

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Urša Ferjančič

Študentje in malo delo:
motivacija za delo študentov v raziskovalni družbi x

Diplomsko delo

Ljubljana, 2012

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Urša Ferjančič
Mentorica: red. prof. dr. Zinka Kolarič
Somentor: izr. prof. dr. Drago Zajc

Študentje in malo delo:
motivacija za delo študentov v raziskovalni družbi x

Diplomsko delo

Ljubljana, 2012

ZAHVALA

Zahvalila bi se red. prof. dr. Zinki Kolarič, najboljši mentorici, ki jo študent lahko ima, za vse nasvete, potrpežljivost in dobro voljo. Zahvala gre seveda tudi somentorju,izr. prof. dr. Dragu Zajcu, za vsa mnenja in predloge.

Posebna zahvala pa gre mojim staršem in bratu, ki so mi in mi vedno bodo, stali ob strani.

Janez, brez tebe bi izgubila zdrav razum.

Študentje in malo delo: motivacija za delo študentov v raziskovalni družbi x

Študentsko delo predstavlja pomembno kategorijo v življenju študentov. Večinoma ljudje delamo zaradi denarja. Kot je rekel Abraham Maslow, morajo biti najprej zadovoljene najnižje potrebe, če hočemo še kaj več. Če hočemo motiv denar uvrstiti v Maslowo piramido potreb, je to najnižja, najosnovnejša potreba. Motivi, ki ženejo študente v delo, so od posameznika do posameznika različni, zato je cilj diplomskega dela ugotoviti, kateri motivi so tisti, ki so za študente v raziskovalni družbi x pomembni po trenutni zakonodaji in kakšna bi bila motivacija v primeru sprejetja Zakona o malem delu. Rezultati ankete so pokazali, da večina študentov trenutno dela zaradi enega samega motiva, ta motiv pa je denar. Pokazalo pa se je, da bi denar kljub vsem spremembam, ki bi jih Zakon o malem delu prinesel, še vedno ostal na prvem mestu, ampak z bistveno manjšo podporo. Večjo moč bi pridobil motiv varnosti zaposlitve, torej redno plačevanje, delovne izkušnje in plačevanje za pokojninsko dobo. Presenetljivo pa se je pokazalo, da motiva prijateljske povezave in druženje s sodelavci izven delovnega časa nimata nobenega vpliva na motivacijo za delo študentov v raziskovalni družbi x.

Ključne besede: študentje, malo delo, motivacija, regulacija.

Students and law on temporary work: Motivation for students working in research company x

Student work presents an important category in a life of a student. People mostly work because of money. As Maslow had said, primary needs have to be met in order to have higher needs, and if we want to classify motif money into the Maslow hierarchy of needs, that would be the lowest and most basic need. Motifs that encourage students to work differ from person to person. This is why the aim of this thesis is to determine which are the motifs that are important to students in research company x under current legislation and which motifs will become important if the Law on Temporary Work is passed. A poll shows that at the moment most students are working for one reason and that is money. It is also evident that despite all the changes that temporary work would bring, money would remain the number one motif but with a smaller percentage. The security of employment, i.e. regular income, work experience and payments into retirement funds, would become much more prominent. Surprisingly, the poll also shows that the motifs of friendship and socialising with co-workers outside the workplace have no importance among students working in research company x.

Keywords: students, temporary work, motif/motivation, regulation.

KAZALO

1	UVOD	7
2	MOTIVACIJA	9
2.1	Kaj je motivacija	9
2.2	Motivi.....	10
2.3	Motivacijske teorije	12
2.4	Povezava oziroma prenos Maslowe hierarhije potreb na raven podjetja.....	17
3	DELO ŠTUDENTOV	20
3.1	Obseg in regulacija študentskega dela v Sloveniji.....	20
3.2	Predvidena regulacija študentskega dela z uvedbo Zakona o malem delu	22
4	ANALIZA MOTIVOV ŠTUDENTOV ZA ŠTUDENTSKO DELO V RAZISKOVALNI DRUŽBI X	26
4.1	Predmet raziskave	26
4.2	Hipoteze	28
4.3	Metoda zbiranja podatkov.....	28
4.4	Potek raziskave	28
4.5	Predstavitev raziskovalne družbe x, načina dela in kadrovanja.....	29
4.6	Primerjava študentskega dela in predloga Zakona o malem delu.....	31
5	ANALIZA IN INTERPRETACIJA PRIDOBLENIH REZULTATOV	36
6	ZAKLJUČEK	40
7	LITERATURA	42
	PRILOGE.....	44
	Priloga A: Anketa študenti in malo delo: motivacija za delo študentov v raziskovalni družbi x	44
	Priloga B: Intervju.....	47
	Priloga C: Tabele	50

KAZALO SLIK

Slika 3.1: Vključenost slovenskega prebivalstva, starega od 19 do 23 let, v terciarno izobraževanje, Slovenija 1990/91–2010/11	20
Slika 4.1: Struktura po spolu.....	26
Slika 4.2: Struktura po starosti.....	27
Slika 4.3: Čas dela v raziskovalni družbi X.....	27
Slika 4.4: Struktura klicnega centra	29
Slika 5.1: Razvrščanje motivov (trenutna zakonodaja)	37
Slika 5.2: Razvrščanje motivov (predlog Zakona o malem delu).....	39

KAZALO TABEL

Tabela 2.1: Potrebe po Maslowu, prenesene na raven podjetja.....	19
Tabela 3.1: Referendum o Zakonu o malem delu 2011: izid glasovanja za Slovenijo...	23
Tabela 4.1: Primerjava študentsko delo – malo delo	33

1 UVOD

Ko sem začela razmišljati o naslovu diplomskega dela, o tem, kaj me zanima, se je povsod, kamor sem prišla, razpravljalo o predlogu Zakona o malem delu. Ni bilo srednjih poti, ampak vroče razprave z zagretimi zagovorniki omenjenega zakona na eni in še bolj razjarjenimi nasprotniki na drugi strani. Mladi, ki trenutno delajo prek študentskih servisov, nimajo nobenih omejitev, razen te, da imajo status študenta. Če bi bil Zakon o malem delu sprejet, bi korenito posegel na trg dela in prinesel spremembe za vso aktivno prebivalstvo. Pomembne novosti bi se zgodile na področju študentskega dela, saj je predlog Zakona o malem delu predvideval ostrejšo regulacijo študentskega dela.

Bolj kot prerekanje o pozitivnih in negativnih straneh Zakona o malem delu me je zanimalo, kako bi to sprejeli študentje. Bi sprejetje Zakona o malem delu spremenilo motive, zakaj študent dela v določenem podjetju? Predpostavljajmo, da študent dela zaradi denarja, Zakon o malem delu pa bi določil maksimalno urno postavko. Bi glavni motiv za delo v podjetju še vedno ostal denar ali bi se motivacijska hierarhija spremenila? Delali bi pod drugačnimi pogoji, imeli bi omejitve, ki bi veljale za vse, tako za študente kot tudi delodajalce.

V diplomskem delu sem si za populacijo izbrala telefonske anketarje, ki v raziskovalni družbi x delajo prek študentskega servisa. Moj cilj je bil ugotoviti, kakšna je motivacija študentov za delo v raziskovalni družbi x trenutno in do kakšnih sprememb bi prišlo, če bi bil Zakon o malem delu sprejet.

Namen diplomskega dela je bil ugotoviti, kako bi se spremenila motivacija študentov, ki delajo v raziskovalni družbi x, v primeru sprejetja Zakona o malem delu in kakšne spremembe v motivaciji za delo bi ta zakon prinesel. Spremembe motivacije kot posledica predvidene spremembe zakona bom merila z vidika študentov.

Moja hipoteza je, da študentje trenutno delajo v raziskovalni družbi x zaradi denarja. Če bi bil Zakon o malem delu sprejet, pa bi bili študentom v večji meri pomembni varnost zaposlitve, prijateljski odnosi in družabni dogodki.

Za analizo motivacije za delo študentov v raziskovalni družbi sem uporabila naslednje metode in tehnike:

- deskriptivno metodo za opis pojmov,
- analizo primarnih virov, kot so zakoni in podzakonski akti, ter analizo sekundarnih virov, torej analizo relevantne literature, monografskih publikacij,
- anketo,
- intervju,
- interpretacijo rezultatov, pridobljenih z anketo.

Diplomsko delo je razdeljeno na šest poglavij. Uvod je sestavljen iz kratkega opisa naslova diplomskega dela, nato pa sledita opredelitev cilja in namena diplomskega dela ter predstavitev hipotez in uporabljene metodologije. Teoretični del je sestavljen iz glavnega poglavja o motivaciji, kjer sem predstavila motive in motivacijske dejavnike, za zaključek pa sem prenesla Maslowo hierarhijo potreb na raven podjetja. V teoretičnem delu sem opredelila tudi obseg in regulacijo študentskega dela v Sloveniji in predstavila predvideno regulacijo dela študentov z uvedbo Zakona o malem delu. V nadaljevanju so predstavljene ideje Zakona o malem delu. Sledi analiza motivov študentov za delo. V tem poglavju so predstavljena metodološka izhodišča in predpostavke empirične raziskave, v nadaljevanju pa sledi predstavitev raziskovalne družbe x in načina dela. Nato sledi primerjava med elementi, ki jih vsebuje trenutno študentsko delo, in elementi, ki bi jih vseboval Zakon o malem delu. Peti del diplomskega dela je namenjen analizi in interpretaciji pridobljenih rezultatov. V tem delu sem podala in predstavila rezultate, ki sem jih pridobila z anketo, izvedeno s telefonskimi anketarji. V zaključku sem z rezultati raziskave v povezavi s pridobljeno teorijo preverila svojo hipotezo in povzela vsa dognanja, do katerih sem prišla čez celotno diplomsko delo, in to s pomočjo prebiranja literature ter analize rezultatov ankete.

2 MOTIVACIJA

2.1 Kaj je motivacija

Motivacija je ena od najpomembnejših funkcij za socialno vedenje in daje človeku značilen pečat posebnosti, celo unikatnosti. Motivacija uravnava obnašanje človeka tako, da določa stopnjo njegove aktiviranosti, stalnost in usmerjenost (Krajnc 1982, 21–22). Je torej kompleksen pojav, saj imamo ljudje po navadi za svoja dejanja več različnih razlogov. Če se študent odloči, da bo danes raje študiral in ne bo šel delat, je na to vplivalo več dejavnikov. V prvi vrsti se je tako odločil, ker se zaveda, da je sredi izpitnega obdobja in mora narediti še tri izpite. Potem je pomislil, da bo imel, če se uči in naredi vse izpite, mirno poletje. Hkrati pa bo lahko, če se bo sedaj učil in naredil vse izpite, potem celo poletje delal prek študentskega servisa (Hayes in Orrell 1998, 313). Storitnost človeka je močno odvisna od njegove vsakokratne motivacije, ta pa je zadeva čustev, saj motivacija sloni na potrebah, potrebe pa človek doživlja na čustveni podlagi. Torej, motivacija se pojavlja v obliki potreb, hotenj, želja, interesov, vse to skupaj pa imenujemo motivi. Delovanje teh motivov oziroma nagibov povzroči v človeku določeno stanje. To stanje imenujemo motivacija, na osnovi katere se posameznik nagiba ali odvrča od določenih predmetov, ki predstavljajo vsebino motivov. Nove informacije, ki jih človek pridobi skozi učenje, pa lahko spremenijo potrebe. Nove potrebe silijo v še več učenja, iskanje novih znanj in velika verjetnost je, da ko se človek več nauči, da se spet pojavijo nove potrebe, ki ga silijo, da se uči naprej (Krajnc 1982, 21–22).

Pojem motivacija si različne smeri in raziskovalni pristopi lahko razlagajo zelo različno, vendar pa imajo vsi skupne točke, s katerimi se strinjajo, kaj motivacija je (Grum in Musek 2009, 15–16):

- motivacija je doživljena napetost, ki je usmerjena proti nekemu točno določenemu objektu,
- motivacija je notranji proces, ki vpliva na smer, vztrajnost in intenzivnost k cilju usmerjenega vedenja,
- motivacija je specifična potreba, hotenje, želja, ki spodbudi k cilju usmerjeno vedenje.

Motivacijo je nemogoče meriti neposredno. Merimo jo lahko posredno, prek vedenjskih sprememb, prepričanj in mnenj oseb o njihovi lastni motivaciji. Glavne sestavine motiviranega vedenja so povečano delovanje energije, vztrajnost, moč in učinkovitost vedenja, usmerjenost k cilju ter spreminjanje vedenja (Grum in Musek 2009, 16).

Motivacija je sestavljena iz treh prvin. Prva je potreba, ki lahko pomeni snovno ali informacijsko neravnovesje oziroma primanjkljaj. Druga prvina je dejavnost, ki pomeni obnašanje, ki je usmerjeno k izravnavanju primanjkljaja. Zadnja prvina pa je cilj. Torej gre za objekt, sredstvo, ki omogoča izravnavanje primanjkljaja. Ločimo tri faze motivacijskega procesa. Pri prvi gre za javljanje potrebe, nato sledi aktivno delovanje oziroma usmerjanje k cilju in na koncu sledi še zadovoljitev potrebe. Ta motivacijski proces povezuje prvine motivacije v neko smiselno celoto (Grum in Musek 2009, 15–22).

2.2 Motivi

Glede na pomen, ki ga imajo določeni motivi v človekovem življenju, motive lahko ločimo na primarne in sekundarne (Lipičnik in Možina 1993, 37). Primarne motive ločimo med potrebami in psihološkimi motivi. Potrebe so lakota, žeja, spolnost, potreba po spanju, strah itd. Psihološki motivi pa so značilni le za človeka in med najbolj značilne spadajo motiv združevanja, zaščita, raziskovanje, uveljavljanje, ugajanje itd. Primarni motivi se povezujejo z vzorci vedenja in so po vsej verjetnosti že vrojeni (Grum in Musek 2009, 22–23). Primarni motivi so motivi, ki omogočajo človekov obstoj, če so seveda zadovoljeni. Če niso, ogrožajo obstoj organizma (Lipičnik in Možina 1993, 37). Sekundarni motivi so naučeni in se razlikujejo od človeka do človeka. Pogosto jih imenujemo tudi socialni motivi, predvsem zaradi tega, ker so pridobljeni z vzgojo oziroma z izkušnjami. Temeljnega pomena so zlasti storilnost, moč, motivi konformnosti in številni specifični motivi (Grum in Musek 2009, 22–23). Sekundarni motivi so motivi, ki človeku omogočajo zadovoljstvo, če so zadovoljeni. Res pa je, da ne ogrožajo življenja, če niso zadovoljeni (Lipičnik in Možina 1993, 37).

Glede na nastanek motivov ločimo podedovane in pridobljene motive. Podedovani motivi so tisti motivi, s katerimi se rodimo, pridobljene pa smo si “nabrali” v času življenja (Lipičnik in Možina 1993, 37).

Glede na razširjenost ločimo univerzalne, regionalne in individualne motive. Za univerzalne motive je značilno, da se pojavljajo pri vseh ljudeh. Regionalne motive srečujemo le pri določenih skupinah ljudi, ki živijo na nekem določenem območju. Individualni motivi pa se pojavljajo le pri posameznikih (Lipičnik in Možina 1993, 38).

Prej naštetih pomen, nastanek motiva in razširjenost so kriteriji, ki jih uporabljamo za oblikovanje treh motivacijskih skupin. Prvo motivacijsko skupino sestavljajo primarni biološki motivi. Sem spadajo potrebe po snoveh (voda, hrana), potrebe po izločanju, potrebe po fizični celovitosti, potrebe po spanju, počivanju, seksualne potrebe in podobno. Kot je bilo že omenjeno, morajo biti te potrebe zadovoljene, drugače lahko organizem propade. Poleg tega so to tudi podedovani motivi in jih najdemo pri vseh ljudeh, kar pomeni, da so univerzalni. Nemogoče je zavestno vplivati na njihov nastanek, poleg tega pa so zelo redko pod kontrolo človekovega hotenja (Lipičnik in Možina 1993, 38). V drugo motivacijsko skupino spadajo primarni socialni motivi. Sem spadajo potrebe po uveljavljanju, potrebe po družbi, spremembi, simpatiji, potrebe po socialnem konformizmu in podobno. Ti motivi še vedno ostajajo primarni, saj je njihovo zadovoljevanje nujno, v nasprotnem primeru pa lahko pride do usodnih motenj v človekovem življenju v družbi. Značilnost primarnih socialnih motivov je tudi ta, da so pridobljeni in se jih je človek naučil v lastnem okolju, najverjetneje že v zgodnji mladosti. To značilnost lahko povežemo tudi z zadnjo, in sicer da so primarni socialni motivi tudi regionalni, saj so motivi zelo različni v različnih krajih. Ta skupina motivov po svojih značilnostih spada med tiste, na katere lahko zavestno vplivamo (Lipičnik in Možina 1993, 39). V zadnjo oziroma tretjo skupino spadajo sekundarni motivi, med katere štejemo interese, stališča, navade in podobno. Ti motivi so osebne narave, so pridobljeni in se nanašajo na socialni del človekovega življenja. Ne ogrožajo obstoja organizma, niti biološko niti socialno, če niso zadovoljeni, vendar pa je za posameznike zelo neprijetno, če jih ne morejo zadovoljiti. Za te motive je značilno, da jih ljudje zadovoljujejo bolj ali manj zavestno in hote (Lipičnik in Možina 1993, 39–40).

2.3 Motivacijske teorije

Motivacijske teorije so pomembne, saj lahko motivacijo dobro spoznamo le tako, da dobro poznamo teorije, ki jo razlagajo. Prav tako lahko motivacijo po tem, ko se dodobra seznanimo s teorijami motivacije, uporabimo tudi v praksi, kar pa je bistveno za pričujoče diplomsko delo (Grum in Musek 2009, 34).

V praksi so menedžerji uporabili Maslowo hierarhijo potreb, saj jim je postala privlačna zaradi idej in rešitev, kako motivirati zaposlene. Vseeno pa to ni edina motivacijska teorija.

Poznamo biološke in bioevolucijske perspektive, kamor štejemo evolucijske in biosociološke teorije motivacije (Grum in Musek 2009, 41).

Sledijo psihodinamske perspektive motivacije, kamor spada Freudova psihoanalitska teorija, ki je prototip psihodinamske teorije, hkrati pa prva znanstvena teorija osebnosti, ki je nastala v dobi znanstvene psihologije, in ni le nadaljevanje klasičnih tipologij osebnosti. Freudovi teoriji so se kmalu pridružile še številne druge teorije psihoanalitsko in neoanalitsko usmerjenih avtorjev, kjer lahko izpostavimo predvsem dve, in sicer Murrayjevo personološko teorijo in Lewinovo teorijo polja (Grum in Musek 2009, 88).

Poznamo tudi vedenjske perspektive motivacije in vedenjske teorije, ki so bile med prvimi, ki so se sistematično lotile proučevanja motivacije. Izpostavimo lahko Watsonovo teorijo behaviorizma, Hullovo teorijo gona, Skinnerjevo teorijo instrumentalnega pogojevanja, teorijo klasično-operantne interakcije v motivaciji, teorije socialnega učenja, teorije hedonizma in teorije senzorne stimulacije oziroma deprivacije (Grum in Musek 2009, 129).

Perspektive fenomenološke, humanistične in pozitivne psihologije motivacije si bomo pogledali malo podrobneje, saj je v okviru humanistične psihologije zelo pomemben psiholog Maslow, po katerem bom v nadaljevanju povzemala potrebe, ki se prenesejo na raven podjetja. Pravo razumevanje človeka terja pristop humanistične psihologije, ki pri človeku poudarja tisto, kar je tipično človeškega. Humanistična psihologija se prav v tem loči od psihoanalize in behaviorizma, kjer gre za značilnosti, ki jih človek deli z

živalmi, ne pa za značilno človeške karakteristike. Humanistična psihologija je ob svoji ustanovitvi leta 1962 sprejela štiri osnovna načela. Prvo načelo je primarni interes za doživljajočo osebo. V tem načelu se skriva holistična, organizmična in fenomenološka usmerjenost, ki zahteva, da je človek predvsem subjekt v svoji življenjski situaciji, s svojimi zavestnimi izkušnjami, presojami, cilji in čustvovanji. Za razliko od behaviorizma na človeka ne smemo gledati kot na objekt, prav tako pa ne kot na pretežno nezavedno usmerjeno bitje, kot so to opredelili pri psihoanalizi. Drugo načelo je raziskovalna usmerjenost v človeško izbiro, ustvarjalnost in samoaktualizacijo. Sledi tretje načelo, in sicer smiselnost in pomembnost kot vodili pri raziskovanju, šele po tem pride na vrsto objektivnost. Zadnje načelo je človeško dostojanstvo kot končna vrednota. Ljudje so enkratni in plemeniti (Grum in Musek 2009, 165–166).

Glavni avtor fenomenološke teorije je Carl Rogers, ki je bil mišljenja, da je težnja k osebnostni rasti, k spontanemu razvijanju sebe in svojih potencialov temeljni človekov motiv in hkrati tudi temeljna značilnost njegove narave (Grum in Musek 2009, 166–167).

Eden od najpomembnejših raziskovalcev človekove motivacije je prav gotovo Maslow, ki je utemeljil znamenito teorijo o hierarhiji motivov oziroma potreb, prav te motive pa bom v nadaljevanju prenesla na raven podjetja in tako ugotavljala, kakšne motive oziroma motivacijo imajo študentje za delo v raziskovalni družbi x (Grum in Musek 2009, 173).

Med osnovne potrebe po Maslowu štejemo (Grum in Musek 2009, 174):

1. fiziološke potrebe,
2. potrebe po varnosti,
3. potrebe po pripadanju, simpatiji, naklonjenosti in ljubezni,
4. potrebe po ugledu,
5. potrebe po samouresničevanju.

Pri tem seznamu potreb je pomemben vrstni red. Fiziološke potrebe so najbolj urgentne in morajo biti zadovoljene, saj se v nasprotnem primeru naše vedenje suče le okrog njih in je vse ostalo nepomembno. Ko pa jih zadovoljimo (npr. se do sitega najemo), se pred nami pojavijo nove potrebe. Maslow je posebej poudarjal pomen samoaktualizacije

(potrebe po samouresničevanju) v posameznikovem življenju, vendar pa je pri tem pomembno to, da so zadovoljene druge, prej naštete potrebe. Potrebo po samoaktualizaciji je Maslow opredelil kot potrebo, da posameznik razvije predvsem to, za kar je kot oseba najbolj sposoben. V okviru perspektive fenomenološke, humanistične in pozitivne psihologije pa poznamo še enega avtorja, in sicer Viktorja Frankla, ki je utemeljitelj teorije življenjskega smisla. Ta teorija pravi, da temeljno vodilo človeka ne more biti ugodje niti volja po moči. Celo samoaktualizacija ni najpomembnejši človekov motiv. Osnovni motiv je volja do smisla, saj tudi če so zadovoljene vse druge potrebe, posameznik ostaja nezadovoljen, če ne vidi smisla in ima občutek, da njegovo življenje nima prave vrednosti (Grum in Musek 2009, 173–199).

Glavni človek, ki je tudi eden od največjih ljudi v zgodovini psihologije, je Kurt Lewin. Oblikoval je eno najizvirnejših, obenem pa najbolj celovitih in integralnih teorij osebnosti, ki vsebuje dinamske, strukturne in razvojne vidike osebnosti. Lewin meni, da je vedenje človeka funkcija treh izvorov, in sicer osebe, okolja ter njune interakcije. Vse to sestavlja posameznikov življenjski prostor, ki ga pojmuje kot polje. Polje je skupek dejstev, ki sobivajo in delujejo drugo na drugo. Gre za delovanje sil, ki so vektorji, imajo svojo velikost in smer. Osebo si lahko predstavljamo, kot da jo sestavljajo različna področja, ki so med seboj ločena z mejami. Podobno, kot se oblikuje struktura osebe, pa se lahko oblikuje tudi struktura okolja, saj tudi tu najdemo prvine, ki so razmejene z mejami. Številna področja osebe imajo dinamičen značaj in če bi bila posamezna področja v stalnem ravnotežju, ne bi bilo prave motivacije. Ko na nekem področju pride do primanjkljaja, se posledično ustvari neravnotežje, temu pa sledi napetost, ki je temeljni izvor motiviranega obnašanja. Sledi dejavnost, ki ima za cilj vzpostaviti ponovno ravnotežje in odpraviti napetost. Lewin je modificiral tudi teorijo konfliktov. Opredeljuje tri tipe konfliktnih situacij. Prvo konfliktno situacijo predstavlja konflikt približevanje – približevanje, kjer gre za konflikt plus – plus. Recimo, da se pojavita dve privlačni situaciji, na primer radi bi gledali film, a istočasno poteka tudi koncert, na katerega bi radi šli. Druga konfliktna situacija je nasprotna, torej konflikt minus – minus oziroma konflikt izogibanje – izogibanje. Primer bi bil, ko se moramo odločiti, katero od dveh kazni bomo izbrali. Tretja konfliktna situacija je zelo pogosta in jo Lewin imenuje konflikt približevanje – izogibanje. To konfliktno situacijo lahko dobro navežemo na temo diplomskega dela. Študent bi se raje odločil za

študentsko delo, vendar ve, da bo posledično imel manj časa za učenje in bo slabše opravil študijske obveznosti (Grum in Musek 2009, 200–205).

Personološko teorijo največkrat povezujemo s Henryjem A. Murrayjem, saj je eden od najpomembnejših raziskovalcev človekove motivacije in človekove osebnosti. Pravi, da je od samega začetka organizem pod vplivom notranjih dinamičnih dejavnikov oziroma potreb na eni strani in zunanjih silnic oziroma pritiskov na drugi strani. Potrebe in pritiski so zelo pogosto medsebojno povezani in ker gre pri potrebah in pritiskih za motivacijske dejavnike, jih opredeljuje ciljna usmerjenost. Pritiski socialnega okolja začnejo že zelo zgodaj oblikovati našo osebnost in so lahko pozitivni, lahko pa tudi negativni. Poznamo pritiske doma, v šoli ali na delu, ogroženost, različna pomanjkanja, konkurenco, nagrade, kaznovanje itd. Oblik pritiska je veliko, Murray pa je te številne oblike pritiskov razvrstil na alfa in beta pritiske. Alfa pritiski so dejanski, realno obstoječi pritiski, beta pritiski pa so pritiski, kakršne subjektivno doživljamo. Obstaja še delitev pritiskov na pozitivne in negativne, mobilne in nemobilne, neodvisne in odvisne. Poleg pritiskov so potrebe osrednji del Murrayjeve teorije motivacije. Pravi, da je potreba konstrukt, ki pomeni silo v možganskem področju, silo, ki organizira zaznavanje, intelekt in akcijo tako, da neko obstoječo nezadovoljivo situacijo preoblikuje v določene smeri. Potrebo lahko izzovejo notranji procesi, še pogosteje pa jo izzovejo pritiski. Murray je potrebe analiziral zelo temeljito in natančno. Najprej jih je razdelil na primarne ali viscerogene potrebe in na sekundarne ali psihogene potrebe. Primarne (viscerogene) potrebe so povezane s telesnimi spremembami in procesi, torej gre za potrebe po kisiku, vodi, hrani, spolnosti, spanju itd., pri psihogenih potrebah pa jasnih telesnih izvorov ni mogoče ugotoviti. So življenjsko manj pomembne, vendar pa velikokrat pomembnejše v psihološkem oziru. Isti avtor, ki je opredelil pritiske in potrebe, pa je v svoji teoriji psiholoških motivov namenil posebno mesto potrebi po dosežku. Tukaj gre za potrebo, da bi dosegli nekaj težkega, in jo sestavljajo težnje po obvladovanju, manipulaciji ali organiziranju predmetov, ljudi ali idej, težnje, da bi nekaj obvladali čim hitreje in čim bolj neodvisno, da bi dosegli čim višji standard, da bi bili boljši od drugih, da bi tekmovali z drugimi in jih premagali ter da bi zvišali samospoštovanje z uspešnim treningom svojega talenta. V tej potrebi, torej potrebi po dosežku, pa je Murray videl generator storilne motivacije. Gre za kompleksno potrebo, ki nastane kot posledica potrebe po dosežku in jo lahko zadovoljimo na različne načine ter s pomočjo različnih predmetov ali oseb (Grum in Musek 2009, 205–215).

Sledijo teorije kognitivne doslednosti in skupni imenovalec vseh teh teorij je v ideji, da lahko odnosi med mislimi, prepričanji, stališči generirajo motivacijo. Med te teorije spadata teorija ravnotežja in teorija kognitivne neskladnosti (Grum in Musek 2009, 215–220).

Poznamo še atribucijske teorije, ki proučujejo procese odločanja. Atribucijskih teorij je več, pri vseh pa so njihov primarni predmet dejavniki, v katerih ljudje vidimo vzroke za vedenje (Grum in Musek 2009, 220).

Atribucijske teorije temeljijo na treh osnovnih predpostavkah (Grum in Musek 2009, 220):

1. Ljudje poskušajo ugotoviti vzroke za svoje vedenje in vedenje drugih.
2. Pripisovanje vzrokov vedenja ne poteka naključno. Za to obstajajo določena pravila.
3. Pripisovanje vzrokov vedenja posledično vpliva na naše nadaljnje vedenje.

Ena prvih atribucijskih teorij se imenuje Heiderjeva naivna psihologija, kjer je osrednji predmet proučevanja to, kako se povprečen posameznik odloča, kaj so vzroki vedenja. To teorijo je nadgradil H. Kelley in jo poimenoval kovariacijska teorija. Kelley je prepričan, da imajo ljudje potrebo po obvladovanju okolja, s katerim smo v določeni interakciji, in preden lahko tako okolje obvladujemo, moramo zbrati informacije in ugotoviti, kaj se v takem okolju dogaja oziroma kako bi ga sploh lahko spremenili. Tretja atribucijska teorija pa se imenuje Weinerjeva atribucijska analiza storilnostnega vedenja, kjer so temeljno vprašanje atribucije, ki jih oblikujemo, da pojasnujemo pretekle uspehe in poraze (Grum in Musek 2009, 220–227).

Vedenjsko-socialno-kognitivne teorije motivacije oziroma naveza med vedenjsko, socialno in kognitivno psihologijo je po mnenju nekaterih ena od najpomembnejših sodobnih psiholoških usmeritev. V tej paradigmi izstopajo teorija socialnega učenja, socialno- kognitivna teorija in interakcijska teorija osebnosti (Grum in Musek 2009, 227–231).

2.4 Povezava oziroma prenos Maslowe hierarhije potreb na raven podjetja

Organizacije primerjamo z živimi organizmi in o njih razmišljamo kot o živih sistemih, ki obstajajo v širšem okolju, od katerega so odvisni, da bi lahko zadovoljili različne potrebe. Seveda je mogoče v različnih okoljih identificirati različne vrste organizacij. Birokratske organizacije učinkoviteje delujejo v stabilnem okolju, druge vrste organizacij, kot so na primer podjetja z moderno tehnologijo in prav tako raziskovalna družba x, ki je obravnavana v diplomskem delu, pa najdemo v bolj tekmovalnih in nemirnih okoljih (Morgan 2004, 35).

Metafora organizma je teoretikom organizacij pomagala identificirati različne organizacijske potrebe, jih proučiti in se osredotočiti na (Morgan 2004, 35–36):

- organizacije kot “odprte sisteme”,
- proces prilagajanja organizacij različnim okoljem,
- dejavnike, ki vplivajo na “zdravje” in razvoj organizacij,
- življenjski cikel organizacij,
- različne vrste organizacij,
- odnose med vrstami organizacij in njihovo ekologijo.

Teorija organizacij je začela svojo pot v biologijo z razvijanjem ideje, da so uslužbenci ljudje s kompleksnimi potrebami. Te potrebe morajo biti zadovoljene, da lahko uslužbenci živijo polno in zdravo življenje ter da so na delovnem mestu učinkoviti (Morgan 2004, 36).

Motivacijskim teorijam je pot utiral Maslow. Motivacijske teorije so predpostavile človeško bitje kot psihološki organizem, ki se bojuje za zadovoljitev svoje potrebe za popolno rast in razvoj. Ta teorija je imela močne implikacije. Predvidevala je torej, da so ljudje motivirani s hierarhijo potreb, fizioloških, socioloških in psiholoških. Predpostavka je, da se birokratske organizacije, ki so skušale motivirati zaposlene z denarjem ali le z zagotovitvijo stalne zaposlitve, omejile človeški razvoj. Kmalu je veliko teoretikov opazilo, da bi lahko delo in medsebojne odnose izboljšali tako, da bi ustvarili pogoje za osebno rast, ki pa bi hkrati pomagala organizacijam doseči njihove projekte in cilje (Morgan 2004, 36–38).

Že prej omenjena teorija Maslowa je predlagala celo vrsto sredstev, s katerimi bi lahko motivirali vse zaposlene znotraj njihove hierarhije potreb. V menedžerskih krogih je ta teorija postala še posebej privlačna, saj je podajala rešitve in možnost motiviranja zaposlenih, povečanja njihove vpletenosti in predanosti, vse to pa bi lahko izvedli brez povišanja njihovih osebnih dohodkov. Po Maslowu so najnižje na lestvici fiziološke potrebe. V organizaciji bi te potrebe bile dohodki in plačila ter varni in prijetni delovni pogoji. Ko so te potrebe zadovoljene, se potrebe povečajo in naslednje potrebe so potrebe po varnosti. To pa za zaposlene pomeni pokojninski načrt in zdravstveno zavarovanje, varnost zaposlitve in poudarek na oblikovanju kariere znotraj organizacije. Sledijo socialne potrebe oziroma potrebe po pripadnosti. Sem lahko štejemo organizacijo dela, ki dovoljuje interakcijo med zaposlenimi, družabne in športne prostore ter zabave in izlete za zaposlene. Naslednji je ego oziroma ugled, kamor bi lahko v organizaciji šteli oblikovanje zaposlitev s ciljem doseči uspeh, odgovornost in samostojen nadzor, nato delo, ki zvišuje osebno identiteto, pomembne pa so tudi povratne informacije in priznanja za dobro delo, torej razne nagrade, napredovanja itd. Najvišje na Maslowi piramidi potreb je samoaktualizacija, kar v organizaciji pomeni spodbujanje celotne predanosti zaposlenega in da služba predstavlja veliko ekspresivno dimenzijo v življenju zaposlenega (Morgan 2004, 37).

Tabela 2.1: Potrebe po Maslowu, prenesene na raven podjetja

VRSTA POTREBE (Maslow)	VRSTA POTREBE (prenos na raven podjetja)
Samoaktualiziranje	– spodbujanje celotne predanosti zaposlenega – služba predstavlja veliko ekspresivno dimenzijo v življenju zaposlenega
Ego	– oblikovanje zaposlitev s ciljem doseči uspeh, avtonomijo, odgovornost in samostojen nadzor – delo zvišuje osebno identiteto – povratne informacije (angl. Feedback) in priznanje za dobro delo (npr. napredovanje, nagrade za najboljšega uslužbenca v mesecu)
Sociala	– organizacija dela, ki dovoljuje interakcijo med zaposlenimi – družabni in športni prostori – pisarniške in tovarniške zabave ter izleti
Varnost	– pokojninski načrt in zdravstveno zavarovanje – varnost zaposlitve – poudarek na oblikovanju kariere znotraj organizacije
Fiziološke	– dohodki in plačila – varni in prijetni delovni pogoji

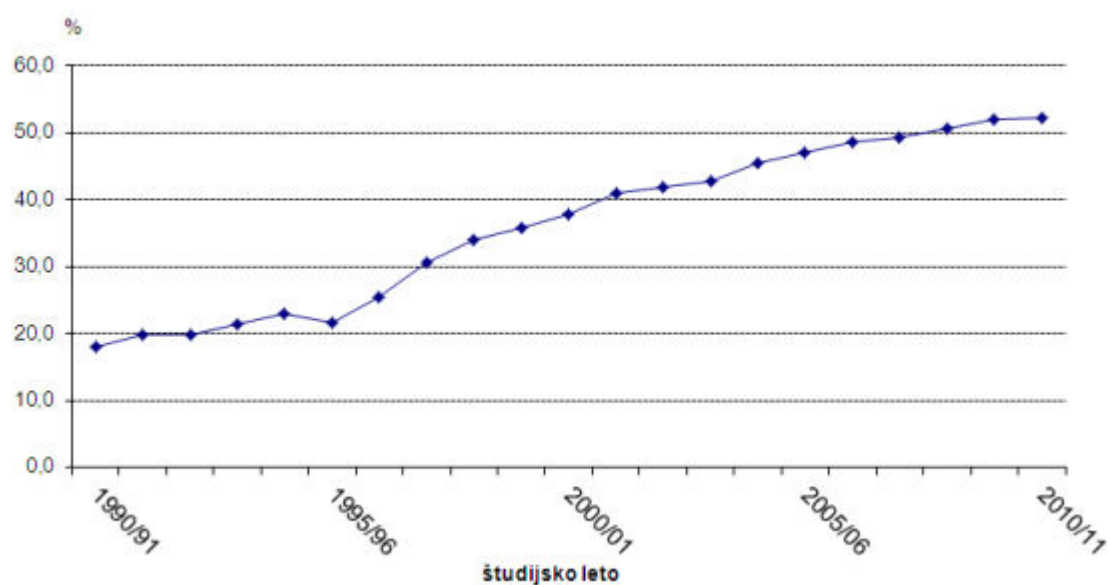
Vir: Morgan (2004, 37)

3 DELO ŠTUDENTOV

3.1 Obseg in regulacija študentskega dela v Sloveniji

Izobrazba je začela postajati vse pomembnejša in tudi vse bolj dostopna. Še posebej v zadnjih dveh desetletjih se je zanimanje za nadaljevanje študija po srednji šoli skokovito povečalo. Glede na statistične podatke je pred 20 leti med prebivalci v starosti od 19 do 23 let študiral vsak peti, v študijskem letu 2010/ 11 pa je bil študent v tej starostni skupini že vsak drugi (Kozmelj 2011).

Slika 3.1: Vključenost slovenskega prebivalstva, starega od 19 do 23 let, v terciarno izobraževanje, Slovenija 1990/91–2010/11



Vir: Kozmelj (2011)

Študentsko delo postaja vse pomembnejši segment slovenskega trga delovne sile. Od leta 2000 se je delež tako zaposlenih oseb med vsemi delovno aktivnimi povečal za kar štirikrat (Ignjatović Trbanc 2009, 44).

Iz podatkov za leto 2008 je razvidno, da je prek študentskega servisa delalo 82 % študentov med 15. in 24. letom v storitvenih dejavnostih, medtem ko je bil delež takih v

skupini med 25. in 29. letom še višji ter je znašal 92,8 %. Razlike se kažejo tudi v delih, ki jih ti dve starostni skupini opravljata. Mlajša skupina (15–24 let) je leta 2008 najpogosteje opravljala pisarniška (28,9 %), storitvena in trgovinska (26,6 %) ter enostavna dela (16,5 %), medtem ko je starejša mlada populacija (25–29 let) opravljala predvsem strokovne naloge v storitvenih in trgovinskih (22,8 %), tehničnih (21,4 %), visokostrokovnih (21,0 %) ter pisarniških poklicih (18,3 %). Evidentno je, da zlasti pri starejši mladi populaciji študentsko delo dejansko konkurira mladim diplomantom (Ignjatović in Trbanc 2009, 44–45).

“Le zakaj bi mladi študij pospešili, če pa lahko kot študentje delajo marsikje in marsikaj, kot diplomiranci pa se znajdejo na zavodu za zaposlovanje?” (Jenko 2010)

Sklepamo, da skupina od 25. do 29. leta podaljšuje študentski status, saj si tako podaljša možnost zaposlovanja v posebno strukturiranem segmentu slovenskega trga delovne sile (Ignjatović in Trbanc 2009, 44–45). To lahko nakazuje na dejstvo, da je mladim vstop na trg dela težak, da delodajalcem kot diplomanti niso zanimivi in jim študentsko delo omogoča izhod v sili, zato da lahko zadovoljijo svoje eksistenčne potrebe.

Eden od najzahtevnejših prehodov mladih je prehod s področja izobraževanja v področje dela. Za mlade pa je značilno, da že med izobraževanjem pogosto prehajajo na trg delovne sile in iz njega. S tem je mišljeno opravljanje različnih občasnih honorarnih del, počitniških in sezonskih del ter del s skrajšanim delovnim časom, tako da strokovnjaki pogosto govorijo o posebnem segmentu mladinskega trga delovne sile, ki zajema dijaška in študentska dela (Svetlik in drugi 2002, 338).

Velika prožnost zaposlovanja mladih (določen in nepoln delovni čas, študentsko delo, honorarna in začasna dela) vpliva na pogostost prehodov med zaposlitvami in na pogostost brezposelnosti, vse to pa pomembno vpliva na možnost polne ekonomske in socialne osamosvojitve mladih. Prav zato sta za položaj mladih na trgu delovne sile zelo pomembni zakonska in podzakonska regulacija zaposlovanja, saj določata pogoje zaposlovanja in odpuščanja (Ignjatović in Trbanc 2009, 40).

Zakoni, ki urejajo študentsko delo, so Zakon o delovnih razmerjih, Zakon o dohodnini, Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju in Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje. Krovni zakon, ki opredeljuje in posledično omejuje študentsko delo, je Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, 42/2002; v nadaljevanju: ZDR). Ta v 214. členu opredeljuje delo otrok, mlajših od 15 let, vajencev, dijakov in študentov. Študente omenja v 6. točki, kjer je zapisano, da lahko pri delodajalcu vajenci, dijaki in študentje, ki so dopolnili 14 let, opravljajo praktično izobraževanje v okviru izobraževalnih programov. 216. člen ZDR, ki ureja začasna in občasna dela dijakov ter študentov pravi, da lahko dijaki, ki so že dopolnili 15 let, in študentje opravljajo začasno ali občasno delo na podlagi napotnice pooblaščne organizacije, ki opravlja dejavnost posredovanja dela dijakom in študentom, v skladu s predpisi s področja zaposlovanja. Dijak ali študent lahko kot začasno ali občasno delo opravlja tudi delo na delovnem mestu pri posameznem delodajalcu, vendar ne dlje kot 90 dni brez prekinitve v posameznem koledarskem letu.

3.2 Predvidena regulacija študentskega dela z uvedbo Zakona o malem delu

V letu 2011 smo v Sloveniji razpravljali o treh reformah, ki posegajo v politiko trga dela: malo delo, preprečevanje dela na črno in pokojninska reforma. Zakon o malem delu naj bi reguliral obrobne zaposlitve in študentsko delo je najbolj razširjeno v kategoriji prilagodljivih zaposlitev. V primeru študentskega dela govorimo o negotovem, priložnostnem delu, ki le redko vodi v varno zaposlitev, in število takih del narašča iz leta v leto (Svetin in Lah 2011).

V primeru malega dela smo se volivci odločali na zakonodajnem referendumu, kjer gre za neposredno odločanje volivcev pri sprejemanju in spreminjanju zakona, za kar je sicer pristojno predstavniško telo. Možnost uporabe te oblike referendumu pomeni, da predstavniško telo ni izključni zakonodajalec, ampak je to tudi ljudstvo. Zakonodajni referendum je tako pomemben mehanizem neposrednega sodelovanja ljudstva pri izvrševanju zakonodajne funkcije (Kaučič in drugi 2010, 51).

Tabela 3.1: Referendum o Zakonu o malem delu 2011: izid glasovanja za Slovenijo

Glasovalo	Št. glasov	Odstotek
Oddanih glasov	580034	100 %
Neveljavni	2773	0,48 %
Za	115063	19,93 %
Proti	462198	80,07 %

Vir: Referendum o Zakonu o malem delu (2011)

Predlog Zakona o malem delu so volivci prepričljivo zavrnili, saj je ob 33,82-odstotni volilni udeležbi proti glasovalo okoli 80 odstotkov volivcev, kar je razvidno tudi iz slike 3.2. Po padcu referendumu je bilo slišati z obeh strani, tako s strani zagovornikov kot s strani nasprotnikov Zakona o malem delu, da je bil takšen izid tudi odraz nizke podpore, ki jo med volivci uživa vlada, in slaba popotnica za nadaljnje vladne reforme (DZ razglasil izid referendumu o malem delu, 2011).

Vzrok, zakaj je bil predlog Zakona o malem delu s tako večino zavrnjen, bi lahko našli v dejstvu, da so proti zakonu moči združili sindikati in študentska populacija, ki je finančno močna in se je dobro organizirala. Predvsem so se novega zakona ustrašili študentski servisi, saj se bojijo izgube privilegijev, ki jih imajo. Ta zakon bi namreč povzročil propad samih servisov, ki živijo od posredovanja študentskega dela dijakom in študentov (Potič, 2011).

Kot je povedal kolumnist Jože P. Damijan za spletno stran razgledi.si, je ta zavrnitev Zakona o malem delu osvetlila dve resni težavi. Nikogar namreč ni pretirano zanimala vsebina. Udeležba je bila relativno visoka in državljani so samo prišli oddat svoj glas proti. Študentom dejansko ta zakon ni želel vzeti ničesar, ampak jim je urejal status, jih zavaroval in bi prinesel pokojninsko zavarovanje ter priznanje delovne dobe. So pa bili državljani indoktrinirani s strani tistih, ki jim trenutno stanje najbolj ustreza, torej s strani študentskih servisov in študentske organizacije, ki se preživljajo na račun študentskega dela po trenutni ureditvi (Damijan, 2011).

Poskus regulacije študentskega dela z Zakonom o malem delu se kaže v več točkah. Najpomembnejši pri regulaciji in dejanski omejitvi dela študenta v posameznem podjetju sta omejitve oziroma točno določeno maksimalno letno število ur in omejitve letnega zaslužka. To pa pomeni hitrejše končanje samega študija in tudi nesmiselnost podaljševanja študentskega statusa samo zaradi dela prek študentskega servisa.

Malo delo je plačano, začasno, občasno ali trajnejše omejeno delo in je tisto delo, ki so ga doslej opravljali dijaki in študenti ter ga poznamo pod izrazom študentsko delo. Po novem zakonu pa bi tako delo lahko opravljali tudi nezaposleni in upokojenci. Takšna oblika zaposlitve naj bi pomenila dodaten zaslužek in dodatne pravice. Ne smemo pa malega dela enačiti z delovnim razmerjem in pravicami, ki izhajajo iz njega, saj gre za začasna dela, ki so omejena tako z maksimalnim številom ur kot tudi z višino zaslužka (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije 2011).

Malo delo bi študentom še vedno dovoljevalo delo ob študiju, vendar pa bi bili omejeni, saj bi lahko delali največ 720 ur letno oziroma bi lahko bil njihov maksimalni zaslužek 6.000 evrov letno. Zelo pomembna sprememba bi bila ta, da bi se vsaka zaposlitev v obliki malega dela štela v pokojninsko dobo, uradno pa bi jim bila priznana tudi delovna izkušnja, kar bi seveda pomenilo neko prednost pri iskanju zaposlitve po končanem študiju. V primerjavi z dosedanjim študentskim delom se za delodajalca ohrani 14 % dajatev od malega dela. Pomembno pa se spreminja razdelitev tako zbranih sredstev med končne prejemnike. To pa tako, da bi se glavnina teh sredstev namenila za štipendije (5 %) in gradnjo študentskih domov (2 %), za razliko od dosedanje ureditve, ko se denar iz študentskega dela preliva predvsem v dobičke študentskih servisov.

Na drugi strani pa je treba preveriti, kaj bi malo delo prineslo delodajalcem. Malo delo bi jim omogočalo hiter, administrativno manj obremenjen način najema delovne sile za krajša, občasna ali manjša dela. Še ena prednost bi bila ta, da bi bila ta oblika dela delodajalcem dostopna tudi zunaj univerzitetnih središč, saj ne bi bili omejeni le na študentsko populacijo. Kot je že bilo prej omenjeno, bi bile ure malega dela v koledarskem mesecu pri delodajalcu omejene, in sicer glede na to, koliko ima podjetje zaposlenih v podjetju. Če ima le enega zaposlenega, bi lahko zaposlilo nekoga v okviru

malega dela za maksimalno 180 ur v enem mesecu, za 2–10 zaposlenih 360 ur v enem mesecu, za 11–30 zaposlenih 1.080 ur v enem mesecu, za 51 ali več zaposlenih do 1.440 ur v enem mesecu in za 100 ali več zaposlenih maksimalno 2.880 ur v enem mesecu. Posebnost pa bi bile nevladne organizacije, ki delujejo v javnem interesu, saj bi lahko glede na število zaposlenih koristile dvakratnik dovoljenih ur malega dela.

Malo dela bi nudilo tudi socialno varstvo, ki ga študentsko delo ne. In sicer bi bili od malega dela obračunani prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje v višini 9, 01 %. To pa pomeni, da bi se posamezniku malo delo štelo v pokojninsko dobo in sicer 40 minut od ure dela, hkrati pa bi mu bile zagotovljene vse pravice v primeru smrti ali invalidnosti kot posledice poškodbe pri delu ali poklicne bolezni. Od malega dela bi bili obračunani tudi prispevki za zdravstveno zavarovanje v višini 5, 96 % in prispevek za poškodbe pri delu v višini 0,53 %. Pomembna prednost malega dela je plačilo za opravljeno malo delo, saj je zagotovljeno in če bi se zgodilo, da ga delodajalec ne bi zagotovil, bi se plačilo zagotovilo iz rizičnega sklada, postopke izterjave pa bi vodila organizacija, ki posreduje malo delo. Posameznik bi lahko brez kakršnih koli pojasnil prekinil opravljanje malega dela. Sredstva, ki bi jih zbrali s 14-odstotno dajatvijo iz malega dela, bi bila namenjena za izvajanje projektov za vse ciljne skupine, ki jih ta zakon zadeva, največji del sredstev pa bi bil namenjen zagotavljanju štipendij in izgradnji študentskih domov. Malo delo bi lahko posredovale organizacije, ki bi na podlagi javnega razpisa dobile dovoljenje ministrstva. Pri posredovanju dela bi se ohranil institut napotnice. Potekalo pa bi tako, da bi delodajalec ali upravičenec na spletnem portalu izpolnil napotnico, jo podpisal in posredoval organizaciji. Ta bi potem preverila izpolnjevanje pogojev osebe in delodajalca ter nato potrdila napotnico. To pomeni, da bi vnesla vse podatke v centralno evidenco o malem delu. Za opravljanje malega dela je podlaga ustrezno potrjena napotnica. Ko bi se delo opravilo, bi bil delodajalec dolžan v roku treh delovnih dni obvestiti organizacijo o številu dejansko opravljenih ur malega dela, do 18. v mesecu pa bi moral delodajalec izvesti plačilo osebi ter odvesti prispevke in dajatve (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije 2011).

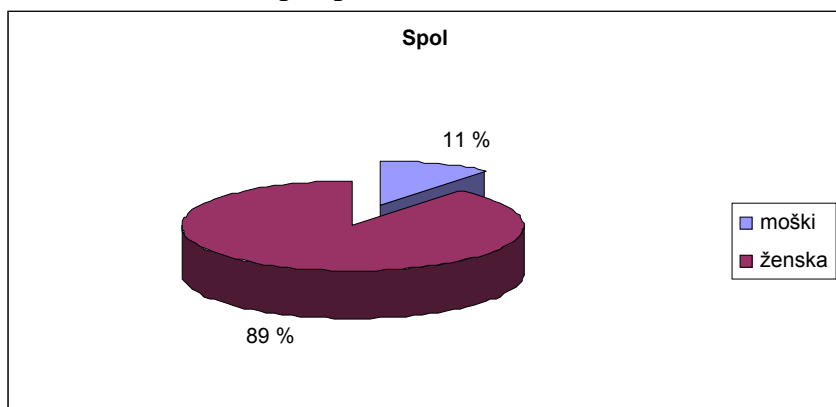
4 ANALIZA MOTIVOV ŠTUDENTOV ZA ŠTUDENTSKO DELO V RAZISKOVALNI DRUŽBI X

4.1 Predmet raziskave

Za predmet raziskave sem si izbrala telefonske anketarje, študente, ki v raziskovalni družbi x delajo prek študentskega servisa (v nadaljevanju študentje). Zanimala me je motivacija za delo študentov v raziskovalni družbi x. Terenski anketarji so izvzeti zato, ker je njihovo delo bolj občasno in se zato tudi pogosteje menjajo.

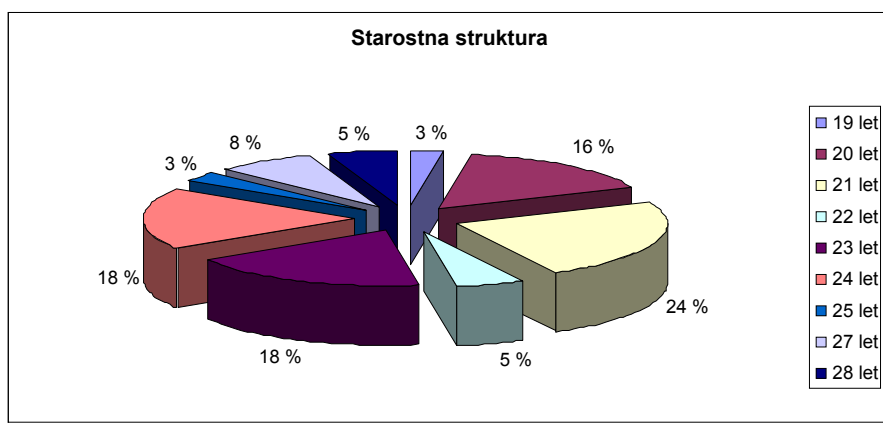
V raziskavi je sodelovalo 38 telefonskih anketarjev. Večina študentov je žensk (89 %), medtem ko moški predstavljajo komaj 11 % od celotnega vzorca (slika 4.1).

Slika 4.1: Struktura po spolu



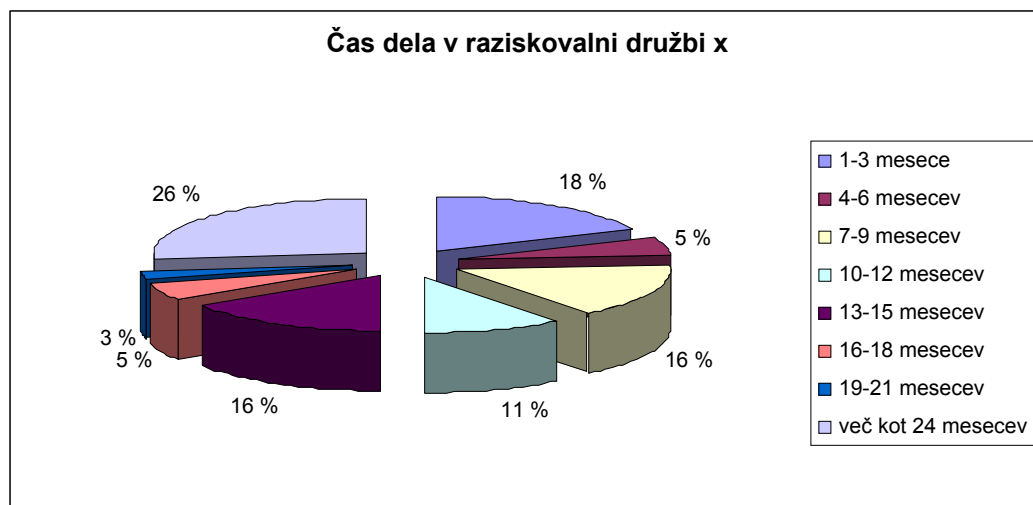
Največ študentov je starih med 20 in 24 let. Njihov odstotek skupaj predstavlja 81 %. Največ je takih, ki so stari 21 let (24 %), sledijo študentje, stari med 23 in 24 let (obe starostni skupini predstavljata po 18 %). V raziskovalni družbi x dela tudi 5 % študentov, ki so starejši od 28 let (slika 4.2).

Slika 4.2: Struktura po starosti



Največ je takih študentov, ki v raziskovalni družbi x delajo več kot 2 leti (26 %). Sledijo študentje, ki so novinci v svetu anketiranja in predstavljajo 18 % študentov. Nekaj čez 40 % pa je takih, ki so v raziskovalni družbi x zaposleni med 0,5 in 1,5 leta (slika 4.3).

Slika 4.3: Čas dela v raziskovalni družbi X



4.2 Hipoteze

Generalna hipoteza: Študenti trenutno delajo v raziskovalni družbi x zaradi denarja. Če bi bil Zakon o malem delu sprejet, pa bi bili študentom v večji meri pomembni varnost zaposlitve, prijateljski odnosi in družabni dogodki.

Delovna hipoteza 1: Študenti trenutno delajo v raziskovalni družbi x zaradi denarja.

Delovna hipoteza 2: Po uvedbi Zakona o malem delu bi postali glavni motivi za delo v raziskovalni družbi x redno plačevanje, plačevanje za pokojninsko dobo, upoštevanje delovnih izkušenj in povezava med sodelavci, organizacija dela, ki dovoljuje interakcijo med zaposlenimi ter druženje izven delovnega časa.

4.3 Metoda zbiranja podatkov

V diplomskem delu sem uporabila anketo in intervju. Anketa je glavna raziskovalna metoda, saj sem s pomočjo anketiranja študentov prišla do dejanskih rezultatov. Da pa sem lahko pridobila splošne podatke o raziskovalni družbi x (kako je sestavljena, s čim se ukvarja, kakšen način dela poznajo), sem izvedla tudi intervju z vodjem operativnega centra.

4.4 Potek raziskave

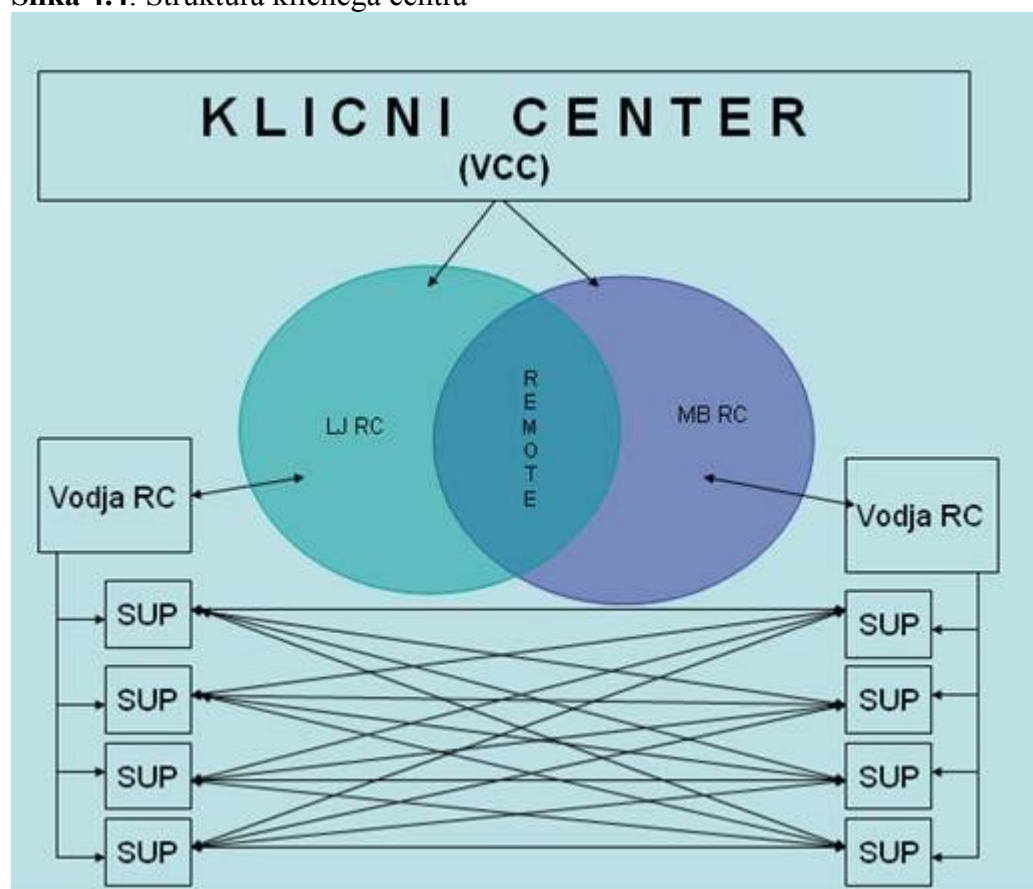
Empirični del se je začel s postavitvijo ankete na splet. Pri tem so mi pomagali kar na raziskovalni družbi x in mi ustvarili povezavo, ki sem jo nato poslala prek e-sporočila študentom. Povezava je bila študentom poslana 23. 5. 2012. Po treh dneh se je poslal opomnik vsem tistim anketarjem, ki na anketo še niso odgovorili. 6. 6. 2012 so mi iz raziskovalne družbe x poslali bazo z vsemi odgovori. Celotno populacijo je predstavljalo 51 študentov, na anketo pa je odgovorilo 38 študentov. V anketi je bilo najpomembnejše zadnje vprašanje, ki je bilo razdeljeno na dva dela. Najprej so si morali ogledati motive in preveriti, kako jih opredeljuje trenutna zakonodaja

(študentsko delo), nato pa, kako bi bilo to urejeno, če bi bil Zakon o malem delu sprejet. V obeh primerih so morali motive razvrščati po pomembnosti in obrazložiti, zakaj so se tako odločili. Na prvi del tega vprašanja mi je odgovorilo vseh 38 študentov, na drugi del pa 27. Drugi so napisali, da na drugi del ne morejo oziroma nočejo odgovoriti.

4.5 Predstavitev raziskovalne družbe x, načina dela in kadrovanja

Raziskovalna družba x se glede na notranjo strukturo v osnovi deli na »FRONT« in »ZALEDJE«. Znotraj zaledja je Center za zbiranje podatkov (CZP), katerega sestavni del sta oba operativna centra (mariborski in ljubljanski). Operativni center, ki ga vodi vodja operativnega centra (VOC), opravlja terensko in telefonsko dela. Neposredno vodenje terenskega dela izvajajo terenski nadzorniki, telefonski del pa telefonski nadzorniki (Istenič 2012).

Slika 4.4: Struktura klicnega centra



Vir: Interno gradivo raziskovalne družbe x (2011)

Komunikacija v klicnem centru je vertikalna in horizontalna. Princip sprejemanja odločitev je skupinski, kar pomeni sodelovanje celotnega tima. Ta tim v klicnem centru sestavljajo (Istenič 2012):

- vodja klicnega centra (VCC) – nadzira delo obeh regijsko ločenih centrov in izvaja komunikacijo z vodjema obeh RC-jev ter vodi razvoj klicnega centra,
- vodja regijskega centra (RC) – skrbi za pravilno delovanje celotnega regijskega centra,
- telefonski nadzornik (SUP) – nadzira delo anketarjev.

Študentje v večini delajo na nivoju operative, kar pomeni neposredno izvajanje anket. Manjši odstotek študentov opravlja tudi zahtevnejše naloge v projektivi (del "Fronta") in CZP-ju.

V raziskovalni družbi x uporabljajo pozitivno in negativno motivacijo. Obe vrsti motivacije se izvajata v materialni kot tudi v nematerialni obliki. Med pozitivne oblike motivacije spadajo javna pohvala, naziv študent meseca, javno izobešenje mesečnih tarif skupaj s kvalitativno oceno, ki jo anketar prejme na podlagi izračuna statističnih kazalcev in subjektivnih ocen telefonskih nadzornikov. Skupna ocena predstavlja osnovo za izračun mesečne tarife (urne postavke). Ima pa vodja klicnega centra tudi to možnost, da lahko vsakemu anketarju "umetno" dvigne tarifo, če meni, da si je s preteklimi dejanji to zaslužil. Med pozitivne oblike motivacije spadajo tudi občasna anketarska srečanja, torej druženje izven delovnega časa, ki pomembno vplivajo na neformalne vezi. Kot negativne oblike motivacije podjetje uporablja opozorila s strani telefonskih nadzornikov, ki jih lahko študent prejme zaradi kršenja hišnih pravil ali kršenja pravil anketiranja. Če se kršitve nadaljujejo, se anketarja pošlje na suspenz za določeno obdobje. Če se njegovo delo v prihodnje ne izboljša, se takega anketarja odpusti. V najresnejših primerih kršitve organizacijsko- delovnih pravil je anketar tudi finančno sankcioniran. Če anketar s svojim delom povzroči podjetju strošek, ima to pravico, da študentu ne izplača predhodnega mesečnega zaslužka. O tem odloča vodja klicnega centra skupaj z vodjo CZP-ja. Z vsemi sankcijami je vsak študent pred začetkom dela seznanjen in tudi sankcija je izvedena šele po predstavitvi vseh dokazov povzročitve škode. Kot posebno obliko motivacije raziskovalna družba x uporablja tudi javna srečanja vseh anketarjev (po navadi dvakrat letno), kjer predstavniki podjetja dajo

možnost vprašanj, ki jih študentje morebiti imajo – torej možnost feedbacka (Istenič 2012).

Za novačenje novih anketarjev uporablja raziskovalna družba x oglase na študentskem servisu, ki sestojijo iz naslednjih motivov (Istenič 2012):

- prilagodljiv delovni čas,
- delo v mladem kolektivu,
- stimulatívno plačilo,
- možnost razvoja komunikacijskih sposobnosti,
- možnost napredovanja.

Za leto 2012 raziskovalna družba X pripravlja novosti na področju motivacije študentov. Glavna razlika v primerjavi z do sedaj veljavno organizacijo bo plačilo. Plačilo bo po novem sestavljeno iz fiksne urne postavke in stimulansa. Stimulans se bo meril glede na število zaključenih anket, ki jih bo anketar uspel narediti v določenem časovnem obdobju, in glede na število pravilno naročenih ciljnih oseb. Višina stimulatívne dela plačila se bo postavljala glede na dolžino ankete in zahtevnost kvot. Anketar bo tako višino skupne tarife vedel pred pričetkom dela na projektu, kar pa prej ni bilo možno, saj je anketar svojo urno postavko izvedel šele naslednji mesec (Istenič 2012).

4.6 Primerjava študentskega dela in predloga Zakona o malem delu

Če primerjamo trenutno študentsko delo in predlog Zakona o malem delu, vidimo, da v okviru študentskega dela ni nobenih omejitev, bile pa so predvidene omejitve v primeru sprejetja Zakona o malem delu. Maksimalno število ur, ki bi jih lahko človek oddelal na leto, bi bilo 720 ur, hkrati pa bi omejili tudi letni zaslužek na 6.000 evrov. Poleg trenutne finančne obremenitve, torej pri uveljavljenem študentskem delu, bi v primeru malega dela poleg 14 % koncesijskih dajatev, 15,5 % šlo tudi za prispevke za pokojninsko in invalidsko ter zdravstveno zavarovanje. Malo delo bi se za razliko od študentskega dela uradno štelo v delovne izkušnje in pokojninsko dobo. V primeru malega dela bi bila določena minimalna urna postavka 4 evre na uro.

S sprejetjem Zakona o malem delu bi bila zloraba močno omejena, saj bi vgradili varovalke, ki jih do sedaj ni bilo in bi delovale preventivno, hkrati bi se zaradi jasne opredelitve začasnega in občasnega dela olajšalo delo inšpektorjev ter predpisane bi bile bistveno višje globe. V primeru neplačila delodajalca bi imeli rizični sklad z enotnimi pravili, kar bi vzpostavljalo večjo možnost izterjave sredstev. Bistveno več sredstev bi bilo za štipendije in študentske domove ter za druge projekte v korist študentov, upokojencev in brezposelnih. Ta sredstva so trenutno namenjena predvsem za delovanje Študentske organizacije Slovenije (v nadaljevanju ŠOS) in študentskih servisov. V primeru še vedno uveljavljenega študentskega dela sredstva iz dajatve, ki jih prejme ŠOS, ta porabi za svoje delovanje, del pa jih nameni za izvajanje dejavnosti svojih organizacijskih enot, zavodov in klubov ter ni zavezan k poročanju o porabi teh sredstev. V primeru malega dela bi bil ŠOS zavezan k letnemu poročanju o porabi. Del sredstev bi bil še vedno namenjen neposredno za ŠOS, del sredstev za projekte mladih pa bi bil razdeljen na javnih razpisih Urada za mladino, kar bi omogočilo bolj transparentno in gospodarnejšo porabo.

Posredovanje študentskega dela je izrazito profitna dejavnost, ki pa bi se v primeru malega dela spremenila v nepridobitno dejavnost. Posredniki bi bili izbrani na podlagi transparentnega javnega razpisa, saj to v primeru študentskega dela ni urejeno in lahko posredovanje študentskega dela izvaja vsaka oseba zasebnega prava, ki izpolnjuje pogoje, določene v podzakonskem aktu. Študentsko delo ne omogoča medgeneracijske solidarnosti, medtem ko bi malo delo omogočalo, da bi vsi, ki bi ga opravljali, prispevali v pokojninsko in zdravstveno blagajno, hkrati pa tudi za štipendije in študentske domove. Malo delo bi za razliko od študentskega dela spodbujalo prehod iz malega dela v zaposlitev prek aktivne politike zaposlovanja (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije 2011).

Tabela 4.1: Primerjava študentsko delo – malo delo

	ŠTUDENTSKO DELO	MALO DELO
Omejitve	Ni omejitev.	Dovoljeno letno število 720 ur in omejitev letnega zaslužka na 6.000 evrov. Omejitev števila ur malega dela je določena tudi za delodajalce.
Finančna obremenitev	14 % koncesijska dajatev.	14 % dajatev iz malega dela in 15,5 % prispevkov za pokojninsko in invalidsko ter zdravstveno zavarovanje.
Delovne izkušnje	Študentsko delo se uradno ne šteje v delovne izkušnje.	Malo delo se uradno šteje v delovne izkušnje.
Pokojninska doba	Študentsko delo se ne šteje v pokojninsko dobo.	Malo delo se šteje v pokojninsko dobo, in sicer sorazmerno z višino prispevkov.
Urna postavka	Urna postavka je povsem prepuščena trgu.	Določena je minimalna bruto urna postavka – 4,00 EUR/h.
Možnost zlorab	Možnost zlorabe je velika, saj ni nobenih omejitev in preverjanj v postopku izdajanja napotnic.	Močno omejena možnost zlorabe, saj so vgrajene varovalke, ki bodo delovale preventivno, na primer preverjanja pred izdajo napotnic prek informacijskega sistema.
Spremljanje in nadzor	Spremljanje in nadzor sta omejena, saj ni skupnega informacijskega sistema, ki bi omogočal redno spremljanje – to je mogoče le na podlagi letnih poročil študentskih servisov in ročnega pregleda podatkov. Nadzor Inšpektorata RS za delo je možen le v	Redno spremljanje bo omogočila centralna evidenca malega dela, ki jo bo vodil Zavod RS za zaposlovanje. Neposreden vpogled vanjo bo omogočen tudi Inšpektoratu RS za delo in Dursu. Veliko zlorab bo tako preprečenih vnaprej, zaradi varovalk v sistemu centralne evidence, jasna

	omejenem obsegu, dogovor o zlorabi sistema med delodajalcem in osebo je težko odkriti, globe pa so prenizke.	opredelitev začasnega in občasnega dela pa bo olajšala delo inšpektorjev. Za kršitve so predpisane bistveno višje globe.
Zaščita dijaka/ študenta ob neplačilu delodajalca	Vsak študentski servis naj bi imel svoj rizični sklad s svojimi pravili, kar pomeni neenak položaj študentov; marsikateri študentski servis pa tega rizičnega sklada sploh nima ali pa so njegova sredstva izčrpali že v prvi polovici leta.	Zakon določa skupni rizični sklad z enotnimi pravili, ki ga vodi MDDSZ v okviru proračunskega sklada. Napotnica bo veliko bolj opredeljena in bo vzpostavljala pogodbeno razmerje (več podatkov, izpis obveznosti delodajalca itd.), podpisali jo bodo delodajalec, posameznik in organizacija, kar bo vzpostavljalo večjo možnost izterjatve sredstev.
Poraba sredstev iz dajatve	Večina sredstev je namenjena za delovanje ŠOS in študentskih servisov, manj pa za štipendije in študentske domove.	Bistveno več sredstev za štipendije in študentske domove ter za druge projekte v korist študentov, upokojencev in brezposelnih.
Sredstva iz dajatve, ki jih prejme ŠOS	ŠOS prejeta sredstva delno porabi za svoje delovanje, del pa jih nameni za izvajanje dejavnosti svojih organizacijskih enot, zavodov in klubov. ŠOS ni zavezan k poročanju o porabi teh sredstev. Sredstva iz koncesijske dajatve imajo status parafiskalnih sredstev: če jih organizacijske oblike ŠOS v skladu s svojimi poslovnimi načrti dodeljujejo	Del sredstev se bo še vedno namenil neposredno za ŠOS, ki jih bo lahko porabil po svoji presoji, vendar bo zavezan k letnemu poročanju o porabi. Del sredstev za projekte mladih pa bo razdeljen na javnih razpisih Urada za mladino, kar bo omogočilo transparentnejšo in gospodarnejšo porabo, upoštevane bodo tudi omejitve pri dodeljevanju državne pomoči. V razpisnih komisijah bodo v večini predstavniki mladih.

	različnim subjektom na trgu, predstavljajo za prejemnike državno pomoč, saj se izkrivlja konkurenca na trgu.	
Dejavnost posredovanja študentskega dela	Posredovanje študentskega dela izvajajo koncesionarji kot izrazito profitno dejavnost, ki jo lahko pridobi vsaka oseba zasebnega prava, ki izpolnjuje pogoje, določene v predzakonskem aktu.	Posredovanje malega dela se bo izvajalo kot nepridobitna dejavnost. Posredniki bodo izbrani na podlagi transparentnega javnega razpisa.
Medgeneracijska solidarnost	Ne.	Da. Vsi, ki opravljajo malo delo, prispevajo za pokojninsko in zdravstveno blagajno, hkrati pa prispevajo za štipendije in študentske domove.
Spodbujanje zaposlovanja	Ne.	Zakon o malem delu vsebuje tudi določbe o spodbujanju prehodov iz malega dela v zaposlitev v okviru aktivne politike zaposlovanja.

Vir: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije (2011)

5 ANALIZA IN INTERPRETACIJA PRIDOBLENIH REZULTATOV

V raziskovalni družbi x je v času moje raziskave delalo 51 študentov, kar predstavlja populacijo. Na anketo je odgovorilo 38 študentov, kar je 74,5 % celotne populacije, od tega je 11 % moških in kar 89 % žensk (priloga C, tabela 1).

Večina študentov v raziskovalni družbi x je stara med 20 in 24 let (priloga C, tabela 2). Skoraj 30 % je takih, ki so v raziskovalni družbi x zaposleni več kot 2 leti, sledijo tisti, ki so v družbo x vstopili pred manj kot tremi meseci, 50 % pa je takih, ki so v družbi x zaposleni med 0,5 in 2 letoma (priloga C, tabela 3).

Ključni vprašanji za diplomsko delo sta bili vprašanji 6a in 6b (priloga A, anketa). Pri vprašanju 6a me je zanimalo, kakšni so motivi študentov za delo v raziskovalni družbi x po trenutno veljavni zakonodaji. To sem ugotavljala z razvrščanjem motivov od 1 do 7, pri čemer je 1 pomenilo, da je določen motiv za študente najpomembnejši, 7 pa najmanj pomemben. Enako razvrščanje so morali študenti izvesti pri vprašanju 6b, s to razliko, da so pri tem vprašanju upoštevali novitete, ki bi jih Zakon o malem delu prinesel.

Moja prva delovna hipoteza se je glasila, da študentje trenutno delajo v raziskovalni družbi x zaradi denarja. To hipotezo lahko v celoti potrdim, saj je v 90 % študentom najpomembnejši denar. Študentje so svoj prvi in najpomembnejši motiv utemeljili z dejstvom, da denar potrebujejo zaradi finančne stiske, nekaj jih je omenilo, da za potrebe študija, spet drugi bi bili radi čim bolj neodvisni od staršev. Veliko pa jih je enostavno odgovorilo, da ga potrebujejo. Če se navežem na Maslowa in njegovo hierarhijo potreb, lahko vidimo, da je trenutno študentom najpomembnejši osnovni, fiziološki motiv, na ravni podjetja pa je to denar.

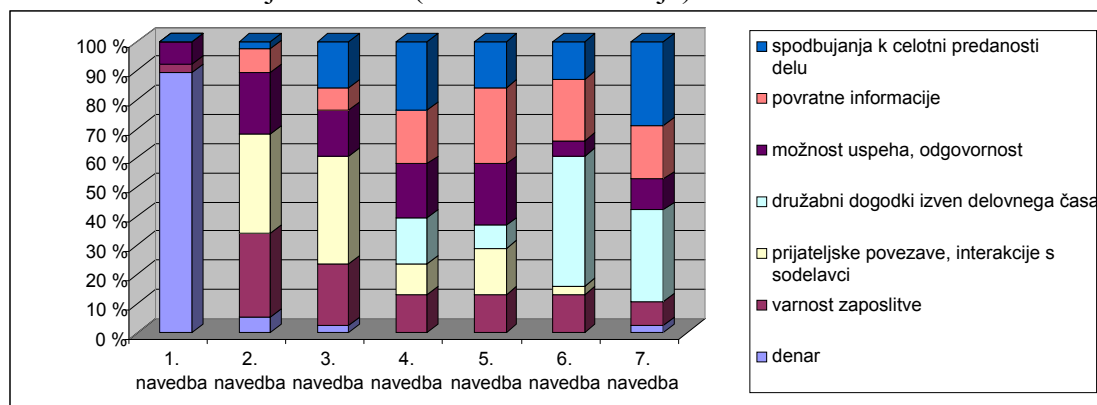
Za razliko od denarja, ki je študentom daleč najpomembnejši motiv za delo v raziskovalni družbi x, so vsi naslednji motivi glede na pomembnost bolj razpršeni. Tako se je tretjina študentov odločila, da so jim drugi najpomembnejši motiv prijateljske povezave in interakcije s sodelavci, a hkrati v podjetju x dela tretjina študentov, katerim je drugi najpomembnejši motiv varnost zaposlitve. Torej so po Maslowu tretjinsko porazdelili motive po pomembnosti med varnostjo in socialo.

Prijateljske povezave in interakcije s sodelavci se študentom zdijo pomemben motiv, saj menijo, da jim čas tako hitreje mine, delo ni dolgočasno, spoznavajo nove ljudi, ker je prijetno vzdušje, pa gredo tudi raje na delo. Varnost zaposlitve jim je pomembna zaradi rednega prejemanja mesečnega plačila in zagotovljene kontinuitete dela skozi celo študijsko leto. Slaba tretjina študentov navaja kot enega od pomembnejših motivov tudi možnost uspeha in odgovornosti, saj v tem vidijo možnost, da razvijejo čut za odgovornost, se trudijo in imajo večje možnosti napredovanja. Po Maslowi hierarhiji potreb ti motivi spadajo pod ego in tudi vplivajo na delo študentov v raziskovalni družbi x.

Iz slike 5.1 je razvidno, da motiv družabni dogodki izven delovnega časa sploh ne vplivajo na motivacijo študentov za delo v raziskovalni družbi x. Polovica študentov je ta motiv postavila na šesto mesto, druga polovica pa šele na zadnje, sedmo mesto.

Motiv spodbujanja k celotni predanosti delu in motiv povratnih informacij, kar je po Maslowi hierarhiji potreb najvišja potreba v njegovi piramidi in se imenuje samoaktualiziranje, študentje zelo različno razvrščajo in zaradi takšne razpršenosti lahko ugotovim, da ta motiva ne vplivata na motivacijo za delo v raziskovalni družbi x (priloga C, tabela 4).

Slika 5.1: Razvrščanje motivov (trenutna zakonodaja)



V drugi delovni hipotezi sem trdila, da bi po uvedbi Zakona o malem delu postali glavni motivi za delo v raziskovalni družbi x redno plačevanje, plačevanje za pokojninsko dobo, upoštevanje delovnih izkušenj in povezava med sodelavci, organizacija dela, ki dovoljuje interakcijo med zaposlenimi, in druženje izven

delovnega časa. Za razliko od prve delovne hipoteze, ki sem jo z zagotovostjo potrdila, se je ta pokazala za bolj zapleteno in jo moram zavrniti.

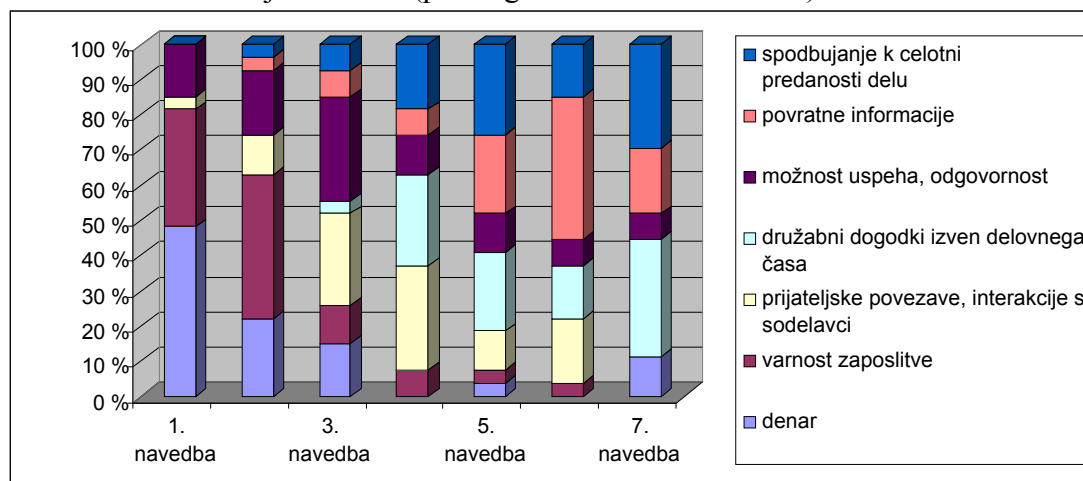
Če bi bil Zakon o malem delu sprejet, bi polovica študentov še vedno na prvo mesto postavila denar, torej osnovni, fiziološki motiv preživetja v Maslowi hierarhiji potreb. Razlogi, zakaj so študentje denar postavili na prvo mesto, ostajajo nespremenjeni, torej večina študentov odgovarja, da denar v današnjem času potrebuješ, da je štipendija premalo ali pa je sploh nimajo. Zelo pomembna jim je tudi finančna neodvisnost od staršev. Tretjini študentov bi z uveljavitvijo Zakona o malem delu postal najpomembnejši motiv za delo v raziskovalni družbi x varnost zaposlitve. Tukaj študentje opažajo, da bi bili bolj zavarovani, kar se tiče rednega plačila, vseh jim je, ker bi se jim delo štelo v delovno dobo in bi se jim delovne izkušnje uradno upoštevale, in če to navežem na Maslowa, je ta motiv varnost. Iz istih razlogov je dobra tretjina tudi kot drugi najpomembnejši motiv za delo izbrala varnost zaposlitve, medtem ko se denar porazdeli med različne range.

Glede na sliko 5.2 lahko ugotovim, da motiva povratnih informacij in celotne predanosti delu ne vplivata na motivacijo za delo, saj jih je več kot polovica študentov uvrstila na zadnja tri mesta.

Preostale tri motive, prijateljske povezave in interakcije s sodelavci, družabne dogodke izven delovnega časa in možnost uspeha, odgovornosti, so študentje razvrstili zelo različno. Na podlagi tega lahko trdim, da ti v večji meri ne vplivajo na motivacijo študentov za delo v raziskovalni družbi x (priloga C, tabela 5).

Na podlagi analize podatkov moram drugo delovno hipotezo v celoti zavrniti, saj denar ostaja na prvem mestu. Tesno mu sledi varnost zaposlitve, motiva prijateljske povezave in interakcije s sodelavci ter družabni dogodki izven delovnega časa pa sta tako razpršena med različnimi navedbami, da nista pomembna motiva za delo študentov v raziskovalni družbi x.

Slika 5.2: Razvrščanje motivov (predlog Zakona o malem delu)



Študenti trenutno delajo v raziskovalni družbi x zaradi denarja, po Maslowi teoriji potreb zaradi osnovnega, najnižjega motiva po preživetju. Če bi bil Zakon o malem delu sprejet, pa bi bili študentom v večji meri pomembni varnost zaposlitve, prijateljski odnosi in družabni dogodki, kar sta Maslowa naslednja motiva, varnost in sociala. To je bila moja generalna hipoteza. Na podlagi potrjene prve delovne hipoteze in zavrjene druge delovne hipoteze delno potrjujem in delno zavračam generalno hipotezo. Prvi del hipoteze lahko v celoti potrdim. Študentje so jasno povedali, da jim je trenutno najpomembnejši motiv za delo v raziskovalni družbi x denar. Drugi del zavračam, saj študentje za najpomembnejši motiv za delo v raziskovalni družbi x niso določili motiva varnosti zaposlitve, ampak ostaja na prvem mestu denar. Prijateljski odnosi in družabni dogodki pa kot motiva zaradi različnega razvrščanja sploh nista pomembna motiva za delo študentov.

6 ZAKLJUČEK

Maslow je ustvaril svetovno znano hierarhijo potreb in utrl pot motivacijskim teorijam. Njegova hierarhija potreb je predvidevala, da so ljudje motivirani s hierarhijo fizioloških, socioloških in psiholoških motivov. Tako je kmalu v menedžerskih krogih postala ta teorija zelo privlačna, saj je podajala možnost motiviranja zaposlenih, povečanja njihove vpletenosti in predanosti, vse to pa bi lahko izvedli brez povišanja njihovih osebnih dohodkov (Morgan 2004, 36–38). Na drugi strani pa je zadovoljen delavec bolj motiviran, boljši pri svojem delu in nima nobenega razloga, da bi odšel drugam.

Upoštevati je treba dejstvo, da zgornji odstavek govori predvsem o redno zaposlenih ljudeh in ne o študentih. Študentje so posebnost in delajo pod drugačnimi pogoji, imajo manj odgovornosti ter omejitev. Če študentu v podjetju kaj ne ugaja ali nima več motivacije za delo, lahko preprosto odide. Delodajalcem je zato v interesu, da se seznanijo z motivi, ki vplivajo na delavčevo (študentovo) pripadnost firmi, saj s tem znižajo fluktuacijo študentov.

V diplomskem delu me je zanimala motivacija oziroma motivi, ki so študentom pomembni za delo v raziskovalni družbi x. Zastavila sem si generalno in dve delovni hipotezi. Prvo delovno in posledično prvi del generalne hipoteze sem potrdila, drugo delovno hipotezo in tako tudi drugi del generalne hipoteze pa zavrnila.

V anketi, ki sem jo izvedla med študenti, so morali ti razvrščati motive po pomembnosti in napisati razloge, zakaj so podali takšne ocene. Po trenutni zakonodajni ureditvi so študentje na prvo mesto postavili denar. Tako je kar 90 % študentov za razloge navedlo, da ga potrebujejo za življenje, študij in da so finančno neodvisni. Motivi prijateljske povezave in interakcije z zaposlenimi, varnost zaposlitve (tretjinsko) in možnost uspeha (slaba tretjina) so se po pomembnosti porazdelili na drugo mesto. Preostali motivi pa so bili ali preveč razpršeni (celotna predanost delu, motiv povratnih informacij), da bi vplivali na motivacijo za delo, ali pa postavljeni na zadnje mesto po pomembnosti (družabni dogodki izven delovnega časa).

Ko so si študentje prebrali, kako bi Zakon o malem delu omejil oziroma reguliral študentsko delo, se je razvrstitev motivov glede na pomembnost spremenila. Drugi del generalne hipoteze sem sicer zavrnila, saj denar ostaja na prvem mestu kot najpomembnejši motiv za delo v raziskovalni družbi x. Pomembno je poudariti, da bi v primeru uveljavitve Zakona o malem delu denar kot najpomembnejši motiv na prvo mesto postavila le še slaba polovica študentov, tretjini pa bi postal najpomembnejši motiv varnost zaposlitve. Še več, ugotovim lahko, da bi z uveljavitvijo Zakona o malem delu polovici študentov varnost zaposlitve, kamor spada redno plačevanje, plačevanje za pokojninsko dobo, upoštevanje delovnih izkušenj, pomenila več kot denar, saj jo postavljajo na prvo in drugo mesto po pomembnosti.

Tako pridemo do dejstva, da se mora raziskovalna družba x v prvi vrsti truditi za čim višjo urno postavko. Študentje delajo zaradi denarja in če se osredotočimo na rezultate ankete, to pomeni, da če bodo nekje drugje za isto delo dobili več denarja, bodo odšli drugam, in to ne glede na vzdušje v podjetju ali varnost zaposlitve. V primeru sprejetja Zakona o malem delu bi se, kljub jasnim rezultatom ankete, ki kažejo, da je denar še vedno najpomembnejši motiv, spremenilo razmišljanje študentov. Ne glede na odstotke pri navajanju pomembnosti motivov lahko trdim, da čeprav je študentu najpomembnejši denar, ne bo tako hitro odšel, če bo videl, da je nekje isto delo bolje plačano. Glede na to, da bi bil zelo pomemben motiv v primeru sprejetja Zakona o malem delu tudi motiv varnosti zaposlitve, bi študent premislil in se pozanimal, kje redno plačujejo in koliko dela ima posamezno podjetje čez celotno leto.

Priznati moram, da me potrditev prvega dela generalne hipoteze ni presenetila. Večina vseh nas v prvi vrsti dela zaradi denarja, saj ga potrebujemo za preživetje. Me je pa toliko bolj presenetilo dejstvo, da sem zavrnila drugi del generalne hipoteze. Res je, da je denar pomemben, pa tudi varnost so študentje uvrstili kar visoko, nisem pa pričakovala, da jim prijateljske povezave na delovnem mestu in možnost druženja s sodelavci izven delovnega mesta sploh nista pomembna motiva, da bi nekje raje ostali kot šli drugam. Mogoče smo res postali taki individuumi, da nas medsebojni odnosi ne omejujejo pri izbiri dela.

7 LITERATURA

1. Damijan P., Jože. 2011. Pokazali ste jim. Kaj pa zdaj? *Razgledi.net*, 4. november. Dostopno prek: <http://www.razgledi.net/2011/04/11/pokazali-ste-jim-kaj-pa-zdaj> (10. junij 2012).
2. Davis, Keith in John W. Newstrom. 1989. *Human behaviour at work. Organizational behaviour*. Eighth edition. Caledonia: Better Graphics, Inc.
3. *Dnevnik.si*. 2011. DZ razglasil izid referendumu o malem delu, 17. maj. Dostopno prek: <http://www.dnevnik.si/novice/slovenija/1042445421> (10. junij 2012).
4. Državna volilna komisija. 2011. *Referendum o zakonu o malem delu*. Dostopno prek: <http://www.dvk.gov.si/MD2011/MD2011i/index3.html> (10. junij 2012).
5. Hayes, Nicky in Sue Orrell. 1998. *Psihologija*. Ljubljana: Zavod RS za šolstvo.
6. Istenič, Janez. 2012. Intervju z avtorico. Ljubljana, 7. maj.
7. Jenko, Irena. 2010. *Perspektive dvajset-nekaj-letnikov*. Dostopno prek: http://www.siol.net/novice/rubrikon/mnenja/2010/10/jenko_hotel_mama.aspx (10. maj 2012).
8. Kaučič, Igor, France Grad, Saša Zagorc, Sebastian Nerad in Samo Bardutzky. 2010. *Zakonodajni referendum: Pravna ureditev in praksa v Sloveniji*. Ljubljana: Inštitut za primerjalno pravo in GV Založba.
9. Kobal Grum, Darja in Janek Musek. 2009. *Perspektive motivacije*. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani.
10. Kozmelj, Andreja. 2011. *Mednarodni dan študentov 2011*. Dostopno prek: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4342 (10. maj 2012).
11. Krajnc, Ana. 1982. *Motivacija za izobraževanje*. Ljubljana: Delavska enotnost.
12. Lipičnik, Bogdan in Stane Možina. 1993. *Psihologija v podjetjih*. Ljubljana: Državna založba Slovenije, d.d.
13. Maslow H., Abraham. 1982. *Motivacija i ličnost*. Beograd: Izdavačko preduzeće Nolit.
14. Morgan, Gareth. 2004. *Podobe organizacije*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
15. Musek, Janek. 1993. *Osebnost in vrednote*. Ljubljana: Educy.

16. Potič, Zoran. 2011. Slaba novica. Položaj za premiera Pahorja postaja vse bolj negotov. *Delo.si*, 10. april. Dostopno prek: <http://www.delo.si/clanek/147856> (10. junij 2012).
17. *Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje*. Ur. L. RS. 139/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=77588> (13. junij 2012).
18. Raziskovalna družba x. 2011. *Struktura klicnega centra*. Ljubljana: interno gradivo.
19. Svetin, Irena in Lenart Lah. 2011. *Mednarodni praznik dela 2011*. Dostopno prek: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3873 (10. maj 2012).
20. Svetlik, Ivan, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc. 2002. *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
21. Vlada Republike Slovenije. 2011. *Malo delo. Komu je namenjeno in katere pravice prinaša?* Dostopno prek: http://www.vlada.si/si teme_in_projekti/izhod_iz_krise/ukrepi_ekonomske_politike/spremembe_na_podrocju_dela/malo_delo/ (10. november 2011).

PRILOGE

Priloga A: Anketa študenti in malo delo: motivacija za delo študentov v raziskovalni družbi x

Sem Urša Ferjančič, absolventka na Fakulteti za družbene vede, in pišem diplomsko delo z naslovom ŠTUDENTJE IN MALO DELO: motivacija za delo študentov v raziskovalni družbi x. Prosila bi vas, da odgovorite na nekaj vprašanj. Res jih je le nekaj!

Prosim, da si res dobro preberete motive in preverite, kako jih opredeljuje trenutna zakonodaja (študentsko delo) in kako bi bilo to urejeno, če bi bil Zakon o malem delu sprejet.

Že vnaprej hvala za vaše odgovore!

1. Vpiši svoj ID: _____

2. SPOL:

- moški
- ženska

3. STAROST: _____

4. Koliko časa že delaš prek študentskega servisa v raziskovalni družbi x (v mesecih)?
(Navodilo anketarju: če delaš manj kot mesec, označi možnost 1.)

- 1) 1–3 mesece.
- 2) 4–6 mesecev.
- 3) 7–9 mesecev.
- 4) 10–12 mesecev.
- 5) 13–15 mesecev.

6) 16–18 mesecev.

7) 19–21 mesecev.

8) 22–24 mesecev.

9) Več kot 24 mesecev.

5. Kakšen je tvoj status?

1) Dijak.

2) Študent.

6a. Spodaj so naštetih motivi in kako so ti motivi urejeni po trenutno veljavni zakonodaji (študentsko delo). Prosim, da NAJPREJ vse motive in razlage prebereš, nato pa razvrstiš od 1 – zate najpomembnejši motiv do 7 – zate najmanj pomemben motiv za delo v raziskovalni družbi x. Pripisi tudi, zakaj taka ocena.

Študentsko delo

Motivi		TVOJA OCENA
DENAR	Zakon ne omejuje letnega števila ur in maksimalnega zaslužka. Odvisno od posameznega podjetja.	
VARNOST ZAPOSLOTITVE	Zakon tega ne predvideva.	
PRIJATELJSKE POVEZAVE, INTERAKCIJE S SODELAVCI	Zakon tega ne predvideva. Odvisno od posameznega podjetja.	
DRUŽABNI DOGODKI IZVEN DELOVNEGA ČASA	Zakon tega ne predvideva. Odvisno od posameznega podjetja.	
MOŽNOST USPEHA, ODGOVORNOSTI	Zakon tega ne predvideva. Odvisno od posameznega podjetja.	
POVRATNE INFORMACIJE	Zakon tega ne predvideva. Odvisno od posameznega podjetja.	
SPODBUJANJE K CELOTNI PREDANOSTI DELU	Zakon tega ne predvideva. Odvisno od posameznega podjetja.	

6b. Spodaj so naštetí motivi in kako jih opredeljuje predlog Zakona o malem delu. Prosim, da NAJPREJ vse motive in razlage prebereš, nato pa razvrstiš od 1 – zate najpomembnejši motiv do 7 – zate najmanj pomemben motiv za delo v raziskovalni družbi x. Pripíši, zakaj taka ocena.

Malo delo

Motivi		TVOJA OCENA
DENAR	Predlog Zakona o malem delu omejuje letno število ur in omejuje letni zaslužek na 6.000 EUR, in to ne glede na to, v katerem podjetju je študent zaposlen. Torej je letni zaslužek izenačen za vse, ne glede na to, kje študenti delajo.	
VARNOST ZAPOSLOTITVE	Predlog Zakona o malem delu šteje malo delo v delovne izkušnje, v pokojninsko dobo. V primeru neplačila delodajalca, bi zaščitil študente s skupnim rizičnim skladom itd.	
PRIJATELJSKE POVEZAVE, INTERAKCIJE S SODELAVCI	Predlog Zakona o malem delu tega ne predvideva. Odvisno od posameznega podjetja.	
DRUŽABNI DOGODKI IZVEN DELOVNEGA ČASA	Predlog Zakona o malem delu tega ne predvideva. Odvisno od posameznega podjetja.	
MOŽNOST USPEHA, ODGOVORNOSTI	Predlog Zakona o malem delu vsebuje določbe o spodbujanju prehodov iz malega dela v zaposlitev. Vsi, ki opravljajo malo delo, prispevajo za pokojninsko in zdravstveno blagajno, hkrati pa vsi prispevajo tudi za štipendije in študentske domove.	
POVRATNE INFORMACIJE	Predlog Zakona o malem delu tega ne predvideva. Odvisno od posameznega podjetja.	

SPODBUJANJE CELOTNI PREDANOSTI DELU	K	Predlog Zakona o malem delu tega ne predvideva. Odvisno od posameznega podjetja.	
---	---	---	--

Hvala, ker si mi pomagal pri pripravi mojega diplomskega dela.

Priloga B: Intervju

Intervju z vodja operativnega centra, gospodom Janezom Isteničem.

Kakšne so vaše delovne naloge v raziskovalni družbi x?

Uradni naziv je vodja operativnega centra – VOC.

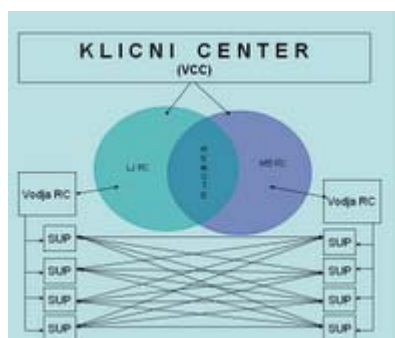
Delovne naloge so:

- organizacija kadrov in njihovih delovnih nalog,
- procesi rekrutacije, selekcije izbora in uvajanje novih kadrov,
- vodenje kadrovskih evidenc/korespondence,
- priprava internih pravilnikov o procesu in organizaciji dela ter komunikacije,
- komunikacija z naročniki,
- izdelava finančnih poročil, analiz in projektnih kalkulacij,
- uvajanje novih sistemov za delo (anketiranja),
- načrtovanje dela podrejenim,
- analiziranje kakovosti dela in podajanje izboljšav,
- spremljanje dela zaposlenih,
- motiviranje in izobraževanje zaposlenih.

Kako je raziskovalna družba x organizirana?

Raziskovalna družba x ima svoje poslovalnice v Sloveniji in tujini (področje bivše Jugoslavije). Glede na notranjo strukturo se družba v osnovi deli na »FRONT« in »ZALEDJJE«. Znotraj zaledja je CZP – Center za zbiranje podatkov, katerega sestavni del sta tudi oba operativna centra (mariborski in ljubljanski). Operativni center, ki ga vodi vodja operativnega centra (VOC), opravlja terensko in telefonsko dela. Neposredno vodenje terenskega dela izvajajo terenski nadzorniki, telefonski del pa telefonski nadzorniki.

STRUKTURA KLICNEGA CENTRA



Komunikacija v CC-ju je tako vertikalna kot tudi horizontalna. Princip sprejemanja odločitev je skupinski, kar pomeni sodelovanje celotnega tima. Tim CC sestavljajo:

- VCC: nadzira delo obeh regijsko ločenih centrov in izvaja komunikacijo z vodjema obeh RC-jev ter vodi razvoj klicnega centra,
- vodja RC: skrbi za pravilno delovanje celotnega regijskega centra in izvaja naloge, zapisane pod točko 2 (v nadaljevanju),
- SUP: nadzira delo anketarjev in izvaja naloge, zapisane pod točko 2 (v nadaljevanju)

Kakšna je vloga študentov v vaši družbi?

Študentje v večini delajo na nivoju operative – neposredna komunikacija in izvajanje anket. Manjši odstotek študentov opravlja tudi zahtevnejše naloge v projektivi in CZP-ju.

Ali raziskovalna družba x uporablja strategije, ki bi motivirale študente, da začnejo z delom v raziskovalni družbi x in da tam tudi ostanejo?

V raziskovalni družbi x uporabljamo pozitivno in negativno motivacijo. Obe vrsti motivacije se izvajata v materialni in nematerialni obliki. Med pozitivne oblike motivacije sodijo javna pohvala, naziv študent meseca, javno izobešenje mesečnih tarif skupaj s kvalitativno oceno, ki jo anketar prejme na podlagi izračuna statističnih kazalcev in subjektivnih ocen telefonskih nadzornikov, skupna ocena pa predstavlja osnovo za izračun mesečne tarife (urne postavke). Sam imam pravico, da “umetno” dvignem tarifo, če menim, da si je s preteklimi dejanji to anketar zaslužil. Med pozitivne oblike motivacije štejejo tudi občasna anketarska srečanja, torej druženje izven delovnega časa, ki pomembno vplivajo na neformalne vezi. Takšna druženja se organizirajo vsaj enkrat letno.

Kot negativne oblike motivacije uporabljamo opozorila s strani telefonskih nadzornikov, ki jih lahko študent prejme zaradi kršenja hišnih pravil ali kršenja pravil anketiranja. Če se to nadaljuje, se anketarja pošlje na suspenz za določeno obdobje. Če se njegovo delo v prihodnje ne izboljša, se takega anketarja odpusti, če gre za zelo resne kršitve organizacijsko-delovnih pravil, pa je anketar tudi finančno sankcioniran. S tem mislim predvsem na to, da če anketar s svojim delom povzroči podjetju nenadejani strošek, ima podjetje pravico, da študentu ne izplača predhodnega mesečnega zaslužka. O tem odločam skupaj z vodjo CZP-ja. S tako sankcijo je vsak študent pred začetkom dela seznanjen in tudi sankcija je izvedena šele po predstavitvi vseh dokazov povzročitve škode.

Kot posebno obliko motivacije smo uvedli še javna srečanja vseh anketarjev (po navadi dvakrat letno), kjer predstavniki podjetja damo možnost vprašanj, ki jih študentje morebiti imajo – torej možnost feedbacka.

Za novačenje novih anketarjev uporabljamo oglase na študentskem servisu, ki sestojijo iz naslednjih motivov:

- fleksibilen delovni čas,
- delo v mladem kolektivu,
- stimulatívno plačilo,

- možnost razvoja komunikacijskih sposobnosti,
- možnost napredovanja.

Za leto 2012 kot podjetje pripravljamo novosti na področju motivacije študentov. Glavna razlika bo plačilo. Plačilo bo sedaj sestavljeno iz fiksne urne postavke in stimulansa, ta pa se bo meril glede na število zaključenih anket, ki jih bo anketar uspel narediti v določenem časovnem obdobju, in glede na število pravilno naročenih ciljnih oseb. Višina stimulativnega dela plačila se bo postavljala glede na dolžino ankete in zahtevnost kvot. Anketar bo z višino skupne tarife seznanjen pred pričetkom dela na projektu. Prej to ni bilo možno in je vsak anketar svojo urno postavko izvedel šele naslednji mesec.

Priloga C: Tabele

Tabela 1: Struktura po spolu

Anketar – izberi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	moški	4	10,53	10,53	10,53
	ženska	34	89,47	89,47	100,00
	Total	38,00	100,00	100,00	

Tabela 2: Starostna struktura

Anketar – vpiši svojo starost					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19	1	2,63	2,63	2,63
	20	6	15,79	15,79	18,42
	21	9	23,68	23,68	42,11
	22	2	5,26	5,26	47,37
	23	7	18,42	18,42	65,79
	24	7	18,42	18,42	84,21
	25	1	2,63	2,63	86,84
	27	3	7,89	7,89	94,74
	28	2	5,26	5,26	100,00
	Total	38,00	100,00	100,00	

Tabela 3: Čas dela v raziskovalni družbi x

Anketar – izberi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1–3 mesece	7	18,42	18,42	18,42
	4–6 mesecev	2	5,26	5,26	23,68
	7–9 mesecev	6	15,79	15,79	39,47
	10–12 mesecev	4	10,53	10,53	50,00
	13–15 mesecev	6	15,79	15,79	65,79
	16–18 mesecev	2	5,26	5,26	71,05
	19–21 mesecev	1	2,63	2,63	73,68
	več kot 24 mesecev	10	26,32	26,32	100,00
	Total	38,00	100,00	100,00	

Tabela 4: Razvrščanje motivov (trenutna zakonodaja)

	1 navedba	2 navedba	3 navedba	4 navedba	5 navedba	6 navedba	7 navedba	totala
denar	34	2	1	0	0	0	1	38
varnost zaposlitve	1	11	8	5	5	5	3	38
prijateljske povezave, interakcije s sodelavci	0	13	14	4	6	1	0	38
družabni dogodki izven delovnega časa	0	0	0	6	3	17	12	38
možnost uspeha, odgovornost	3	8	6	7	8	2	4	38
zaradi povratnih informacij	0	3	3	7	10	8	7	38
zaradi spodbujanja k celotni predanosti delu	0	1	6	9	6	5	11	38
	38	38	38	38	38	38	38	

Tabela 5: Razvrščanje motivov (predlog Zakona o malem delu)

	1 navedba	2 navedba	3 navedba	4 navedba	5 navedba	6 navedba	7 navedba	
denar	13	6	4	0	1	0	3	27
varnost zaposlitve	9	11	3	2	1	1	0	27
prijateljske povezave, interakcije s sodelavci	1	3	7	8	3	5	0	27
družabni dogodki izven delovnega časa	0	0	1	7	6	4	9	27
možnost uspeha, odgovornost	4	5	8	3	3	2	2	27
zaradi povratnih informacij	0	1	2	2	6	11	5	27
zaradi spodbujanja k celotni predanosti delu	0	1	2	5	7	4	8	27
	27	27	27	27	27	27	27	