

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Jera Čuzela

**ŠTUDENSKO DELO KOT NELOJALNA KONKURENCA NA TRGU
DELOVNE SILE**

Diplomsko delo

Ljubljana 2008

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Jera Čuzela

Mentor: doc. dr. Branko Ilič

**ŠTUDENSKO DELO KOT NELOJALNA KONKURENCA NA TRGU
DELOVNE SILE**

Diplomsko delo

Ljubljana 2008

ZAHVALA

Zahvaljujem se svojemu mentorju dr. Branku Iliču za strokovno pomoč in vodenje pri izdelavi diplomskega dela, predvsem pa za potrpežljivost in hitre odgovore. Prav tako se zahvaljujem vsem študentom in kadrovskim službam podjetij, ki so izpolnili moj vprašalnik, brez katerega diplomsko delo ne bi bilo isto.

Na koncu bi se rada zahvalila vsem, ki ste mi stali ob strani in me spodbujali, ko sem nehala verjeti vase, tako družini, kot sodelavcem in prijateljem, še posebej pa celotni ŠGR, brez katere mi zagotovo ne bi uspelo!

Rada vas imam, ...

Študentsko delo kot nelojalna konkurenca na trgu delovne sile

Študentsko delo je v Sloveniji, poleg morebitne štipendije, edini legalen način zaslužka študentov. Diplomsko delo se osredotoča na študentsko delo in njegovo vpetost v slovenski trg dela. Poudarek je predvsem na prednostih in slabostih študentskega dela z vidika vseh vpletenih ekonomskih subjektov: študentov, podjetij in brezposelnih. V teoretičnem delu najprej predstavim osnovne pojme, proučujem trg dela in fleksibilne oblike zaposlovanja v Sloveniji, v njih vpeljem študentsko delo ter analiziram študentsko delo kot fleksibilno obliko zaposlitve in jo primerjam s pogodbeno zaposlitvijo delavca. Na koncu teoretičnega dela predstavim tudi prednosti in slabosti študentskega dela z vidika študentov in vidika podjetij. V empiričnem delu svoje hipoteze, postavljene na teoretični podlagi, preverjam s pomočjo analize dveh raziskav o študentskem delu. Prva proučuje stanje in pomen študentskega dela z vidika študentov, druga pa z vidika podjetij. V zadnjem delu podam sklepne ugotovitve analize virov in empirične raziskave ter podam možne rešitve za odpravo nelojalne konkurence študentskega dela v Sloveniji.

Ključne besede: študent, trg dela, študentsko delo, zaposlovanje, nelojalna konkurenca.

Student's work as unfair competition in the labour market

Student's work, besides a scholarship, is the only legitimate means of student's income in Slovenia. The diploma focuses on student's work and its role in the Slovenian labour market. The emphasis of thesis merely focuses on advantages and disadvantages of student work concerning all involved economic subjects: students, companies and unemployed people. Firstly in the theoretical part, I introduce the basic concepts, analyze the labour market and flexible forms of employment in Slovenia, and regarding the previous, I place student's work in Slovenian labour market. Furthermore, I analyze student's work as one of the flexible forms of employment and compare it with contractual employment of a full-time employed worker. In the empirical part, I examine the hypothesis, built on a theoretical basis, with two research analyses concerning student's work. One reflects the importance of student's work from students' point of view and the other from the employers'. In the last part I state the main conclusions, based on the analysis of literature, references, resources and empirical researches. At the end I offer possible solutions for the annulment of unfair competition of student's work in Slovenia.

Key words: student, labour market, student's work, employment, unfair competition

KAZALO

UVOD	8
1. OSNOVNI POJMI	10
1.1 Študent	10
1.2 Začasna in občasna dela dijakov in študentov	10
1.3 Nelojalna konkurenca	11
1.4 Trg delovne sile	11
1.4.1 Neoklasično pojmovanje trga delovne sile.....	12
1.4.2 Keynesiansko pojmovanje trga delovne sile	15
1.4.3 Postkeynesiansko pojmovanje trga delovne sile	18
1.4.4 Fleksibilne oblike zaposlovanja	22
1.4.5 Fleksibilnost trga dela v Sloveniji v primerjavi z nekaterimi evropskimi državami	25
1.5 Slovenski trg dela	26
1.5.1 Stanje na slovenskem trgu dela	26
1.5.2 Mladi na slovenskem trgu delovne sile	28
2. ŠTUDENSKO DELO	31
2.1 Nujnost študentskega dela z vidika študentov	31
2.1.1 Načini financiranja izobraževanja	32
2.1.1.1 Štipendije.....	33
2.1.1.2 Republiške štipendije	33
2.1.1.3 Zoisove štipendije	34
2.1.1.4 Kadrovske štipendije	35
2.1.1.5 Krediti in posojila za študij	37
2.1.2 Študentsko delo kot vir financiranja izobraževanja	38
2.2 Pravna ureditev študentskega dela v Sloveniji	38
2.2.1 Zakon o delovnih razmerjih	39
2.2.2 Zavarovanje študentov	39
2.2.3 Varnost in zdravje pri delu	40
2.2.4 Obdavčitev študentskega dela	40
2.3 Študentsko delo kot fleksibilna oblika zaposlovanja	43
2.4 Primerjava študentskega dela s pogodbeno zaposlitvijo	45
2.4.1 Postopek »zaposlitve« študenta (prek študentskega servisa)	45

2.4.2	Postopek zaposlitve delavca.....	46
2.4.3	Stroški dela študenta.....	49
2.4.4	Stroški dela redno zaposlenega delavca	50
2.4.5	Zlorabe študentskega dela	51
2.5	Prednosti in slabosti študentskega dela.....	53
2.5.1	Vidik podjetja.....	53
2.5.2	Vidik študenta	54
3.	EMPIRIČNI DEL.....	56
3.1	Namen, cilji in pomen empirične raziskave.....	56
3.2	Hipoteze.....	56
3.3	Spremenljivke.....	57
3.4	Metodološki pristop.....	58
3.4.1	Potek zbiranja podatkov	58
3.4.2	Metode dela	59
3.4.3	Ciljna skupina.....	60
3.5	Rezultati	60
3.5.1	Študenti.....	60
3.5.2	Podjetja.....	74
4.	SKLEP.....	80
	LITERATURA.....	82
	PRAVNI VIRI.....	85
	OSTALI VIRI	86
	PRILOGE.....	89
	Priloga A: Vprašalnik o študentskem delu za študente	89
	Priloga B : vprašalnik o študentskem delu za podjetja.....	92
	Priloga C: število zaposlenih in število študentov po podjetjih	94

KAZALO TABEL

Tabela 2.2.5.1:	Višina davčnih olajšav od leta 2005 – 2008.....	42
Tabela 2.4.3.1:	Strošek delodajalca v primeru, da zaposli študenta (hipotetični izračun)	49
Tabela 2.4.4.1:	Strošek delodajalca v primeru, da zaposli redno zaposlenega delavca	50
Tabela 3.5.1.1	Bivanje študentov v času študija	61
Tabela 3.5.1.2:	Financiranje študija	62
Tabela 3.5.1.3:	Obseg študentskega dela	62

Tabela 3.5.1.4: Obseg študentskega dela glede na financiranje študija	63
Tabela 3.5.1.5: Obseg študentskega dela glede na kraj bivanja v času študija	65
Tabela 3.5.1.6: Motivi za opravljanje študentskega dela	67
Tabela 3.5.1.7: Vpliv študentskega dela na dokončanje študija.....	68
Tabela 3.5.1.8: Urna postavka.....	70
Tabela 3.5.1.9: Mesečni zaslužek študentov	71
Tabela 3.5.1.10: Minimalna urna postavka, za katero so študentje pripravljene delati	72
Tabela 3.5.1.11: Povezanost študentskega dela s smerjo študija	73
Tabela 3.5.2.1: Motivi podjetij za zaposlovanje študentov	74
Tabela 3.5.2.2: Urna postavka študentov v podjetjih.....	75
Tabela 3.5.2.3: Mesečni zaslužek študentov v podjetjih.....	76
Tabela 3.5.2.4: Zaposlovanje ob enakih stroških celotne delovne sile	77
Tabela 3.5.2.5: Odstotki študentov glede na število vseh zaposlenih	78

KAZALO GRAFIKONOV

Graf 1.4.1.1: Model trga dela	15
Graf 1.5.1: Struktura potreb po delavcih.....	27
Graf 2.2.4.1: Višina davčnih olajšav od leta 2005–2008	43
Graf 3.5.1.1: Obseg dela glede na način financiranja študija.....	64
Graf 3.5.2.1: Odstotek študentov glede na število vseh zaposlenih v podjetjih.....	79

UVOD

Študentsko delo predstavlja v Sloveniji vedno bolj sporno vprašanje, saj naj bi se na ta račun povečevala brezposelnost oziroma naj bi bilo zaradi študentskega dela na voljo manj rednih zaposlitev.

Brezposelni imajo vse pre pogosto premalo znanja in kompetenc, ki jih zahteva delodajalec, hkrati pa delodajalcu predstavljajo redno zaposleni višji strošek kot zaposleni študent. Po drugi strani pa imajo študenti sveže znanje, so bolj doumljivi za nove načine dela, predstavljajo bolj fleksibilno delovno silo in so povrh vsega še relativno poceni delovna sila. Marsikateremu delodajalcu se verjetno ob takšnih dejstvih zastavi vprašanje »Zakaj ne bi za manj denarja dobil več?« Svoje »luknje« v kadrovski strukturi tako zapolni z zaposlitvijo študenta. Na račun tega se ponudba delovne sile na trgu dela ne more prilagoditi, saj bi svojo ceno morala spustiti pod minimum, če bi želela konkurirati ceni študentske delovne sile. Ali to dejansko pomeni neloyalno konkurenco na trgu delovne sile? Je število brezposelnih res pogojeno s študentsko delovno silo? Taka in podobna vprašanja se pogosto pojavljajo ob razmišljanju o zgoraj navedenih trditvah.

Namen diplomskega dela je analizirati in primerjati pogodbeno zaposlovanje delavcev in zaposlovanje študentov, prikazati pozitivne in negativne vidike študentskega dela tako s strani konkurenčnosti študentov na trgu delovne sile kot tudi s strani vpliva študentskega dela na študij oziroma trajanje študija. Diplomska naloga se osredotoča na pomen študentskega dela za študente in za podjetja v Sloveniji, in sicer podlagi raziskovalnega vprašanja: Kdo ima največ in kdo najmanj koristi od študentskega dela? Izhodiščna hipoteza, ki izhaja iz zastavljenega raziskovalnega vprašanja, je tako: *Študentsko delo prinaša koristi tako študentom kot podjetjem (win – win situacija).*

Kljub pozitivno zastavljeni hipotezi pa ne gre pozabiti na ostale akterje na trgu delovne sile, predvsem brezposelne, zato je cilj ugotoviti, koliko študentsko delo dejansko vpliva na ponudbo rednih delovnih mest in kako sta si ti dve strukturi povpraševanja po delovni sili podobni. Pri vseh teh vprašanjih, kot so cena delovne sile, fleksibilnost, sveže znanje ipd. pa ne gre pozabiti tudi na drugo plat zgodbe, in sicer, koliko študente stane študij, kdo jim ga financira in koliko zares potrebujejo zaposlitev z ekonomskega vidika. Cilj je tako tudi

ugotoviti pomen študentskega dela za študente, ne le z vidika financiranja študija, ampak tudi z vidika nabiranja znanj, izkušenj in poznanstev za nadaljnjo redno zaposlitev.

Študentsko delo pa ne pomeni le materialne koristi. Študentom omogoča tudi pridobivanje delovnih izkušenj in opravljanje del na različnih delovnih mestih, na podlagi katerih lahko študentje kasneje dobijo tudi redno zaposlitev. Danes, ko je tudi za zaposlitev vse bolj pomemben socialni kapital, pa je študentsko delo pomembno tudi pri vzpostavljanju novih in predvsem za bodočo zaposlitev pomembnih poznanstev.

Diplomska naloga se osredotoča na ekonomske vidike obeh strani trga delovne sile, in sicer ponudbe delovne sile na eni strani in povpraševanja po delovni sili na drugi.

Diplomsko delo je vsebinsko razdeljeno na dva dela. V prvem delu, ki je sestavljen iz dveh poglavij, bom v prvem poglavju opredelila osnovne pojme in teorije trga dela, ki so potrebne za nadaljnje razumevanje diplomskega dela. V obeh poglavjih teoretičnega dela so bile uporabljene naslednje metode: metoda zbiranja obstoječih virov, ki so ji sledile metoda deskripcije, eksplanacije in abstrakcije ter metoda analize primarnih in sekundarnih virov, kot so strokovni članki, monografske publikacije in raziskovalna poročila, s pomočjo katerih sem nato z induktivno metodo opisala stanje na slovenskem trgu dela in študentsko delo v Sloveniji.

V empiričnem delu sem opredelila delovne hipoteze, ki sem jih preverila z metodo ankete, in sicer s pomočjo dveh vprašalnikov, namenjenih študentom in podjetjem. V nadaljevanju sem pridobljene podatke statistično obdelala.

Na koncu sem ugotovitve empiričnega in teoretičnega dela v sklepu povezala in zaključila v smiselno celoto.

1. OSNOVNI POJMI

Poglavje je namenjeno definicijam in razjasnitvi osnovnih pojmov, ki se bodo pojavljali skozi celotno diplomsko in delo in bodo omogočili lažje razumevanje celotnega teksta.

1.1 Študent

Zakon o visokem šolstvu v 65. členu določa, da je študent oseba, ki se vpiše na visokošolski zavod na podlagi razpisa za vpis in se izobražuje po dodiplomskem ali podiplomskem študijskem programu. Študenti imajo, ne glede na to, ali se študij izvaja kot redni ali izredni, pravico do zdravstvenega varstva in drugih ugodnosti ter pravic (npr. prehrana, prevozi, štipendiranje) v skladu s posebnimi predpisi, vendar pod pogojem, da niso v delovnem razmerju ali prijavljeni kot iskalci zaposlitve (Zakon o visokem šolstvu, v nadaljevanju ZViS 2004).

Status študenta določa Zakon o visokem šolstvu (ZViS 2004). Ta zakon ne ločuje statusa študenta na rednega ali izrednega, ločuje pa redni ali izredni študij na visokošolskem zavodu. »Status študenta preneha, če študent bodisi diplomira; ne diplomira v 12 mesecih po zaključku zadnjega semestra; se med študijem ne vpiše v naslednji letnik oz. semester; je bil izključen; dokonča podiplomski študij; ne dokonča podiplomskega študija v ustreznem, s statutom predpisanem roku« (ZViS 2004: 12005).

1.2 Začasna in občasna dela dijakov in študentov

Prvi odstavek 216. člena Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR) določa, da lahko »dijaki, ki so že dopolnili 15 let starosti, in študentje opravljajo začasno ali občasno delo tudi na podlagi napotnice pooblaščne organizacije, ki opravlja dejavnost posredovanja dela dijakom in študentom, v skladu s predpisi s področja zaposlovanja« (ZDR 2002). Zakon nadalje definira, da »Kot začasno ali občasno delo v skladu s prejšnjim odstavkom lahko dijak ali študent opravlja tudi delo na delovnem mestu pri posameznem delodajalcu, vendar najdalj 90 dni brez prekinitve v posameznem koledarskem letu« (ZDR 2002: 4075).

1.3 Nelojalna konkurenca

Nelojalna konkurenca je v Sloveniji opredeljena z zakonom in zakonsko prepovedana. Varstvo konkurence v Sloveniji urejata Zakon o varstvu konkurence (v nadaljevanju ZVK) in Zakon o preprečevanju omejevanja konkurence (v nadaljevanju ZPOmK).

ZVK v 1. členu pravi, da so prepovedana dejanja, ki v nasprotju z zakonom omejujejo konkurenco na trgu ali nasprotujejo dobrim poslovnim običajem pri nastopanju na trgu ali pomenijo nedovoljeno špekulacijo. Nedovoljena špekulacija pa je izkoriščanje nerednega stanja na trgu zaradi pridobivanja neupravičene premoženjske koristi, če tako ravnanje povzroči ali utegne povzročiti motnje na trgu ali pri preskrbi ali neupravičeno povečanje cen. (ZVK 1993).

Urad Republike Slovenije za varstvo konkurence nelojalno konkurenco definira kot dejanja podjetij pri nastopanju na trgu, ki so v nasprotju z dobrimi poslovnimi običaji in s katerimi se povzroča ali utegne povzročiti škoda drugim udeležencem na trgu (Ministrstvo za gospodarstvo, Urad Republike Slovenije za varstvo konkurence 2007).

Temelj pravne ureditve varstva konkurence v Republiki Sloveniji je 74. člen Ustave RS, ki prepoveduje dejanja, ki v nasprotju z zakonom omejujejo konkurenco. Sistemsko varstvo konkurence ureja ZPOmK, ki je v celoti usklajen z zakonodajo EU. Ta zakon ureja prepovedane omejitve konkurence, varstvo in ukrepe, če do takih omejitev pride, organe, ki skrbijo za varstvo konkurence, njihove pristojnosti in postopek državnih organov in strank v zvezi z omejitvami konkurence (ZPOmK 2004).

1.4 Trg delovne sile

Trg delovne sile in njegovo delovanje je mogoče razložiti na več načinov oziroma njegovo delovanje razlaga več teorij, ki imajo različna izhodišča. Dow (1987) pravi, da je za razumevanje metodoloških razlik v ekonomskem proučevanju treba izhajati iz razlik v načinu razmišljanja, ki temeljijo na različnih načinih argumentiranja in oblikovanja teorij. V tem poglavju bom tako opisala različne pristope k razumevanju delovanja trga dela.

1.4.1 Neoklasično pojmovanje trga delovne sile

V tem podpoglavju bom opisala teorijo in model trga dela, kot ga razume neoklasična teorija in njeni avtorji (Clark 1987, McConnel 1986, Smith 1994 in drugi). Za neoklasično teorijo je značilna želja po univerzalnosti, saj naj bi bil model ravnovesja uporaben za vse ekonomije (Clark 1987).

Neoklasična teorija izenačuje vse produkcijske faktorje. Predvideva, da so v danem trenutku vsi fiksni in dani, zato njihove ponudbe ni treba razlagati. Upoštevati je treba le njihovo produktivnost in pogoje povpraševanja. Nadalje tudi sprememba cene realne mezde vpliva le na spremembo povpraševanja; McConnel (1986) opisuje več dejavnikov, ki določajo tržno povpraševanje po delovni sili. In sicer: povpraševanje po končnih produktih (če se ta poveča, se poveča tudi povpraševanje po delovni sili), število delodajalcev (ob povečanju števila podjetij se poveča potreba po delavcih) in cena produkcijskih faktorjev (po neoklasični teoriji tu velja popolna zamenljivost produkcijskih faktorjev in je tako vsak produkt lahko proizveden z različno kombinacijo dela in kapitala) (McConnel, Cambell in Stanley 1986).

Izhodiščni model trga dela je analiza v razmerah popolnega in neoviranega delovanja trga, na katerem nastopajo kot ponudniki racionalni posamezniki, po delu pa povprašujejo popolnokonkurenčna podjetja. Delo ponujajo posamezniki, ki poskušajo maksimizirati koristi. Koristnost pa je pozitivno odvisna od realnega dohodka in od prostega časa. Če posameznik več dela, ima manj prostega časa in obratno. Po delu pa na trgu dela povprašujejo podjetja, ki proizvajajo blago in so po predpostavki popolni konkurenti, ki določajo raven proizvodnje na podlagi maksimizacije dobička (Senjur 2001: 145–148).

Povpraševanje po delu

Ko se podjetje odloča, koliko delavcev bo zaposlilo, mejni produkt dela igra ključno vlogo. Mejni produkt dela (MPL) se zmanjšuje s stopnjo zaposlenosti, ali kot pravi Miles (2002: 148), »too many cooks spoil the broth« (preveč kuharjev lahko pokvari govejo juho). Vsak dodatni delavec proizvede dodaten output, enak mejnemu produktu dela. Če podjetje lahko proda enoto outputa za ceno P , potem zaposlitev dodatnega delavca prinaša dodaten dohodek, enak ceni, pomnoženi z mejnim produktom dela ($P \times MPL$). Vseeno pa vsak dodaten delavec zviša stroške podjetja; podjetje mora izplačati plačo delavcu, davke na zaposlitev, stroške uvajanja in izobraževanja ipd.. Te stroške povzamemo v mezdo (W). Če je $P \times MPL$ manjši

od W , potem profit pade. In če je $MPL > W/P$, potem bi podjetje moralo zaposliti delavce, če pa je $MPL < W/P$, potem bi moralo podjetje zmanjšati delovno silo oziroma število zaposlenih. Izraz W/P je realna plača in odraža, koliko mora podjetje plačati svojo delovno silo relativno glede na ceno svojega produkta. Podjetje ima stopnjo zaposlenosti, ki maksimizira profit, ko je **mezda enaka mejnemu produktu dela** (Miles in Scott 2002).

Ponudba dela

Medtem ko na povpraševalni strani trga dela največjo vlogo igra mejni produkt, pa ima na ponudbo največji vpliv cena dela.

Če naraste cena dela, to vpliva na ponudbo dela na dva načina. Prvič: postane dražje »ne delati«. Strošek dodatne ure prostega časa je plača, ki bi jo zaslužil, če bi to uro delal. Zvišanje realnih plač tako naredi prosti čas dražji in samo po sebi vodi v povečanje ponudbe dela. To se imenuje substitucijski učinek – če se zviša cena dobrine (v tem primeru prostega časa), jo ljudje z nečim nadomestijo (v tem primeru z delom). Vseeno pa obstaja še drugi učinek (offseting effect). Ljudje postanejo premožnejši in uživajo več dobrin, vključno s prostim časom. Ta dohodkovni učinek vodi ljudi k uživanju več prostega časa in zato ponujajo manj dela ob porastu realnih plač. Kaj se zgodi s ponudbo dela ob povišanju cene dela/ realnih plač, pa je odvisno tudi od prevladovanja substitucijskega oziroma dohodkovnega učinka, zaradi česar je ponudba dela lahko pozitivno ali negativno elastična¹ (Miles in Scott 2002).

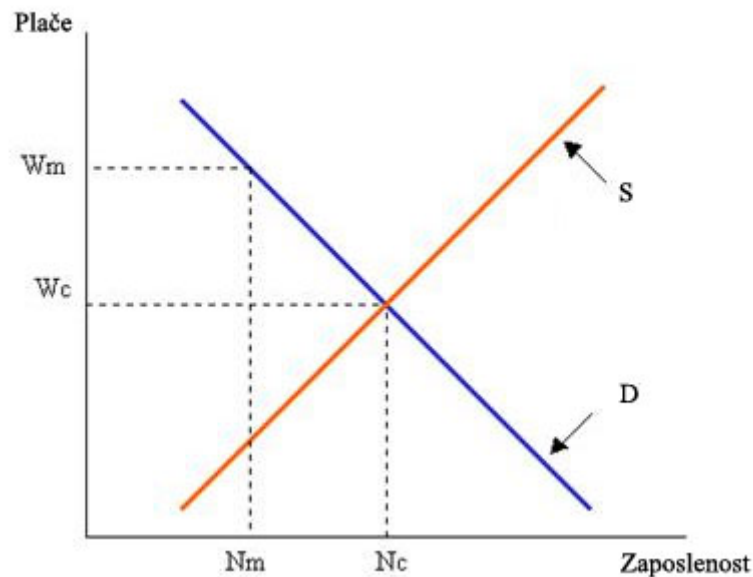
Ena od osnovnih predpostavk neoklasične teorije je popolna elastičnost cen, zato omenjena teorija ne pozna nezaposlenosti, razen prostovoljne. Trg delovne sile se izenačuje z ostalimi trgi. Predpostavka neoklasične teorije je tudi popolna nadomestljivost produkcijskih faktorjev. Vsak obseg produkta je možno producirati z različno kombinacijo dela in kapitala. O strukturi produkcijskih faktorjev odloča relativna cena enega in drugega produkcijskega faktorja. Delovanje neoklasičnega modela je pogojeno s številnimi nerealističnimi predpostavkami: od popolne cenovne fleksibilnosti ter homogenosti proizvodov, dela in kapitala, do popolne informiranosti in racionalnosti ekonomskih subjektov. Ker v realnosti te predpostavke niso izpolnjene (zlasti problematična je fleksibilnost cen), se gospodarstva soočajo z večjo ali manjšo stopnjo neizkoriščenosti zmogljivosti oziroma brezposelnosti (Sušjan 1993: 35–36).

¹ Koeficient elastičnosti je pri ponudbi praviloma pozitiven, saj se ob višanju cen oz. plač veča tudi količina ponudbe (Lah, Ilič 2007).

Na makroekonomskem področju je v neoklasični teoriji dominiral Sayev zakon o trgih in nauk, da cenovni mehanizem prek parcialnih in prilagajanj ponudbe in povpraševanja na posameznih trgih blaga in produkcijskih faktorjev zakonito teži k ravni polne zaposlenosti vseh faktorjev, ki v takih pogojih dajejo maksimalen output in maksimalen narodni dohodek. Neoklasična teorija priznava le prostovoljno nezaposlenost, ki jo ustvarjajo delavci, ki nočejo privoliti v znižanje mezde v ravnotežen nivo, ki bi omogočil polno zaposlenost, ker je njihovo neugodje pri tem preveliko (Norčič 2000: 332–333).

Zaposlenost je ena od osnovnih makroekonomskih kategorij vsake družbe. Če so ljudje zaposleni v proizvodnji, potem pomeni večja zaposlenost tudi večjo proizvodnjo. Vsak zaposleni je za svoje delo plačan. Plačo lahko prihrani ali potroši, zato si vsakdo želi, da je čim večja. Po drugi strani pa je brezposelnost eden od osrednjih makroekonomskih problemov in si zato večina držav prizadeva za čim manjšo brezposelnost oziroma za polno zaposlenost za delo sposobnih ljudi. Stopnja brezposelnosti je pogosto tudi merilo uspeha makroekonomske politike. Delovna sila zajema vse ljudi v starosti od 15 do 65 let, tako tiste, ki delajo, kot tudi tiste, ki iščejo delo. Delovna sila (N) je vsota vseh zaposlenih (L) in brezposelnih (U): $N = L + U$. **Ravnotežje** na trgu dela se vzpostavi, ko sta agregatna ponudba in povpraševanje po delu izenačena. Na tej točki dobimo tudi ravnotežno realno plačo in ravnotežno zaposlenost (Smith 1994). Navedeno prikazuje graf 1.4.1.1.

Graf 1.4.1.1: Model trga dela



Vir: Smith 1994: 38²

1.4.2 Keynesiansko pojmovanje trga delovne sile

Kapitalizem je po mnenju Keynesa (1957) soočen v prvi vrsti s problemom velikanskega razkoraka med prihranki in investicijami. Glavna hiba sodobnega kapitalizma je za Keynesa v tem, da ustvarja prevelike prihranke, ki jih nihče v sistemu noče ali ne more porabiti za investicije (Keynes 1957: 279).

Keynesianski model se od klasičnega razlikuje po tem, da izhaja iz različnih predpostavk o trgu dela. Ponudba in povpraševanje po delu obstajata tudi pri tem modelu, vendar pa realna plača ni nujno na ravni ravnovesja. Plače lahko rastejo ali padajo, a le do ravnotežne ravni, kjer je polna zaposlenost (Senjur 2001: 337).

² - W_m : minimalna plača, za katero so ljudje pripravljeni delati; tu je ponudba delovne sile nizka in povpraševanje visoko

- W_c : ravnotežna plača; višina plače, pri kateri se vzpostavi ravnotežje med povpraševanjem in ponudbo

- N_m : povpraševanje po delu če je minimalna plača višja od ravnotežne plače

- N_c : povpraševanje po delovni sili pri ravnotežni plači (Smith 1994: 38).

V zvezi z nastankom Keynesove teorije se pogosto poudarja, da je Keynes, za razliko od neoklasikov, ponovno začel proučevati agregatne količine narodnega gospodarstva, v njihovih denarnih izrazih in v razmerah različnih ravni zaposlitve produkcijskih faktorjev. Zato lahko zasledimo v literaturi tudi tako oznako, da je Keynesova teorija agregatna, monetarna in splošna, za razliko od neoklasične, ki naj bi bila parcialna, realna in posebna (Norčič 2000: 317).

Keynesianski ekonomisti trdijo, da je trg dela že v osnovi trg nepopolne konkurence. Na takem trgu pa je mogoče izrecno analizirati, kako so določene plače in cene. Keynesiancem so podlaga za sestavo enostavnega modela za analizo makroekonomskega obnašanja zaposlenosti, plač in cen mikroekonomske osnove kolektivnih pogajanj in postavljanja cen v sodobnih industrializiranih gospodarstvih, kjer prevladujejo na eni strani velika podjetja, na drugi strani pa močni sindikati. Plače se tako določajo na dva načina: s kolektivnimi pogajanjmi ali pa so rezultat zaposlovalnih strategij delodajalcev (Senjur 2001: 153–154).

Cene v razmerah nepopolne konkurence določajo podjetja (*price setters*), ki jih oblikujejo po načelu dodatka na stroške dela. V razmerah popolne konkurence pa je drugače, saj po načelu ravnovesne plače in cene na trgu delavci in podjetje le prevzemajo (*price and wage-takers*) (Zimmermann 2003).

Keynes (1957) pravi, da je pri dani tehniki in produkcijskih stroških na enoto zaposlenosti obseg zaposlenosti v vsakem posameznem podjetju, panogi ali agregatno odvisen od obsega prihodkov, ki jih podjetniki pričakujejo iz tej zaposlenosti odgovarjajočega obsega proizvodnje. Kajti podjetniki si bodo prizadevali določiti obseg zaposlenosti na tisti ravni, pri kateri pričakujejo, da bodo maksimizirali presežek prihodkov nad faktorskimi stroški (Keynes 1957: 24–25).

Keynesiansko ravnovesje se razen po načinu vzpostavljanja (ne preko substitucijskega, temveč predvsem preko dohodkovnega učinka) razlikuje od neoklasičnega koncepta ravnovesja še po eni bistveni stvari: ni namreč nujno polnozaposlitveno. Keynes (1956) je menil, da v monetarni ekonomiji ni nobenega zagotovila, da bo obseg efektivnega povpraševanja zadosten za dosego polnozaposlitvene ravni proizvodnje. Nobenega razloga ni za predpostavko, da milijoni ekonomskih subjektov v nekem gospodarstvu s svojimi

odločitvami glede potrošnje investicij na oblikujejo ravno tako raven povpraševanja, kot je potrebna za polno zaposlenost. Narodnogospodarsko ravnovesje se torej lahko (in praviloma tudi se) oblikuje tudi pod polnozaposlitveno ravnijo proizvodnje. S to ugotovitvijo je Keynes zadal odločilni udarec neoklasični teoriji, ki je na polno zaposlenost vedno gledala kot na neko normalno oziroma naravno stanje stvari v ekonomiji. Nezaposlenost je bila pojmovana kot slučajen odklon, ki ga trg slej kot prej eliminira. Keynes je to vizijo neoklasikov porušil in dokazal, da je polna zaposlenost le ena izmed možnih ravnovesnih ravni zaposlenosti, nikakor pa ne avtomatično dosegljiva. Skrb za njeno zagotovitev mora prevzeti ekonomska politika, zato je bila ena sklepnih Keynesovih ugotovitev, da bodo »ukrepi za zagotovitev polne zaposlenosti seveda zahtevali veliko razširitev tradicionalne vloge države« (Keynes 1957: 32). S tem je Keynes teoretično argumentiral državni intervencionalizem, ki je ob izidu njegove Splošne teorije že nekaj let predstavljal neizogibno ekonomsko realnost (Keynes 1957, Sušjan 1993).

Vloga države v ekonomiji se je povečala predvsem s politiko javnih del. Da bi država lahko financirala ta javna dela, so se morali povečati državni proračunski dohodki, ki jih je država lahko konec koncev pridobila le s povečanimi davki oziroma redistribucijo narodnega dohodka. Z javnimi deli je država povečala investicijsko povpraševanje. To pa ni nastopilo zaradi profitne spodbude, ampak zaradi pragmatičnega odpravljanja socialno boleče brezposelnosti. Profitne možnosti, ki so motivirale privatno investiranje, so bile nadomeščene z javnim državnim investiranjem, ki ni bilo profitno, temveč socialno politično determinirano in pogojeno (Merhar 1993: 221).

Kljub velikemu uspehu v začetnem obdobju in odpravi milijonske brezposelnosti pa se je z leti pokazalo, da je keynesianizem prezrl dve dejstvi, in sicer:

- dejstvo, da je keynesianska ekonomska politika relativno uspešna samo v razmerah deflacijske vrzeli in še to samo na kratek rok,
- dejstvo, da se s keynesiansko ekonomsko politiko, ki enostransko poudarja le povpraševalno stran družbene produkcije, neupravičeno prezre njena ponudbena stran (Merhar 1993: 233).

1.4.3 Postkeynesiansko pojmovanje trga delovne sile

Ena glavnih značilnosti postkeynesianske teorije je povezava mikro- in makroekonomske ravni analize prek investicij kot ključne determinante cen in razdelitve (Sušjan 1995: 3). Postkeynesiansko proučevanje cen in razdelitve v odvisnosti od investicij je del obsežnega »paradigmatičnega premika« (Gruchy 1987) v ekonomski teoriji. Gre za premik od ortodoksne k alternativni ekonomski paradigmi oziroma za premik od iskanja načel čiste, teoretične, abstraktne ekonomije k proučevanju realnega ekonomskega sveta (Gruchy 1987).

S postkeynesianskim nasprotovanjem neoklasični teoriji se nadaljuje tudi ena od tradicionalnih dilem v makroekonomski teoriji, ki je povezana z vprašanjem, ali je raven ekonomske aktivnosti, vključno z ravniyo zaposlenosti, določena s strani ponudbe ali na strani povpraševanja. Postkeynesianci dajejo prednost povpraševanju. Neoklasični modeli rasti rast pojasnjujejo s ponudbenimi faktorji (večanje kapitala in delovne sile, tehnološki napredek), rast povpraševanja pa se prilagaja rasti ponudbe. Postkeynesianci (Moore 1973, Lavoie 1992, Eichner 1979 in drugi) pa nasprotno menijo, da se rast določa s povpraševanjem (glej npr. Eichner 1979).

Postkeynesianska teorija že sodi v okvir modernih teorij in tako je tudi njena analiza trga dela ena od modernih analiz. Postkeynesianci pravijo, da ponudba in povpraševanje po delovni sili nista odvisni od višine realnih mezd. Mezda kot cena dela ne izprazni trga, zato nihanja mezde ne morejo odpraviti nezaposlenosti. Postkeynesianci se radikalno razlikujejo od ortodoksnih ekonomistov, saj menijo, da niti povpraševanje niti ponudba delovne sile nista odvisni od višine realnih mezd. V nasprotju z neoklasično teorijo postkeynesianci menijo, da so mezde odvisne od pogajalske moči podjetij in sindikalno organiziranih delavcev, cene izdelkov pa od tržne moči podjetij in njihovih potreb po investicijskih skladih; torej od pribitka³, ki so ga sposobni doseči. Višji pribitki pomenijo realno nižje mezde. Zato velja, da so realne mezde odvisne od investicij in tempa ekonomske rasti. Zaradi tega dejstva postkeynesianci zaključujejo, da niso rigidne mezde krive za brezposelnost, kot to trdijo keynesianci. To vodi prej k znižanju povpraševanja po potrošnih dobrinah in k znižanju

³Pribitek na stroške predstavlja razliko med višino cene izdelka in višino proizvodnih stroškov oziroma pokaže koliko je cena produkta nad stroškom proizvodnje (Gali 2007).

zaposlitve. Če pa se znižajo tako mezda kot cene, pride do podjetniškega nezaupanja, ki vodi k znižanju investicij in zaposlitve (Norčič 2000: 460–461).

Glavne karakteristike postkeynesianskega pojmovanja trga dela so:

- trg dela v resnici sploh ne obstaja,
- cena dela ni le navadna cena, saj ima veliko vpliva na celotno ekonomijo,
- delovna sila ni blago, saj norme vladajo tako na ponudbeni kot tudi na povpraševalni strani,
- povpraševanje po delovni sili in ponudba delovne sile ne delujeta dobro (Lavoie 1992).

Postkeynesianci izhajajo iz podmene, da v današnjem kapitalizmu obstajata dve ekonomiji, in sicer oligopolna in periferna ekonomija, pri čemer oligopolna prednjači na vseh področjih (predvsem na tehnološkem in organizacijskem) in dosega dovolj visoke cene in s tem profite, potrebne za financiranje investicij (Norčič 2000: 462).

Postkeynesianci trdijo, da je tudi trg dela razdeljen na dva podtrga. Eden od teh dveh podtrgov 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 preferenco, prisotna pa je tudi sindikaliziranost. Prav tako pa vsaka organizacija znotraj te ekonomije poskuša razviti racionalne odnose med kadri in delavci. Drug podtrg dela je periferni trg dela. Za ta trg dela je potrebna nižja izobrazba, posledično pa tudi nižje plače in nižji stroški kontrole dela (Lavoie 1992: 217).

Lahko bi rekli, da je trg segmentiran na primarni (oligopolni) in sekundarni (periferni) trg delovne sile. Tako za primarni trg delovne sile velja, da ta trg zahteva specifične profile strokovnjakov, ki se včasih lahko izobrazijo le znotraj takega kompleksnega sistema. Zato je za ta sektor značilna zelo stabilna delovna sila, ki ne pozna večjih fluktuacij. Če je ponudba visoko kvalificiranih delavcev prevelika, bo primarni sektor postavil višje izobraževalne zahteve za zaposlitev in s tem izločil presežno ponudbo. Tako spreminjanje višine mezd ne izenači ponudbe in povpraševanja po delovni sili.

Za sekundarni trg pa veljajo drugačne zakonitosti. Na tem trgu je prisotna manj izobražena delovna sila, ki pa je tudi lažje zamenljiva v primerjavi z delovno silo na primarnem trgu. Zato je za ta trg značilna visoka fluktuacija delovne sile. Če se pojavi presežek delovne sile na sekundarnem sektorju, se pojavijo višje izobraževalne zahteve za celotno področje delovnih mest, diplome pa se uporabljajo kot poceni pripomoček, ki selekcionira kandidate. Nezaposlenost je tako skoncentrirana v sekundarnem sektorju in se bolj nanaša na značilnosti dela kot na mezdne stopnje. Za boljša delovna mesta se ponavadi potegujejo ljudje iz določenih krogov aktivnega prebivalstva, črnci, ženske in mladi delavci pa so diskriminirani. To vodi v začaran krog, ko je določenim skupinam ljudi vedno onemogočeno, da bi si s šolanjem pridobili višje kvalifikacije in s tem dobili boljše delovno mesto (Norčič 2000: 463–464).

Kramberger (1999) v grobem loči dva načina razlage za obstoj segmentiranega trga dela. Prvi pristop je tehnološka interpretacija obstoja segmentiranega trga dela, pri kateri je svojevrstno število in vrsto poslov v različnih segmentih moč pripisati zahtevam proizvodnje v nekem segmentu in ki tako poudarja pomen tehnoloških zahtev. Druga pa je politična interpretacija, kjer so segmenti posledica zavestne akcije kapitalistov, ki s segmentacijo skušajo oslabiti enotno delavsko gibanje in delavsko zavest. Vlaganje v izobrazbo ljudem iz sekundarnega trga dela ne pomaga pri iskanju boljših zaposlitev. Izobrazba v kapitalističnih družbah služi za reprodukcijo razrednega sistema, ki ohranja stalna hierarhična razmerja v dohodkovni, statusni in poklicni strukturi (Kramberger 1999).

Postkeynesianski model trga dela, za razliko od Keynesianskega, že upošteva stopnjo izobrazbe. Kljub temu pa še vedno ne pokaže, kakšne so koristi oziroma stroški izobraževanja, oziroma upošteva le, da ima izobrazba vpliv na sam proces zaposlovanja in na značilnost dela. Delavci z višjo izobrazbo tako spadajo v primarni trg z boljšo plačo in večjo varnostjo zaposlitve, tisti z nižjo izobrazbo pa se soočajo z nizkimi plačami in visoko fluktuacijo. Model tako upošteva le pomen izobrazbe za višjo plačo, ne podaja pa motivacijske povezave med potencialno plačo in željo po izobraževanju.

Izobrazbo in njen pomen na trgu dela vpelje **teorija človeškega kapitala** in v povezavi z njo dva modela, in sicer **model signaliziranja ter model screeninga**. **Model signaliziranja**, katerega utemeljitelj je Spence (1973), je postavil temelje novemu pogledu na trg dela, ki v ospredje postavlja odnos med plačami, delavci z različno izobrazbo in produktivnostjo ter

podjetji. Delodajalci uporabljajo izobraževalne dosežke delavcev kot sredstvo identifikacije (signaliziranja), ki so potencialno najproduktivnejši (Spence 1973).

Modeli, ki se razvijajo v tradiciji, ki jo je začel Spence, tako analizirajo izobrazbo kot signal za delodajalca, kako sposobni so delavci. Po Spenceu so o trgu pisali še drugi avtorji, kot so Eric van Damme in Georg Noldeke (1990), Jeroen H. Swinkels (1999) in Ed Hopkins (2005), vsi pa so že upoštevali izobrazbo kot signal, ki je pomemben tako za delodajalce kot za delavce oziroma ima vpliv na zaposlovanje kot tudi na višino plače. Drugi model je **model screeninga**. Arrow (1973) vpelje možnost, da podjetja delavce zaposlujejo za izvedbo več kot enega tipa naloge in da zahteva izvedba nekaterih nalog od delavca več kot izvedbe drugih nalog. Model signaliziranja je poseben primer screeninga, ko gre za eno nalogo. Prvi model implicira, da izobrazba zvišuje plače izobraženih in znižuje plače neizobraženih, ne vpliva pa na output. Drugi pa implicira, da izobrazba povečuje učinkovitost, ker so zaposleni skozi izobrazbene dosežke lahko učinkoviteje alocirani med delovne naloge kot sicer, in zato se output poveča (Johnes 1993).

Povračila za vlaganje v izobraževanje in usposabljanje se pridobivajo na konkurenčnem trgu, zasluzke pa določa marginalna produktivnost na podlagi ponudbe in povpraševanja po kvalifikacijah. Spremembe v zaslužku v času delovnega življenja pa so neposredni indikator individualne produktivnosti, ki je odvisna od povečevanja ali zmanjševanja vlaganj v izobrazbo (Ivančič 1999).

Teorija človeškega kapitala pojmuje razlike v zaslužkih in dostopu do boljših položajev kot opravičilo za vlaganje v izobraževanje, saj so razlike v produktivnosti rezultat vlaganj v izobrazbo in razvoj sposobnosti. Ortodoksni pristop temelji na tezi o popolni konkurenčnosti trga dela, kvalifikacije pa ustrezajo pričakovani ravni opravljanja dela. Cene vodijo posameznike in družine pri odločitvah o vlaganju v izobraževanje. Nasprotno pa post neoklasična teorija priznava, da na trgu ni popolne konkurence. Šolska spričevala in diplome predvsem potrjujejo določene značilnosti, ki se povezujejo s kasnejšo produktivnostjo (splošne sposobnosti, učljivost, disciplina, ...), zato služijo kot selekcijski mehanizem v procesih izbire in razporejanja na delo (Spence 1973, Thurow 1975).

Keynesiansko in postkeynesiansko razumevanje trga dela izobrazbo pojmuje drugače kot teorija človeškega kapitala. Tako je pri teoriji človeškega kapitala vlaganje v izobrazbo

ključnega pomena za doseganje boljšega položaja na trgu dela, zasedanje boljših delovnih mest in navsezadnje tudi za doseganje višje plače. Nasprotno pa v (post)keynesianskem razumevanju že v osnovi ni prostora za teorijo človeškega kapitala, ker ta izhaja iz popolno konkurenčnega trga dela (glej Spence 1973 in Thurow 1975). (Post)keynesianci pa so mnenja, da je trg dela že v osnovi trg nepopolne konkurence (Senjur 2001). Postkeynesianci so med drugim tudi vlaganje ljudi iz sekundarnega trga dela v izobrazbo razumeli kot nesmiselno, saj naj bi po njihovem mnenju izobrazba služila le za reprodukcijo razrednega sistema (Kramberger 1999).

V splošnem je izobrazba vse bolj pomembna za pridobivanje boljših delovnih mest in višje plače. Vsekakor pa so v današnjem času vse bolj pomembne kompetence zaposlenih, ki so poleg izobrazbe, ki omogoča vstop na določen trg dela, pomembne za ohranjanje z izobrazbo pridobljenega delovnega mesta. Vse hitrejši razvoj in spremembe na trgu tako blaga in storitev kot na trgu delovne sile pa poleg znanja in kompetenc od delavcev zahteva vse večjo prilagodljivost tem spremembam. Zato bom v naslednjem poglavju opisala fleksibilne oblike zaposlovanja, ki so danes za delodajalce še relevantne.

1.4.4 Fleksibilne oblike zaposlovanja

Hitri razvoj tržnega gospodarstva ne prinaša le spremembe na trgu dobrin in storitev, ampak posledično tudi spremembe na trgu delovne sile. Podjetja so se v tržnem gospodarstvu primorana prilagajati povpraševanju po blagu in storitvah s spreminjanjem svojega povpraševanja po delu. S spreminjanjem tržnega gospodarstva je tako hitra prilagodljivost podjetij in s tem tudi delavcev postala eden od ključnih elementov konkurenčnosti na trgu dobrin in storitev.

Študentsko delo nedvomno predstavlja eno izmed fleksibilnih oblik zaposlovanja, zato bom v nadaljevanju na kratko opisala ključne lastnosti fleksibilnega zaposlovanja ter navedla nekatere najpogostejše nove oblike zaposlovanja v Sloveniji, saj te lahko konkurirajo študentskemu delu na trgu delovne sile. Na koncu poglavja bom na kratko izvedla še primerjavo nekaterih evropskih držav, ki so sodelovale v raziskavi Households, work and flexibility - HWF (Gospodinjstva, delo in fleksibilnost 2003), Peti evropski projekt 2000–2003, s katero bom prikazala primerjalno (ne)fleksibilnost slovenskega trga.

»Nove oblike zaposlitve in dela najenostavneje definiramo kot oblike, ki odstopajo od standardne oblike zaposlitve. Standardna oblika zaposlitve je oblika delovnega razmerja, ki se je razvila sredi devetnajstega stoletja in je še danes prevladujoča oblika zaposlitve. To je zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom« (Svetlik in Pirher 1994: 124).

Fleksibilnost je težko opredeljiv multidimenzionalni koncept, ki je večinoma povezan s konkretnimi situacijami, ki v določenem trenutku pomenijo oviro za pričakovani razvoj. Fleksibilizacijo bi lahko v širši obliki definirali kot vse ukrepe, ki omogočajo hitrejše prilagajanje in reagiranje na informacije iz okolja – z drugimi besedami kot ukrepe, ki odstranjujejo ovire za nemoteno delovanje idealnega trga delovne sile (Ignjatovič 2002: 42).

S fleksibilizacijo trga delovne sile lahko resnično govorimo o nastanku neke nove družbe – družbe tveganja, v kateri je med drugim »podzaposlenost integrirana v sistem zaposlovanja, toda v zameno za posploševanje zaposlitvene negotovosti, ki ni bila poznana v starem uniformnem sistemu polne zaposlenosti« (Beck 1992: 143–144). Fleksibilnost zaposlovanja se odraža na sposobnosti delodajalca, da sproti prilagaja zaposlovanje tržnim spremembam. Fleksibilna zaposlitev je konvencionalno opredeljena kot zaposlitev s krajšim delovnim časom, zaposlitev za določen čas in samozaposlitev. V bistvu pa ima veliko širši pomen, saj zajema še številne druge oblike zaposlitve in dela. Skupna značilnost vseh novih oblik zaposlitve in dela pa je, da kažejo odstopanja od kapitalističnih norm, ki so se razvile sredi prejšnjega stoletja. Med nove oblike zaposlitve oziroma dela tako uvrščamo tudi delo po pogodbi o delu, delo na domu, izmensko delo, delitev delovnega mesta (kombinacija dveh delavcev na delovnem mestu, ki sicer zaposluje enega delavca s polnim delovnim časom, trikotno zaposlovanje (posredniki dela svoje delavce posredujejo drugim podjetjem), lažno samozaposlovanje (delavca k temu prisili bivši delodajalec) ter delo na vpoklic (delavci čakajo doma na delo) (Felstead in Jewson 1999: 1–4).

V Sloveniji so se nove oblike zaposlitve in dela v večji meri začele pojavljati šele v začetku devetdesetih let. Najbolj razširjene fleksibilne oblike zaposlitve in dela v Sloveniji, ki so zakonsko urejene in za katere se vsaj v določeni meri vodi evidenca, so naslednje:

- zaposlitev s krajšim delovnim časom,
- zaposlitev za določen čas,
- delovno razmerje s krajšim delovnim časom poleg delovnega razmerja s polnim delovnim časom pri drugem delodajalcu,
- delovno razmerje s krajšim delovnim časom pri več delodajalcih,

- delo na domu,
- delo po pogodbi o delu in
- »študentsko delo« (Sicherl in Remec 2003).

Kot sem že omenila, študentsko delo predstavlja neko vrsto fleksibilne oblike zaposlitve, saj vsebuje kar nekaj zgoraj omenjenih lastnosti. Podrobneje pa bom študentsko delo kot fleksibilno obliko zaposlitve opisala v enem od naslednjih poglavij, kjer se bom osredotočila le na študentsko delo.

Podjetja pomembnost posameznih kategorij fleksibilnosti zaznavajo drugače od zaposlenih. Večji poudarek dajejo namreč zaposlitvi za določen čas, lažjemu in bolj enostavnemu odpuščanju delavcev (v smislu krajših odpovednih rokov), sprotnemu prilagajanju števila ur dela dnevno in podobno. Taki načini oz. vrste zaposlovanja jim dajejo več maneverskega prostora pri prilagajanju proizvodnega procesa trenutnim tržnim razmeram in pogojem poslovanja. Čim bolj so razmere poslovanja stabilne, tem trdneje ponavadi delodajalci nase vežejo delovno silo; če pa so razmere nestabilne, raje uporabljajo manj obvezujoče oblike zaposlitve (Pajnkihar 2003: 6).

Za obdobje recesije je tako značilen trend fleksibilizacije oziroma spreminjanje tako temeljnih predpostavk in pojmov, ki obvladujejo trg delovne sile in sfero zaposlovanja (zakonov in sporazumov, ki določajo standarde na trgu delovne sile in sodijo v delovno pogodbo), kot številnih dimenzij samega trga delovne sile (osnovnih pogojev in značilnosti delovnega mesta oziroma organizacije podjetja v celoti, plač, prostorske in poklicne mobilnosti delovne sile ter oblik in dolžine trajanje zaposlitve oziroma delovnega procesa). V bistvu gre za povečanje raznolikosti zaposlitvenih možnosti, oblik zaposlitve ter zaposlitvenih izkušenj posameznika. Tako se fleksibilizacija pojavlja na področju distribucije delovnega časa (skrajševanje delovnega urnika), sklenitve pogodb za zaposlovanje (delo s skrajšanim delovnim časom, za določen čas ipd.), delovne zakonodaje (manjša togost), delovnih mezd (večje nihanje minimalnih delovnih mezd) ipd. Vse te spremembe pa vplivajo na spreminjanje odnosov na trgu delovne sile, med drugim tudi na položaj posameznih socialnih skupin, saj je področje dela še vedno temeljni dejavnik socialne stratifikacije (Ignjatovič 2002: 67–68).

Fleksibilne oblike zaposlitve za delodajalce pomenijo najcenejši legalni način prilagajanja števila zaposlenih proizvodnim, tehnološkim in tržnim spremembam, saj je v tem primeru

omogočeno odpuščanje presežnih delavcev brez visokih stroškov. Za brezposelne pomenijo nove oblike zaposlitve in dela pogosto edino možnost, da lahko sploh pridejo do dela, za zaposlene pa vir dodatnega zaslužka ter večjo možnost usklajevanja delovnega področja z drugimi področji v življenju. Nove oblike zaposlitve po eni strani za državo pomenijo večjo možnost zaposlovanja ter nižanje brezposelnosti. Po drugi strani pa zagotavljajo manj sredstev za državni proračun, za zaposlene pa manjšo ekonomsko in socialno varnost, tako da je pogosto nujna pomoč države z njenimi socialnim programi (Svetlik in Pirher 1994:125). Takšne oblike delovnega razmerja temeljijo na polni osebni in ekonomski podrejenosti delodajalcu v času, ko se delo opravlja. Podrejenost delodajalcu se kaže v opravljanju dela pod vodstvom, pod navodili in pod nadzorom delodajalca na sedežu delodajalca, z njegovimi delovnimi sredstvi, na določenem kraju, v določenem času in organizacijski obliki ter razporeditvi, ki sta določeni s strani delodajalca (Dobrin 1995:172).

Nove oblike zaposlitve za delojemalce pogosto pomenijo tudi neugodno razporeditev njihovega delovnega časa in manjše možnosti napredovanja. Delodajalci vedno bolj odklanjajo standardno zaposlitev v obliki delovnega razmerja za nedoločen čas s polnim delovnim časom kot edino obliko zaposlitve. Usmerjajo se v iskanje drugačnih zaposlitvenih razmerij, ki poskušajo obiti dosedanje standardno delovno razmerje. Ponudba novih oblik zaposlitve in dela tako sega od oblik z določenimi značilnostmi delovnega razmerja za nedoločen čas s polnim delovnim časom, pa vse do oblik, ki popolnoma odstopajo od omenjenega delovnega razmerja (Dobrin 1995: 171–172).

1.4.5 Fleksibilnost trga dela v Sloveniji v primerjavi z nekaterimi evropskimi državami

Slovenija je med leti 2000 in 2003 sodelovala v mednarodni primerjalni analizi o fleksibilnosti dela. V raziskavi je sodelovalo šest evropskih držav, in sicer Slovenija, Velika Britanija, Madžarska, Romunija, Španija in Češka. V anketi je bilo od 1008 sodelujočih 53,5 % žensk in 46,5 % moških. Z vidika fleksibilnosti dela je standardna oblika zaposlovanja pogodba za nedoločen čas s polnim delovnim časom in rednim delavnikom. Med Slovenci je po mednarodni raziskavi Households, work and flexibility (v nadaljevanju HFW) (Wallace 2003) najpogostejša prav tako »standardna« oblika zaposlitve s 40-urnim delavnikom. Po rezultatih ankete v to skupino spada kar 57 % vseh vprašanih, pri čemer moški delajo več ur na teden kot ženske. Z vidika fleksibilnosti kraja dela najbolj izstopajo tisti, ki se dnevno vozijo v drug kraj, kjer delajo. V primerjavi z ostalimi državami, ki so sodelovale v raziskavi,

Slovenci opravimo kar veliko število ur povprečno na teden (42 ur). Pred nami so le Romuni, ki v povprečju delajo 44 ur na teden. Povprečje vseh držav pa je 40 ur na teden. Eno od zanimivih vprašanj v zvezi s fleksibilnostjo je v raziskavi **pripravljenost na spremembe**. Fleksibilnost zaposlenih lahko merimo tudi s tega vidika, koliko so pripravljeni na spremembe v primeru brezposelnosti. Zanimivi so rezultati pri vprašanju, ali so se pripravljeni v primeru brezposelnosti prekvalificirati. Slovenski anketiranci so se pri tem vprašanju izkazali za najmanj fleksibilne, saj se jih je 43 % pripravljeno prekvalificirati, v primerjavi z Veliko Britanijo, kjer je na takšne spremembe pripravljenih kar 64 % vprašanih. Da slika ne bo delovala tako negativno, pa je treba poudariti, da je 35 % Slovencev na to vprašanje odgovorilo z »ne vem«, kar je procentualno največ med vsemi državami (Wallace 2003).

Iz rezultatov raziskave je razvidno, da je, vsaj z vidika sprejemanja sprememb, slovenski trg dela razmeroma tog in nefleksibilen, kar pa vsekakor zmanjšuje konkurenčnost na trgu delovne sile in daje prednost študentom, ki so časovno in prostorsko dosti bolj prilagodljivi in pripravljeni na različne spremembe in izzive. V naslednjem poglavju bom podrobneje opisala stanje na slovenskem trgu dela, kjer bom poleg teoretičnih okvirov opisala tudi nekatere podatke Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje.

1.5 Slovenski trg dela

V tem poglavju bom podala podrobnejšo sliko o stanju na slovenskem trgu dela ob koncu leta 2006. Statistični podatki, ki jih bom uporabila, so podatki letnega poročila Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju ZRSZZ), območna enota Ljubljana. Območje, ki ga strokovno pokriva Območna služba Ljubljana, obsega petino ozemlja države, 27 % prebivalstva, 33 % delovno aktivnega prebivalstva, 21 % registriranih brezposelnih oseb in je največja po številu gospodarskih družb. Ta enota tako predstavlja dovolj reprezentativen vzorec, da lahko sklepamo o stanju na trgu dela v celotni državi (ZRSZZ 2007a: 2).

1.5.1 Stanje na slovenskem trgu dela

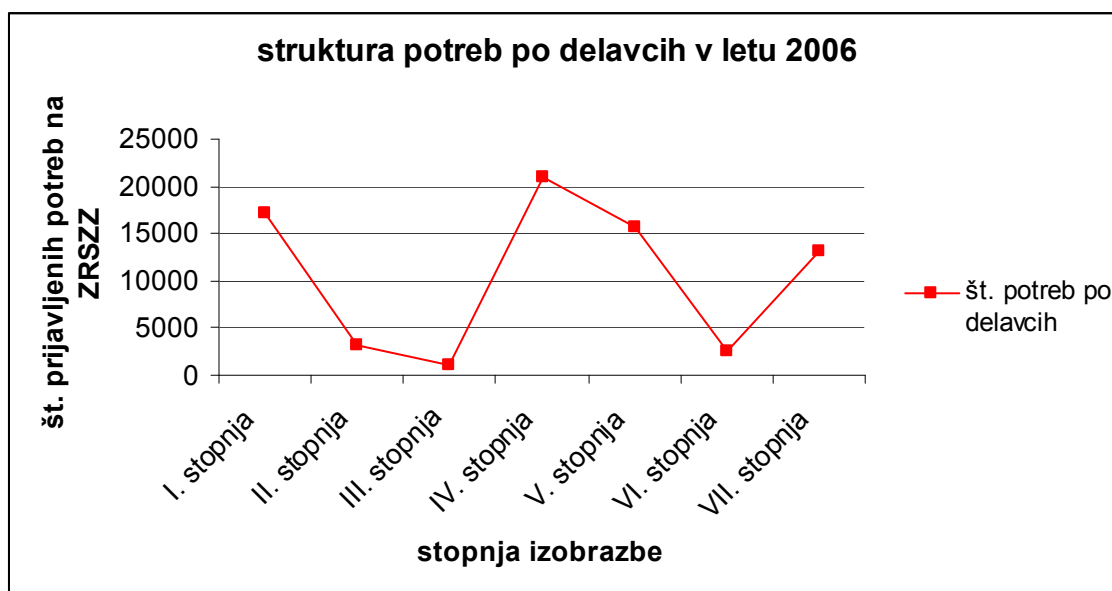
Glede na Poročilo Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZZ) za leto 2006 so bila značilna ugodna gospodarska gibanja, kar se je odražalo tudi na trgu dela. V ljubljanski regiji se je tako v tem letu nadaljevala rast povpraševanja delodajalcev po delavcih in rast zaposlovanja, posledično se je zmanjševala brezposelnost (ZRSZZ 2007a: 4).

Struktura potreb po delavcih

V letu 2006 je bilo na Območni službi Ljubljana prijavljenih **73.733 prostih delovnih mest**, kar je 10,2 % več kot v letu 2005. 71.598 prostih delovnih mest je bilo namenjenih delavcem, od tega polovica delavcem s poklicno in srednjo izobrazbo, 29 % delavcem brez strokovne izobrazbe in 21 % delavcem z višjo in visoko izobrazbo, 2.135 delovnih mest pa je bilo namenjenih pripravnikom. **50.836 potreb po delavcih je bilo prijavljenih za določen čas, kar predstavlja 68,9 %** vseh prijavljenih potreb po delavcih.

V nadaljevanju bom z grafom 1.5.1 prikazala strukturo potreb po delavcih v letu 2006.

Graf 1.5.1: Struktura potreb po delavcih



Vir: ZRSZZ 2007a: 5–7

Kot prikazuje graf 1.5.1, je bila izobrazbena struktura potreb po delavcih, ki so jih delodajalci prijavili v letu 2006, naslednja: 17.204 (23,3 %) potrebe so bile po delavcih s I. stopnjo izobrazbe, 3.196 (4,3 %) potreb po delavcih z II., 1.045 (1,4 %) potreb po delavcih s III., 20.931 (28,4 %) potreb po delavcih s IV., 15.601 (21,2 %) potreba po delavcih s V., 2.642 (3,6 %) potreb po delavcih s VI. in 13.114 (17,8 %) potreb po delavcih s VII. stopnjo izobrazbe. Iz statistike potreb po delavcih je razvidno, da so delodajalci prijavili 57.977 potreb po delavcih, ki imajo V. stopnjo izobrazbe in manj, kar predstavlja 78,6 % vseh potreb

po delavcih. Ta podatek je zanimiv predvsem zato, ker imajo študenti, statistično gledano, formalno izobrazbo za opravljanje teh del, razen tistih, ki so strokovno pogojena (ZRSZZ 2007a: 5–7).

Delodajalci so najpogosteje povpraševali po naslednjih **nazivih poklicne oziroma strokovne izobrazbe**: delavec brez poklica, prodajalec, ekonomski tehnik, univerzitetni diplomirani ekonomist, voznik avtomehanik, pomožni delavec, gimnazijski maturant, natakar, strojni tehnik, zidar, diplomirani ekonomist, univerzitetni diplomirani pravnik, kuhar, zdravstveni tehnik, elektrotehnik, mizar, zidar za zidanje in ometavanje, gradbeni delavec, ključavničar, avtomehanik, ekonomsko komercialni tehnik, ekonomist za analize in planiranje, voznik, frizer, tesar, diplomirana medicinska sestra, varnostnik, gradbeni tehnik, vzgojitelj predšolskih otrok in profesor razrednega pouka (ZRSZZ 2007a: 6–10).

Ob vsebinski strukturi potreb po delavcih je razvidno, da je statistična struktura lahko zavajajoča, saj je med poklici kar nekaj takih, za katere potrebujemo strokovno in ne splošno izobrazbo, ki jo ima večina študentov. Povpraševanje po delavcih z nižjo stopnjo izobrazbe pa bi si po drugi strani lahko razlagali tudi s tem, da je to cenejša delovna sila. Delodajalci kljub morebitni zahtevnosti delovnega mesta morda raje zaposlijo in priučijo nekoga z nizko stopnjo izobrazbe, kot pa visoko izobraženega delavca, ki bi jim nedvomno predstavljal visok strošek.

1.5.2 Mladi na slovenskem trgu delovne sile

Eden najzahtevnejših in ključnih prehodov mladih je prehod s področja izobraževanja na trg delovne sile oz. na področje dela. »Uspešen prehod v zaposlitev mlade tudi dejansko postavi v položaj enakopravnih članov družbe, saj zaposlitev zagotavlja socialno-ekonomsko neodvisnost posameznikov« (Trbanc in Verša 2002: 338).

Mlade ločijo od drugih kategorij na trgu delovne sile nekatere značilnosti, ki vplivajo na odnos delodajalcev do njih. Strokovnjaki (Ashton et. al. 1990; Furlong in Cartmel 2006; Neumark in Wascher 1995) govorijo o mladinskih trgih delovne sile kot o posebnih segmentih trgov delovne sile, 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. Raziskave (glej npr. Ashton et. al. 1990; Furlong in

Cartmel 2006) pa so pokazale, da mladinski trg dela še zdaleč ni homogen, ampak zelo raznolik.

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 znanje, delovne izkušnje, značilnosti, ki so posledica socializacije (sociokulturni kapital) in osebnih lastnosti. Mladi tako vstopajo na trg delovne sile po končanem šolanju, zato je njihova glavna prednost najnovejše znanje. Hitro zastarevanje znanja in z njim povezano zastarevanje proizvodnih tehnologij in poslovnih procesov zahteva nenehno dopolnjevanje znanja. Mladi imajo z vidika svežega znanja prednost pred tistimi, ki so začetno izobraževanje končali pred več časa. Ker se trajanje izobraževanja podaljšuje, mladi prihajajo na trg delovne sile z vse bolj kompleksnim znanjem (Trbanc in Verša 2002: 340–341). »V zadnjih letih je tako prišlo do povečanja deleža mladih, ki nadaljujejo izobraževanje tudi po končani srednji šoli oziroma peti stopnji izobrazbe. Podatki Statističnega urada Republike Slovenije kažejo, da se je njihov delež povečal posebno med tistimi, starimi med 20 in 24 let, torej v obdobju, ko se nahajajo v terciarnem izobraževanju« (Ignjatovič 2006: 66).

Poleg svežega znanja in spretnosti, pridobljenih v šolskem sistemu, pa je za mlade, ki vstopajo na trg delovne sile, značilen tudi sklop spretnosti in kompetenc, ki so posledica načina odraščanja v sodobnih družbah. Mladi si tako tudi v prostem času pridobijo nekaj ključnih značilnosti, po katerih je na trgu delovne sile veliko povpraševanje (na primer široka uporaba računalnika, sporazumevanje v angleščini in tudi siceršnje znanje tujih jezikov, uporaba interneta, sposobnost iskanja in uporabe informacij, odprtost v svet ipd.) (Trbanc in Verša 2002: 342).

Slovenski mladinski trg delovne sile je v zadnjih 15 letih doživljal podobno usodo kakor »trg odrasle delovne sile«, pogosto celo bolj potencirano. Tako je gospodarska kriza na začetku devetdesetih let prejšnjega stoletja med drugim povzročila zmanjšanje stopenj delovne aktivnosti in povečanje stopenj brezposelnosti za celotno populacijo, še posebej za mlade. Položaj mladih se je spremenil v drugi polovici devetdesetih let, in sicer kot posledica izboljšanja gospodarskega položaja. Delodajalci so na nova delovna mesta zaposlovali predvsem mlado delovno silo, ki je bila zaradi svoje izobraženosti in fleksibilnosti bolj

zaposljiva. To je skupaj s še nekaterimi dejavniki pripomoglo k povečanju stopnje aktivnosti te skupine. Kot ostale dejavnike, ki so ravno tako bistveno vplivali in še danes vplivajo na stopnjo aktivnosti in položaj mladih na trgu delovne sile, bi lahko omenili po mnenju dr. Ignjatoviča še trajanje in kakovost izobraževanja. »Po eni strani gre za povečano vlogo države pri spodbujanju nadaljevanja izobraževanja mladih, po drugi pa za povečano ambicioznost samih mladih ter za nekakšen realizem, saj pričakujejo, da jim bo vlaganje v več znanja in višjo stopnjo izobrazbe zagotovilo boljši položaj na trgu delovne sile in v družbi nasploh« (Ignjatovič 2006: 66–67).

Na trgu delovne sile je torej vedno več iskalcev zaposlitve z univerzitetno izobrazbo, ki si predstavljajo konkurenco, kar spodbuja študente k iskanju zaposlitve preko študentskega servisa z upanjem pridobitve redne zaposlitve po končanem šolanju. Žal pa se tega delodajalci zavedajo in tako izkoriščajo študente dokler imajo status, ti se za voljo morebitne zaposlitve trudijo, po končanem šolanju pa študente obvestijo, da za njihovo delovno mesto ni predvidene redne zaposlitve. Ti podatki kažejo po eni strani nelojalno konkurenco študentskega dela in študentov, ki svoje delo na trgu delovne sile ponujajo ceneje in imajo več možnosti za opravljanje dela kot iskalci redne zaposlitve, kar je z vidika študentov seveda pozitivno. Po drugi strani pa po izgubi statusa ostanejo brez dela ali obljubljenе službe, ker jih na njihovem »delovnem mestu« zamenja drug študent, ki je cenejša delovna sila.

Tako je po podatkih o registrirani brezposelnosti opazno povečanje deleža iskalcev prve zaposlitve, starih med 26 in 30 let, med katerimi seveda prevladujejo tisti, ki so si v tem obdobju pridobili univerzitetno izobrazbo. »Delež te starostne skupine med registrirano brezposelnimi je v obdobju 2001–2005 narasel z 11 % na 17 %« (ZRSZZ 2006: 12).

2. ŠTUDENSKO DELO

Mnogi mladi so prvič stopili v stik z delom ravno z delom preko napotnice, se pravi z opravljanjem študentskega dela. V tem poglavju bom podrobneje opisala študentsko delo, in sicer najprej z vidika študenta, kjer bom obravnavala načine financiranja študija in s tem skušala prikazati (ne)nujnost študentskega dela za študente. V drugem podpoglavju bom nato opisala pravno ureditev študentskega dela, tako z vidika zaščite študenta, kot z vidika zakonskega nadzora obsega študentskega dela oziroma obdavčenje le tega. Analizirala bom tudi lastnosti študentskega dela, ki ga uvrščajo med fleksibilno obliko zaposlovanja. V četrtem podpoglavju bom primerjala študentsko delo s pogodbeno, redno zaposlitvijo, pri čemer se bom osredotočila na postopek zaposlitve in stroške dela, ki so z ekonomskega vidika pomemben faktor za delodajalce. Po opisu lastnosti začasnih in občasnih del bom obravnavala tudi najpogostejše zlorabe študentskega dela, ki so jih ugotovili inšpektorji za delo, saj so te nemalokrat vplivale na negativen pogled ljudi na študentsko delo. Na koncu pa bom ugotovitve celotnega poglavja povzela v prednosti in slabosti študentskega dela z vidika študenta in z vidika delodajalca.

Študentsko delo je definirano z 216. členom ZDR, in sicer kot občasna in začasna dela dijakov in študentov. To je delo, ki ga lahko opravljajo dijaki, ki so že dopolnili 15 let starosti, in študenti na podlagi napotnice pooblaščne organizacije, ki opravlja dejavnost posredovanja dela dijakom in študentom, v skladu s predpisi s področja zaposlovanja (ZDR 2002).

2.1 Nujnost študentskega dela z vidika študentov

Pri odločitvi posameznika za izobraževanje igrajo pomembno vlogo tudi stroški, tako neposredni kot tudi posredni. Med neposredne stroške študija uvrščamo stroške, ki se pojavljajo tekom samega študija, kot na primer stroški bivanja, učbenikov, prehrane, prevoza ipd. Za posredne stroške pa veljajo oportunitetni stroški; pri teh posameznik v procesu odločanja za izobraževanje tehta zaslužek, ki bi ga zaslužil, če bi delal v času izobraževanja, in ga primerja s koristmi, ki mu jih bo izobraževanje prineslo v prihodnosti. V današnjih časih se vse več mladih tako odloči za študij glede na druge dejavnike, ki se štejejo tudi kot koristi, ki jih prinaša študij. Sem štejemo dobro plačo, višjo izobrazbo, kariero, samozaposlitev itd. (Descy in Tessaring 2001: 320).

Schultz (1971) pravi, da je izobrazba oblika človeškega kapitala, pri čemer je ta kapital mišljen kot vir bodočih satisfakcij in bodočih dohodkov. Človeškega kapitala, za razliko od drugih vrst kapitala, pa ni mogoče kupiti oziroma prodati na trgu, pač pa ga je mogoče pridobiti le skozi investicijo v človeka. Tako tudi Bevc (1991) izobrazbo definira kot investicijsko dobrotno, proces usposabljanja in izobraževanja pa kot investicijo današnjega časa in denarja v zaslužke v prihodnosti.

Mincer (1974) in Becker (1964) menita, da je izobrazba instrument, s katerim ljudje povečujejo svojo produktivnost. Ljudje vlagajo v izobraževanje v mladosti in zgodnji odraslosti in tako oblikujejo človeški kapital. Do sprememb v dosežkih na trgu dela prihaja izključno prek sprememb v individualni produktivnosti, torej kvalifikacijah in poklicnih izkušnjah. In obratno: distribucija kvalifikacij se kaže v distribuciji nagrad (zaslužkov, ugodnejših položajev) (glej Mincer 1974 in Becker 1964). Višina prejemkov odraža individualno produktivnost, kot se odraža s posameznikovimi kvalifikacijami in sposobnostmi. Razlike v usposabljanju in neenakih zaslužkih nastajajo zaradi razlik v nadomestilih stroškov usposabljanja. Nadomestila zajemajo direktne in indirektne stroške, ki se kažejo predvsem v obliki izgubljenega zaslužka (Ivančič 1999).

Posamezniki se danes z vidika investiranja v prihodnost in na račun višjih kasnejših dohodkov vse pogosteje odločijo za terciarno izobraževanje, to pa ima, kot sem že omenila, nedvomno tudi neposredne stroške, ki so iz leta v leto višji. Poleg neposrednih stroškov Becker (1964) navaja tudi posredne ali oportunitetne stroške, ki jih definira kot razliko med tem, kar bi v obdobju, ko se študent šola, lahko zaslužil, če se ne bi šolal, in med tem, kar zasluži (vključno z žrtvovanim delovnim časom). Neto zaslužke na račun šolanja pa Becker definira kot razliko med dejanskimi zaslužki (na ravni mejnega produkta dela – MPL) in neposrednimi stroški šolanja.

2.1.1 Načini financiranja izobraževanja

V Sloveniji sicer redni študenti ne plačujejo šolnin, kljub temu pa študij še zdaleč ni zastoj. Med študijem je treba nekako preživeti, študenti pa imajo na voljo različne načine. V nadaljevanju bom izpostavila različne načine financiranja izobraževanja tekom samega študija in prikazala statistične podatke, ki kažejo, kateri načini so v Slovenji najpogosteje uporabljeni. S podatki želim predvsem opozoriti na nujnost oziroma nenujnost študentskega dela.

2.1.1.1 Štipendije

Sistem štipendiranja v Sloveniji temelji na:

- kadrovskih štipendijah, ki jih razpisujejo in podeljujejo organizacije in delodajalci v skladu s svojimi kadrovskimi potrebami,
- republiških štipendijah, ki so namenjene vajencem, dijakom in študentom, ki se zaradi izjemno slabih materialnih razmer ne bi odločali za izobraževanje in
- Zoisovih štipendijah za izjemno nadarjene dijake in študente z namenom dvigovanja izobrazbene ravni najsposobnejšega dela mladih (ZRSZZ 2007b).

2.1.1.2 Republiške štipendije

Gre za obliko državne pomoči tistim, ki se zaradi izredno slabih materialnih razmer ne bi odločili za študij. Razpisuje jih Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje in so objavljene v Uradnem listu in na spletni strani Zavoda. Štipendijo dobi vsak, pri katerem dohodek na družinskega član ne presega zakonsko določenega materialnega pogoja (ZRSZZ 2007a).

Pravico do republiške štipendije lahko, po razpisu objavljenem v Uradnem listu RS in 34. členu Pravilnika o štipendiranju, uveljavijo dijaki, udeleženci izobraževanja odraslih in študentje (v nadaljevanju: kandidati), pri katerih dohodek na družinskega člana v letu 2006 ne presega celoletnega zneska 130 % zjamčene plače (t.j. 3.666,20 EUR). Glavni pogoj za obdržano štipendijo je status za naslednje leto, pa tudi dejstvo, da se finančno stanje v družini ni spremenilo glede preseganja cenzusa. Te štipendije ne more dobiti oseba, ki je v delovnem razmerju ali pa vpisana v evidenco brezposelnih oseb na Zavodu RS za zaposlovanje. Prav tako je ne more dobiti samozaposlena oseba, ki opravlja registrirano dejavnost. Neupravičen je tudi lastnik ali solastnik gospodarske družbe, če je poslovni dobiček presegel letni znesek zjamčenega nadomestila plače za to leto (t.j. 2.256,12 EUR.) Te štipendije ne more dobiti tudi nekdo, ki je prejemnik kake druge štipendije ali posojila za študij (ZRSZZ 2007a).

Število prejemnikov Republiških štipendij se je z leti povečevalo, pri čemer pa ne gre zanemariti tudi podatka, da se je v petnajstih letih število študentov in dijakov povzpelo iz 128.141 v letu 1990 na 216.672 v letu 2005, se pravi skoraj za 70 %. Število prejemnikov Republiške štipendije pa se je v teh letih povečalo iz 16.009 na 38.942 prejemnikov (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, v nadaljevanju MDDSZ 2007).

Na podlagi objavljenega razpisa za šolsko leto 2006/07 so na Območni službi Ljubljana prejeli skupno 10.502 vloge za republiške štipendije, od tega 6.948 vlog za dijake in 3.554 vlog za študente. Delež starih štipendistov, ki so v letu 2006 ponovno zaprosili za štipendijo, je 57,9 % v primerjavi s skupnim številom vseh prejetih vlog. Republiško štipendijo za šolsko leto 2006/07 so odobrili približno 6.738 prosilcem, od tega je med prejemniki 2.340 študentov (ZRSZZ 2007a).

2.1.1.3 Zoisove štipendije

Podeljevanje Zoisovih štipendij, ki so namenjene izrazito nadarjenim učencem, dijakom in študentom, poteka v okviru programa poklicne orientacije. Najbolj nadarjene in uspešne učence, dijake in študente predlagajo v skladu za razpisom za podelitev Zoisove štipendije predstojniki izobraževalnih zavodov, z namenom, da ti v polni meri razvijejo svoje potencialne. Korist naj bi bila tako za tistega, ki štipendijo dobiva, kot tudi za družbo (ZRSZZ 2006). Družba naj bi tako vlagala v človeški kapital najbolj nadarjenih potencialnih kadrov in jim zmanjšala posredne stroške študija, saj bi bila na račun štipendije razlika v izpadu dohodka zaradi nadaljevanja šolanja manjša. Hkrati pa naj bi ti kadri dolgoročno gledano največ prispevali v državno blagajno.

Tudi število prejemnikov Zoisove štipendije se je tako kot število prejemnikov republiške v zadnjih letih povečalo, in sicer iz 1.006 prejemnikov leta 1990 na 12.879 prejemnikov v letu 2005 (MDDSZ 2007).

Pridobivanje te štipendije temelji na nadarjenosti kandidata, ki se meri le s testi sposobnosti. Pojavlja pa se tudi dvom glede tega, koliko naj bi bili rezultati testa stvar nadarjenosti in koliko pridnosti (Varuh človekovih pravic 2004).

Prav tako naj bi na rezultate testov vplivala družbena neenakost. Dr. Jan Makarovič (2004), ki je eden od ustanoviteljev Zoisovih štipendij, trdi, da imajo večjo možnost pridobitve ljudje iz višjih kot iz nižjih slojev, kar pomeni, da Zoisove štipendije kot take še bolj povečujejo družbeno neenakost. »Zoisove štipendije so bile mišljene kot preventiva proti tistemu, kar opazamo že desetletja, in sicer, da se izobrazba v povprečju zvišuje, a je to v tesni povezavi z družbeno neenakostjo. Skratka, da tisti, ki nimajo denarja, ne morejo študirati, privilegirani pa

so še dodatno privilegirani, ker si pridobijo še izobrazbo« (Makarovič v Mekina 2008: 9). Ravno iz razloga morebitnega povečevanja neenakosti so se začele v letu 2007 razprave o spremembi pridobivanja Zoisove štipendije, ki naj bi vključevalo tudi finančni cenzus. Še več, 29. 3. 2007 je MDDSZ podalo predlog Zakona o štipendiranju, v katerem je posebej poudarjeno, da se bo povečala Zoisova štipendija za dijake in študente, ki so poleg tega še socialno šibkejši (MDDSZ 2007).

Zakon o Štipendiranju (ZŠtip), ki je bil kasneje lansko leto tudi sprejet, v svojem 26. členu, k dodatkom k osnovni Zoisovi štipendiji šteje med drugim tudi dodatek glede na dohodek v družini štipendista (ZŠtip 2007).

S tem zakonom naj bi se upošteval in poskušal izboljšati tudi socialno ekonomski položaj študentov in se poskusile omiliti razlike v neenakosti med socialno bolj močnimi in socialno šibkimi. Kljub spodbudnemu zakonu pa je število Zoisovih štipendij relativno nizko, navkljub upoštevanju že omenjenih republiških. Tako so na primer v letu 2006 na Zavodu za zaposlovanje, na območni enoti Ljubljana, prejeli 915 predlogov, od katerih so jih 474 rešili pozitivno, torej so toliko sposobnim mladim ljudem dodelili finančno in moralno priznanje ter jih spodbudili k stalnemu razvijanju lastnih potencialov. Vzrok za majhno število Zoisovih štipendij najverjetneje ni v pomanjkanju znanja mladih, ampak v premajhnem številu kandidatov. K povečanju števila pa bi lahko pripomogli tudi predstojniki izobraževalnih zavodov, če bi podali več predlogov. Sistem pa bi bil, po mojem mnenju, še bolj pravičen, če bi se lahko prosilci za te štipendije, tako kot pri republiških, prijavi sami, ravno iz razloga, da se ponavadi prošnje in pobude ustavijo že na prvi stopnji tj. pri predstojnikih, in s temi Zavod sploh ne razpolaga.

2.1.1.4 Kadrovske štipendije

Kadrovske štipendije dodeljujejo delodajalci upravičencem, ki izpolnjujejo splošne pogoje po tem zakonu, razen starostnega pogoja, in pogoje, določene v splošnih aktih delodajalca (ZŠtip 2007).

Število kadrovskih štipendij se je po letu 1990 izrazito zmanjševalo. Tako so v letu 1990 beležili 30.713 kadrovskih štipendistov, v letu 2004 pa le še 7.077. V zadnjih letih pa se v

sklop kadrovskih štipendij prištevajo tudi štipendije različnih fundacij ter skladov (MDDSZ 2007).

Z Zakonom o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti je določena le minimalna višina kadrovskih štipendij, in sicer kadrovska štipendija za dijake ne sme biti nižja od 20 %, za študente pa ne nižja od 30 % zjamčene plače, zmanjšane za davke in prispevke.

Delodajalci, ki se prijavijo na javni razpis⁴ za neposredno sofinanciranje kadrovskih štipendij pri skladu, so dolžni skladu posredovati podatke o vrsti in področju izobraževanja oziroma o izobraževalnem programu, za katerega se razpisujejo štipendije, in o številu razpisanih štipendij ter druge podatke, ki jih določi sklad⁵ (ZŠtip 2007).

Pri kadrovskih štipendijah pa ne gre pozabiti tudi na veliko pomanjkljivost. In sicer obstaja veliko družinskih podjetij, ki razpisujejo kadrovske štipendije z namenom finančnih ugodnosti, čeprav nimajo nobenega namena štipendije podeliti nekemu študentu, ampak bližnjim sorodnikom, kar pomeni, da večina študentov brez poznanstev do takih štipendij nikoli ne pride. Po drugi strani pa delodajalci morda ne želijo podeliti kadrovske štipendije študentom na podlagi razpisov, ker naj bi bile namenjene bodočemu kadru podjetja. Podjetje bi tako lahko štipendijo namenilo študentu, ki bi ustrezal nekemu delovnemu mestu po izobrazbi, vendar nima nujno pravih kompetenc. Podjetje bi sicer štipendista, ki ne bi bil primeren za delo v podjetju, že po opravljeni poskusni dobi oziroma pripravništvu, vendar bi potem izgubilo svojo investicijo v izobraževanje kandidata oziroma v človeški kapital. Ob tolikšnem razmahu študentskega dela in pomanjkanju delovnih mest se kadrovske štipendije sploh ne zdijo smiselne. Delodajalci skozi študentsko delo lahko opazijo in ocenijo kompetence študentov. Če pa se odločijo, da bi nekoga po končanem študiju tudi zaposlili,

⁴ Zavod na podlagi 58. člena Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti objavi skupni razpis kadrovskih štipendij. Skupni razpis je objavljen v posebni publikaciji, ki jo Zavod posreduje osnovnim in srednjim šolam, univerzam in samostojnim visokošolskim zavodom ter vsem organizacijam in delodajalcem, ki so štipendijo razpisali (ZRSZZ 2007a).

⁵ Sklad objavi te podatke na spletni strani. Delodajalci, ki so vključeni v enotno regijsko štipendijsko shemo, so dolžni nosilcu regijske štipendijske sheme ali samoupravni lokalni skupnosti posredovati podatke o vrsti in področju izobraževanja oziroma o izobraževalnem programu, za katerega se razpisujejo štipendije, in o številu razpisanih štipendij ter druge podatke, ki jih določi nosilec ali samoupravna lokalna skupnost. Nosilci enotnih regijskih štipendijskih shem in samoupravne lokalne skupnosti objavijo te podatke na spletni strani (ZŠtip 2007).

lahko investirajo v njegovo dodatno izobraževanje, ga pošljejo na seminarje ipd. in tako sproti še dodatno razvijajo njegove kompetence, veščine in sposobnosti, ki so potrebne za določeno delovno mesto v podjetju. V nasprotju s kadrovskimi štipendijami, kjer delodajalci s štipendisti le redkokdaj še dodatno zaslužijo, pa jim študentsko delo tudi povečuje produktivnost.

2.1.1.5 Krediti in posojila za študij

Ta dva načina financiranja študija v Sloveniji nista toliko razširjena, a sta vseeno možna, zato ju bom v nadaljevanju na kratko opisala.

Posojilo za študij je oblika državne finančne pomoči, s katero se regresira obrestna stopnja za financiranje izobraževanja ter za kritje življenjskih stroškov študentov. Razpisuje jih Zavod RS za zaposlovanje. Gre za odloženo povrnitev stroškov izobraževanja s strani prosilca. Doba posojila je sestavljena iz dobe prejemanja in dobe odplačevanja prejetih obrokov. Začetek dobe odplačevanja se odloži do zaposlitve posojilojemalca, vendar najdalj dve leti od prenehanja prejemanja posojila.

Minister, pristojen za delo, v Uradnem listu RS objavi javni razpis za pridobitev koncesije za dodeljevanje registriranih posojil za študij. Koncesijsko pooblastilo pa lahko pridobi pravna oseba, ki je registrirana za dejavnost bank. Za posojilo za študij lahko zaprosijo vsi slovenski državljani, ki niso v delovnem razmerju, nimajo nobene štipendije ali druge finančne pomoči in ob prvem vpisu v prvi letnik študija niso starejši od 26 let, razen če niso vključeni v program izobraževanja za brezposelne osebe. Število posojil je omejeno, zato obstaja prednostna lestvica, ki omogoča lažje pridobiti posojilo glede na povprečje ocen, finančno stanje prosilca, višino letnika itd. (ZRSZZ 2007b).

To so študentski krediti, ki jih ponujajo banke, pri katerih gre za namenske kot nenamenske kredite, kjer se kredit odplačuje. Banke večinoma kredit pogojujejo s štipendijo ali z drugim mesečnim prilivom študenta, zato bi težko rekli, da gre za »pravi« kredit za študij.

Starši se največkrat pokažejo kot najbolj primeren in zanesljiv način zagotavljanja financiranja študija. Vzroka za to sta dva: le majhen delež študentov ima štipendije, po študijskih kreditih pa v Sloveniji zaenkrat ni pretiranega povpraševanja. To pa lahko nekatere

starše finančno zelo obremeni, predvsem tiste, katerih finančni cenzus presega mejo za pridobitev republiške štipendije in je zato študent primoran poiskati druge načine financiranja študija, kar je največkrat prav študentsko delo.

2.1.2 Študentsko delo kot vir financiranja izobraževanja

Študentom in dijakom predstavlja študentsko delo, poleg žepnine in morebitne štipendije, obstranski zaslužek, s katerim lažje krijejo svoje potrebe in staršem vsaj deloma olajšajo finančno breme svojega šolanja. Da si študenti s študentskim delom želijo izboljšati svoj materialni položaj, je pokazala tudi ena od preteklih raziskav (Jeraj 2005), kjer je to dejstvo potrdilo 42 % vseh vprašanih. Na tej točki naj še omenim, da je kar 38 % v tej isti raziskavi odgovorilo, da od študentskega dela pričakuje delovne izkušnje, kar pa vsekakor ni zanemarljiv delež (Jeraj 2005: 23).

Kako obsežno je študentsko delo pri nas, pa pokaže tudi podatek, da so v letu 2004 po izračunih MDDSZ delodajalci plačali za študentsko delo toliko sredstev, da bi zadoščalo za približno 25.000 delovnih mest s povprečno bruto plačo v višini 300.000 sit (1.251,88 EUR) (Sindikat brezposelnih delavcev Slovenije 2008).

Pri tem podatku pa ne gre zanemariti dejstva, da je moralo biti tudi povpraševanje po študentskem delu veliko oz. je bila velika ponudba študentske delovne sile, da so delodajalci porabili toliko denarja; se pravi, da si je in si še vedno s študentskim delom pomaga kar precejšnje število študentov.

Koliko študentje v Sloveniji danes dejansko potrebujejo študentsko delo in zakaj, pa bom podrobneje opisala v poglavju 3.5.1, kjer bom analizirala rezultate ankete, ki sem jo izvedla med študenti.

2.2 Pravna ureditev študentskega dela v Sloveniji

Študentsko delo bi lahko uvrstili med nestandardne oblike zaposlitve. Lahko rečemo, da gre tudi pri študentskem delu za neke vrste delovno razmerje. To razmerje se za razliko od rednega, pogodbenega razmerja, kjer je temelj pravnega razmerja pogodba, dokazuje z napotnico pooblaščenega agencije, in se v nasprotnem primeru smatra za delo na črno. Postopek

zaposlitve študenta bom podrobneje opisala v razdelku 2.4.1., v tem delu pa bom podrobneje predstavila regulacijo študentskega dela, ki v Sloveniji sicer ni posebej določena z Zakonom o študentskem delu, ampak je vpeljana v posamezne člene zakonov.

2.2.1 Zakon o delovnih razmerjih

Z ZDR (2002) je urejeno tudi področje začasnega in občasnega dela dijakov, ki so že dopolnili 15 let, in študentov.

Dijaki, ki so že dopolnili 15 let starosti, in študentje lahko opravljajo občasno in začasno delo tudi na podlagi napotnice pooblaščen organizacije, ki opravlja dejavnost posredovanja dela dijakom in študentom, v skladu s predpisi s področja zaposlovanja.

Kot začasno ali občasno delo v skladu s prejšnjim odstavkom lahko dijak ali študent opravlja tudi delo na delovnem mestu pri posameznem delodajalcu, vendar najdalj 90 dni brez prekinitve v posameznem koledarskem letu (ZDR 2002).

Tako lahko dijaki in študentje brez pogodbe o zaposlitvi, kot začasno in občasno delo na podlagi napotnice, opravljajo delo, ki sodi v organiziran delovni proces delodajalca. Čeprav delo dijakov in študentov ne šteje kot delovno razmerje, jim je vseeno zagotovljena določena stopnja varstva kakor delavcem v delovnem razmerju.

Delodajalec mora v primerih občasnega in začasnega dela dijakov in študentov upoštevati določbe ZDR (2002), ki se nanašajo na:

- delovni čas,
- odmore in počitke,
- posebno varstvo delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti,
- odškodninsko odgovornost (MDDSZ, inšpektorat za delo 2007).

2.2.2 Zavarovanje študentov

Dijaki in študentje, ki opravljajo delo na podlagi pooblaščen agencije, so zavarovani za primer invalidnosti, telesne okvare ali smrti, ki je posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, ter za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni. Ti področji urejata Zakon o

invalidskem in pokojninskem zavarovanju (v nadaljevanju ZPIZ-1 2005) in Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju⁶ (v nadaljevanju ZZVZZ 2005).

2.2.3 Varnost in zdravje pri delu

To področje ureja Zakon o varnosti in zdravju pri delu (v nadaljevanju ZVZD 1999). V skladu z ZDR (2002) in ZVZD (1999) je dijakom in študentom oz. osebam, ki opravljajo pri delodajalcu začasna in občasna dela na podlagi napotnice študentskega servisa, potrebno zagotoviti varne in zdrave delovne pogoje. Tako so npr. obveznosti delodajalca, da določi posebne zdravstvene zahteve, ki jih morajo izpolnjevati delavci za določeno delo, na podlagi strokovne ocene pooblaščenega zdravnika, zagotavljanje zdravstvenih pregledov delavcev, usposabljanje delavcev za varno opravljanje dela itd. (MDDSZ 2008).

V zgornjih treh podpoglavjih sem na kratko predstavila zakone, oziroma člene zakonov, ki določajo pravice in ščitijo začasna in občasna dela dijakov in študentov. V nadaljevanju pa bom opisala Zakon o dohodnini (2005), ki študentom in dijakom kot rezidentom nalaga obveznosti plačila davkov (pod določenimi pogoji), kar na nek način vsaj poskuša omiliti nelojalno konkurenco študentskega dela. Študenti tako ne morejo zaslužiti neomejene višine dohodkov, saj morajo v primeru prekoračitve določene višine dohodka plačati davek državi. Ker je obdavčitev študentskega dela pomemben vidik nekakšnega omejevanja (ne)lojalne konkurence, jo podrobneje proučujem v naslednjem podpoglavju.

2.2.4 Obdavčitev študentskega dela

Dohodnina je davek od dohodkov fizičnih oseb in je prihodek državnega proračuna, če ni z zakonom drugače določeno. Je zbirni davek, kar pomeni, da se z njo obdavčujejo vsi obdavčljivi dohodki, prejeti v preteklem letu. Zbirni dohodki se obdavčujejo po progresivni lestvici; večja dohodninska osnova predstavlja višjo stopnjo dohodninskega davka. Davek na dohodek se odvaja od letne davčne osnove, ki je vsota vseh obdavčljivih prihodkov, zmanjšana za vse olajšave (Zdoh-2 2006).

⁶ Zavezanci za plačilo prispevkov, ki izhajajo iz ZZVZZ, so pravne in fizične osebe, pri katerih so zavarovanci na delu, lahko pa jih plačajo tudi agencije, če se z delodajalcem tako dogovorijo (ZZVZZ 2005).

Tako kot v ZDR so tudi v tem zakonu člani, ki se nanašajo na začasna in občasna dela dijakov in študentov. Navedla bom člene, ki določajo olajšave pri napovedi dohodnine za dijake in študente, saj ti določijo, kolikšen je lahko letni neobdavčen dohodek tistih, ki opravljajo začasna in občasna dela. V nadaljevanju pa bom v tabeli (glej tabelo 2.2.5.1) prikazala višino olajšav od leta 2005 do 2008.

Dijakom in študentom se po ZDoh priznata dve olajšavi, če ne uveljavljajo olajšave za vzdrževanega družinskega člana oziroma če jih nihče ne uveljavlja kot vzdrževanega člana, in sicer:

- Splošna olajšava je namenjena vsem zavezancem pod pogojem, da drug rezident za njega ne uveljavlja posebne olajšave za vzdrževanega družinskega člana. Ta olajšava pomeni zmanjšanje letne davčne osnove za določen znesek, ki ga enkrat letno določi in uskladi z rastjo cen pristojni minister za delo, družino in socialne zadeve (Zakon o dohodnini-1, v nadaljevanju Zdoh-1 2005).
- Posebna osebna olajšava je namenjena rezidentu, ki se izobražuje in ima status dijaka ali študenta, ki se mu pod določenimi pogoji prizna zmanjšanje davčne osnove v določeni višini. Ta člen določa tudi, da mora delodajalec, ki zaposli dijaka ali študenta na podlagi napotnice pooblaščenice organizacije, ki opravlja dejavnost posredovanja dela dijakom ali študentom, o tem s predložitvijo napotnice obvestiti Davčno upravo Republike Slovenije in Inšpektorat Republike Slovenije za delo najpozneje na dan začetka dela (Zdoh-1 2005).

Poleg zgoraj omenjenih olajšav pa se pri izračunu davčne osnove upoštevajo normirani in dejanski stroški.

Normirani in dejanski stroški

Dohodki za opravljeno študentsko delo na podlagi napotnice pooblaščenice organizacije, ki opravlja dejavnost posredovanja dela dijakom ali študentom, sodijo med dohodke iz drugega pogodbenega razmerja, kakor jih določa 26. člen ZDoh-1 (2005). Davčna osnova od teh dohodkov je v 4. odstavku 29. člena ZDoh-1 določena kot vsak posamezen dohodek, zmanjšan za normirane stroške v višini 10 % dohodka. V skladu z isto določbo je dejanske stroške prevoza in nočitve v zvezi z opravljanjem dela in storitev mogoče uveljavljati,

priznajo pa se na podlagi dokazil (računov) največ do višine, ki jo na podlagi 31. člena tega zakona določi vlada (Zdoh-2 2006).

V davčno osnovo od drugih dohodkov, kamor spadajo tudi občasna in začasna dela dijakov in študentov, se ne všteva kadrovska štipendija in druga štipendija, izplačana za mesečno obdobje, osebi, ki je vpisana kot učenec, dijak ali študent za polni učni ali študijski čas, za študij v Sloveniji do višine minimalne plače in za študij v tujini do višine minimalne plače, povečane za 60 %. Štipendija, ki presega znesek, določen v prvem odstavku tega člena, se všteva v davčno osnovo v višini, ki presega znesek, določen v prvem odstavku 31. člena (Zdoh-2 2006, glej tudi Tabelo 2.2.5.1).

Tabela 2.2.5.1: Višina davčnih olajšav od leta 2005 – 2008

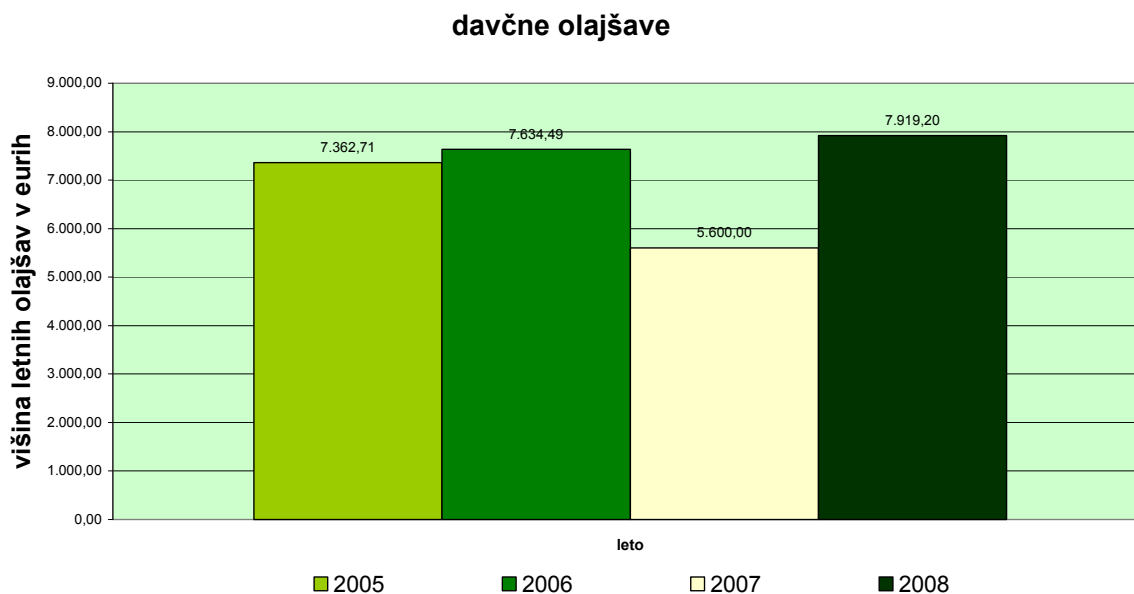
vrsta olajšave	2005	2006	2007	2008
Splošna	564.400 SIT (2.355,20 EUR)	604.330,00 SIT (2.521,82 EUR)	2.800,00 EUR	2.959,60 EUR
Posebna osebna ⁷	1.200.000,00 SIT (5.007,51 EUR)	1.225.200,00 SIT (5112,67 EUR)	2.800,00 EUR	2.959,60 EUR
Povišana splošna	/	/	/	2.000,00 EUR
skupaj	7.362,71 EUR	7.634,49 EUR	5.600,00 EUR	7.919,20 EUR

Vir: Ministrstvo za finance, Davčna uprava Republike Slovenije 2008.

Podatke o višinah davčnih olajšav, ki jih prikazuje zgornja tabela, prikazuje tudi graf 2.2.5.1, kjer se jasneje vidijo razlike med posameznimi leti.

⁷ Posebna osebna in povišana splošna olajšava veljata le v primeru, da za študenta nihče ne uveljavlja olajšave za vzdrževanega člana.

Graf 2.2.4.1: Višina davčnih olajšav od leta 2005–2008



Vir: Ministrstvo za finance, Davčna uprava Republike Slovenije 2008.

Graf 2.2.5.1 nazorno povzema zgornjo tabelo in prikazuje višine vseh letnih olajšav v evrih za študente v obdobju štirih let. Kot je razvidno iz grafa, višina olajšav sorazmerno narašča, le v letu 2007 je bila precej nizka. Kot razlog velja omeniti, da se v tem letu obdavčijo le dohodki, ki presegajo višino olajšav, medtem ko se je v prejšnjih letih obdavčil (v primeru prekoračitve olajšav) ves dohodek (Davčna uprava RS, v nadaljevanju Durs 2007).

2.3 Študentsko delo kot fleksibilna oblika zaposlovanja

Fleksibilnost dela je treba omeniti zato, ker z vidika konkurenčnosti na trgu delovne sile študentsko delo predstavlja eno izmed najbolj fleksibilnih oblik dela. Zakaj? Že sama definicija fleksibilnost pomeni prilagodljivost, in kdo je bolj prilagodljiv, tako časovno, kot tudi prostorsko, če ne študentje, ki razpolagajo z največ prostega časa. V enem izmed prejšnjih podpoglavij sem opisala fleksibilne oblike zaposlovanja v Sloveniji. V tem podpoglavju pa bom podrobneje preučila študentsko delo kot eno izmed teh oblik, saj ima kar nekaj lastnosti fleksibilnih oblik zaposlovanja. Vzroke, ki spodbujajo širjenje novih oblik zaposlitve in dela, lahko najdemo na strani povpraševanja kot tudi na strani ponudbe na trgu dela. Na strani povpraševanja delodajalci poskušajo povečati produktivnost, znižati stroške dela in prenesti večino poslovnega tveganja na zaposlene. Na strani ponudbe delodajalcev

bodo fleksibilne oblike zaposlitve vidne tako na gospodarskem kot tudi na socialnem področju. V primeru, da bo država te oblike zaposlitve omejevala, bo tvegala manjšo konkurenčnost naših podjetij v primerjavi s tujimi in bo na ta način tudi zmanjšala možnost odpiranja novih delovnih mest. Če pa bo te oblike zaposlitve dopuščala ali celo spodbujala, pa se lahko zgodi, da bo prišlo do pojava drugorazrednih del, ki zaposlenim ne bodo zagotavljala niti minimalne socialne varnosti (Svetlik in Pirher 1994: 126).

Fleksibilne oblike zaposlovanja so tako nujne za ohranjanje konkurenčnosti slovenskih podjetij. Dejstvo pa je da ima študentsko delo kar nekaj lastnosti fleksibilnih oblik zaposlovanja. V poglavju o fleksibilnih oblikah zaposlovanja (glej poglavje 1.4.4) sem našla tudi tiste najpogostejše v Sloveniji. Med bolj prepoznavne sodijo: delo za določen čas, ki je v Sloveniji tudi najbolj razširjena oblika fleksibilnega zaposlovanja, zaposlitev s krajšim delovnim časom, delo na domu in delo po pogodbi o delu. Lastnosti teh oblik zaposlovanja vsekakor vsebuje tudi študentsko delo. Prilagodljivost delavca je ena najpomembnejših lastnosti fleksibilnih oblik zaposlovanja, ki prinaša koristi tako delodajalcu kot tudi zaposlenim. S tega vidika je študentska delovna sila ena izmed najbolj prilagodljivih, saj nima strogo določenega okvirja delovnega časa, ampak lahko dela po potrebi delodajalca, plačilo dobi le za dejansko opravljeno delo, pri čemer se tudi višina dohodka oziroma urne postavke lahko spreminja glede na zahtevnost in strokovnost dela. Študentje imajo tudi več prostega časa, saj v večini primerov še nimajo družine in tem povezanih obveznosti. Opravljajo lahko tudi nočno delo; skratka, so bolj prilagodljivi in pripravljeni na spremembe in nove izzive kot zaposleni, ki imajo že družine, so zaposleni že dalj časa in imajo morda že celo instrumentalen odnos do dela, saj jim ta ne predstavlja več izziva oziroma si ne želijo sprememb in novih izzivov, kot je pokazala tudi raziskava, ki sem jo navedla v poglavju o fleksibilnosti na slovenskem trgu delu (glej poglavje 1.4.5).

Dobro izobražena in fleksibilna študentska delovna sila predstavlja konkurenco drugim skupinam delovne sile, kar se kaže tudi v dejstvu, da delodajalci svoje potrebe po delovni sili ves pogosteje zadovoljujejo s študenti, kar vpliva na večjo brezposelnost med mladimi, ki se po šolanju znajdejo na trgu delovne sile (Trbanc in Verša 2002: 346–347).

Fleksibilnost dela se ne kaže le v fleksibilnosti delovnega časa in kraja dela, pogojih zaposlitve in fleksibilnosti odločanja glede pogojev dela v dani zaposlitvi, temveč tudi v številu ekonomskih aktivnosti (pridobivanje dohodka). Tudi s tega vidika so študentje najbolj

prilagodljivi, saj lahko opravljajo več različnih del, pri različnih delodajalcih, ne da bi pri tem kršili kakšno pogodbo ali klavzulo. Poleg samega poteka dela pa sta za delodajalca pomembna tudi čas in denar. V naslednjih poglavjih bom zato obravnavala in primerjala postopek zaposlitve ter hipotetičen izračun mesečnega stroška delodajalca v primeru, da zaposli študenta oziroma v primeru, da redno zaposli delavca.

2.4 Primerjava študentskega dela s pogodbeno zaposlitvijo

2.4.1 Postopek »zaposlitve« študenta (prek študentskega servisa)

Kadar študent namerava delati prek študentskega servisa, mora že pred nastopom dela na študentskem servisu dvigniti napotnico za delo. Napotnica je dokument, ki v primeru začasnega občasnega ali začasnega dela nadomešča pogodbo o delu. Če dijak oz. študent med delom pri sebi nima veljavne napotnice, se njegovo delo smatra kot delo na črno⁸.

Ko delodajalec zaposli študenta prek študentskega servisa, mora po 6. točki 17. člena Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (v nadaljevanju ZZVZZ) plačati prispevek za poškodbo pri delu in poklicno bolezen. Znesek prispevka znaša 3,08 EUR za realizirano napotnico. Plačevanje tega prispevka je pomembno zaradi poškodb, ki bodo zahtevale morebitno zdravljenje v prihodnosti, na uveljavljanje trenutne pravice do zdravljenja poškodbe pa plačilo prispevka ne vpliva. Zato mora delodajalec za vsako napotnico za vsakega študenta, ki pri njem opravlja delo prek študentskega servisa, izpolniti obrazec M1-2/B in v prijavo vnesti vse zahtevane podatke (ime in priimek zavarovanca, EMŠO, datum začetka in prenehanja zavarovanja, podatke o delodajalcu ter razlog za zavarovanje) (ZZVZZ-UPB3 2006). Delodajalec mora plačati enak znesek ne glede na to, za

⁸ Najkasneje na dan začetka dela je delodajalec dolžan dijaku ali študentu izročiti en izvod potrjene napotnice (4. izvod) kot dokazilo o nastopu dela. En izvod potrjene napotnice (5. izvod) mora dostaviti Davčni urad Republike Slovenije in en izvod (6. izvod) inšpektoratu Republike Slovenije za delo. Ostale izvode mora imeti delodajalec ves čas opravljanja dela dijaka oz. študenta pri sebi. Ko študent ali dijak konča z delom, delodajalec izpolni napotnico in vrne 3. in 2. izvod na študentski servis. Še isti dan študentski servis delodajalcu izda račun, katerega rok plačila je 8 dni. Ob izstavitvi računa zaračunajo delodajalcu 14% koncesijske dajatve na neto zaslužek študenta oz. dijaka in 20 % DDV na koncesijsko dajatev, skupno torej 16,8 % (Koprski študentski servis 2007).

koliko časa je študent napoten k njemu in ima za to obdobje eno napotnico (Koprski študentski servis 2007).

2.4.2 Postopek zaposlitve delavca

Postopek zaposlitve redno zaposlenega delavca je tesno povezan z aktivnostmi v družbi ter aktivnostmi z javnimi mediji, s pooblaščenim inženirjem za varstvo pri delu, pooblaščenim zdravnikom, Zavodom za zaposlovanje in Zavodom za zdravstveno zavarovanje. Že samo število institucij, s katerimi je zaposlovanje povezano, pa kaže, da je ta proces relativno dolg. Poleg tega je treba opraviti več razgovorov in kandidate za zaposlitev povprašati o vsem znanju in izkušnjah, ki so potrebne za delo.

ZDR predpisuje, da mora delodajalec, ki zaposluje nove delavce, prosta delovna mesta javno objaviti. Objava prostega delovnega mesta mora vsebovati pogoje za opravljanje dela in rok za prijavo, ki ne sme biti krajši od osmih dni. Delodajalci lahko prosto delovno mesto objavijo prek objave v javnih medijih ali enostavno prek obrazca PD-1 na Zavodu za zaposlovanje. Nato delodajalec opravi izbor kandidatov na podlagi prispelih prošenj kandidatov za zaposlitev, lahko pa vključi tudi Zavod za zaposlovanje. Zavodu je treba posredovati zahteve in kriterije, ki jih mora iskalec izpolnjevati za določeno delovno mesto, Zavod pa nato napoti v podjetje dogovorjeno število kandidatov (ZDR 2002).

Po opravljenih razgovorih je izbranemu kandidatu treba predstaviti, kaj mu delovno mesto ponuja in hkrati kakšne so zahteve glede opravljanja dela. V kolikor se izbrani kandidat z vsemi pogoji strinja, dobi v podpis predlog pogodbe o zaposlitvi. Pogodba o zaposlitvi mora biti v skladu s kolektivno pogodbo oziroma s splošnim aktom delodajalca. Zakon nalaga, da mora kandidat za zaposlitev prejeti predlog pogodbe o zaposlitvi vsaj tri dni pred datumom zaposlitve. Pogodba je sklenjena, ko jo podpišeta delodajalec in delavec. Delavec mora pred pričetkom dela opraviti zdravniški pregled, ki je strošek delodajalca in je obvezen, v kolikor delavec še ni delal na delovnem mestu, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi ali v kolikor je od zadnjega pregleda preteklo več časa, kot to določajo naši predpisi (izjava o varnosti z oceno tveganja).

Ravno tako mora opraviti izpit iz varstva pri delu, v kolikor je od zadnjega opravljanja preteklo več časa, kot to določajo naši predpisi (Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD

1999), Zakon o varstvu pred požarom (ZVPoz-UPB1 2007). Po opravljenih dogovorih, izpitih in pregledih delavec prične z delom.

Novi delavec mora nato za kadrovsko dokumentacijo prinesiti naslednje dokumente, ki se jih hrani v osebni mapi delavca: prošnjo za zaposlitev, delovno knjižico, pogodbo o zaposlitvi, kopijo osebnih dokumentov (osebni račun, davčna številka, osebni dokument), kopije rojstnih listov otrok (oz. družinskih članov), potrdilo predhodnega delodajalca o izkoriščenem dopustu in prejetem regresu, potrdilo o strošku prevoza na delo, izjavo za uveljavljanje davčne olajšave za vzdrževane družinske člane, zdravniško spričevalo, obrazec PD-1⁹, obrazca M-1¹⁰ in M-DČ¹¹, potrdilo o prejemu kopije potrdila o prijavi za pokojninsko in invalidsko ter zdravstveno zavarovanje, potrdilo o hrambi delovne knjižice, obvestilo o višini letnega dopusta ter vse kasnejše prejete dokumente, ki se nanašajo na kasnejše spremembe.

V osmih dneh po zaposlitvi mora delodajalec delavca prijaviti v zdravstveno zavarovanje na ZZZS z ustreznimi obrazci (M-1, M-DČ). Delavcu je treba vročiti potrdilo o hrambi delovne knjižice, najkasneje v 15 dneh po sklenitvi delovnega razmerja pa še kopijo potrdila o prijavi za pokojninsko in invalidsko ter zdravstveno zavarovanje. Vse dokumente se zaposlenemu vrača proti podpisu. V kolikor v pogodbi o zaposlitvi še ni zapisano, koliko dni letnega dopusta lahko koristi delavec, mu je treba vročiti še obvestilo o višini letnega dopusta. Kadrovska služba mora nato dokumente s podatki, potrebnimi za obračun plač, posredovati še računovodstvu. Skladno z zakonom mora delodajalec najkasneje v osmih dneh po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi z izbranim kandidatom obvestiti tudi vse neizbrane kandidate, da niso bili izbrani (Inštitut za računovodstvo 2007).

V zgornjih dveh podpoglavjih sem prikazala postopek zaposlitve študenta oziroma delavca po pogodbi. Čas je eden od pomembnejših dejavnikov pri zaposlovanju oziroma odpuščanju in menjavi delavcev. S tega vidika je za delodajalce vsekakor manj zamudno zaposliti študenta, katerega zaposlovanje je enostavnejše. Še več, večino storitev namesto delodajalcev opravijo agencije za zaposlovanje študentov, tako da delodajalec ne porabi nič časa. Seveda obstajajo tudi agencije za iskanje in rekrutiranje kadrov, ki delodajalcu prihranijo čas, potreben za

⁹ PD-1 - obrazec za prijavo potrebe po delavcu.

¹⁰ M-1 - obrazec za prijavo in potrdilo za pokojninsko in invalidsko ter zdravstveno zavarovanje.

¹¹ M-DČ - obrazec za prijavo podatkov za zdravstveno zavarovanje družinskih članov.

zaposlitev novega delavca, a te za delodajalca predstavljajo dokaj visok strošek zaposlitve oziroma postanejo transakcijski stroški¹² (npr. stroški iskanja) zelo visoki.

Po teoriji transakcijskih stroškov te omejitve postanejo problematične v okolju, kjer prevladuje negotovost, kjer okoliščin transakcije ni mogoče vnaprej predvideti – behavioristična negotovost. Poglavitna posledica negotovosti okolja je, da je ob spremenjenih okoliščinah zelo težko spreminjati pogodbe (Williamson 1983). Stroški, kot vemo, so eden od najpomembnejših dejavnikov odločanja delodajalca. In že samo racionalno obnašanje delodajalca na trgu dobrin in storitev pomeni čim nižje stroške produkcijskih faktorjev in čim večji profit.

V nadaljevanju bom zato primerjala stroške delodajalca za redno zaposlenega delavca in študenta. Stroške bom predstavila s hipotetičnim izračunom mesečnega stroška delodajalca, pri čemer bom za bolj enostaven prikaz uporabila enak neto znesek za študenta in zaposlenega, čeprav je v praksi neto znesek zaposlenega višji od zneska študenta.

¹² Transakcijski stroški so stroški pridobivanja informacij, stroški koordinacije, stroški pogajanj ter stroški sklepanja in nadzora pogodb (Williamson 1983).

2.4.3 Stroški dela študenta

V naslednjih dveh tabelah (glej tabelo 2.4.3.1 in 2.4.4.1) je prikazan strošek delodajalca v primeru, da zaposli študenta oziroma zaposli osebo po pogodbi ob predpostavki, da znaša neto zaslužek v obeh primerih 600 EUR. S to primerjavo želim prikazati in analizirati razliko v stroških delodajalca, saj so ti eden glavnih dejavnikov pri odločitvah podjetij o zaposlovanju. Spodnja tabela (glej tabelo 2.4.3.1) prikazuje strošek delodajalca v primeru, da zaposli študenta.

Tabela 2.4.3.1: Strošek delodajalca v primeru, da zaposli študenta (hipotetični izračun)

1	Neto znesek	600,00 EUR
2	Koncesijska dajatev po koncesijski pogodbi v višini 12 % od vrednosti občasnih del po ZskuS ¹³ (10 % neto zneska)	72,00 EUR
3	2 % od vrednosti občasnih del po ZDKDPŠ ¹⁴ (2 % neto zneska)	12,00 EUR
4	Skupaj koncesijska dajatev (osnova za DDV) (2+3)	84,00 EUR
5	20 % osnove za DDV (20 % koncesijske dajatve)	16,80 EUR
6	pavšalni prispevek po 6. točki 17. člena ZZVZZ ¹⁵	3,08 EUR
7	Skupaj opravljena storitev (4+5)	103,88 EUR
8	Skupaj strošek delodajalca (1+6+7)	703,88 EUR

Vir: Študentski servis Manpower 2008 in lastni izračun.

Tabela 2.4.3.1 kaže, kolikšen je strošek delodajalca, če je neto zaslužek študenta 600 EUR. Delodajalca študent v zgornjem primeru stane 703,88 EUR. Faktor med neto zaslužkom študenta in stroškom delodajalca tako znaša $703,88 / 600,00 = 1,17$.

¹³ Zakon o skupnosti študentov (ZskuS 1994).

¹⁴ Zakon o dodatni koncesijski dajatvi od prejemkov, izplačanih za občasna in začasna dela študentov in dijakov (ZDKDPŠ-UPB1 2007).

¹⁵ Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ 2005).

2.4.4 Stroški dela redno zaposlenega delavca

V tabeli 2.4.4.1 bom na enak način prikazala še stroške dela redno zaposlenega.

Tabela 2.4.4.1: Strošek delodajalca v primeru, da zaposli redno zaposlenega delavca (hipotetični izračun)

neto plača zaposlenega	600,00 EUR
bruto osnova za obračun prispevkov	856,62 EUR
prispevki od bruto plače delavca	
prispevki za socialno varnost (22,10 %)	189,31 EUR
akontacija dohodnine	67,31 EUR
prispevki na bruto plačo	
prispevki za socialno varnost (16,10 %)	137,92 EUR
davek na izplačane plače	9,42 EUR
skupaj strošek delodajalca	1.003,96 EUR

Vir: Portal z računovodskimi in davčnimi informacijami 2008 in lastni izračun.

Tabela 2.4.4.1 kaže, kolikšen je strošek delodajalca, če je neto zaslužek zaposlenega 600 EUR. V zgornjem primeru delodajalca zaposleni stane 1.003,96 EUR, pri čemer je treba poudariti, da ni upoštevanih nobenih olajšav in dodatkov, se pravi zaposleni nima otrok, niso upoštevani stroški prevoza na delovno mesto in malica. Izračun tako prikazuje minimalni strošek delodajalca. Faktor med neto zaslužkom delavca in stroškom delodajalca tako znaša $1.003,96 \text{ EUR} / 600,00 \text{ EUR} = 1,67$.

Iz zgornjih dveh tabel je razvidno, da so prispevki delodajalca, v primeru, da zaposli študenta, okoli 17 % neto plače, pri redno zaposlenem pa se prispevki, v najboljšem primeru, dvignejo na približno 67 % neto plače zaposlenega. Če poleg podanih rezultatov upoštevamo še dejstvo, da je študentska delovna sila v praksi cenejša kot pogodbeno zaposleni delavci in da je le tem ponavadi treba plačati še dodatke za malico in prevoz, se ta razlika še poveča. Ob predpostavki, da se delodajalec na trgu obnaša racionalno in želi minimizirati stroške proizvodnih faktorjev, so v tem pogledu študenti v nedvomni prednosti.

Čeprav želijo ekonomski subjekti, ki sprejemajo odločitve, pogosto delovati racionalno, jim je to zaradi navedenih omejitev onemogočeno. Delodajalci se tako na nepopolnih trgih lahko obnašajo omejeno racionalno, kar je povezano predvsem z omejeno možnostjo sprejemanja, hranjenja in procesiranja informacij (Williamson 1983).

2.4.5 Zlorabe študentskega dela

Glede na to, da delo dijakov in študentov predstavlja zelo pogosto obliko dela, je pomembno, da tako delodajalci kot tudi študenti spoštujejo zakonodajo na tem področju. Iz prispevka petnajstega posvetovanja o aktualni problematiki s področja gospodarskega prava (Ramšak 2007) izhaja, da se kljub dejstvu, da študenti pri delodajalcu niso v delovnem razmerju, zanje uporabljajo nekatere določbe Zakona o delovnih razmerjih, npr. delovnem času itd.

Dijaki in študenti so zaradi svoje mladosti in pomanjkanja izkušenj pogosto tudi bolj izpostavljeni tveganju za nastanek poškodb pri delu, ki se v najhujših primerih lahko končajo tudi s smrtnim izidom, zato je še posebej pomembno, da tako študenti kot tudi delodajalci upoštevajo določbe Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD 1999), ki se tudi v primeru dela študentov v celoti uporabljajo. Za ugotavljanje kršenja zakonov so pristojni inšpektorji za delo, v nadaljevanju pa navajam nekaj najpogosteje ugotovljenih kršitev, ki so neposredno ali posredno povezane s študentskim delom.

Z delom dijakov in študentov na podlagi napotnic pooblaščenih agencij se srečujemo najpogosteje v času dopustov in šolskih počitnic. Na ta način želijo delodajalci zagotoviti nadomeščanje začasno odsotnih delavcev oz. zagotoviti dodatne delavce zaradi povečanega obsega dela in priložnostnih prireditev. Inšpektorji za delo so ugotovili tudi, da študenti pogosto opravljajo delo na delovnih mestih, na katerih po posebnih predpisih lahko opravljajo le delavci, ki so v delovnem razmerju in za opravljanje takšnega dela izpolnjujejo posebne pogoje (npr. dejavnost zasebnega varovanja, prevoz oseb in blaga v cestnem prometu). V zvezi z obravnavanim tematskim sklopom je največ ugotovljenih kršitev povezanih z zaposlovanjem na črno. Tako so na primer v letu 2006 inšpektorji za delo ugotovili skupno 786 kršitev v zvezi z zaposlovanjem na črno, med katere sodijo tudi kršitve, ki so povezane z delom študentov brez napotnice ali delom druge osebe, ki nima ustreznega statusa, na podlagi napotnice. Inšpektorji so zasledili tudi primere, ko se delodajalcu na podlagi tovrstnih napotnic izplačevali dodatek na nadurno delo, ki so ga opravljali (v nasprotju z Zakonom o

delovnih razmerjih – ZDR 2002) npr. starši študenta. Nekoliko manj kršitev je bilo ugotovljeno v zvezi s kršitvami Zakona o delovnih razmerjih v povezavi z delovnim časom dijakov in študentov. V letu 2006 so tako ugotovili dve kršitvi; v zvezi z zagotavljanjem odmorov in počitkov dijakom in študentom je bila ugotovljena ena kršitev, prav tako v enem primeru pa so bile kršene določbe v zvezi z nočnim delom dijakov in študentov. K temu je treba dodati, da delodajalci ne vodijo evidenc o delovnem času dijakov in študentov ali pa so te pomanjkljive, zato je v teh primerih težko ugotoviti, ali delodajalci upoštevajo določbe ZDR o delovnem času, odmoru in počitkih. Delodajalci dela dijakov in študentov marsikdaj ne plačajo, zaradi česar se številni dijaki in študentje obračajo na pomoč oz. informacije na Inšpektorat RS za delo. Inšpektorji jih poučijo o nepristojnosti Inšpektorata RS za delo v takih primerih oz. o možnosti sodnega uveljavljanja denarnih terjatev, ki jih imajo dijaki oz. študenti do delodajalcev (Ramšak 2007).

Inšpektorat RS za delo pa je pristojen tudi za nadzor nad agencijami za zaposlovanje. V letu 2006 so ugotovili skupno 15 kršitev v zvezi z zakonitostjo opravljanja dela organizacij, ki se ukvarjajo s posredovanjem zaposlitve oz. dela. V nekaj primerih so inšpektorji evidentirali, da so se s koncesijsko dejavnostjo ukvarjali tudi delodajalci, ki koncesije za tovrstno dejavnost nikoli niso pridobili (Ramšak 2007).

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD 1999) obveznosti delodajalcev do študentov ne ureja posebej, temveč mora delodajalec za študenta, v smislu varnosti in zdravja pri delu, poskrbeti enako kot za ostale delavce. Zato tudi na Inšpektoratu za delo ne vodijo posebej statističnih podatkov o ugotovljenih kršitvah, ki se na tem področju nanašajo na delo študentov. V nadaljevanju tako namenjam nekaj besed še najpogosteje ugotovljenim kršitvam na področju varnosti in zdravja pri delu, ki pa se med drugim nanašajo tudi na študente. Vseh ugotovljenih kršitev s področja varstva in zdravja pri delu je bilo v letu 2006 13.954. Največ jih je bilo ugotovljenih v zvezi z izvajanjem preventivnih zdravstvenih pregledov, kar je bilo ugotovljeno pri vsakem šestem nadzorovanem delodajalcu. Sledijo ugotovljene nepravilnosti glede ustrezne izvedbe ocenjevanja tveganja in izvajanja teoretičnega in praktičnega usposabljanja delavcev za varno delo (vsak sedmi delodajalec), glede izvajanja pregledov in preizkusov delovne opreme (vsak deveti delodajalec) ter glede izvajanja pregledov in meritev električnih inštalacij (vsak dvanajsti delodajalec) (Ramšak 2007).

2.5 Prednosti in slabosti študentskega dela

Študentsko delo ima tako svoje prednosti kot tudi slabosti, zato bom v tem podpoglavju na osnovi kombinacije poznavanja tematike, lastnih izkušenj s študentskim delom in nekaterih referenc povzela ugotovitve prvih dveh poglavij in primerjala prednosti in slabosti študentskega dela z dveh vidikov, in sicer z vidika podjetja in z vidika študenta.

2.5.1 Vidik podjetja

Prednosti

Delodajalcu študent pomeni poceni delovno silo (glej tabeli 2.4.3.1 in 2.4.4.1). Poleg nižje cene dela študentov, delodajalcu zanje ni treba plačevati ne prevoza ne malice. Ravno tako študentu ni treba izplačevati regresa za letni dopust in v primeru, da študent zbolí, podjetje zanj ne plačuje bolniškega dopusta (Študentski servis Manpower 2008). Študentje so bolj mobilni, bolj fleksibilni in imajo sveže znanje (Trbanc in Verša 2002). Prav zaradi fleksibilne narave dela in nizke odgovornosti pa so manj občutljivi na stanje v podjetjih, saj tam preživijo le kratek čas in se s podjetjem ne poistovetijo. Če delodajalec ni zadovoljen z delom študenta, ga lahko odpusti, kadar hoče, brez odpovednih rokov in odpravnin (Študentski servis Manpower 2008).

Tudi po moji oceni študentje pomenijo sveže znanje, delovno energijo in nove ideje, ki bi lahko koristile podjetju. Študentsko delo pa je vsekakor enostavnejša pot uvajanja in preizkušanja bodočih sodelavcev z nižjimi transakcijskimi stroški. V času študentskega dela se delodajalec prepriča, ali je študent primeren kader za redno zaposlitev. Študentsko delo tako za podjetja na nek način predstavlja tudi iskanje in selekcijo potencialnih kadrov. Nenazadnje pa je študent, ki opravlja študentsko delo, zavarovan z manj pravicami kot redno zaposleni, kar za delodajalca predstavlja manjše tveganje in manjši strošek.

V zgornjem razdelku sem povzela prednosti študentskega dela z vidika delodajalcev, podjetij, sedaj pa bom na kratko povzela še slabosti.

Slabosti

Tako kot lahko delodajalec študenta kadarkoli odpusti, lahko tudi študent kadarkoli in brez odpovednih rokov zapusti podjetje. Še več, študent lahko po končanem delu v nekem podjetju svoje znanje, ki ga je pridobil v času dela, izkoristi pri konkurenčnem podjetju in tako škodi

svojemu prejšnjemu delodajalcu. Študentje na čutijo pripadnosti in lojalnosti podjetju tako kot redno zaposleni, zato ne čutijo take odgovornosti do opravljanja kvalitetnega dela in doseganja dobrih rezultatov. Študenti navadno imajo urno postavko in so le redkokdaj plačani po učinku, zato lahko v povprečju naredijo manj kot redno zaposleni.

2.5.2 Vidik študenta

Prednosti

Študentsko delo v prvi vrsti omogoča izboljšanje ekonomskega položaja študenta in mu pomaga preživeti študij oziroma zaslužiti dodaten denar. Poleg dodatnega zaslužka pa je študentsko delo tudi priložnost za pridobivanje delovnih izkušenj in mladim pripomore k oblikovanju kariere, saj skozi menjavo in preizkušanje različnih del lahko ugotovijo, kaj želijo v življenju delati (glej Jeraj 2005). Skozi študentsko delo študentje razvijejo socialni kapital, predvsem stik s potencialnimi delodajalci. Študent lahko kadarkoli prekine z delom, saj ni vezan s pogodbo. Študent zelo hitro zamenja službo, poleg tega pa ga ne veže nobena konkurenčna klavzula, ki bi mu prepovedovala zaposlitev pri konkurenčnem podjetju. Pri zamenjavi službe tudi ni odpovednih rokov in dolgotrajnih zaposlitvenih postopkov. Študent nima zakonsko določenega delovnika in si lahko vzame prost dan brez posebnega dovoljenja delodajalca. Ena izmed glavnih prednosti študentske delovne sile je tako predvsem njena fleksibilna narava in dobra izobraženost, zaradi katerih, kot pravita Trbanc in Verša (2002), študentsko delo predstavlja konkurenco drugim skupinam delovne sile.

Slabosti

Delodajalec lahko študenta kadarkoli odpusti, brez posebnih razlogov in obrazložitvev. Študent je zavarovan z manj pravicami in tudi v primeru, da zboli, ne dobi plačane bolniške odsotnosti. Ponavadi ne dobi plačane malice in prevoza, saj zakonsko to ni obveznost delodajalca (glej ZDR 2002, ZVZD 1999). Študentsko delo se ne šteje v delovno dobo; še več, študentje na račun študentskega dela lahko kasneje dokončajo študijske obveznosti in se zaposlijo kasneje, kar pomeni, da jim začne delovna doba teči kasneje. Delovne izkušnje so v slovenski praksi zgolj tiste, potrjene v delovni knjižici. Delodajalec teh izkušenj ni dolžan upoštevati in jih pri zaposlovanju prvih iskalcev zaposlitve praviloma tudi ne upošteva.

V prejšnjih dveh podpoglavjih sem navedla nekatere prednosti in slabosti študentskega dela z dveh vidikov. Ugotavljam, da ima študentsko delo več prednosti kot slabosti, tako za

delodajalce kot tudi za študente. Lastnosti, ki za delodajalce pomenijo prednost, za študente predstavljajo slabost in obratno. Obema stranema je skupen ekonomski dejavnik, ki po eni strani pomeni poceni delovno silo delodajalcem, po drugi pa dodaten ali celo nujen zaslužek študentom, tako da v tej menjavi ekonomske koristi pridobijo oboji (win-win situacija). Poleg nižjih stroškov dela so za podjetja pomembni tudi transakcijski stroški, predvsem stroški pogajanj, sklepanja in nadzora pogodb, ki so pri študentskem delu minimalni ali pa jih sploh ni. Pri študentih je poleg ekonomskega dejavnika vsekakor pomemben dejavnik socialni kapital, ki na trgu dela lahko igra vlogo večanja konkurenčnosti iskalca nove zaposlitve, še posebej pri iskanju prve zaposlitve, kjer vsako poznanstvo iskalcem lahko koristi. Dejanske vzroke in motive za opravljanje študentskega dela v Sloveniji ugotavljam v empiričnem delu, kjer sem izvedla dve anketi, in sicer eno med študenti in drugo med podjetji.

3. EMPIRIČNI DEL

3.1 Namen, cilji in pomen empirične raziskave

V prvih dveh poglavjih diplomskega dela, kjer sem opisala stanje na slovenskem trgu dela in študentsko delo v Sloveniji, sem porabila metode, kot so: metoda zbiranja obstoječih virov, metoda deskripcije, eksplanacije in abstrakcije ter primerjave primarnih in sekundarnih virov, kot so strokovni članki, monografske publikacije in raziskovalna poročila, s pomočjo katerih sem nato z induktivno metodo prišla do določenih spoznanj, ki so bila podlaga za postavitev hipotez, ki jih bom preverjala v empiričnem delu diplomskega dela.

Namen empiričnega dela je preveritev hipotez in prikaz dejanskega stanja na slovenskem trgu dela oziroma na podlagi pridobljenih podatkov preveriti (ne)resničnost problema morebitne nelojalne konkurence študentskega dela v Sloveniji.

3.2 Hipoteze

Hipoteze izhajajo iz naslednjega raziskovalnega vprašanja: Kdo ima največ in kdo najmanj koristi od študentskega dela?

Za ugotovitev (ne)pravilnosti osnovne hipoteze, ki sem jo zastavila v uvodu, in sicer, da študentsko delo prinaša koristi študentom in podjetjem, sem postavila naslednje delovne hipoteze:

H1: Večini študentov študentsko delo predstavlja glavni, če ne celo edini vir dohodkov, ki jim omogoča študij.

H2: Študentje, ki prek napotnic opravljajo delo s polnim delovnim časom (z 8-urnim delavnikom), doštudirajo kasneje kot ostali.

H3: Količinsko gledano delajo študentje v skladu s potrebnimi finančnimi viri za financiranje študija.

To hipotezo sem razdelila v naslednji dve podhipotezi:

H3a: Obstajajo razlike v količini dela med tistimi študenti, ki si študij financirajo sami, in tistimi, ki jim študij financirajo starši.

H3b: Obstajajo razlike v količini dela med tistimi, ki v času študija živijo doma, in tistimi, ki ne.

H4: Študentom, ki končujejo študij, študentsko delo ne predstavlja le dodatni vir zaslužka, ampak tudi stik s potencialnimi delodajalci.

H5: Študentje niso pripravljeni delati slabše plačanih, priložnostnih del, ki niso povezana s smerjo njihovega študija.

To hipotezo sem razdelila v naslednji dve podhipotezi:

H5a: Študentje niso pripravljeni »spustiti« cene dela pod svojo trenutno ceno dela.

H5b: Študentje opravljajo študentska dela, ki so povezana s smerjo njihovega študija.

H6: Delodajalci s pomočjo študentskega dela iščejo primerne kandidate za nadaljnjo redno zaposlitev.

H7: Študentje za delodajalce predstavljajo cenejšo delovno silo kot redno zaposleni, zato bi podjetja ob enakih stroških delovne sile raje redno zaposlila delavca s kvalifikacijo.

H8 : Študentje v podjetjih predstavljajo vsaj 10 % vseh zaposlenih, pri čemer manjša podjetja zaposlujejo relativno več študentov (glede na število zaposlenih) kot večja, saj razpolagajo z manj finančnih sredstev.

3.3 Spremenljivke

Predstavljene so le ključne spremenljivke iz anketnega vprašalnika, na osnovi katerih so testirane hipoteze oziroma podhipoteze.

Za preverjanje prvih petih hipotez bom analizirala vprašalnike, ki so jih izpolnili študentje (glej prilogo A).

Pri prvi hipotezi, ki je vsebinsko zajemala vire financiranja študija med študenti, je bila za analizo uporabljena spremenljivka *vir financiranja študija* (glej prilogo A, vpr. 6).

Pri drugi hipotezi so uporabljene spremenljivke *starost* (glej prilogo A, vpr. 2), *letnik študija* oziroma *trenutni status* (glej prilogo A, vpr. 3) in *obseg mesečnega dela* (glej prilogo A, vpr. 8).

Tretjo hipotezo sem razdelila na dve podhipotezi in ju bom obravnavala ločeno. Pri podhipotezi 3a sem primerjala, kako se *višina mesečnega dohodka* (glej prilogo A, vpr. 14) spreminja glede na *način financiranja* (glej prilogo A, vpr. 6). Pri podhipotezi 3b pa sem

uporabila spremenljivko, *kje bivaš v času študija* (glej prilogo A, vpr. 5), in jo ravno tako povezala z višino mesečnega dohodka (glej prilogo A, vpr. 14).

Pri četrti hipotezi bom analizirala, ali in koliko spremenljivka *trenutni status* (glej prilogo A, vpr. 3) vpliva na *motive za opravljanje študentskega dela* (glej prilogo A, vpr. 16).

Hipoteze H6, H7 in H8 sem preverjala z analizo anketnega vprašanja, ki sem ga posredovala podjetjem (glej prilogo B).

Pri šesti hipotezi sem uporabila spremenljivko *razlogi podjetij za zaposlovanje študentov* (glej prilogo B, vpr. 6).

Pri hipotezi H7 sta spremenljivki *zaslužek študentov v vašem podjetju* (glej prilogo B, vpr. 4 in vpr. 5) in *razlogi podjetij za zaposlovanje študentov* (glej prilogo B, vpr. 6), kjer je bil eden od možnih motivov tudi nizki stroški študentskega dela.

Spremenljivki, ki sem ju uporabila za preverjanje osme hipoteze, sta *število zaposlenih v podjetju* (glej prilogo B, vpr. 2) in *število študentov v podjetju* (glej prilogo B, vpr. 3.1). Za preverjanje zadnje hipoteze oziroma podhipoteze pa bom uporabila spremenljivko *zaposlovanje študentov oziroma redno zaposlenih ob enakih stroških* (glej prilogo B, vpr. 8).

3.4 Metodološki pristop

Postavljene hipoteze bom potrdila oz. ovrgla s pomočjo dveh anketnih vprašalnikov, ki sem jih izvedla pri študentih in podjetjih, pri čemer me je zanimalo število oz. procent vprašanih študentov, ki opravljajo študentsko delo oziroma število podjetij, ki zaposluje študente, in kaj s tem pridobijo eni in drugi. S tem bom skušala ugotoviti motive za (ne)zaposlovanje študentov, predvsem pa me bo zanimalo, ali je ekonomski motiv res najbolj pomemben.

3.4.1 Potek zbiranja podatkov

Diplomsko delo vsebuje dva anketna vprašalnika: enega, namenjenega študentom, in drugega, ki je bil namenjen podjetjem.

Anketna vprašalnica sta bila narejena na osnovi teoretskih izhodišč v uvodnem delu. Treba ju je bilo elektronsko oblikovati, saj sem si želela anketi izvesti prek spleta. Z namenom pridobivanja podatkov za diplomu sem si ustvarila elektronski naslov, namenjen zbiranju podatkov na enem mestu.

Vprašalnik, namenjen študentom, sem poslala študentom, ki jih poznam, in na »mailing listo« kolegov kadrovskega managementa s prošnjo, naj jih posredujejo naprej. Vprašalnik, namenjen podjetjem, sem ravno tako posredovala po elektronski pošti, pri čemer sem s pomočjo spleta pridobila elektronske naslove splošnih in kadrovskih služb.

Vprašalnik za študente

Vprašalnik je bil zaprtega tipa. Skupno je vseboval 18 vprašanj, ki so poleg demografskega dela vsebovala naslednja področja: trenutni status študenta, bivanje v času študija, viri financiranja, obseg študentskega dela, zaslužek s študentskim delom, povezava med smerjo študija in študentskim delom in motivi za opravljanje študentskega dela.

Vprašalnik za podjetja

Vprašalnik je bil mešanega tipa in je vseboval tako zaprta kot tudi odprta vprašanja. Skupaj je bilo osem vprašanj, predvsem s področja cene in količine študentskega dela v anketiranih podjetjih.

3.4.2 Metode dela

Za analizo podatkov sem uporabila različne metode. Predvsem je prevladovala univariatna analiza posameznih spremenljivk. Te sem prikazala v frekvenčnih tabelah, ki sem jih oblikovala v računalniškem programu Excel, nekatere, ki so grafično jasneje prikazale podatke, pa sem z istim programom oblikovala v grafe. Poleg frekvenčnih tabel sem uporabila tudi metodo bivariatne analize, kjer sem ugotavljala povezanost med dvema spremenljivkama. Pri teh sem v programu SPSS oblikovala kontingenčne tabele. Nato sem s hi-kvadrat testom in Cramerjevim koeficientom V izračunala, ali med spremenljivkami obstaja statistično značilna povezanost oziroma moč povezanosti med njimi.

3.4.3 Ciljna skupina

Študenti

Moja ciljna skupina so bili študenti, ki so že opravljali delo prek napotnic študentskega servisa. Točnega števila študentov, ki so opravljali delo preko napotnic pooblaščenih organizacij, nisem mogla dobiti, saj jih je v Sloveniji kar nekaj, pri čemer pa je posamezen študent lahko, predvsem z namenom večje izbire ponujenih del, včlanjen v neomejeno število teh agencij.

Podjetja

Ciljna skupina pri drugem anketnem vprašalniku so bila podjetja, predvsem tista, ki zaposlujejo študente. Na dan 23. 4. 2008 je bilo v register članov Gospodarske zbornice Slovenije vpisanih 18.627 gospodarskih subjektov. Podatek pa ni nujno točen, saj obstaja kar nekaj gospodarskih subjektov, ki so še vedno prijavljeni v registru članov, čeprav svoje dejavnosti ne opravljajo več (Gospodarska zbornica Slovenije 2008).

3.5 Rezultati

Najprej bom navedla rezultate anketnega vprašalnika, ki sem ga izvedla med študenti, nato (glej poglavje 3.5.2) pa bom predstavila rezultate ankete, ki sem jo izvedla med podjetji.

3.5.1 Študenti

Opis vzorca

Kot sem že omenila, sem vprašalnike v elektronski obliki poslala na čim večje število elektronskih naslovov, pri čemer je potem sledil vzorec po principu snežne kepe, saj so prijatelji in znanci, katerih elektronske naslove imam, vprašalnik posredovali svojim znancem, študentskim sodelavcem, ti pa so spet posredovali vprašalnik naprej. Vprašalniki so po spletu oziroma elektronskih naslovih krožili dva meseca, nato pa sem jih zbrala skupaj za nadaljnjo obdelavo. Skupno sem prejela 204 izpolnjene vprašalnike, od tega je na njih odgovorilo 159 žensk in 45 moških. Razlika po spolu v številu prejetih anket je sicer dokaj visoka, vendar pa za potrditev zastavljenih hipotez nikjer nisem potrebovala primerjave po spolu, zato te podatke navajam zgolj informativno. Povprečna starost študentov, ki so odgovarjali na anketo, je bila približno 24 let (23,94).

Bivanje študentov v času študija

Vprašanje o bivanju v času študija sem zastavila zato, ker se stroški študija spreminjajo tudi glede na mesto bivanja. Nedvomno je ceneje stanovati doma, kjer se stroški študija zmanjšajo za višino najemnine, verjetno pa je tudi strošek prehrane dosti nižji, če študent je doma. Spodnja tabela 3.5.1.1 prikazuje kraj bivanja v času študija, v nadaljevanju pa bom to spremenljivko združila z obsegom študentskega dela in s tem preverila podhipotezo H3b, da obstajajo razlike med študenti, ki živijo doma, in tistimi, ki ne.

Tabela 3.5.1.1 Bivanje študentov v času študija

bivanje v času študija	frekvenca
doma	132
v študentskem domu	3
v najemniškem stanovanju	54
drugo	15*
skupaj	204

* živijo v lastnem stanovanju

Izmed 204 anketiranih študentov je največ takih (67,7 %), ki živijo doma pri starših, sledijo jim tisti, ki živijo v najemniškem stanovanju (29,9 %), najmanj pa jih tekom študija biva v študentskem domu (2,5 %). Študentje verjetno v večini živijo doma, ker si ne morejo privoščiti bivanja v lastnem oziroma najemniškem stanovanju, tisti pa, ki živijo v najemniškem stanovanju, so k temu primorani, saj se ne morejo voziti vsak dan na predavanja iz oddaljenih krajev.

Financiranje študija

Spremenljivko financiranje študija sem potrebovala za potrditev prve hipoteze, ki pravi, da je študentsko delo glavni, če ne celo edini vir, ki študentom omogoča študij. Prav tako sem to spremenljivko potrebovala za potrditev tretje hipoteze, ki ima dve podhipotezi. Za preveritev obeh pa sem potrebovala tudi podatek, kdo študentom financira študij, saj je bila domneva, da obstajajo razlike med obsegom študentskega dela v povezavi s financiranjem študija. Tako bom zdaj predstavila frekvenčno porazdelitev spremenljivke financiranja študija (tabela 3.5.1.2) in obsega študentskega dela (tabela 3.5.1.3), nato pa bom, tako kot pri bivanju študentov, to spremenljivko združila z obsegom študentskega dela.

Tabela 3.5.1.2: Financiranje študija

Vir financiranja	frekvenca
vse starši	36
deloma starši	117
vse sam	51
drugo	/
skupaj	204

Pri tem vprašanju se je izkazalo, kot prikazuje zgornja tabela, da si večina študentov deli stroške s starši; se pravi, da del stroškov pokrivajo starši, del pa študenti sami. Takih je 57,35 %. Delež tistih, ki si vse financirajo sami, in tistih, ki jim celoten študij pokrivajo starši, je dokaj izenačen; in sicer ena četrtina (25 %) vprašanih študentov si stroške plačuje samih, 17,65 % pa s študijem nima stroškov, saj jim vse financirajo starši. Zanimivo je, da kar 82,35 % ($51+117 = 168$) anketirancev vsaj delno krije, če že ne krije vseh stroškov, kar kaže tudi na to, kako visoki so dejansko stroški študija in da nekateri starši finančno ne zmorejo kriti vseh stroškov študija svojih otrok.

Obseg študentskega dela

S tem vprašanjem sem želela ugotoviti, koliko svojega prostega časa študentje namenijo študentskem delu. Kot sem že omenila, bom te podatke potrebovala za potrditev tretje hipoteze in njenih podhipotez, kasneje pa tudi za primerjavo vpliva obsega študentskega dela na dokončanje študija. Rezultati so podani v tabeli 3.5.1.3.

Tabela 3.5.1.3: Obseg študentskega dela

časovni obseg	frekvenca
do 1. tedna	6
med počitnicami	27
8 urni delovnik	156
drugo	15
skupaj	204

Največ študentov (76,47 %) nameni študentskemu delu polni delovni čas, kar gre morda pripisati relativno visoki starosti študentov, ki so odgovarjali na vprašanja. Najmanj študentov (2,94 %) dela do enega tedna, zelo malo pa je tudi takih, ki dela le med počitnicami. Takih, ki bi delali oziroma pomagali v družinskem podjetju, med anketiranci sploh ni bilo, zato sem ta podatek tudi izpustila iz tabele. Glede na to, da večina anketirancev prispeva vsaj del, če že ne

vse pri financiranju stroškov in da jih večina dela 8-urni delovnik, sem v nadaljevanju združila ti dve spremenljivki (glej tabelo 3.5.1.4).

Obseg študentskega dela glede na način financiranja študija

Kot sem že ponazorila v prejšnji tabeli, je med vsemi anketiranimi 156 anketirancev, ki delajo 8-urni delovnik, in 51 takih, ki si vse stroški študija krijejo sami.

Tabela 3.5.1.4: Obseg študentskega dela glede na financiranje študija

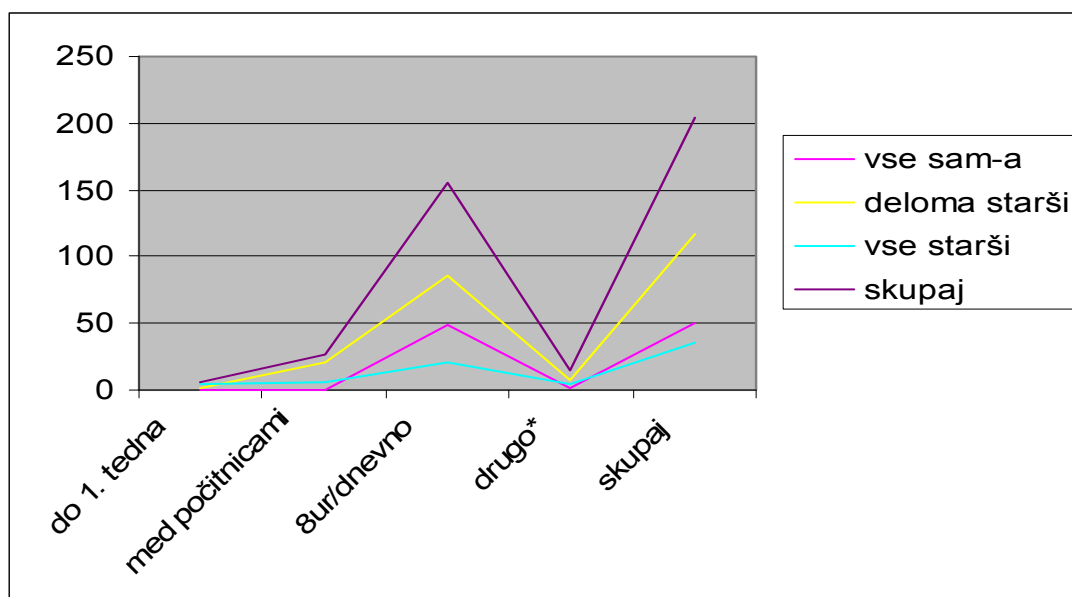
Financiranje	Obseg študentskega dela				Skupaj
	Do 1. tedna	Med počitnicami	8 ur dnevno	Drugo*	
Vse sam – a	/	/	49	2	51
Deloma starši	2	21	86	8	117
Vse starši	4	6	21	5	36
Skupaj	6	27	156	15	204

* delam 8 ur na dan, vendar ne 5 dni na teden

Iz tabele lahko razberemo, da med vsemi tistimi, ki si celoten študij plačujejo sami, kar 96,07 % opravlja 8-urni delovnik. Med tistimi, ki vsaj deloma pokrivajo stroške študija, pa je 73,5 % takih, ki jih dela osem ur dnevno. Zanimiv je tudi podatek, da je med tistimi, ki jih financirajo starši, kar 58,33 % takih, ki ravno tako študentskemu delu namenijo 8 ur na dan. To si lahko razlagamo tudi s tem, da je, kot sem že omenila, povprečna starost dokaj visoka in si študentje želijo navezati stik z morebitnimi bodočimi delodajalci, kar pa bom obravnavala pri enem od naslednjih vprašanj, povezanim z motivi za opravljanje študentskega dela. Študentje si na tak način lahko prizadevajo pokazati čim več kompetenc in zavzetosti pri delodajalcih in si tako povečati možnosti morebitne nadaljnje redne zaposlitve.

Podatke bom za lažjo predstavbo prikazala tudi s pomočjo grafa 3.5.1.1.

Graf 3.5.1.1: Obseg dela glede na način financiranja študija



V grafu se jasno vidi, da je ne glede na način financiranja v vsaki skupini največ takih, ki delajo 8 ur na dan, vendar pa so razlike pri skupini tistih, ki si vse financirajo sami, veliko bolj očitne. Še več: med 51 respondenti, ki si sami financirajo študij, sta le dva taka, ki ne delata polni delovni čas, vendar sta tudi ta dva odgovorila »drugo« oziroma da delata 8-urni delovnik, vendar ne 5 dni na teden, saj jima čas in študijske obveznosti tega ne dopuščata. S tem bi že lahko potrdila, da obstajajo razlike v obsegu študentskega dela glede na način financiranja, saj so rezultati pokazali, da tisti, ki se financirajo sami, v povprečju delajo več kot tisti, ki jih financirajo oziroma vsaj delo financirajo starši. Kot pa je razvidno iz zgornje tabele, se tudi procentualno zmanjšuje delež tistih, ki delajo 8 ur na dan, glede na denarni prispevek k študiju. Tako je delež tistih, ki delajo 8 ur dnevno in ki se financirajo sami, okoli 96 %, potem pa se delež zmanjšuje glede na stroške. Da bi ugotovila, ali dejansko obstaja statistično značilna povezanost med spremenljivkama in s kolikšno verjetnostjo lahko potrdim podhipotezo 3a, sem opravila Hi-kvadrat test, ki je pokazal, da obstaja statistična povezanost med spremenljivkama, saj je signifikanca oziroma stopnja značilnosti manjša od 0,05. Hi-kvadrat test sicer ni popolnoma zanesljiv in lahko s 50 % verjetnostjo sklepamo iz vzorca na celotno ciljno skupino, saj je imelo 6 celic frekvenco nižjo od 5, za kar je vzrok tudi relativno majhen vzorec. Statistika Hi-kvadrat ni primerna za interpretacijo povezanosti, saj je njena zgornja meja odvisna od velikosti vzorca in razsežnosti kontingenčne tabele, zato sem za interpretacijo moči povezanosti uporabila Cramerjev koeficient V. Ta pa je pokazal srednje

močno povezanost med spremenljivkama, saj je znašal 0,255, zato lahko podhipotezo 3a potrdim.

Obseg študentskega dela glede na kraj bivanja v času študija

Sedaj bom združila še obseg študentskega dela in bivanje v času študija, saj so, kot sem že omenila, stroški študija višji pri tistih, ki v času študija ne bivajo doma.

Med anketiranimi je bilo največ takih, ki tekom študija živijo doma, pri starših (67,65 %), in največ takih, ki jih dela 8-urni delovnik. Zvezo med tema dvema spremenljivkama pa prikazuje spodnja tabela 3.5.1.5.

Tabela 3.5.1.5: Obseg študentskega dela glede na kraj bivanja v času študija

bivanje	obseg študentskega dela				
	do 1. tedna	med počitnicami	8ur/dnevno	drugo*	skupaj
doma pri starših	6	25	99	2	132
najemniško stanovanje	/	2	39	13	54
v študentskem domu	/	/	3	/	3
v lastnem stanovanju	/	/	15	/	15
skupaj	6	27	156	15	204

* drugo = delajo sicer 8 ur dnevno, a ne vsak dan v tednu

Tabela kaže, da največji delež tistih študentov, ki delajo 8 ur na dan, živi pri starših. Rezultat pa je s tega vidika lahko zavajajoč, če upoštevamo dejstvo, da je tudi med vsemi študenti največ takih, ki živijo doma. Zato sem podatke primerjala glede na kraj bivanja. Podatki kažejo, da 75 % tistih, ki živijo doma, opravlja 8-urni delovnik, 72,2 % pa je takih med tistimi, ki živijo v najemniškem stanovanju. Zanimiv podatek je tudi ta, da med anketiranci, ki živijo v študentskem domu, vsi delajo 8-urni delovnik, žal pa je vzorec teh resnično premajhen, da bi lahko sklepala, da to drži za vse študente, živeče v študentskih domovih. Glede na kraj bivanja in obseg dela procentualno ne obstajajo tolikšne razlike, tako da podhipoteze 3b na tem mestu ne morem popolnoma potrditi, zato sem v nadaljevanju izvedla tudi Hi-kvadrat test in izračunala Cramerjev koeficient V. Analiza s Hi-kvadrat testom je pokazala, da med spremenljivkama obstaja statistična povezanost, saj je signifikanca oziroma stopnja značilnosti manjša od 0,05, vendar pa HI-kvadrat test ni popolnoma zanesljiv in lahko z 62,5 % verjetnostjo sklepam iz vzorca na celotno ciljno skupino, saj je imelo kar 10 celic

frekvenco nižjo od 5, za kar je zopet vzrok tudi relativno majhen vzorec, ki je bil razdeljen v veliko število celic. Statistika Hi-kvadrat zato tudi v tem primeru ni primerna za interpretacijo povezanosti, saj je njena zgornja meja odvisna od velikosti vzorca in razsežnosti kontingenčne tabele, zato sem za interpretacijo moči povezanosti uporabila Cramerjev koeficient V. Ta pa je pokazal srednje močno povezanost in je znašal 0,262, s tem pa lahko podhipotezo 3b potrdim.

Tu velja izpostaviti dejstvo, da ne glede na bivanje študentje delajo v velikem obsegu prek študentskega servisa, kar implicira na visoke stroške študija, ne glede na to, kje bivajo študentje. Če sem prištejemo še dejstvo, da jih večina deli stroške študija s starši, je študentsko delo z vidika študentov res pomembno.

Razlogi za opravljanje študentskega dela

Z vprašanjem o glavnih motivih za opravljanje študentskega dela s strani študentov sem pridobila podatke za potrditev tako prve kot tudi četrte hipoteze, saj se obe nanašata na razloge študentov za opravljanje študentskega dela.

Prva hipoteza je bila, da študentom študentsko delo predstavlja glavni, če ne celo edini vir dohodkov, ki jim sploh omogoča študij. To hipotezo lahko delno potrdim že z rezultati iz 5. vprašanja (glej prilogo A, vprašanje 5), saj so odgovori pokazali, da je 25 % (51 anketirancev) takih, ki si celotne stroške študija krijejo sami, in kar 57,35 % (117 anketirancev) prispeva vsaj del. Vseeno pa me je zanimalo, kateri motiv je študentom najpomembnejši, zato sem v 14. vprašanju študente spraševala po glavnih motivih za opravljanje študentskega dela. Študentje so označili pomembnost razlogov za opravljanje študentskega dela na lestvici od 1 do 5; in sicer so trditve, ki so prikazane v tabeli 3.5.1.6, označili na merski lestvici z ocenami od 1 do 5, pri čemer je 1 pomenilo, da trditev ne drži, 5 pa, da popolnoma drži.

Tabela 3.5.1.6: Motivi za opravljanje študentskega dela

	1	2	3	4	5	\bar{x}
potrebujem denar za študij	60	54	36	21	33	2,574
varčujem za prihodnost	36	57	54	33	24	2,765
varčujem za potovanje	15	27	57	66	39	3,428
želim navezati stik z delodajalcem	21	18	21	60	84	3,824
želim pridobiti delovne izkušnje	3	6	15	42	138	4,5

\bar{x} = povprečna vrednost ocene

Rezultati v zgornji tabeli kažejo, da je glavni motiv študentov za opravljanje študentskega dela pridobivanje delovnih izkušenj, pa tudi navezovanje stikov s potencialnimi delodajalci. Presenetljivo so pri tem vprašanju študentje kot najmanj pomemben razlog navedli potrebo po denarju za financiranje študija, kar delno izpodbija prvo hipotezo, da študentje potrebujejo študentsko delo za financiranje svojega študija, vendar pa 1. hipoteze vseeno ne morem popolnoma zavreči, saj študentje, kot sem že omenila, v veliki večini pokrivajo vsaj del stroškov svojega študija, študentsko delo pa je poleg štipendij edini legalen način za pridobitev sredstev študentov.

Četrto hipotezo lahko na podlagi zgoraj podanih rezultatov potrdim, saj je, poleg pridobivanja delovnih izkušenj, navezovanje stika s potencialnimi delodajalci najpomembnejši motiv anketirancev za opravljanje študentskega dela. Da bi hipotezo podrobneje preverila, sem analizirala tudi možnost redne zaposlitve študentov v podjetju, kjer trenutno opravljajo delo preko napotnice. Izkazalo se je (glej prilogo A, vprašanje 9), da je največ takih, ki imajo v podjetju, kjer opravljajo študentsko delo, možnost redne zaposlitve (39,71 %), najmanj pa je takih, ki te možnosti sploh nimajo (16,67 %). Glede na odgovore večina delodajalcev študentsko delo uporabi za preverjanje potencialnih kadrov in ne zgolj zaradi nižjih stroškov. Res pa je, da nekateri delodajalci lahko študente zavajajo, češ, da jih bodo redno zaposlili, če se bodo izkazali, in tako študentje dajo vse od sebe, da bi si v prihodnosti zagotovili redno zaposlitev. Vprašanje, ki se zastavlja, pa je, ali jih po preteku študentskega statusa delodajalci nato dejansko zaposlijo. Načeloma lahko četrto hipotezo potrdim, vprašanje pa je, kako se stvari odvijajo v praksi. Vsekakor je eden od možnih in verjetnih scenarijev, da delodajalci študentom dajejo občutek, da imajo možnost redne zaposlitve, kar študente spodbudi k še bolj učinkovitemu delu in v delo vlagajo še več truda. Po izgubi študentskega statusa pa

delodajalci študenta nočejo ali pa niti ne morejo zaposliti, saj sistemizacija dela v podjetju ne predvideva novih delovnih mest.

Vpliv študentskega dela na dokončanje študija

Študentsko delo ima poleg svojih pozitivnih lastnosti tudi negativne učinke, med katerimi se najbolj izpostavlja zanemarjenje študija oziroma kvalitete študija. Študenti študirajo toliko, kolikor je potrebno za opravljanje izpitov s pozitivno oceno, saj jim zaradi dela čas ne dopušča kaj več, podaljšujejo absolventski staž, včasih tudi na željo delodajalcev. Za preverjanje te hipoteze sem tako uporabila starost anketiranih študentov in njihov trenutni status. V analizo sem vključila tiste anketirance, ki so stari 24 let in več, saj naj bi študentje, če bi študij dokončali redno v vseh rokih, zaključili šolanje najkasneje do 23. leta. Skupaj je bilo teh študentov 132, v tabeli 3.5.1.7 pa sem jih razvrstila glede na njihov status.

Tabela 3.5.1.7: Vpliv študentskega dela na dokončanje študija

starost	status			skupaj
	1-4 letnik	absolvent	drugo*	
24	15	33	/	48
25	9	51	3	63
26	9	6	/	15
27	/	5	1	6
skupaj	33	95	4	132

* status izrednega dijaka (3), magisterij (1)

Iz tabele je razvidno, da je med 132 študenti, starejšimi od 24 let, največ takih, ki imajo status absolventa (71,97 %), med temi pa jih je največ starih 25 let (53,68 %). Starost dokončanja študija se nedvomno podaljšuje, zanimivo pa je tudi dejstvo, da so pod »drugo« kar trije navedli, da imajo status izrednega dijaka, za kar pa je možen razlog možnost opravljanja del preko napotnic, ali pa pri teh letih še niso dokončali srednje šole. Med vsemi anketiranimi pa je le eden odgovoril, da nadaljuje šolanje na magisteriju. Povezanost spremenljivk sem preverila analizo s Hi-kvadrat testom in Cramerjevim koeficientom V. Signifikanca pri Hi-kvadrat testu kaže, da med spremenljivkama obstaja statistično značilna povezanost, saj je znašala 0,001, se pravi manj kot 0,05. Cramerjev koeficient V znaša 0,287, kar pomeni, da med spremenljivkama obstaja močna povezanost.

Hipotezo, da študentsko delo podaljšuje čas študija, lahko na podlagi pridobljenih podatkov potrdim, saj se je starostna meja dvignila tudi do 27 let, kjer pa se hkrati pojavi novo vprašanje, in sicer kako študentom uspe podaljšati svoj absolventski staž za toliko časa in zakaj? Mladi imajo veliko znanja in kompetenc, ne manjka jim inovativnosti, še posebej, če lahko stvari obrnejo sebi v prid. Nekatere »luknje« v sistemu študentom omogočajo, da se vpišejo na drugo univerzo oziroma višješolski zavod, kjer se evidenca vpisanih študentov vodi ločeno kot pri vpisih na univerzah. Študenti se tako, seveda le na papirju, vpišejo na študijske programe, kjer je veliko prostih mest in si s tem zagotovijo status še za eno leto. Po drugi strani pa ti višješolski zavodi to dopuščajo, zvišujejo vpisnino, ki je v končni fazi čisti profit, saj z »navideznimi študenti« tako rekoč nimajo nobenih stroškov. Podobna zgodba se dogaja tudi pri institucijah, ki izvajajo srednješolsko izobraževanje. Študenti brez statusa tako pridobijo status izrednega dijaka, ki po Zakonu o visokem šolstvu (ZViS 2004) lahko opravlja začasna in občasna dela prek napotnice pooblaščenih agencij.

Če upoštevamo dejstvo, da so anketirani kot glavni motiv navedli željo po pridobitvi delovnih izkušenj in navezovanje stikov s potencialnimi delodajalci, je to nedvomno povezano s položajem mladih na trgu delovne sile, kjer je ta doživlja podobno usodo kot »trg odrasle delovne sile«, pogosto celo bolj potencirano, saj je gospodarska kriza na začetku devetdesetih let prejšnjega stoletja med drugim povzročila zmanjšanje stopenj delovne aktivnosti in povečanje stopenj brezposelnosti za celotno populacijo, še posebej za mlade (glej Ignjatovič 2006: 66). Mladi se tako bojijo že tako težavnega prehoda na trg delovne sile, zato podaljšujejo svoj študentski status, da bi si zagotovili trden stik in delo pri delodajalcih. Na tak način tudi Univerza opravlja svojo socialno funkcijo.

Cena študentskega dela

Študentje delodajalcem predstavljajo nižji strošek kot redno zaposleni, kar sem že predstavila s hipotetičnim izračunom stroška delodajalca v obeh primerih (glej tabelo 2.4.3.1 in tabelo 2.4.4.1). Na kakšna in kako zahteva mesta jih delodajalci zaposlujejo, bom ugotavljala pri analizi drugega vprašalnika, ki so ga izpolnjevala podjetja, zdaj pa se bom z namenom preveritve podhipoteze H5a osredotočila na ceno, ki jo ima študentsko delo, in na minimalno ceno, za katero so študentje pripravljeni delati.

V spodnji tabeli 3.5.1.8 sem v pet razredov razdelila višine urnih postavk študentov.

Tabela 3.5.1.8: Urna postavka

urna postavka	frekvenca
manj kot 3 EUR	12
3 - 3,99 EUR	132
4 - 4,99 EUR	45
5 - 5,99 EUR	6
več kot 6 EUR	9
skupaj	204

Iz tabele je razvidno, da je cena študentskega dela zelo različna, saj ta znaša od manj kot 3 EUR na uro pa vse do 6 EUR in več. Največ je takih (64,71%), ki zaslužijo med 3 in 4 EUR na uro, sledijo pa jim tisti, ki zaslužijo med 4 in 5 EUR (22,06 %), čeprav je odstotek teh precej manjši. Vprašanje o ceni dela sem zastavila tudi podjetjem, kar bom opisala v analizi drugega vprašalnika. Takih, ki so svojo ceno dela spustili pod 3 EUR, je zelo malo (5,97 %). 3 EUR predstavljajo 718,92 nekdanjih tolarjev, kar pa se ne sliši tako malo kot 3 EUR. Je pa dejstvo, da so se z uvedbo evra zvišale tudi cene življenjskih in drugih potrebščin, in je dokaj visoka cena študentskega dela lahko tudi odraz tega. Povprečna urna postavka študentskega dela znaša 3,85 EUR (923,31 SIT). Ob predpostavki, da študentje delajo polni delovni čas, se pravi 160 ur mesečno, njihov zaslužek mesečno v povprečju znaša 616,5 EUR, pri čemer je povprečna mesečna neto plača za januar 2008 v Sloveniji znašala 864,43 EUR, bruto pa 1.387,06 EUR (Statistični urad RS 2008). **Ob tem rezultatu in hipotetičnem izračunu povprečnih stroškov delodajalcev ob danih rezultatih študentsko delo v Sloveniji, vsaj z vidika cene dela, predstavlja nelojalno konkurenco, saj je strošek delodajalca za več kot polovico nižji, v primeru, da zaposli študenta.** Pri zadnjem vprašanju, kjer sem spraševala študente, ali imajo občutek, da predstavljajo redno zaposlenim nelojalno konkurenco, pa se je izkazalo, da se kar nekaj študentov zaveda tega dejstva, saj je 30,88 % odgovorilo pritrdilno. Največ pa je bilo takih, ki so odgovorili z »mogoče« (37,25 %), kar bi lahko pojasnili s tem, da študenti ne razmišljajo o tem, kako njihovo delo vpliva na druge subjekte na trgu dela oz. brezposelne. Še več, pri enem odgovoru je nekdo celo zapisal, da verjetno sicer predstavlja nelojalno konkurenco, a vseeno je to vprašanje enostransko in ne upošteva potreb študentov po zaslužku. Treba bi bilo torej najti kompromis, ki bi za občasna in začasna dela omogočal

enake možnosti, tako študentom kot tudi brezposelnim iskalcem zaposlitve na trgu delovne sile.

Da bi ugotovila dejanski mesečni zaslužek študentov in posledično tudi strošek delodajalca, sem študente, poleg cene svojega dela na uro, vprašala tudi o mesečnem zaslužku, saj ni nujno, da študentje, ki opravljajo študentsko delo, delajo 160 ur na mesec, oziroma tudi tisti, ki delajo 8-urni delavnik, ne delajo nujno pet dni v tednu. Mesečne zaslužke študentov sem zaradi lažje obdelave razdelila v 6 razredov glede na višino mesečnega dohodka, kot prikazuje tabela 3.5.1.9.

Tabela 3.5.1.9: Mesečni zaslužek študentov

mesečni zaslužek	frekvenca
manj kot 200 EUR	9
201 - 300 EUR	30
301 - 400 EUR	39
401 - 500 EUR	45
501 - 600 EUR	30
več kot 600 EUR	51
skupaj	204

Študentje v povprečju zaslužijo približno 455 EUR mesečno, največ pa je takih, ki zaslužijo več kot 600 EUR, kjer se postavi vprašanje, koliko več dejansko študentje zaslužijo na mesec. V vsakem primeru podatki kažejo, da količinsko študentje opravijo veliko ur mesečno, še posebej, če upoštevamo višino njihovih urnih postavk. S tem pa predstavljajo večji strošek delodajalcu, čeprav še vedno veliko manjši, kot če bi za isto delo plačeval redno zaposlenega.

Stroški delodajalca so nedvomno manjši, če zaposlijo študenta, pri katerem je že cena dela brez prispevkov nižja kot pri redno zaposlenih, čeprav je tudi ta dokaj visoka. Podhipotezo H5a lahko le delno potrdim, saj je cena študentskega dela, kot sem že omenila, v primerjavi s ceno redno zaposlenih nizka. Kljub temu, da je cena študentskega dela relativno nizka, pa tudi ta iz leta v leto bolj narašča. Da bi omenjeno hipotezo še bolj preverila, sem v nadaljevanju analizirala pripravljenost študentov, ali in za kakšno ceno so pripravljeni delati.

Študente sem tako spraševala, koliko so pripravljeni spustiti svojo ceno dela oziroma ali so pripravljeni opravljati nižje plačana dela.

Tabela 3.5.1.10: Minimalna urna postavka, za katero so študentje pripravljeni delati

minimalna urna postavka	frekvenca
manj kot 3 EUR/uro	12
3 - 3,99 EUR/uro	132
4 - 4,99 EUR/uro	45
5 - 5,99 EUR/uro	6
več kot 6 EUR/uro	9
skupaj	204

Rezultati pri tem vprašanju so enaki prejšnjemu (glej zgornjo tabelo 3.5.1.9), se pravi, da študentje niso pripravljeni spustiti cene dela pod svojo trenutno ceno. Zanimivo je, če obenem pogledamo še odgovore na vprašanje, ali so pripravljeni opravljati nižje plačana, priložnostna dela - tam je bil odstotek tistih, ki bi bili pripravljeni, če bi bilo to potrebno, najvišji in je znašal 67,65 % (glej prilogo A, vprašanje 10). To se pravi, da je percepcija nižje plačanih del danes pri študentih zelo visoka. Svoje cene niso pripravljeni spustiti, verjetno pa bi iste odgovore dobili, če bi spraševali zaposlene. Tu je najverjetneje prisotno ekonomsko racionalno obnašanje subjekta na trgu dela, ki ni pripravljen znižati cene svojega dela. Študentje naj v osnovi sicer ne bi imeli vpliv na urno postavko na trgu študentskega dela, a je povpraševanje po študentski delovni sili vedno večje in tako lahko študentje, tudi zaradi nizke zakonske reguliranosti, brez večjih težav zamenjajo delodajalca, ki je za njihovo delo pripravljen plačati višjo urno postavko. S temi podatki lahko podhipotezo H5a potrdim z malo večjo verjetnostjo kot prej, vendar pa je še vseeno ne morem povsem potrditi. Zanimivo je, da anketiranci pri konkretnem vprašanju niso spuščali cene svojega dela, pri vprašanju, ali so pripravljeni delati nižje plačana dela, pa jih je, kot sem že omenila, velika večina odgovorila, da so pripravljeni, če bi okoliščine to zahtevale. Ob primerjavi teh podatkov se zastavi vprašanje iskrenosti odgovorov, in sicer, ali so študenti res pripravljeni delati nižje plačana dela, ali pa so pri tem vprašanju dali družbeno pričakovane odgovore, saj se je pri konkretnih podatkih pokazala čisto drugačna slika.

Povezanost študentskega dela s smerjo študija

Študentje so pri vprašanju o motivih za opravljanje študentskega dela kot glavni motiv navedli delovne izkušnje in stik z delodajalcem, zato me je zanimalo, koliko je delo, ki ga študentje trenutno opravljajo, povezano smerjo njihovega študija.

Analizirala sem še podatke za preveritev podhipoteze H5b, kjer me je zanimala **stališče** anketirancev glede vsebinske povezanosti med študentskim delom in smerjo študija (glej tabelo 3.5.1.11).

Tabela 3.5.1.11: Povezanost študentskega del s smerjo študija

1 = delo ni popolnoma nič povezano s študijem, 5 = delo je popolnoma povezano s smerjo študija

	povezanost	frekvenca
1	Ni povezave	27
2	Obstaja rahla povezava	18
3	Delna povezava	42
4	Močna povezava	63
5	Delam to, kar študiram	54
skupaj		204

Podatki kažejo, da je v percepciji pri večini študentov delo, ki ga opravljajo, zelo močno povezano s smerjo študija (30,88 %) oziroma opravljajo delo v svoji (bodoči) stroki (26,47 %). To potrjuje zastavljeno podhipotezo H5b, da študentje opravljajo dela, ki so povezana s smerjo njihovega študija. Na to nakazujejo tudi poprej omenjeni njihovi motivi in želja po navezovanju stikov s potencialnimi delodajalci in nabiranje delovnih izkušenj. Študentje tako želijo preveriti svoje bodoče delovno mesto, dopolniti svoje teoretsko znanje s prakso in si morda pridobiti delovno mesto ali pa vsaj prednost pred ostalimi iskalci prve zaposlitve oziroma kolegi, ki po končanem študiju postanejo njihovi konkurenti na trgu delovne sile.

Nekatere ostale ugotovitve

Na koncu tega razdelka bom navedla še nekatere ugotovitve vprašalnika, ki sicer niso ključne za preveritev hipotez, a so se mi zdele vseeno relevantne.

Med anketiranci je bilo le 19,12 % prejemnikov katere od štipendij, med njimi pa je bilo največ takih, ki prejemajo Zoisovo, najmanj pa takih, ki prejemajo republiško štipendijo. Ta podatek bi lahko pomenil, da slovenski študentje le niso toliko ekonomsko ogroženi, saj je republiška štipendija namenjena študentom, katerih družine so ekonomsko šibke, vendar pa so ponavadi najbolj ogroženi tisti, ki padejo tik pod mejo in tako ne prejemajo štipendije, študij pa za njih še vedno predstavlja zelo visok strošek.

3.5.2 Podjetja

Opis vzorca

Tako kot študentom sem tudi podjetjem anketne vprašalnike poslala prek elektronske pošte z naslova, ustvarjenega z namenom zbiranja podatkov za diplomu. Na spletu sem poiskala elektronske naslove splošnih kadrovskih služb podjetij in jim poslala vprašalnike. Skupaj sem poslala 173 vprašalnikov, na katere mi je odgovorilo 39 podjetij, kar tudi predstavlja vzorec, ki sem ga uporabila za analizo podatkov o zaposlovanju študentov v podjetjih. Podjetja se med seboj razlikujejo po dejavnosti, ki jo opravljajo, kar pa v analizi ni igralo posebne vloge, saj se nobena hipoteza ni nanašala na razlike v podjetjih po dejavnostih. Prav tako so se podjetja razlikovala po velikosti oziroma številu zaposlenih, kar bom podrobneje opisala pri analizi podatkov. Med podjetji, ki so izpolnila vprašalnik, je bilo le eno tako, ki ne zaposluje študentov, zato ga nisem vključila v analizo pri vseh vprašanjih, ker na njih niso mogli odgovoriti, tako da je bilo v celotno analizo všteti 38 podjetij, ki zaposlujejo študente.

Motivi podjetij za zaposlovanje študentov

Kot sem že omenila, sem analizirala motive podjetij, da bi preverila hipotezi H6 in H7. V vprašalnik sem s tem namenom vključila seznam motivov (glej prilogo B, vpr. 6), kot prikazuje spodnja tabela 3.5.2.1, ki so jih so podjetja oštevilčila od 1 do 6, pri čemer je 1 pomenilo najbolj pomembn motiv, 6 pa najmanj pomemben motiv za zaposlovanje študentov v njihovem podjetju.

Tabela 3.5.2.1: Motivi podjetij za zaposlovanje študentov

	motiv za zaposlovanje študentov	pomembnost						povpr. ocena
		1	2	3	4	5	6	
1.	pokrivanje potreb po začasnih delavcih	19	8	2	2	2	5	2,342
2.	nižji stroški študentskega dela kot pri redno zaposlenih	7	13	6	6	3	3	2,842
3.	lažja in hitrejša zaposlitev študenta kot redno zaposlenega	6	7	10	11	4	/	3
4.	iskanje primernih kandidatov za nadaljnjo redno zaposlitev	3	5	12	10	7	1	3,421
5.	pomoč študentom, da zaslužijo dodaten denar za šolanje	2	1	4	8	9	14	4,657
6.	študenti imajo več kompetenc za razpisano delovno mesto kot iskalci zaposlitve prijavljeni na ZRSZZ	1	4	4	1	13	15	4,737

Motive v tabeli 3.5.2.1 sem razvrstila po pomembnosti, od najpomembnejšega navzdol. Kot prikazuje tabela, je glavni motiv podjetij za zaposlovanje študentov pokrivanje potreb po začasnih delavcih s povprečno oceno 2,342, sledijo pa mu nižji stroški študentskega dela s povprečno oceno 2,842. Tretji po vrsti je hitrejši in lažji postopek zaposlitve študentov (povprečna ocena 3), sledi pa mu rekrutiranje potencialnih bodočih kadrov s povprečno oceno 3,421. Najmanj pomembna motiva, z dokaj podobno povprečno oceno, sta pomoč študentom (povprečna ocena 4,657) in večje število kompetenc študentov (povprečna ocena 4,737).

Na podlagi pridobljenih podatkov hipoteze H6 ne morem popolnoma potrditi, saj se je izkazalo, da ne spada med najpomembnejše motive za zaposlovanje študentov v podjetjih, vendar tudi ne med najmanj pomembne, medtem ko lahko sedmo hipotezo potrdim, saj so se nizki stroški dela po pomembnosti uvrstili takoj za pokrivanjem potreb po začasnih delavcih. Kot kaže tabela 3.5.2.1, podjetja zaposlujejo študente iz različnih razlogov, kjer v nekaterih prednjačijo eni, v drugih spet drugi motivi, saj se povprečne ocene, sploh pri prvih štirih motivih, niso dosti razlikovale med seboj. Zanimiv pa je vsekakor najpomembnejši motiv za zaposlovanje študentov, pokrivanje potreb po začasnih delavcih, saj nekako ne sovпада z rezultati prejšnje ankete, kjer se je izkazalo, da večina študentov dela 8-urni delovnik in polni delovni čas (glej tabelo 3.5.1.3).

Zaslужek študentov v podjetjih

Za preverjanje hipoteze H7, ki sem jo potrdila že pri razporeditvi motivov, sta me zanimali tudi dejanska višina urne postavke in višina mesečnega zaslužka, ki ga podjetja namenijo za študenta oziroma študentsko delo.

Tabela 3.5.2.2: Urna postavka študentov v podjetjih

urna postavka	frekvenca
2-2,99 EUR	2
3-3,99 EUR	21
4-4,99 EUR	12
več kot 5 EUR	2
Drugo*	1
skupaj	38

* odvisno od zahtevnosti dela, ki ga opravljajo študentje

Povprečna urna postavka, ki jo anketirana podjetja plačujejo študentom za njihovo delo, je 3,64 EUR, kar sovpada z rezultati, ki sem jih dobila pri študentih, saj je pri njih povprečna urna postavka znašala 3,85 EUR (glej tabelo 3.5.1.8). Ob predpostavki, da študent opravlja poln delovni čas, se pravi 160 ur na mesec, strošek delodajalca znaša 582,4 EUR oziroma 681,4 EUR, če upoštevamo še vse prispevke in dajatve delodajalca.

V nadaljevanju sem preverila, koliko študentje v povprečju zaslužijo na mesec, kar prikazuje tudi spodnja tabela 3.5.2.3.

Tabela 3.5.2.3: Mesečni zaslužek študentov v podjetjih

mesečni zaslužek	frekvenca
201-300 EUR	1
310-400 EUR	7
401-500 EUR	13
501-600 EUR	10
več kot 600 EUR	7
skupaj	38

Kot prikazuje tabela 3.5.2.3, je največ takih podjetij, kjer študentje zaslužijo med 400 in 500 EUR mesečno (34,21 %). Mesečni zaslužek študentov v podjetjih je zelo razgiban in odvisen od količine dela, ki ga posamezni študenti v podjetjih opravljajo. Povprečen zaslužek študentov v anketiranih podjetjih je 326,32 EUR. To pomeni, da študent v povprečju delodajalca z upoštevanimi prispevki in dajatvami stane 381,79 EUR. Pri teh rezultatih se je pokazala razlika v odgovorih pri študentih in pri podjetjih, saj je bil pri študentih povprečni mesečni zaslužek 455 EUR, kar je več kot 100 EUR razlike. Razlag za to razliko je lahko več, najbolj verjetna je ta, da anketirana podjetja ne zaposlijo študentov v tolikšnem obsegu, da bi opravljali 8-urni delovnik, možno pa je tudi, da kadrovske službe nimajo natančnega pregleda nad številom opravljenih ur študentov in izplačil, še posebej če gre za večje podjetje, kjer imajo veliko študentov. Najbolj pesimističen odgovor na obstoječe razlike v rezultatih pa bi bil, da so anketiranci obkrožili srednjo vrednost, da ne bi preveč izstopali od povprečja.

Zaposlovanje v podjetjih ob enakih stroških študentske in ostale delovne sile

Stroški, kot sem že poudarila, so zagotovo eden odločilnih dejavnikov odločanja v podjetjih, tudi glede zaposlovanja. Tako me je zanimalo, ali bi podjetja ob enakih stroških delovne sile za določeno delo raje zaposlila študenta, ali pa bi redno zaposlila nekoga drugega. Pridobljeni rezultati so prikazani v spodnji tabeli 3.5.2.4, pri čemer sem pri tem vprašanju upoštevala vsa podjetja, tudi tistega, kjer trenutno ne zaposlujejo študentov.

Tabela 3.5.2.4: Zaposlovanje ob enakih stroških celotne delovne sile

Koga bi raje zaposlili, če bi bili stroški dela redno zaposlenega in študenta enaki?

zaposlitev ob enakih stroških	frekvenca
študenta	5
redno	16
ne vemo	12
drugo*	6
skupaj	39

* odvisno od tega, za kakšno delo bi šlo oziroma kdo bi bolj izpolnjeval pogoje

Tabela kaže, da bi večina podjetij ob enakih stroški delovne sile raje kot študenta (12,82 %) redno zaposlila nekoga drugega (41,03 %). Ravno tako je visok odstotek tistih podjetij, ki ne vedo, kako bi ravnala v takšnem primeru (30,77 %), pri 15,39 % podjetij pa bi zaposlili najbolj primerne kandidata oziroma tistega, ki bi izpolnjeval največ pogojev. Hipotezo H7 lahko na podlagi pridobljenih rezultatov potrdim, saj se po njej ravna skoraj polovica vprašanih podjetij.

Število študentov v podjetjih

Pri preverjanju zadnje hipoteze in njene podhipoteze me je zanimalo, koliko študentov imajo podjetja glede na število zaposlenih, zato sem tu združila dve spremenljivki, in sicer število zaposlenih v podjetju in število študentov. V podjetjih študentska delovna sila v povprečju predstavlja kar 23,59 % vseh, ki delajo v podjetjih, kar nedvomno potrjuje hipotezo H8, da študentska delovna sile predstavlja vsaj 10 % vseh zaposlenih v podjetju. Število študentov oziroma njihov odstotek glede na vse zaposlene pa se spreminja od podjetja do podjetja (glej prilogo C). Da bi potrdila podhipotezo H8a, pa sem podjetja razdelila v skupine po velikosti, kot jih določa Zakon o podpornem okolju za podjetništvo (v nadaljevanju ZPOP-1 2007)¹⁶.

Zakon definira štiri različne velikosti podjetij, in sicer:

- **podjetje** je gospodarski subjekt, organiziran kot gospodarska družba ali samostojni podjetnik posameznik,

¹⁶ Velikost podjetij je določal ZGD (1994), od 2006 pa to definira ZPOP (2006) oziroma ZPOP-1 (2007).

- **veliko podjetje**¹⁷ je podjetje, ki ima več kot 250 zaposlenih in katerega letni prihodek presega 50 milijonov evrov oziroma letna vrednost aktive presega 43 milijonov evrov
- **srednje veliko podjetje** je podjetje, ki ima manj kot 250 zaposlenih in katerega letni prihodek ne presega 50 milijonov evrov oziroma letna vrednost aktive ne presega 43 milijonov evrov,
- **malo podjetje** je podjetje, ki ima manj kot 50 zaposlenih in katerega letni prihodek ne presega 10 milijonov evrov oziroma letna vrednost aktive ne presega 10 milijonov evrov,
- **mikro podjetje** je podjetje, ki ima manj kot 10 zaposlenih in katerega letni prihodek ne presega 2 milijonov evrov oziroma letna vrednost aktive ne presega 2 milijonov evrov (ZPOP-1 2007).

Podjetja sem razdelila le glede na število zaposlenih, saj s podatkom o letnih prihodkih podjetij nisem razpolagala. Tabela 3.5.2.5 prikazuje povprečni odstotek študentov v podjetjih glede na njihovo velikost in skupno povprečje zaposlenih študentov v vseh podjetjih.

Tabela 3.5.2.5: Odstotki študentov glede na število vseh zaposlenih

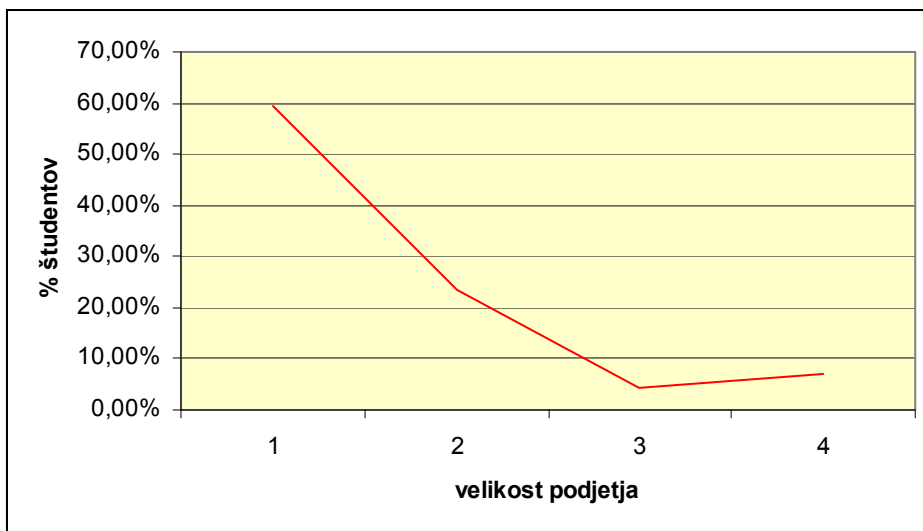
Velikost podjetja	povp. % študentov
Mikro podjetja	59,50 %
Mala podjetja	23,53 %
Srednje velika podjetja	4,39 %
Velika podjetja	6,92 %
Skupaj	23,59 %

Odstotek študentov v podjetjih se spreminja, kot prikazuje tabela, tudi glede na velikost podjetij. Tako imajo največji odstotek študentov mikro podjetja, ki v povprečju zaposlujejo več kot polovico študentov glede na vse zaposlene v podjetju (59,50 %). Sledijo jim mala podjetja, kjer študentje pokrivajo 23,53 % potreb po delavcih. Najmanj zaposlenih študentov imajo srednja velika podjetja (4,39 %), a se odstotek ne razlikuje dosti od velikih podjetij, kjer je v povprečju 6,92 % zaposlenih, študentov. Pomembno je poudariti tudi dejstvo, da je razpon zaposlenih pri velikih podjetjih zelo širok, sploh če upoštevamo le kategorijo števila zaposlenih, saj obsega (med anketiranci) od 270 do 7.400 zaposlenih (glej prilogo C). Podatke

¹⁷ Zakon ne definira posebej velika podjetja, zato so v analizi velika podjetja tista, ki imajo več zaposlenih kot srednje velika podjetja, se pravi več kot 250 zaposlenih.

iz tabele 3.5.2.5 sem prikazala tudi v spodnjem grafu 3.5.2.1, ki prikazuje, kako se spreminja krivulja števila študentov glede na velikost podjetij.

Graf 3.5.2.1: Odstotek študentov glede na število vseh zaposlenih v podjetjih



1= mikro podjetja, 2 = mala podjetja, 3 = srednje velika podjetja, 4 = velika podjetja

Hipotezo H8 lahko potrdim, saj se število študentov procentualno zmanjšuje z večanjem števila zaposlenih. Vseeno pa, kot sem že omenila, nisem razpolagala s podatkom o višini kapitala oziroma višini letnega dohodka podjetij, ki bi verjetno dala še bolj jasno sliko o pomembnosti stroškov dela za podjetja, ki si navsezadnje lahko z nižjimi stroški dela, se pravi s študentsko delovno silo lahko celo izborijo svoj obstanek na trgu dobrin in storitev oziroma ohranjajo konkurenčnost.

4. SKLEP

Študentsko delo je v Sloveniji zelo razširjeno in je poleg morebitne štipendije edini dohodek študentov. V zadnjem času je študentsko delo izgubilo svojo prvotno obliko začasnega in občasnega dela, saj je raziskava pokazala, da večina študentov (kar 76,5 %) opravlja 8-urni delovnik. Glavni motiv za tolikšen obseg študentskega dela pa, v nasprotju s pričakovanji, ni potreba po denarju za financiranje študija, ampak pridobitev delovnih izkušenj in vzpostavitev stika z morebitnimi delodajalci. Ob visoki brezposelnosti, še posebej pri iskalcih prve zaposlitve, tako delovne izkušnje in socialni kapital mladim vsekakor ublažijo prehod s področja izobraževanja na trg delovne sile.

Slovenski mladinski trg delovne sile je v zadnjih 15 letih doživljal podobno usodo kakor »trg odrasle delovne sile«, pogosto celo bolj potencirano. Tako je gospodarska kriza na začetku devetdesetih let prejšnjega stoletja med drugim povzročila zmanjšanje stopenj delovne aktivnosti in povečanje stopenj brezposelnosti za celotno populacijo, še posebej za mlade. Položaj mladih se je spremenil v drugi polovici devetdesetih let, in sicer kot posledica izboljšanja gospodarskega položaja. Delodajalci so na nova delovna mesta zaposlovali predvsem mlado delovno silo, ki je bila zaradi svoje izobraženosti in fleksibilnosti bolj zaposljiva. To pa bi lahko bil vzrok za brezposelnost oziroma težjo zaposljivost mladih danes, saj se delovna mesta, na katere so delodajalci zaposlovali v drugi polovici devetdesetih let, niso sprostila zaradi zaposlovanja delavcev za nedoločen čas, kar je ob pomanjkanju fleksibilnosti slovenskega trga delovne sile še vedno prevladujoča oblika zaposlovanja v Sloveniji.

Kot sem omenila, so štipendije (republiške, kadrovske in Zoisove) eden od virov dohodka študentov v času študija. Ugotavljam pa, da je štipendij v Sloveniji premalo. Še več: po statističnih podatkih se število kadrovskega štipendij celo zmanjšuje. Menim, da bi z dobro reorganizacijo štipendiranja, predvsem kadrovskega, lahko omilili velik obseg študentskega dela, kar bi pripomoglo k boljši kakovosti študija po eni strani in ohranjanju in razvoju socialnega kapitala po drugi. Področje kadrovskega štipendiranja bi se dalo, po mojem mnenju, tudi bolj pravično urediti, če bi razpis za dodeljevanje vodil in v končni fazi tudi podeljeval Zavod RS za zaposlovanje in ne delodajalci sami. S tem bi se izognili nepotizmu, ki je prisoten pri dodeljevanju teh štipendij, saj bi se delodajalcem dodelilo štipendista s strani Zavoda, podjetja pa bi potem spremljala in ocenjevala nadaljnji razvoj svojega potencialnega kadra.

Izhodiščno hipotezo, da *študentsko delo prinaša koristi tako študentom kot podjetjem*, lahko v splošnem potrdim, saj je raziskava pokazala, da študentsko delo dejansko prinaša koristi študentom in podjetjem, tako z ekonomskega vidika kot socialnega. Seveda pri vprašanju koristi ne gre pozabiti na brezposelne na trgu delovne sile. Tem študentje predvsem s svojo nizko ceno dela predstavljajo nelojalno konkurenco, saj bi morali iskalci zaposlitve svojo ceno dela krepko spustiti, če bi želeli konkurirati študentski delovni sili. Poleg nizke cene dela pa konkurenčnost študentov še dodatno podkrepijo lastnosti študentske delovne sile, kot so izobraženost oziroma sveže znanje, prilagodljivost, fleksibilnost, iznajdljivost ipd.

Analiza rezultatov je pokazala, da večina študentov (38 %) same sebe vidi kot nelojalno konkurenco na trgu delovne sile. Hkrati pa so ostali rezultati po drugi strani pokazali, da študentje študentsko delo potrebujejo za financiranje študija in tudi za morebitno nadaljnjo zaposlitev.

Pri iskanju rešitve problema nelojalne konkurence študentskega dela nedvomno predstavlja dobro izhodišče dejstvo, da so podjetja pripravljena, ob enakih stroških dela, redno zaposliti delavca (glej tabelo 3.5.2.4). Ključno rešitev tako vidim v oblikovanju sistema, ki bo pomenil kompromis in zadovoljstvo podjetjem, brezposelnim in študentom.

Treba bi bilo razmisliti o ukrepih, ki bi združili fleksibilno naravo študentskega dela kot oblike začasne zaposlitve, njegovo nizko regularnost ter izboljšali pravni in socialni položaj tistih, ki opravljajo začasna dela. To pa bi se po mnenju Damijana (2007) dalo doseči z združitvijo lastnosti, ki jih imata sedanjí davčni status študentskega dela ter delo na podlagi podjemne ali avtorske pogodbe. Tako ureditev poznajo v Nemčiji, kjer so leta 2000 uvedli t.i. mini – jobs, od leta 2003 pa se te zaposlitve imenujejo 400€ - jobs.

S to idejo pa se zopet odprejo nova vprašanja in problemi, in sicer: koliko so se pripravljene brezposelni prilagoditi razmeram in celo spustiti ceno svojega dela, da bi konkurirali študentski delovni sili. Poleg tega pa se pojavi tudi problem vpliva na ceno dela, ki je določena tržno oziroma institucionalno. Potrebne bi bile temeljite raziskave med vsemi vpletenimi subjekti, priprava zakonodaje in uvedba takšne ureditve, ki bi morda prinesla dolgoročno rešitev problema nelojalne konkurence študentskega dela na trgu delovne sile.

LITERATURA

1. Arrow, Kenneth J. (1973): Higher Education as a Filter. *Journal of Public Economics* 2 (3), 193–216. Amsterdam: North-Holland.
2. Ashton, D. N., M. J. Maguire in M. Spilsbury (1990): *Restructuring the Labour Market. The Implications for Youth*. Basingstoke: Macmillan.
3. Beck, Ulrich (1992): *Risk Society: Towards a New Modernity*. London: SAGE Publications.
4. Becker, Gary S. (1964): *Human Capital. A theoretical and Emperical Analysis, with Special Reference to Education*. New York: National Bureau of economic research, Columbia University Press.
5. Bevc, Milena (1991): *Ekonomski pomen izobraževanja*. Radovljica: Inštitut za ekonomska raziskovanja.
6. Clark, Charles M. A. (1987): Equilibrium, Market Process and Historical time. *Journal of Postkeynesian Economics* 10 (2), 17–24.
7. Damijan, Jože P. (2007): Mini zaposlitve za 400 evrov. *Časnik Finance* 3. 4, 4.
8. Descy, Pascaline in Manfred Tesslering (2001): *Individual performance, transition to working life and social exclusion. Trainnig and learning for competence. Second report on vocational training research in Europe*. Luxemburg: Office for official Publications of European Communities.
9. Dobrin, Tanja (1995): Formalne in dejanske možnosti fleksibilnega zaposlovanja. *Podjetje in delo* 21 (2), 171–182.
10. Dow, Sheila (1987): *Macroeconomic Thought: a Methodological Approach*. Oxford: Basil Blackwell.
11. Eichner, Alfred S., ur. (1979): *A Guide to Post-Keynesian Economics*. New York: M.E. Sharpe.
12. Felstead, Alan in Nick Jawson, ur. (1999): *Global Trends in Flexible Labour*. London: Macmillan Business.
13. Furlong, A in F. Cartmel (2006): *Young people and Social Change: New Perspectives*. Maidenhead: Open University Press.
14. Galí, Jordi, Gertler Mark in J. David López Salido (2007): Markups, Gaps and Welfare of Business Fluctuations. *The Review of Economics and Statistics* 89 (1), 44–59.

15. Gruchy, Allan (1987): *The Reconstruction of Economics: An Analysis of the Fundamentals of Institutional Economics*. New York: Greenwood Press.
16. Hopkins, Ed (2005): *Job Market Signaling of Relative Position, or Becker married to Spence*. Edinburgh: Edinburgh School of Economics.
17. Ignjatovič, Miroljub (2002): *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
18. Ignjatovič, Miroljub (2006): Položaj mladih na trgu delovne sil. *IB revija* 40 (4), 66–69.
19. Ivančič, Angela (1999): *Izobraževanje in priložnosti na trgu dela*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
20. Jeraj, Tomaž (2005): *Študentsko delo - vir pridobivanja kadrov da ali ne?* Ljubljana: Atama d.o.o..
21. Johnes, Geraint (1993): *The Economics of Education*. Houndmills: The Macmillan Press.
22. Kajzer, Alenka (1991): *Trg delovne sile in povezanost gibanj realnih plač, zaposlenosti in proizvodnje*. Magistrsko delo. Maribor: Ekonomsko-poslovna fakulteta.
23. Keynes, John Maynard (1957): *The general theory of employment interest and money*. New York, London: MacMillan.
24. Lah, Marko in Branko Ilič (2007): *Temelji ekonomije*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
25. Lavoie, Mark (1992): *Foundation of Post- Keynesian Economic Analysis*. Aldershot: Edward Elgar.
26. McConnel, R. Cambell in Brue L. Stanley (1986): *Contemporary Labour Economics*. New York: Mcgraw-Hill Book Company.
27. Merhar, Vilijem (2000): *Politična ekonomija*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
28. Miles, David in Scott Andrew (2002): *Macroeconomics, understanding the wealth of nations*. London: John Wiley & Sons, inc.
29. Mincer, Jacob (1974): *Schooling Experience and Earnings*. New York: National Bureau of Economic Research, Columbia University Press.
30. Moore, Basil (1973): *An Introduction of Modern Economic Theory*. New York: Free Press.

31. Neumark, David in William Wascher (1995): Minimum Wage Effects On Employment and School Enrollment. *Journal of Business and Economic Statistics* 13 (2), 199–206.
32. Noldeke, Georg in Eric Van Dame (1990): *Signaling in a Dynamic Labour Market*. Oxford: The Review of Economic Studies.
33. Norčič, Oto (2000): *Razvoj in temelji sodobne ekonomske misli*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
34. Ramšak, Franci, ur. (2007): *Gospodarski subjekti na trgu - posodobitev gospodarskega prav*. Maribor: Pravna fakulteta, Inštitut za gospodarsko pravo.
35. Senjur, Marjan (2001): *Mikroekonomija majhnega odprtega gospodarstva*. Maribor: Mer Evrocenter.
36. Senjur, Marjan (2002): *Razvojna ekonomika, teorije in politike gospodarske rasti in razvoja*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
37. Smith, Stephen W. (1994): *Labour Economics*. London: Routledge.
38. Spence, Michael (1973): Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics* 87 (3), 355–374.
39. Sušjan, Andrej (1993): *Teoretični in metodološki vidiki analize vpliva investicij na cene in razdelitev*. Doktorska disertacija. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
40. Sušjan, Andrej (1995): *Postkeynesianska ekonomska teorija, vzpostavljanje alternative neoklasični ekonomiki*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
41. Sušjan, Andrej (2006): *Uvod v zgodovino ekonomske misli*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
42. Svetlik, Ivan in Sonja Pirher, ur. (1994): *Zaposlovanje: Približevanje Evropi*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
43. Swinkels, M. Jeroen (1999): *Education Signalling with Preemptive Offers*. Oxford: The review of Economic Studies.
44. Thurow, Lester Carl (1975): *Generating Inequality*. New York: Basic Books.
45. Trbanc, Martina in Dorotea Verša (2002): Zaposlovanje mladih. V Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kejzar in Martina Trbanc (ur.): *Politika zaposlovanja*, 338–369. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
46. Wallace, Claire (2003): *Research Report / Households, Work and Flexibility Research Consortium*. Dunaj: HWF Research Consortium.
47. Williamson, Oliver (1983): *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications*. New York: The Free Press.

PRAVNI VIRI

1. *Pravilnik o štipendiranju* (2007). Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije 57.
Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200757&stevilka=3043> (4. april 2008).
2. Vlada RS, Ministrstvo za delo družino in socialne zadeve (2007): *Predlog Zakona o štipendiranju*. Ljubljana. Dostopno na http://www2.gov.si/zak/Pre_Zak.nsf/067cd1764ec38042c12565da002f2781/de045c103fd7249fc12572c20029c79f?OpenDocument&ExpandSection=1 (13. november 2007).
3. *Zakon o delovnih razmerjih* (ZDR) (2002). Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije 42. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200242&stevilka=2006> (12. maj 2007).
4. *Zakon o dodatni koncesijski dajatvi od prejemkov, izplačanih za občasna in začasna dela študentov in dijakov (uradno prečiščeno besedilo)* (ZDKDPŠ-UPB1) (2007). Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije 24. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200724&stevilka=1212> (21. januar 2008).
5. *Zakon o dohodnini (uradno prečiščeno besedilo)* (ZDoh-1-UPB2) (2005). Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije 70. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200570&stevilka=3113> (17. marec 2007).
6. *Zakon o dohodnini* (ZDoh-2) (2006). Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije 117. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2006117&stevilka=5013> (8. oktober 2007).
7. *Zakon o podpornem okolju za podjetništvo* (ZPOP-1) (2007). Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije 102. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/content?id=83059> (5. marec 2008).
8. *Zakon o preprečevanju omejevanja konkurence* (ZPOmK) (2004). Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije 37. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200437&stevilka=1599> (18. junij 2007).
9. *Zakon o skupnosti študentov* (ZskuS) (1994). Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije 38. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/content?id=69517> (15. januar 2008).

10. *Zakon o štipendiranju (ZŠtip)* (2007). Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije 59. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200759&stevilka=3157> (15. februar 2008).
11. *Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD)* (1999). Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije 56. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=199956&stevilka=2652> (15. september 2007).
12. *Zakon o varstvu konkurence (ZVK)* (1993). Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije 18. Dostopno na http://www2.gov.si/zak/zak_vel.nsf/zakposop/1993-01-0816?OpenDocument (9. junij 2007).
13. *Zakon o varstvu pred požarom (uradno prečiščeno besedilo) (ZVPoz-UPB1)* (2007). Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije 3. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=20073&stevilka=102> (13. marec 2008).
14. *Zakon o visokem šolstvu (ZViS)* (2004). Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije 100. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/content?id=51192> (13. december 2007).
15. *Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (uradno prečiščeno besedilo) (ZZZPB-UPB1)* (2006). Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije 107. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2006107&stevilka=4584> (11. marec 2008).
16. *Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ)* (2005). Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije 100. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2005100&stevilka=4340> (17. avgust 2007).
17. *Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (uradno prečiščeno besedilo) (ZZVZZ-UPB3)* (2006). Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije 72. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200672&stevilka=3075> (5. marec 2007).

OSTALI VIRI

1. Center za promocijo znanja (2004): *Intervju s prof. dr. Janom Makarovičem v okviru izvedbe Evalvacijske študije Zoisovih štipendij*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/SLO/Dejavnost/Analize/2005/EvalZoisStipPriloga.pdf> (15. februar 2008).

2. E-študentski servis (2008): *Napoved za dohodnino*. Dostopno na <http://www.studentski-servis.com/Studenti/Dohodnina/Napoved-za-dohodnino> (12. februar 2008).
3. Gospodarska zbornica Slovenije (2008): *Register članov*. Dostopno na <http://www.gzs.si/register/iskanje.asp> (23. april 2008).
4. Inštitut za računovodstvo (2007): *Kako zaposliti delavca*. Dostopno na http://www.iracunovodstvo.eu/ArticleInfo.aspx?article_id=24 (6. avgust 2007).
5. Koprski študentski servis (2006): *Postopek zaposlitve*. Dostopno na http://www.serving.si/index.php?option=com_content&task=view&id=4&Itemid=19 (16. junij 2007).
6. MDDSZ, Inšpektorat za delo (2007): *Delo dijakov in študentov*. Dostopno na http://www.id.gov.si/si/pogosta_vprasanja_in_odgovori/varnost_in_zdravje_pri_delu/1_delo_dijakov_in_studentov/#c16787 (15. november 2007).
7. Mekina, Borut (2008): Rušenje sistema. *Tednik Mladina*, 13. 6. Dostopno na http://www.mladina.si/tednik/200824/rusenje_sistema (17. junij 2008).
8. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Inšpektorat RS za delo (2005): *Delo otrok mlajših od 15 let, vajencev, dijakov in študentov*. Dostopno na <http://www.id.gov.si/index.php?id=5607> (23. november 2007).
9. Ministrstvo za finance, Davčna uprava Republike Slovenije. (2008): *Dohodnina, pojasnila za fizične osebe*. Dostopno na http://www.durs.gov.si/si/fizicne_osebe/dohodnina_za_fizicne_osebe_pojasnila/ (12. junij 2008).
10. Ministrstvo za gospodarstvo, Urad Republike Slovenije za varstvo konkurence (2007): *Nelojalna konkurenca*. Dostopno na http://www.uvk.gov.si/si/pojem_konkurence/nelojalna_konkurenca/ (15. januar 2007).
11. Pajnikihar, Tatjana (2003): *Fleksibilnost trga dela v Sloveniji z vidika zaznav podjetij in posameznikov*. Dostopno na <http://www.sicenter.si/pub/Raziskava-september%2003-KONcNA.pdf> (28. oktober 2007).
12. Portal z računovodskimi in davčnimi informacijami (2008): *Testni izračun plač*. Dostopno na http://www.racunovodja.com/izracuni/place2008/opa_olajsava/ (10. februar 2008).

13. Sicherl, Pavle in Matija Remec (2003). *Households, work and flexibility. EU fifth Project 2000–2003*. Dostopno na http://www.sicenter.si/pub/05_HWF_Literature_Slovenia_final_WW3.pdf (22. marec 2008).
14. Sindikat brezposelnih delavcev Slovenije (2005): *Zaposlovanje*. Dostopno na <http://www.sbds.si/svetovanje/zaposlovanje.htm> (11. februar 2008).
15. Spletna stran študentskega servisa Manpower (2008): *Informativni izračun plače*. Dostopno na http://www.manpower.si/domov/informativni_izracun_place/ (27. marec 2008).
16. Statistični urad RS (2008): *Poročilo o gibanju plač za januar 2008*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije 33. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200833&stevilka=1295> (15. april 2008).
17. Varuh človekovih pravic (2004): *Letno poročilo 2004*. Dostopno na <http://www.varuh-rs.si/index.php?id=948> (22. januar 2008).
18. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2007): *Letno poročilo 2006*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp06/LP2006LJ.pdf> (17. junij 2007).
19. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2007a): *Štipendije*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/dejavnost/stipendije/ZOIS/Razpis.pdf> (18. januar 2008).
20. Zimmermann, Guido (2003): Optimal Monetary Policy: A New Keynesian view. *The Quarterly journal of Austrian Economics* 6 (4), 61 – 72. Dostopno na http://www.qjae.org/journals/qjae/pdf/qjae6_4_5.pdf (14. november 2007).
21. ZRSZZ (2006): *Kako zaposliti delavca*. Dostopno na <http://www.ess.gov.si/slo/dejavnost/knjigeinzlozenke/zlozenke/kakozaposlitedelavca.htm> (22. julij 2007).

PRILOGE

Priloga A: Vprašalnik o študentskem delu za študente

ANKETA »ŠTUDENSKO DELO«

1. SPOL M Ž

2. STAROST _____

3. TRENUTNI STATUS

- a) 1. letnik fakultete
- b) 2. letnik fakultete
- c) 3. letnik fakultete
- d) 4. letnik fakultete
- e) absolvent
- f) drugo _____

4. KJE BIVAŠ V ČASU ŠTUDIJA

- a) doma, pri starših
- b) v študentskem domu
- c) v najemniškem stanovanju
- d) drugo _____

5. KDO FINANCIRA TVOJ ŠTUDIJ (stroški bivanja, prehrane, učbenikov)

- a) vse starši
- b) starši financirajo del, del pa si plačujem sam-a
- c) vse stroške študija pokrivam sam-a
- d) drugo _____

6. ALI SI ŽE OPRAVLJAL DELO PREKO ŠS

- a) da
- b) ne

7. ČE DA, JE TO DELO (BILO)

- a) priložnostno – do 1 tedna,
- b) med počitnicami
- c) pomagam v družinskem podjetju
- d) vsak dan 8-urni delovnik
- e) drugo _____

8. JE TVOJE DELO PREKO ŠS POVEZANO S SMERJO TVOJEGA ŠTUDIJA

(označi s številom od 1 do 5; pri čemer 1 pomeni, da ni delo niti malo povezano s smerjo in 5, da je popolnoma v smeri tvojega študija)

1 2 3 4 5

9. ALI IMAŠ MOŽNOST REDNE ZAPOSLOTITVE V PODJETJU KJER OPRAVLJAŠ ŠTUDENSKO DELO?

- a) da
- b) ne
- c) mogoče, če se bom izkazal-a
- d) ne vem
- e) drugo _____

10. BI OPRAVLJAL DELO PREKO ŠS, ČE BI BILA PONUJENA LE PRILOŽNOSTNA DELA V PRAVEM POMENU BESEDE ; nižje plačano sezonsko delo, delo za šankom, v tovarni ...

- a) da
- b) ne
- c) odvisno od plačila in nuji po zaslužku
- d) ne vem
- e) drugo _____

11. KOLIKO V POVPREČJU ZASLUŽIŠ NA URO

- a) manj kot 2€
- b) 2 – 2,49 €
- c) 2,5 – 2,99 €
- d) 3 – 3,49 €
- e) 3,5 – 3,99 €
- f) 4 – 4,49 €
- g) več kot 4,5 €

12. KOLIKO POVPREČNO ZASLUŽIŠ NA MESEC

- a) manj kot 200 €
- b) 201 – 300 €
- c) 301 – 400 €
- d) 401 – 500€
- e) 501 – 600 €
- f) več kot 600 €

13. MINIMALNA URNA POSTAVKA ZA KATERO SI PRIPRAVLJEN-A DELATI PREKO ŠTUDENSKEGA SERVISA

_____ € / h

14. GLAVNI MOTIV ZA OPRAVLJANJE ŠTUDENTSKEGA DELA

Označi trditev od na lestvici 1 do 5 pri čemer 1 pomeni da trditev nikakor ne drži, 5 pa, da trditev popolnoma drži

- a) potrebujem denar za plačevanje študija 1 2 3 4 5
- b) varčujem za prihodnost 1 2 3 4 5
- c) varčujem za potovanje 1 2 3 4 5
- d) želim navezati stik s potencialnimi delodajalci 1 2 3 4 5
- e) želim si pridobiti delovne izkušnje 1 2 3 4 5

15. ALI PREJEMAŠ KATEROKOLI OD ŠTIPENDIJ

- a) da, Zoisovo
- b) da, Republiško
- c) da, Kadrovsko / pri podjetju _____
- d) ne

16. SE TI ZDI, DA ZARADI RELATIVNO NIZKE CENE SVOJEGA DELA PREDSTAVLJAŠ NELOJALNO KONKURENCO ISKALCEM REDNE ZAPOSLOTITVE?

- a) da
- b) mogoče
- c) ne
- d) ne vem
- e) drugo _____

Priloga B : vprašalnik o študentskem delu za podjetja

ANKETA »ZAPOSLOVANJE ŠTUDENTOV V PODJETJIH«

1. S KAKŠNO DEJAVNOSTJO SE UKVARJA VAŠE PODJETJE?

- a) storitveno (administracija, delo s strankami, telefonsko delo,...)
- b) industrijsko
- c) gostinsko
- d) drugo _____

2. KOLIKO REDNO ZAPOSLENIH IMA VAŠE PODJETJE?

3. ALI V VAŠEM PODJETJU ZAPOSLUJETE ŠTUDENTE?

- a) da
- b) ne

3.1 ČE DA, KOLIKO ŠTUDENTOV JE TRNUTNO ZAPOSLENIH PRI VAS?

4. KOLIKŠNA JE URNA POSTAVKA ŠTUDENTA V VAŠEM PODJETJU?

- a) manj kot 2€
- b) 2 – 2,49 €
- c) 2,5 – 2,99 €
- d) 3 – 3,49 €
- e) 3,5 – 3,99 €
- f) 4 – 4,49 €
- g) več kot 4,5 €
- h) drugo _____

5. KOLIKO (V POVPREČJU) MESEČNO ZASLUŽIJO ŠTUDENTI V VAŠEM PODJETJU?

- a) manj kot 200 €
- b) 201 – 300 €
- c) 301 – 400 €
- d) 401 – 500€
- e) 501 – 600 €
- f) več kot 600 €
- g) drugo _____

6. ZAKAJ ZAPOS LUJETE ŠTUDENTE? (oštevilčite odgovore od 1 do 6, pri čemer je 1 najbolj, 6 pa najmanj pomemben razlog za zaposlovanje študentov v vašem podjetju)

ker teko v podjetju pokrivamo potrebo po začasnih delavcih	
ker je lažje in hitreje zaposliti študenta kot redno zaposlenega	
na tak način iščemo primerne kandidate za nadaljnjo redno zaposlitev	
študentom želimo pomagati zaslužiti dodaten denar za šolanje	
stroški študentskega dela (prispevki, plačilo...) so nižji kot pri redno zaposlenih	
študenti imajo več kompetenc (uporabnega znanja) za razpisano delovno mesto kot iskalci zaposlitve prijavljeni na ZRSZZ	

Morebitne opombe _____

7. KAKŠNA DELA V VEČINI OPRAVLJAJO ŠTUDENTI V VAŠEM PODJETJU?

- a) lažja fizična dela
- b) težja fizična dela
- c) lažja administrativna dela
- d) težja administrativna dela
- e) strokovna dela
- f) drugo _____

8. ALI BI, ČE BILI STROŠKI ZAPOS LITVE ŠTUDENTA IN REDNO ZAPOS LENEGA DELACA ENAKI, ZAPOS LILI ŠTUDENTA ALI REDNO ZAPOS LENEGA?

- a) študenta
- b) redno bi zaposlili nekoga
- c) ne vemo
- d) drugo _____

9. ALI VAŠE PODJETJE RAZPISUJE KADROVSKE ŠTIPENDIJE ZA ŠTUDENTE?

- a) da
- b) ne

Zakaj DA / NE? _____

Hvala za pomoč in lep dan še naprej,.... Jera Čuzela

Priloga C: število zaposlenih in število študentov po podjetjih

mikro podjetja = do 10 zaposlenih			
N	št. redno zaposlenih	št. študentov	% študentov
podjetje 1	4	3	43%
podjetje 2	5	16	76%
mala podjetja = do 50 zaposlenih			
N	št. redno zaposlenih	št. študentov	% študentov
podjetje 1	14	2	12,50%
podjetje 2	24	10	29,41%
podjetje 3	15	3	16,67%
podjetje 4	13	3	18,75%
podjetje 5	45	37	45,12%
podjetje 6	13	3	18,75%
srednje velika podjetja = do 250 zaposlenih			
N	št. redno zaposlenih	št. študentov	% študentov
podjetje 1	143	/	0,00%
podjetje 2	200	1	0,50%
podjetje 3	130	2	1,51%
podjetje 4	202	5	2,42%
podjetje 5	250	17	6,37%
podjetje 6	235	22	8,56%
podjetje 7	58	7	10,77%
podjetje 8	198	10	4,81%
podjetje 9	118	5	4,07%
podjetje 10	125	4	3,10%
podjetje 11	180	10	5,26%
podjetje 12	211	3	1,40%
podjetje 13	60	5	8,33%
velika podjetja = več kot 250 zaposlenih			
N	št. redno zaposlenih	št. študentov	% študentov
podjetje 1	451	11	2,38%
podjetje 2	450	20	4,26%
podjetje 3	1120	262	18,96%
podjetje 4	926	9	0,96%
podjetje 5	7400	500	6,33%
podjetje 6	3562	87	2,38%
podjetje 7	615	17	2,69%
podjetje 8	2500	177	6,61%
podjetje 9	270	30	10,00%
podjetje 10	914	100	9,86%
podjetje 11	1330	6	0,45%
podjetje 12	1966	121	5,80%
podjetje 13	1100	10	0,90%
podjetje 14	350	60	14,63%
podjetje 15	3400	120	3,41%
podjetje 16	343	109	24,12%
podjetje 17	450	35	7,22%
podjetje 18	400	15	3,62%