

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Alenka Kocjan

Mentor: izr. prof. dr. Anton Kramberger

# **Študentsko delo kot oblika fleksibilizacije trgov dela**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2013

## **Študentsko delo kot oblika fleksibilizacije trgov dela**

Organizacije danes poslujejo v okolju, ki je izredno dinamično, nestabilno in zahteva hitre odzive na spremembe v poslovnem okolju. Zaradi sprememb v makroekonomskem okolju se odvijajo spremembe na trgu dela, ki je podvržen vse večjim pritiskom po fleksibilnosti. Na ta način se ustvarjajo novi prožni/atipični načini zaposlovanja in poslabšanje na področju socialne varnosti. V nalogi je posebna pozornost namenjena analizi atipične oblike dela mladih, ki so še vključeni v formalno izobraževanje in so preko občasnega in začasnega dela vključeni na trg dela – študentsko delo. Ker je to področje zakonsko slabo definirano, zaradi zlorab študentskega dela in pomanjkljivega nadzora, je Vlada Republike Slovenije poskušala urediti področje dela študentov z Zakonom o malem delu. V nalogi je izpostavljen koncept varne prožnosti, ki teži k iskanju ravnovesja med fleksibilnostjo in varnostjo zaposlovanja. Izpostavljen je problem pomanjkanja varnosti v takšni izredno fleksibilni obliki dela kot je študentsko delo, ter se ugotavlja, ali bi Zakon o malem delu (v nadaljevanju ZMD) ustrezno uredil področje študentskega dela na način, da študentom prinese večjo socialno varnost.

**Ključne besede:** fleksibilnost, varna prožnost, študentsko delo, Zakon o malem delu.

## **Student work as a form of flexibilisation of the labour markets**

Organizations today operate in an environment that is highly dynamic, unstable and require rapid responses to changes in the business environment. Due to changes in the macroeconomic environment, changes are taking place in the labor market, which is subject to increasing pressure for flexibility. In this way new flexible / atypical modes of employment are created and deterioration in the social security field is increasing. Attention in this research is focused on the analysis of atypical forms of employment of young people who are involved in formal education and are through occasional and temporary work involved in the labor market - student work. Because this area is poorly regulated by law and because of lack of control, Slovenian government tried to regulate students' work with the Law of small work. Research is dealing with the concept of flexicurity, which aims to strike a balance between flexibility and security of employment. The aim is to investigate the lack of security in such an extremely flexible form of work and the problem of deterioration in social security. Research is trying to establish whether the Law of small work adequately regulates students work in a way that it increases social security.

**Key Words:** flexibility, flexicurity, student work, Law of small work.

## KAZALO

1	UVOD.....	6
2	RAZVOJ FLEKSIBILNEGA TRGA DELA .....	8
	2.1 Potek fleksibilizacije trga dela v Sloveniji .....	10
	2.2 Oblike atipičnega dela v Sloveniji.....	12
3	PROŽNOST IN VARNOST NA TRGU DELA .....	13
	3.1 Prožnost na trgu dela .....	13
	3.2 Varnost na trgu dela.....	15
	3.3 Varna prožnost oz. fleksicurity.....	17
4	PROBLEMI MLADIH NA FLEKSIBILNEM TRGU DELA.....	21
	4.1 Neuskklajenost v znanju in spretnostih .....	22
	4.2 Otežen prehod iz izobraževanja v zaposlitev .....	24
	4.3 Sistemsko nepriznavanje neformalnih izkušenj .....	25
	4.4 Starostna segmentacija na trgu dela .....	26
5	DELO ŠTUDENTOV PREKO ŠTUDENTSKEGA SERVISA .....	27
	5.1 Študentski servis kot posrednik dela .....	27
	5.2 Socialni položaj študentov .....	30
	5.3 Pravna ureditev na področju študentskega dela.....	32
	5.4 Razlogi za reformo študentskega trga dela.....	34
	5.4.1 Pomanjkljiv nadzor in zlorabe študentskega dela.....	35
	5.4.2 Delo študentov kot nelojalna konkurenca .....	37
	5.4.3 Nizka socialna varnost oz. neobremenjenost s prispevki .....	39
	5.5 Primerjava študentskega dela med nekaterimi članicami Evropske Unije.....	41
	5.5.1 Velika Britanija .....	42
	5.5.2 Italija.....	42
	5.5.3 Nemčija.....	43
6	MALO DELO IN ZAKON O MALEM DELU .....	45
	6.1 Osnovni koncept malega dela.....	45
	6.2 Spremembe, ki jih prinaša ZMD za študentsko delo.....	46
	6.2.1 Omejitev obsega študentskega dela za študente.....	46
	6.2.2 Omejitev obsega malega dela za delodajalce .....	47
	6.2.3 Omejitve zaslužka študentov .....	47
	6.2.4 Učinkovitejši nadzor in sankcije .....	48

6.2.5	Ustanovitev rizičnega sklada .....	49
6.2.6	Sprememba razmerja delitev dajatev .....	49
6.2.7	Obremenitev študentskega dela s socialnimi prispevki .....	50
6.2.8	Posredovanje študentskega dela postane neprofitna dejavnost .....	50
7	ŠTUDENSKO DELO Z VIDIKA ŽE PREVEČ PROŽNE VARNOSTI.....	52
8	SKLEP .....	58
9	LITERATURA .....	62

## KAZALO SLIK

Slika 2.1:	Fleksibilnost trga dela se izvaja na mladih .....	11
Slika 3.1:	Integriran koncept varne prožnosti.....	20
Slika 4.1:	Indeks neujemanja in brezposelnost.....	23
Slika 4.2:	Diplomanti terciarnega izobraževanja, Slovenija 1980 – 2010.....	25
Slika 4.3:	Mladi, izobraženi in nezaposleni.....	26
Slika 5.1:	Prikaz procesa posredovanja dela .....	29

## KAZALO TABEL

Tabela 4.1:	Neuskklajenost med ponudbo spretnosti in povpraševanjem po njem, mladi, 2000–11 (%).....	23
Tabela 4.2:	Stopnje preizobraženosti in podizobraženosti mladih (15–29) v Sloveniji (v %) .....	24
Tabela 5.1:	Olajšave za študentsko delo.....	34
Tabela 5.2:	Strošek delodajalca, ki najame študenta.....	37
Tabela 5.3:	Strošek delodajalca za redno zaposlenega.....	38

## 1 UVOD

Trg dela zadnja desetletja doživlja hitre spremembe, država pa se mora s prilagoditvijo zakonodaje na področju zaposlovanja odzivati na novo nastale razmere. Globalizacija je glavni dejavnik, ki povzroča hitro spreminjajoče trge in vse večje konkurenčne pritiske. Ker nestabilne in turbolentne krizne razmere v gospodarstvu zahtevajo hitre reakcije, se na trgu dela intenzivirajo težnje po večji fleksibilnosti trga dela.

Da se ne bi prožnost izvajala do skrajnosti, se je razvilo načelo prožne varnosti, ki je pristop politike za iskanje ravnotežja med prožnostjo trga za delodajalce in varnostjo zaposlitve za zaposlene. Obseg prožne varnosti večinoma določajo vlade z nacionalnimi politikami in delodajalci z internimi politikami podjetij. Seveda se pri delovnopравниh spremembah ne sme zanemariti socialnih partnerjev, saj se ravno skozi učinkovit socialni dialog išče optimalno razmerje med fleksibilnostjo in varnostjo.

V dinamičnem poslovnem okolju podjetja pogosto izražajo potrebo po fleksibilnejših oblikah dela in med najbolj fleksibilne oblike zaposlovanja v našem gospodarstvu uvrščamo delo preko študentskih servisov. Dejavniki, kot so fleksibilnost, stroškovna prednost, pomanjkanje nadzora ter nedodelana zakonodaja, so povzročili trend naraščanja števila takšnih del v zadnjih letih. To so bili tudi glavni vzvodi za poskus ureditve tega segmenta trga dela.

Zlasti mladi so na trgu dela kategorija, ki je izpostavljena socialnemu tveganju. Ob poskusu ureditve študentskega dela ne moremo mimo problematike, s katero se na trgu dela srečujejo mladi. Velik problem je namreč odlašanje mladih za vstop na trg delovne sile predvsem s podaljševanjem študijske dobe in statusa študenta. V četrtem poglavju bomo natančneje predstavili to področje, kar predstavlja izziv politikom, izobraževalnim institucijam in tudi mladim brezposelnim.

Razpravo bomo zaključili z argumentirano kritiko študentskega dela oz. malega dela, kot ga predvideva Zakon o malem delu. Ugotavljamo usklajenost načela varnosti in prožnosti ter pomanjkljivosti ureditve, ki v veliki meri prinaša nadaljnjo segmentacijo.

**Z diplomskim delom želim raziskati in potrditi naslednje temeljne hipoteze, ki jih bomo spremljali skozi nalogo :**

- I. Fleksibilizacija ima negativen vpliv na študentsko delo.
- II. Z uvedbo malega dela v Sloveniji problema segmentacije in dualizacije trga dela ne rešujemo, ampak ga šele opišemo, artikuliramo.
- III. Fleksibilizacija trga dela v Sloveniji ne temelji na varni prožnosti (flexicurity), ampak na prožni varnosti.

## 2 RAZVOJ FLEKSIBILNEGA TRGA DELA

Poglavje je namenjeno definiciji in nastanku fleksibilnosti trga dela, ki ga bomo v nadaljevanju povezali z varnostjo in konceptom varne prožnosti in ki se pojavlja kot način iskanja ravnotežja med prožnostjo trga dela na eni in varnosti delavcev na drugi strani.

Kakor pravi Kajzerjeva (2005, 11) fleksibilnosti trga dela na abstraktni ravni označuje zmožnost prilagajanja in odzivanja na določene spremembe v pogojih zaposlovanja in načina organiziranja dela v smeri povečanja raznovrstnosti, pri tem se pojma ne sme skržiti zgolj na fleksibilnost plač in stroškov.

Same razprave o fleksibilnosti trga dela in vpliva fleksibilnosti na zaposlovanje so se prvič pojavile sredi sedemdesetih let prejšnjega stoletja v okviru razprav o gospodarskih gibanjih, ki so bile posledica prvega naftnega šoka. To obdobje je zaznamovala visoka inflacija, visoka stopnja brezposelnosti ter neustrezne gospodarske rasti. "Fleksibilnost naj bi namreč omogočila prilagoditev spremenjenim razmeram z minimalnim zmanjšanjem zaposlenosti." (Kajzer 2005, 11). Zahteve po večji fleksibilnosti trga dela so se pozneje v osemdesetih letih pojavljale predvsem v okviru razprav o "evrosklerozi", ki jo zaznamuje razmeroma visoka stopnja brezposelnosti in upočasnjena gospodarska rast v evropskih državah kot posledica neučinkovitih in togih institucij trgov dela v EU.

"Vsesplošno nazadovanje, tako glede povečanja brezposelnosti zaradi pomanjkanja delovnih mest, naraščanja revščine kot glede poslabšanja gospodarskih razmer in prestrukturiranja gospodarstev, je državo prisililo, da poišče nove poti za povečanje zaposlovanja." (Ignjatović 2002, 11). Vse glasnejše so postajale tudi zahteve delodajalcev za liberalizacijo pravne ureditve prenehanja zaposlitve in sprostitev fleksibilnih oblik zaposlitve.

Pomembna avtorja na tem področju sta Palie in Thelen, ki raziskujeta preoblikovanje nemškega in francoskega gospodarstva, do katerega je prišlo postopno v preteklih dveh desetletjih. Industrializacija prinese novo obliko dualizma, podprtega s strani državne politike, ki se izraža na področju industrijskih odnosov, dinamičnosti trga dela in v

reformah državne politike blaginje. Spremembe na mednarodnih trgih, povečana konkurenčnost v proizvodnem in širitev storitvenega sektorja so prinašali nove izzive za učinkovito uravnavanje trga (Palier in Thelen 2010, 119).

Nemčija in Francija sta se na ekonomsko (naftno) krizo v 70. in 80. letih odzvali tako, da sta najprej reševali takrat najmočnejši proizvodni sektor, ki je predstavljal temelje za gospodarski in socialni sistem v državi. Minimizarili so stroške dela z zmanjševanjem števila zaposlenih, delo je postalo intenzivnejše in produktivnejše. Nastal je zaprt primarni trg delovne sile tradicionalno zaposlenih, ki ga danes imenujemo »jedro«, ostali delavci pa so se znašli na sekundarnem trgu delovne sile z atipičnimi oblikami zaposlitve (Palier in Thelen 2010, 122). Navajata pomembna dejstva, ki predstavljajo začetke nestandardnih oblik dela, med katere uvrščamo malo delo, ki je oblika dualizacije trga dela v Evropski uniji, študentsko delo pa je ena izmed oblik malega dela.

V povezavi z atipičnimi deli je treba poudariti, da le-ta niso nov izum, saj so že od nekdanj prisotna na območju evropskega prostora, vendar se je njihova razsežnost in vloga v zadnjih letih dramatično spremenila, kot dodatek tradicionalnim oblikam fleksibilnega dela so se razširile tudi nekatere nove. Poleg gospodarske krize so na njihovo razrast vplivali naslednji makro faktorji:

- Nove informacijske in komunikacijske tehnologije so omogočile produktivno opravljanje dela, ki ni več vezano na delovni prostor in delovni čas, kar prinese spremembe v samem delovnem procesu. Zbiranje in prenos informacij postanejo hitrejši in cenejši, kar povzroči razvoj predvsem storitvenega sektorja, kjer pa je potreba po fleksibilnejših delavcih večja. Tehnološke spremembe so vodile k reorganizaciji dela in delovnega mesta, vzporedno se je odvijal proces racionalizacije delovne sile.
- Pojav novih menedžerskih strategij, ki so poudarjale vitko proizvodnjo, outsourcing in franšizing, kar se kaže v spremenjenem načinu vodenja podjetja, predvsem v bolj decentralizirani organizacijski strukturi. Takšno prilagajanje organizacijske strukture povzroči, da velika podjetja najstabilnejši del proizvodnje preselijo v manjša podjetja, ki večino tveganja prenesejo na zaposlene.
- Nove smernice na političnem in zakonskem področju so rešitev krize zaposlovanja v 80. letih videle v fleksibilnejših oblikah zaposlovanja, ki naj bi zmanjševale brezposelnost preko ustvarjanja novih delovnih mest



- Družbeno-kulturni trend emancipacije žensk, ki so množično prodirale na trg dela preko fleksibilnih oblik zaposlitev, ki so jim omogočale združitev delovnega sektorja z družinskimi obveznostmi. Prav tako trend individualizacije izobraženih, za katere tradicionalna kariera pri enem delodajalcu postane zastarel koncept zaposlitve, zato se prostovoljno poslužujejo atipičnih oblik dela.

## **2.1 Potek fleksibilizacije trga dela v Sloveniji**

V državah zahodne Evrope, kjer je bila regulacija trga dela bolj sproščena se je proces fleksibilizacije začel veliko prej kot v Sloveniji. Slovenija je bila do začetka 90. let prejšnjega stoletja del netržno naravnane socialističnega sistema, po razpadu Jugoslavije pa je slovenski trg dela doživel skrajšano in intenzivno različico sprememb; iz relativne polne zaposlenosti in sistema neposredne varnosti zaposlitve, ki jo je desetletja zagotavljal prejšnji sistem, je v zelo kratkem času prešel v sistem tržnega gospodarstva (Ignjatović 2002, 12). Prej zaprta in samozadostna ekonomija se je nenadoma odprla svetovni konkurenci, prav tako je država z osamosvojitvijo izgubila velik del prodajnega trga v državah bivše Jugoslavije.

Slovenija je prešla v t. i. transformacijsko depresijo, saj so imele hitre in obsežne transformacijske spremembe za posledice izrazito povečanje števila brezposelnih, močan padec delovno aktivne populacije in pomanjkanje delovnih mest. Na omenjene spremembe se je trg dela odzval z vse večjo segmentacijo, mladi so težje dobivali prve zaposlitve, starejši pa so jih težje obdržali. Pojavi se občutno večja splošna negotovost glede zaposlitvenih razmerij in delovnih aranžmajev kot v prejšnjem sistemu (Ignjatović in Kramberger 2000). Razmere je dodatno zaostriła gospodarska kriza, saj prinese strah delodajalcev pred zaposlovanjem za nedoločen čas zlasti v času turbulentnih tržnih razmer, ki prinašajo dodatno negotovost poslovanja.

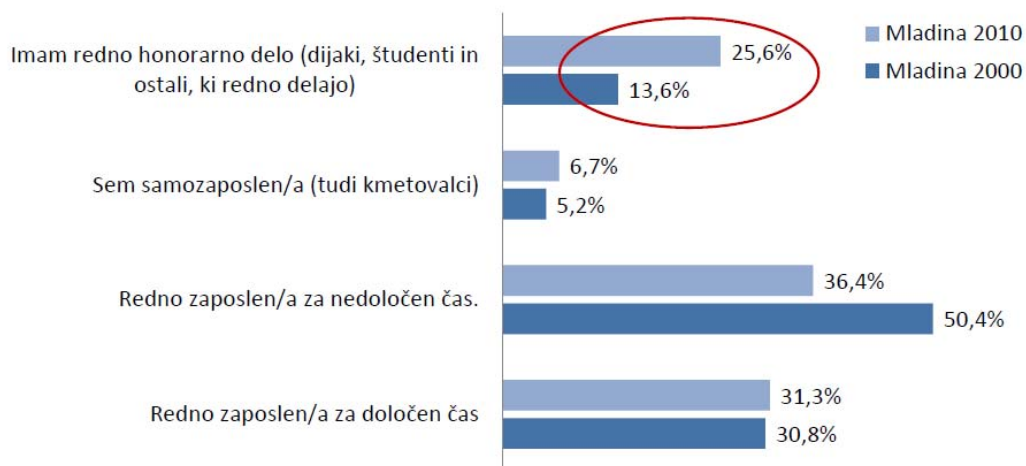
Dejavniki, kot so globalizacija trgov in močno poudarjena doktrina neoliberalizma, ki zagovarja odprt trg, sposoben učinkovito razreševati večino ekonomskih in drugih družbenih razmerij, vse slabše razvita socialna država ter krčenje temeljnih socialnih/delavskih pravic, zgolj povečujejo segmentacijo na trgu dela. Konkurenčni pritiski, ki jih prinaša globalizacija, nimajo posledice zgolj za podjetja, ampak tudi za družbo kot celoto, saj zmanjšujejo sposobnost zagotavljanja blaginje ljudem in vzdrževanje ustrezne ravni socialne oskrbe.

Razmere na trgu dela za mlade so odvisne od širših gospodarskih in socialnih dogajanj v državi, zato se v času krize problematika različnih nestandardnih oblik zaposlitve dodatno izpostavi tudi med mladimi, kjer se opazen porast v obsegu začasnih del. Slednji predstavljajo prilagodljivo in izobraženo delovno silo, njihove zaposlitve pa so večinoma negotove, slabše plačane, zaposlujejo se v okviru atipičnih oblik dela (za določen čas, študentsko delo, honorarno delo). "Opravljanje netipičnih del (s krajšim delovnim časom in za določen čas) med mladimi, ki so končali šolanje, pa postaja vedno pogostejše tudi posledica omejenih izbir, ki jih imajo ob vstopu na trg delovne sile na voljo v razmerah, ko na splošno upada število stalnih oziroma tipičnih zaposlitev." (Trbanc in Verša 2001, 347).

Novo stanje na trgu dela pokažejo podatki v raziskavi Mladina2010. Primerjava stanja v letih 2000 in 2010 glede zaposlitvenega statusa mladih med 15. in 29. letom kaže (slika 2.1), da se je delež mladih, ki delajo honorarno v zadnjem desetletju, skoraj podvojil in v letu 2010 znaša dobro četrtino vseh, ki redno delajo. Pri tem se je občutno zmanjšal delež redno zaposlenih za nedoločen čas (Klanjšek in Lavrič 2011, 131). Podatki nazorno prikazujejo dejstvo, da se fleksibilnost trga dela izvaja na mladih.

**Slika 2.1: Fleksibilnost trga dela se izvaja na mladih**

Osnovni zaposlitveni status mladih (15-29), ki opravljajo redno delo.



**Vir: Klanjšek in Lavrič (2011, 133).**

## 2.2 Oblike atipičnega dela v Sloveniji

Atipično delo se nanaša na zaposlitveno razmerje, ki ne ustreza standardom tipične zaposlitve za nedoločen čas, kot ga definira Zakon o delovnem razmerju. Pogodba za nedoločen čas zagotavlja delo s polnim delovnim časom neomejenega trajanja, kar jamči redni dohodek ter zagotavlja največjo socialno varnost, ki v Sloveniji temelji na plačevanju prispevkov zaposlenih v sistem socialne varnosti (posameznik je zavarovan za primer bolezni, nezaposlenosti, starosti, poškodbe pri delu, invalidnosti in materinstva). Z vidika stabilnosti in varnosti je takšna zaposlitev za delavca najbolj optimalna. Zakon o delovnih razmerjih (2013) v 12. členu določa, da se pogodba o zaposlitvi vedno sklepa za nedoločen čas, le v določenih pogojih veljajo izjeme, vendar pa – kot bomo videli v nadaljevanju naloge – zaposlovanje za nedoločen čas ni več zaposlitveni standard.

Na drugi strani v ospredje prihajajo drugačni pogoji zaposlovanja, ki v ospredje postavljajo fleksibilnejšo sodelovanje delodajalcev z delavci. Za oblike delovnega razmerja, ki odstopajo od klasične pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, uporabljamo izraz "atipične zaposlitve". Kot atipične oblike zaposlovanja so mišljene različne oblike začasne delovne aktivnosti oz. zaposlitve, ki niso redne (Eurofond 2009). Na slovenskem trgu delovne sile so se uveljavile naslednje najpogostejše oblike atipičnega dela:

- **Zaposlitev za določen čas:** je pogodba z vnaprej določenim datumom prenehanja, ki zaposlenemu jamči iste pravice kot zaposlitev za nedoločen čas, z izjemo odpovednih rokov in odpravnin ob prenehanju.
- **Začasno delo preko agencij/agencijsko delo:** posameznik je v delovnem razmerju z agencijo in opravlja delo pri drugem delodajalcu.
- **Zaposlitev s krajšim delovnim časom:** pogodba se sklene za delovni čas, ki je krajši od polnega.
- **Samozaposlitev:** na podlagi poslovne ideje in načrta posameznik ustanovi podjetje (najpogostejši obliki sta s. p. ali d. o. o.)
- **Študentsko delo:** začasno ali občasno delo mladih s statusom študenta ali dijaka, ki opravljajo delo preko pooblaščenice organizacije za posredovanje dela (študentskega servisa).

V nadaljevanju se bomo osredotočili predvsem na študentsko delo kot obliko atipične zaposlitve, ki za mlade v Sloveniji predstavlja prvi stik s trgom dela.

### 3 PROŽNOST IN VARNOST NA TRGU DELA

#### 3.1 Prožnost na trgu dela

Kajzerjeva (2005, 12) navaja, da lahko prožnost opazujemo na različnih področjih in v številnih oblikah, vendar gre v osnovi za delovanje na dveh pomembnih ravneh: na ravni podjetja ali posameznika, kjer govorimo o interni fleksibilnosti, in na ravni dejavnosti (narodnega gospodarstva), kjer govorimo o eksterne fleksibilnosti. V nadaljevanju se bomo osredotočili na vidik podjetij in vidik zaposlenega.

Rimmer in Zappala (v Kajzer 2005, 12–13) na ravni podjetja fleksibilnost razumeta na različne načine, ki se lahko kažejo kot:

- Eksterna numerična fleksibilnost pomeni zmožnost podjetja, da se prilagaja stanju na trgu z odpuščanjem in zaposlovanjem delavcev.
- Interna numerična fleksibilnost je zmožnost delodajalca, da regulira število delovnih ur in število delavcev brez odpuščanja in zaposlovanja dodatnih delavcev. Izraža se v sezonskih delih, nadurah, delu v izmenah ter kot delo ob vikendih.
- Funkcionalna fleksibilnost je zmožnost delodajalca, da prerazporeja delavce med različnim delavnimi mesti (notranja mobilnost), vključuje reorganizacijo dela, opredelitve nalog in spreminjanje delokroga.
- Fleksibilnost stroškov dela se kaže kot problem nagrajevanja dela oz. povezovanje plač z delovno uspešnostjo.
- Proceduralna fleksibilnost je določena s postopki pogajanj o elementih, ki določajo zgoraj omenjene oblike fleksibilnosti na ravni podjetja.

Pričakovati je, da imajo akterji različne poglede na atipične oblike zaposlovanja. S **stališča posameznika** največkrat dobi pojem fleksibilnosti negativno konotacijo, ker spodbuja nestandardne oblike zaposlitve, kar je v nasprotju z željami in težnjami delavca po trdnejših in stabilnejših oblikah zaposlitve, ki zagotavljajo večjo materialno varnost. Tako se s strani delavcev v ospredje postavlja predvsem numerična fleksibilnost, dojemanje fleksibilnosti se skrči zgolj na lažje odpuščanje delavcev. Če pogledamo konkretno, "se slabosti take zaposlitve kažejo v neenaki obravnavi pri izplačilih in ugodnostih, zmanjševanju možnosti razvoja osebne kariere, omejenih

možnostih usposabljanja, naraščanju delovne negotovosti in povečevanju stresa." (Lipčnik 2000).

Na drugi strani **podjetja** fleksibilnost na področju delovnih razmerij vidijo kot možnost sprotnega prilagajanja obsega povpraševanja po delu v soodvisnosti s povpraševanjem na trgu po blagu. V stabilnejših razmerah poslovanja po navadi delodajalci nase trdneje vežejo delovno silo, če pa so razmere nestabilne, se poslužujejo manj obvezujočih atipičnih oblik zaposlitve (Pajnkihar 2003, 6). Zaposleni za delodajalca predstavljajo največji strošek, zato je razumljivo, da poskušajo zniževati stroške dela, fleksibilizacija na ravni podjetja jim to omogoča.

Dojemanje fleksibilnosti lahko kategoriziramo glede na način vključitve v proces nestandardne zaposlitve, iz česar izhaja, da so delavci različno naklonjeni procesu fleksibilizacije. Prva in najpogostejša je **neprostopoljna fleksibilnost**, ki vsebuje negativne elemente in je nezaželena, saj je v večini primerov posledica nezmožnosti najti zaposlitve za nedoločen čas in za iskalca predstavlja edino možnost zaposlitve. Takšno dojemanje je aktualno za težje zaposljive skupine. Sem spada izmensko delo, neredni delavni čas, pogodba za določen čas, zaposlitev s krajšim delovnim časom, priložnostno delo (Sicherl 2003, 19).

Drugačno razumevanje zajema delavce, ki se poslužujejo **prostovoljne fleksibilnosti**. Ti so po navadi zaposleni s polnim delovnim časom z več kot eno ekonomsko aktivnostjo ali imajo možnost fleksibilnega urnika dela. Takšna oblika se pojavi na zahtevo zaposlenega in je prijaznejša, saj zagotavlja možnost usklajevanja različnih vrst profesionalnega dela in različnih delov zasebnega življenja. V to skupino prištevamo tudi samozaposlene, študente in upokojence, ki opravljajo dodatno delo, saj zanje predstavlja možnost dodatnega zaslužka (Sicherl 2003, 19). V nadaljevanju naloge bomo konkretnije predstavili študentsko delo, ki je preseglo okvire prostovoljne fleksibilnosti, saj je postalo pomemben vir sredstev za izboljšanje socialnega položaja študentov.

Sicer se tudi država z regulacijo in spreminjanjem delovne zakonodaje v smeri večje fleksibilnosti trga dela srečuje z različnimi vidiki in posledicami prožnosti. Tako na eni strani atipične zaposlitve na državni ravni predstavljajo priložnost zaposlovanja in s tem prispevajo k nižji brezposelnosti, zmanjševanju socialnih problemov, saj povečujejo

aktiviranje razpoložljivih zaposlitvenih potencialov v družbi. Po drugi strani pa zaposleni v prožnih razmerjih prispevajo manj sredstev v državno blagajno, tako da jim mora država dodatno zagotoviti socialno varnost preko državnih socialnih programov (Svetlik 1994, 125).

Raziskava Evropskega parlamenta (2000, 37–43) pripisuje zakonodaji del krivde za slab položaj atipičnih delavcev. Očitki letijo na dejstvo, da zakonodaja na trgu dela in socialnih pravic še vedno temelji in ščiti profil tako imenovanega tipičnega delavca zaposlenega v razmerju za nedoločen čas. Spremembe, do katerih na tem področju prihaja, imajo zgolj funkcijo socialnih korektivov in nikakor ne zagotavljajo enakih pravic. Atipični delavec se tako vrti v začaranem krogu, katerega glavne značilnosti so skrajšani delovni čas in družbena izolacija v kombinaciji s slabšimi delovnimi pogoji in nižjim plačilom za delo. Zaradi neurejenih formalnopравnih razmer se prekernim delavcem v trendu vse večje fleksibilizacije nadalje slabša položaj na trgu dela, zato Evropski parlament poudarja potrebo, da fleksibilne oblike zaposlovanja postanejo predmet kolektivnih pogajanj med socialnimi partnerji, ki bi se jih nato v spremenjeni obliki določilo z zakonom.

Pomanjkljivo urejen zakonodajni položaj atipičnih delavcev ni edini faktor za depriviligirano stanje (Evropski parlament 2000, 41–42). V slabši položaj jih postavlja tudi začasna in občasna narava takšnega dela, ki otežuje spremljanje in izvajanje delovne in socialne zakonodaje v praksi, težje je tudi kaznovati kršitelje. Prav tako se nekatere oblike atipičnega dela izvajajo nezakonito (priložnostno delo, delo od doma), posledično se delavci na ta način odpovejo pravicam, ki jim pripadajo po zakonu. Razlog je tudi v vrsti dela, saj je atipično delo samo po sebi po navadi manj cenjeno, ker ne zahteva posebnih kvalifikacij in izobrazbe, opravlja pa se izven rednega delovnega časa, kar vpliva na večjo družbeno izolacijo.

### **3.2 Varnost na trgu dela**

S pojavom fleksibilnosti na trgu dela je prišlo do občutnega poslabšanja varnosti glede zaposlitve in dohodka kot tudi socialne varnosti. Kot odgovor na izzive globalizacije se je v EU oblikoval koncept varne prožnosti, ki poskuša na trgu ustvariti ravnovesje med fleksibilnostjo in varnostjo.

*Različne pravno-formalne oblike opravljanja odplačnega dela za drugega (tako v okviru delovnega razmerja kot v okviru pravnih oblik izven delovnega*

*razmerja) omogočajo tudi različne standarde delovnopravnega varstva. Na trgu dela tako prihaja do dualizma oziroma segmentacije, ki ustvarja neutemeljene razlike med t. i. vključenimi in izključenimi delavci. Gre za dualizem pri obsegu delovnopravnega varstva med »redno« zaposlenimi delavci in vedno večjo skupino »izločenih« delavcev, delavcev »na robu«. Največkrat so to delavci v nestandardnih, fleksibilnih oblikah zaposlitve, ki so v skrajnih primerih celo brez kakršnegakoli ustreznega delovnopravnega varstva (Kresal v Novak 2012, 30).*

Varnost lahko zreduciramo na pojem ekonomske varnosti, kot ga definira Mednarodna organizacija dela (v nadaljevanju ILO), ki navaja, da je ekonomska varnost sestavljena iz:

- **osnovne socialne varnosti**, ki zagotavlja dostop do infrastruktur zdravja, izobrazbe, stanovanja ter informacij;
- **socialne varnosti** z zagotavljanjem socialnega okolja in pripadnosti določeni skupnosti;
- **varnosti, povezane z delom**, ki zagotavlja možnost opravljanja izbranega poklica in razvoj zmožnosti z dostojnim delom.

Opredelitev je lahko tudi bolj kompleksna in zajema več komponent varnosti:

- **Dohodkovna oz. socialna varnost** označuje primerni dejanski dohodek, ki je ali zaslužen z delom ali pridobljen v obliki socialnega transfera. Vključuje raven dohodka, garancijo plačila ter pričakovanja glede sedanjega in prihodnjega dohodka. Mehanizmi socialne varnosti zagotavljajo minimalno plačo, indeksacijo plač in progresivno obdavčitev.
- **Varnost zastopanja** predvideva individualno zastopanje (pomeni, da so pravice posameznikov določene v zakonih in da ima posameznik dostop do institucij) kot tudi kolektivno zastopanje (pomeni pravico posameznika, da ga predstavlja telo, ki cilje dosega s pomočjo pogajanj, je dovolj množično in neodvisno).
- **Varnost trga dela** zahteva izpolnitev predpostavke, da na trgu obstaja veliko možnosti za primerne aktivnosti, ki prinašajo zaslužek. To so lahko makroekonomske politike, usmerjene v polno zaposlenost, ustvarjanje zaposlovalnih agencij in ostale storitve nameščanja.
- **Varnost zaposlitve** je zaščita pred izgubo dela. V standardni zaposlitvi se kaže kot visoka zaščita pred odpuščanjem. Za samozaposlene pomeni zaščito pred nepričakovano izgubo neodvisnega dela ali propada posla. Varnost se zagotavlja

z zaščito pred arbitrarnim odpuščanjem, predpisi o zaposlovanju in odpuščanju ter s kaznimi za delodajalce, ki kršijo ta pravila.

- **Varnost službe – poklica (job)** označuje prisotnost niš v organizacijah in na trgih dela, ki omogočajo določen nadzor nad vsebino službe in možnosti napredovanja. Delavcu omogoča, da nadaljuje delo v skladu s svojimi interesi, usposabljanjem in veščinami. Mehanizmi zaščite so predvsem v obliki cehov in poklicnih kvalifikacij.
- **Varnost dela** v organizaciji zahteva varne pogoje za zdravju neškodljivo delo, pogoje, ki spodbujajo delavčevo dobro počutje. Vršijo se preko predpisov o varnosti in zdravju pri delu kot tudi skozi preprečevanje stresa, nadur, absentizma in nadlegovanja na delovnem mestu.
- **Varnost reprodukcije veščin** pomeni dostop zaposlenih do osnovne izobrazbe in poklicnega usposabljanja, da bi razvili kapacitete in pridobili kvalifikacije, ki so potrebne za družbeno in ekonomsko cenjene poklice (Pajnikar 2007, 8).

Bolj specifično Wilthagen, Tros in van Lieshout omejujejo stanje varnosti na štiri tipe:

- **Varnost službe oz. delovnega mesta** pomeni verjetnost, da bo zaposleni zadržal službo pri nekem delodajalcu, zagotavlja varstvo pred arbitrarnim in neutemeljenim odpuščanjem.
- **Varnost zaposlitve** je verjetnost zadržanja v zaposlitvi. Nanaša se na dosegljivost nove/druge zaposlitve, ustrezne zaposlitvene možnosti na trgu dela za odpuščene in brezposelne, ki ustrezajo njihovim kvalifikacijam in preteklim delovnim razmeram.
- **Dohodkovna (socialna) varnost** je v primeru prenehanja plačanega dela.
- **Kombinacijska varnost** je gotovost, s katero je mogoče usklajevati plačano delo z drugimi družbenimi odgovornostmi. Slednja ne more biti prikazana z drugimi vrstami varnosti (Wilthagen in drugi v Pajnikar 2007, 8).

### 3.3 Varna prožnost oz. fleksicurity

Koncept varne prožnosti je pristop politike, ki se ukvarja z iskanjem ravnotežja med povečano prožnostjo trga dela in naštetimi oblikami varnosti posameznikov, ki so zaposleni v fleksibilnih oblikah zaposlovanja. Išče sinergijo med dimenzijo varnosti in dimenzijo prožnosti na trgu dela. Lahko trdimo, da gre za poskus zmanjševanja negotovosti in pritiska, ki sta stranska učinka fleksibilizacije.



Ker imamo na trgu dela dve različni stranki, med njima prihaja do navzkrižja interesov. Tako na eni strani delodajalci podajajo zahteve po večji prožnosti na način, da bi lahko zaposlovali točno toliko zaposlenih, kot jih v danem trenutku potrebujejo za poljubno določeno obdobje in s čim manj obveznostmi do zaposlenih. Na drugi strani pa delojemalci pričakujejo prav nasprotno, in sicer standardno delo s polnim delovnim časom, ki zagotavlja varnost pred izgubo zaposlitve.

V skladu z Lizbonsko strategijo želi Evropska unija postati najbolj konkurenčno in dinamično ter na znanju temelječe gospodarstvo na svetu, ki bo uživalo polno zaposlenost ter ekonomsko in socialno usklajenost. Ključnega pomena za oživitev precej rigidnega trga dela EU je zagotovitev visoke stopnje prilagodljivosti. V iskanju usklajene rešitve je bil predstavljen koncept varne prožnosti oz. »flexicurity«, ki zahteva prilagoditev socialnih in gospodarskih sistemov demografskemu dejavniku hitro starajoče se družbe, ki pritiska na javne finance, in vse večji feminizaciji delovne sile. Na pomemben dejavnik globalizacije je treba gledati kot na izziv, ki zaradi novih tehnologij nudi možnosti za rast, izobraževalni cikli in kariere pa se morajo prilagoditi izginjanju tradicionalnih industrijskih delovnih mest.

Evropska komisija (2007, 11–12) oblikuje **Skupna načela prožne varnosti**, ki predstavljajo referenčni okvir za doseganje bolj odprtega in odzivnega trga dela, ključne ugotovitve so povzete spodaj:

- Podjetja, delavce in družbo je treba pripraviti, da se bodo lahko dogovorili o prožni varnosti in vanjo zaupali, odgovornost za prožno varnost prevzamejo vsi zadevni partnerji na vseh ravneh.
- Prožna varnost mora zmanjšati razliko med vključenimi in izključenimi delavci na trgu dela. Vključeni delavci morajo biti pripravljeni na prehajanja z enega na drugo delovno mesto in biti med tem procesom zaščiteni, izključenim se omogoči lahek dostop do trga dela in odskočno desko, ki jim omogoča napredovanje do stabilnih pogodbenih ureditev.
- Varnost bi morala temeljiti na varnosti zaposlitve in ne na varnosti delovnega mesta, saj je vedno manj tistih, ki imajo službo za celo življenje.
- Na pravice je treba gledati v širšem okviru celotnega življenjskega obdobja in lahko zahtevajo določene reforme nacionalnega trga dela, sistemov zaposlovanja in socialne zaščite.

- Znova bi se pretehtale pravice, da se prožnim delavcem zagotovi določena usklajenost v celotnem življenjskem obdobju. Temeljile bi na načelih enake obravnave, zakonsko bi zaščitili pravice, ki obsegajo prehode med različnimi zaposlitvenimi statusi/pogodbami/obdobji, seštevale bi se zavarovalne dobe.
- Ponovno in sistematično je treba preučiti vloge socialnih institucij: institucijo trga, sisteme socialne zaščite in socialne infrastrukture ter jih prilagoditi novemu socialnemu in ekonomskemu sistemu. Konkretno gre za:
  - I. **Rahlanje institucionalnih ovir za preprostejše zaposlovanje** in odpuščanje ter zagotavljanje aktivne politike zaposlovanja – tisti, ki izgubijo zaposlitev ali se odločijo za fleksibilno delo pri iskanju zaposlitve dobijo pomoč (dodatno usposabljanje, poudarek na vseživljenjskem učenju).
  - II. **Sistemi socialne zaščite**, ki pomagajo obvladovati tveganja brezposelnosti delavcev na prožnejšem trgu dela. To v praksi pomeni, da država nadomesti izgubo ali manjši dohodek v primeru brezposelnosti, bolezeni, staranja, materinstva, invalidnosti, smrti.
  - III. **Razpoložljivost socialnih infrastruktur**, kakovost in stroški teh ustanov (v primeru rojstva in varstva otrok, oskrbe starejših ljudi), ki vplivajo na varnost fleksibilnega zaposlovanja (Evropska komisija 2007, 10).

Vlada Republike Slovenije je v začetku februarja 2010 sprejela Slovensko izhodno strategijo 2010–2013, ki predvideva procese prilagajanja gospodarstva po krizi. Z namenom posodobitve ureditve trga dela strategija predvideva spremembe v ureditvi t. i. malega dela in delovnih razmerij. Z Zakonom o malem delu je poskušala načela varne prožnosti uvesti v sistem študentskega dela, ki si ga bomo podrobneje predstavili v nadaljevanju naloge.

Lizbonska strategija poudarja integriran koncept varne prožnosti iz štirih komponent, ki z usklajenim delovanjem zagotavljajo dinamičen trg dela in varnost posameznika:

- I. **fleksibilna zaposlitvena pogodbeno razmerja**, ki temeljijo na moderni zakonodaji o delovnih razmerjih, so fleksibilna za delodajalca in delavca;
- II. **aktivna politika zaposlovanja**, ki pomaga brezposelnim prek zaposlitvenih programov in jim omogoči podporo pri iskanju nove zaposlitve;

- III. **sistem vseživljenjskega učenja**, ki delavcem zagotavlja prilagodljivost in zaposljivost, poudarja visoko kakovostno osnovno izobrazbo za posameznika in spodbudo za podjetja, da vlagajo v človeški kapital;
- IV. **modernejši sistemi socialne varnosti**, ki ustrezno kombinirajo sistem dohodkovne podpore (nadomestila za brezposelnost, zdravstveno varstvo) in spodbud za zaposlovanje ter mobilnosti na trgu dela (Evropska komisija 2007, 6).

Slika 3.1: Integriran koncept varne prožnosti



"Kmalu po sprejetju Lizbonske strategije so se začele pojavljati kritike, da ne prinaša pričakovanih rezultatov. Krivi naj bi bili številni in preveč ohlapni cilji, nasprotujoče si prednostne naloge in slabo usklajevanje med državami članicami." (Služba vlade Republike Slovenije za razvoj in evropske zadeve 2010b). Lahko izpostavimo predvsem nedoseganje ciljev na področju zaposlovanja; torej povečanje zaposlenosti, ustvarjanje novih delovnih mest, ter preprečevanje brezposelnosti.

#### 4 PROBLEMI MLADIH NA FLEKSIBILNEM TRGU DELA

V tem poglavju je natančneje predstavljen segment mladih na trgu dela, saj obstaja tesna povezava med študentskim delom in brezposelnostjo mladih diplomantov. Generacija, ki se trenutno še šola in dela preko študentske napotnice, bo v prihodnjih letih nastopila kot iskalec zaposlitve na trgu dela in iskala ekonomsko samostojnost, ki jo prinaša zaposlitev.

Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj (v nadaljevanju OECD) v svojem poročilu navaja, da zaposlovanje mladih predstavlja izziv, ki zahteva posebne intervencije. Za mlade je namreč značilno, da se soočajo s specifičnimi težavami pri vključevanju na trg dela, ki znižujejo njihove možnosti, da najdejo dostojno delo. Glavne težave so:

- večja nagnjenost delodajalcev k odpuščanju mladih v času gospodarske recesije (princip "zadnji noter, prvi ven"),
- posebne ovire pri vstopu mladih v zaposlitev, ki pogosto izhajajo iz pomanjkanja izkušenj mladih (imajo zgolj formalno izobrazbo, saj na trg dela vstopajo neposredno iz izobraževalnega procesa),
- mladim grozi past odvisnosti, zaradi izkušnje brezposelnosti v zgodnjih letih se povečuje verjetnost brezposelnosti v prihodnosti (OECD 2009, 120).

Potrebno se je zavedati, da je naraščajoča brezposelnost mladih širši problem, ki zadeva tako gospodarska gibanja, izobraževalne institucije kot tudi državo, ki zakonsko ureja zaposlovanje in dopušča nekatere oblike dela za mlade. Začasna in fleksibilna delovna razmerja so v veliki meri rezervirana za mlade, ovire pri zaposlovanju mladih pa imajo dolgoročne negativne posledice za gospodarstvo, državo in posameznika:

- I. Gospodarstvo izgubi pomemben delovni potencial in razvojne ideje, ki jih mladi izobraženec doprinese s svežim znanjem.
- II. Država izgubi del prispevkov in ima višje izdatke v obliki socialnih transferjev, prav tako se ne povrne vložek države v izobraževanje.
- III. Za posameznika pomanjkanje zaposlitvenih možnosti pomeni poznejše osamosvajanje, večjo verjetnost za socialno izključenost in splošno brezperspektivnost (Mladinski svet Slovenije 2010, 14).

## 4.1 Neuskklajenost v znanju in spretnostih

Proces pridobivanja znanja in spretnosti se začne v šoli, se nadaljuje v visokošolskem izobraževanju in se nenehno nadgrajuje v usposabljanju na delovnem mestu. Pri neuskklajenosti v znanju in spretnostih obstaja neravnotežje, v katerem razpoložljive stopnje ali vrste kvalifikacij niso usklajene s potrebami delovnega mesta ali s potrebami na trgu dela (Muršak 2012, 66). Nekatere izmed pogostejših oblik neujemanja so:

- **pomanjkanje kvalifikacij** – položaj v katerem ponudba znanja/spretnosti ne zadosti povpraševanju na trgu dela in obratno pri **presežku kvalifikacij** število posameznikov z določeno spretnostjo presega povpraševanje po njih;
- **pri vertikalni neuskklajenosti** se nivo izobrazbe/spretnosti ne ujema z zahtevano, lahko govorimo o:
  - I. **preizobraženosti**, ko ima posameznik previsoko stopnjo izobrazbe za delo, ki ga opravlja,
  - II. **podizobraženosti**, ko ima posameznik nižjo izobrazbo, kot je zahtevana za opravljanje dela;
- **horizontalna neuskklajenost** nastane, če je stopnja izobrazbe skladna z zahtevami dela, vendar vrsta izobrazbe ne ustreza konkretnemu delu
- **vrzeli v znanju in spretnostih** nastanejo, ko vrsta ali raven znanja/spretnosti zaposlenega ni zadostna za ustrezno opravljanje dela (ILO 2013, 24).

Na trgu dela mladih se države Evropske unije srečujejo tako s trendom neuskklajenosti med ponudbo in povpraševanjem po spretnostih, kot tudi z dolgoletnim trendom večanja zahtev po kvalitetnejših spretnostih. Zaradi tehnologij, inovacij, demografskih in podnebnih sprememb se s strani gospodarstva pojavlja drugačno povpraševanje, ki ustvarja nova delovna mesta in zahteva spremenjene veščine. Vrzeli, ki nastajajo med kompetencami, ki jih diplomant pridobi med študijem, in tem, kar od njega pričakuje delodajalec, prispeva h krizi zaposlovanja mladih. Delodajalci so namreč v večini nepripravljeni nameniti dodatna sredstva za usposabljanje mladih na delovnem mestu. Neujemanje med ponudbo in povpraševanjem po veščinah lahko količinsko izmerimo z indeksom neujemanja<sup>1</sup>. Empirični podatki raziskave Mednarodne organizacije dela

---

<sup>1</sup> Indeks se giblje od 0 (ni neuskklajenosti), od 1 do 100 (popolna neuskklajenost). Indeks temelji na primerjavi stopnje izobrazbe (primarna, sekundarna, terciarna) zaposlenih mladih in brezposelnih mladih. O neujemanju govorimo, ko se stopnja brezposelnosti razlikuje glede na stopnjo izobrazbe (ILO Global Employment Trends for Youth 2013, 25).

(ILO 2013, 23) kažejo, da se na primeru Slovenije indeks neujemanja povečuje (glej tabelo 4.1), posebej je poudarjen dvig indeksa iz leta 2008 do 2011. Rast indeksa nakazuje, da se je tveganje za nastanek neustreznih kvalifikacij povečalo.

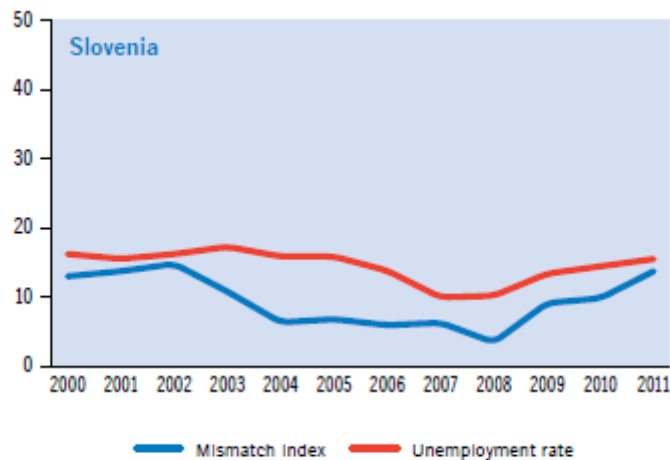
**Tabela 4.1: Neusklajenost med ponudbo spretnosti in povpraševanjem po njem, mladi, 2000–11 (%)**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Slovenija</b>	6,9	6,2	6,5	3,5	9,1	10,0	13,9
<b>Povprečje EU-27</b>	13,5	14,3	14,9	15,1	13,3	13,2	13,7

Vir: ILO Global Employment Trends for Youth (2013, 93).

Če indeks neujemanja v Sloveniji primerjamo z gibanjem brezposelnosti med mladimi (slika 4.2), med njima opazimo korelacijo. Krivulji se gibata v tandemu, opazi se tudi višanje indeksa od leta 2008 do 2011. Če posameznikom manjka pravih znanj ali pridobljenih ne morejo v celoti uporabljati, so bolj občutljivi na spremembe na trgu dela, še zlasti na stanje zaposlenosti in brezposelnosti.

**Slika 4.1: Indeks neujemanja in brezposelnost**



Vir: ILO Global Employment Trends for Youth (2013, 27).

Problem za mlade v tranzicijskem obdobju iz izobraževanja v zaposlitev predstavlja tudi t. i. preizobraženost, ki je oblika neujemanja. Problem preizobraženosti med mladimi nikakor ni zanemarljiv, saj je takšen iskalec zaposlitve soočen s trgom delovne sile, na katerem ni primernih zaposlitev, ki bi ustrezale njegovim kvalifikacijam. Posledice neravnovesja so, da se posameznik ne more uspešno vključiti na trg delovne sile (postane brezposeln), poišče zaposlitev zunaj svojega nacionalnega okolja ali sprejme zaposlitev, ki ne ustreza njegovi izobrazbi in postane podzaposlen. Tako mladi z višjo stopnjo izobrazbe zasedajo delovna mesta, za katera so preveč izobraženi in izrivajo s

trga dela mlade, ki so nižje na izobraževalni piramidi. Slednji se znajdejo v čakalni vrsti za delo, za katero so sicer najboljše usposobljeni (ILO 2013, 5). Potencial mladih kot nacionalne delovne sile na ta način ni izkoriščen, kar za gospodarstvo predstavlja strošek, sploh v primeru delovne migracije v drugo državo.

Tabela 4.2 kaže delež preizobraženih in podizobraženih posameznikov v Sloveniji glede na zahtevane kvalifikacije njihovega delovnega mesta. Razvidno je, da je gospodarska kriza močno vplivala na porast stopnje preizobraženosti, saj je bil pred letom 2008 delež preizobraženih več kot dvakrat manjši kot v obdobju po gospodarski krizi. Ravno tako je zaskrbljujoč visok delež podizobraženih.

**Tabela 4.2: Stopnje preizobraženosti in podizobraženosti mladih (15–29) v Sloveniji (v %)**

	2002	2004	2006	2008	2010
<b>Preizobraženost</b>	7,5	9,2	6,0	14,5	14,4
<b>Podizobraženost</b>	20,1	20,6	23,3	24,8	20,2

Vir: ILO Global Employment Trends for Youth (2013, 30–31).

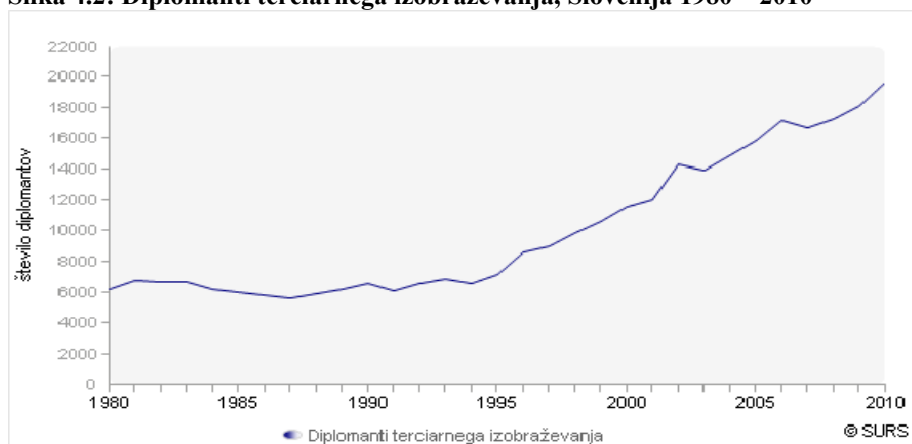
#### 4.2 Otežen prehod iz izobraževanja v zaposlitev

Prehod iz izobraževanja in usposabljanja v zaposlitev je idealistično opredeljen kot obdobje, v katerem naj bi mladi končali formalno izobraževanje, našli zaposlitev, ki ustreza njihovim kvalifikacijam, ter s tem dosegli finančno neodvisnost. Vendar prehod že dolgo ni tako enostaven, saj se na področju zaposlovanja pojavljajo nove povezave in zaposlitveni vzorci (združevanje študija z občasnim delom, dopolnilno izobraževanje, poklicno usposabljanje, ipd.), ki so spremenili način, kako mladi Evropejci doživljajo prehod iz izobraževanja v delo v zadnjih nekaj letih (Evropska komisija 2012, 16). Zaposlitev kot osrednji prehod v odraslost ni več zgolj en dogodek (prehod neposredno iz izobraževanja v zaposlitev), ampak postane sekvenca dogodkov v nekem časovnem obdobju – prehod iz izobraževanja v prvo zaposlitev, iz zaposlitve v brezposelnost, nato ponovno v zaposlitev za določen čas, prehod iz zaposlitve v enem sektorju v drug sektor ipd.

Za Evropo, kot tudi za Slovenijo, je značilno, da se starost ob prehodu v zaposlitev povečuje, istočasno se podaljšuje tudi obdobje izobraževanja; največkrat zaradi želja in pritiskov po doseganju čim višjih izobrazbenih dosežkov (ki je tudi eden izmed ciljev Lizbonske strategije) kot tudi zaradi težnje mladih po odložitvi vstopa na negotov trg dela. Slika 4.3 prikazuje rast vpisov na terciarno stopnjo izobraževanja, ki se je v

zadnjih dvajsetih letih potrojila, v letu 2010 je terciarno izobraževanje končalo skoraj 20.000 posameznikov.

**Slika 4.2: Diplomanti terciarnega izobraževanja, Slovenija 1980 – 2010**



**Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2011).**

Uspešen prehod iz študija v zaposlitev otežuje tudi študentsko delo, ki je velikokrat razlog za podaljševanje obdobja, ki ga mladi preživijo v okviru formalnega izobraževalnega sistema. V drugem četrtletju 2012 je prek študentskega servisa delalo 21.000 mladih, med njimi je bilo kar 27 % takih, ki so delali s polnim delovnim časom – tovrstno delo jim predstavlja nadomestek redne zaposlitve (SURS 2012b). Za spodbujanje dostopa mladih do zaposlitev in uspešno udeležbo na trgu dela bi bilo treba predvsem okrepiti razne vrste usposabljanja, kot so pripravništvo, delovna praksa in vajeništvo, poudarjajo strokovnjaki Evropske komisije.

### **4.3 Sistemsko nepriznavanje neformalnih izkušenj**

Težave mladih se pojavijo pri dokazovanju in priznavanju celotnega spektra znanj, ki so jih pridobili skozi neformalno izobraževanje. Neformalne delovne izkušnje namreč niso priznane niti s strani države niti s strani delodajalcev, kar predstavlja oviro za uspešno zaposlitev mladih, ki na trg dela vstopajo neposredno iz izobraževalnega sistema. "Delodajalci tako ne morejo oceniti delovnih navad in lastnosti mladih, zato jim njihovo zaposlovanje na pomembnejših delovnih mestih pomeni tveganje, ki ga pogosto premoščajo tako, da mladim ob vstopu v zaposlitev ponujajo bolj nestalne in fleksibilne oblike zaposlitev" (Trbanc in Verša 2001, 341). Neformalne izkušnje so skoraj edine, ki jih mladi, vključeni v formalni izobraževalni proces, lahko pridobijo, istočasno pa so po strokovni in vsebinski plati enakovredne formalnim. Vendar sistem zataji na točki



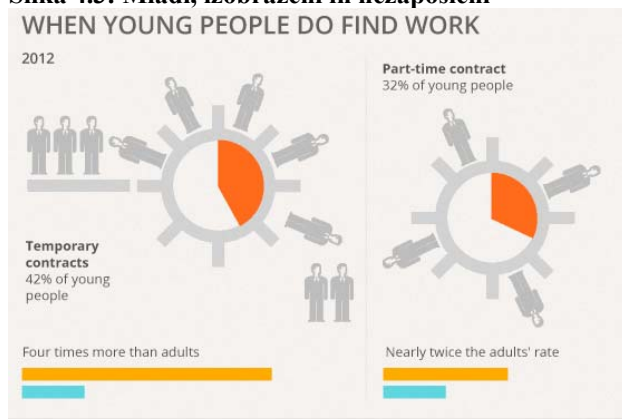
priznavanja neformalnih izkušenj kot enakovrednih formalnim, zato je priznavanje izkušenj odvisno predvsem od volje delodajalcev (Mladinski svet Slovenije 2010, 16–17).

#### 4.4 Starostna segmentacija na trgu dela

Na neenak položaj različnih kategorij delovne sile vpliva močna starostna segmentacija trga dela v Sloveniji. Na eni strani poznamo togo in visoko varovano zaposlitev za nedoločen čas, na drugi fleksibilne in premalo varne atipične zaposlitve. Pokazatelj dualnega trga dela je delež zaposlitev za določen čas. "Med mladimi zaposlenimi je bila spomladi 2012 skoraj tretjina takih, ki so imeli sklenjeno pogodbo za določen čas, kar je precej več od povprečja med vsemi zaposlenimi, kjer je bil delež 16,7 %." (SURs 2012b). Na podrejen položaj mladih na trgu dela kaže stopnja brezposelnosti, ki je med mladimi v svetovnem merilu standardno skoraj trikrat višja od stopnje brezposelnosti odraslih. Najvišje število brezposelnih beležimo ravno v skupini mladih do 25 let – leta 2012 je v Sloveniji v tej skupini stopnja brezposelnosti glede na zaposlene znašala 20,6 %, med populacijo 25–74 let pa 7,9 % (Eurostat 2013).

Pomembno je, koliko mladih je delovno aktivnih in koliko jih ne dela, vendar je pomembno tudi, kakšne vrste so njihove zaposlitve (glej sliko 4.4). V primerjavi s starejšimi so v slabšem položaju tudi glede pogojev dela. V prvih zaposlitvah mladi po navadi dobijo nizko plačilo, večinoma so zaposleni v prožnih oblikah dela (delo za določen čas, samozaposlitev), ki ne omogočajo stabilnosti in popolnega doseganja njihove avtonomije (finančna varnost, nakup stanovanja, načrtovanje družine ipd). Prav tako je prisotna grožnja ponovne brezposelnosti, ki povzroči, da se mladi znajdejo v spirali brezperspektivnosti, obsojeni na brezposelnost in sprejemanje negotovih del.

**Slika 4.3: Mladi, izobraženi in nezaposleni**



Vir: Evropski parlament (2013).

## 5 DELO ŠTUDENTOV PREKO ŠTUDENTSKEGA SERVISA

*Študentsko delo naj bi v svoji zasnovi omogočalo fleksibilen način gibanja mladim na trgu dela, prav tako naj bi omogočalo študentom in dijakom prvi stik s trgom dela. Osnovna ideja študentskega dela je, da dopolnjuje študij, omogoča pridobivanje praktičnih izkušenj in pridobivanje dodatnih sredstev študentom s slabšim socialnim položajem ter sredstev za sofinanciranje obštudijskih dejavnosti mladih (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije 2009, 3).*

Na tak način se mladi že v prvem stiku s trgom delovne sile srečujejo z drugačno strukturo zaposlitvenih možnosti, ki jo imenujemo atipična zaposlitev – vključenost v takšno obliko dela je posledica izbire mladih, ki se še šolajo in se še ne želijo stalno zaposliti. Pri delu študentov gre za začasno oziroma občasno delo, ki ga lahko opravlja študent ali dijak ob dopolnjenem 15 letu starosti na podlagi napotnice pooblaščen organizacije (študentskega servisa), ki opravlja dejavnost posredovanja dela dijakom in študentom v skladu s predpisi s področja zaposlovanja. Na takšen način lahko mladi brez pogodbe o zaposlitvi opravljajo začasno ali občasno delo, zato je posredovanje študentskega dela skrajno poenostavljena oblika posojanja delovne sile.

### 5.1 Študentski servis kot posrednik dela

Za stik med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela študentov in dijakov v Sloveniji skrbijo študentsko servisi. Ti delujejo kot agencije, ki opravljajo storitev posredovanja začasnega in občasnega dela dijakom in študentom. Za opravljanje takšnih storitev na trgu dela je nujna pridobitev koncesije s strani Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. T. i. študentske koncesije se za obdobje enega leta podelijo organizaciji ali posamezniku, ki izpolnjuje pogoje, zapisane v Pravilniku o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije 2013b). V pravilniku so podrobneje določena pravila za koncesionarje glede:

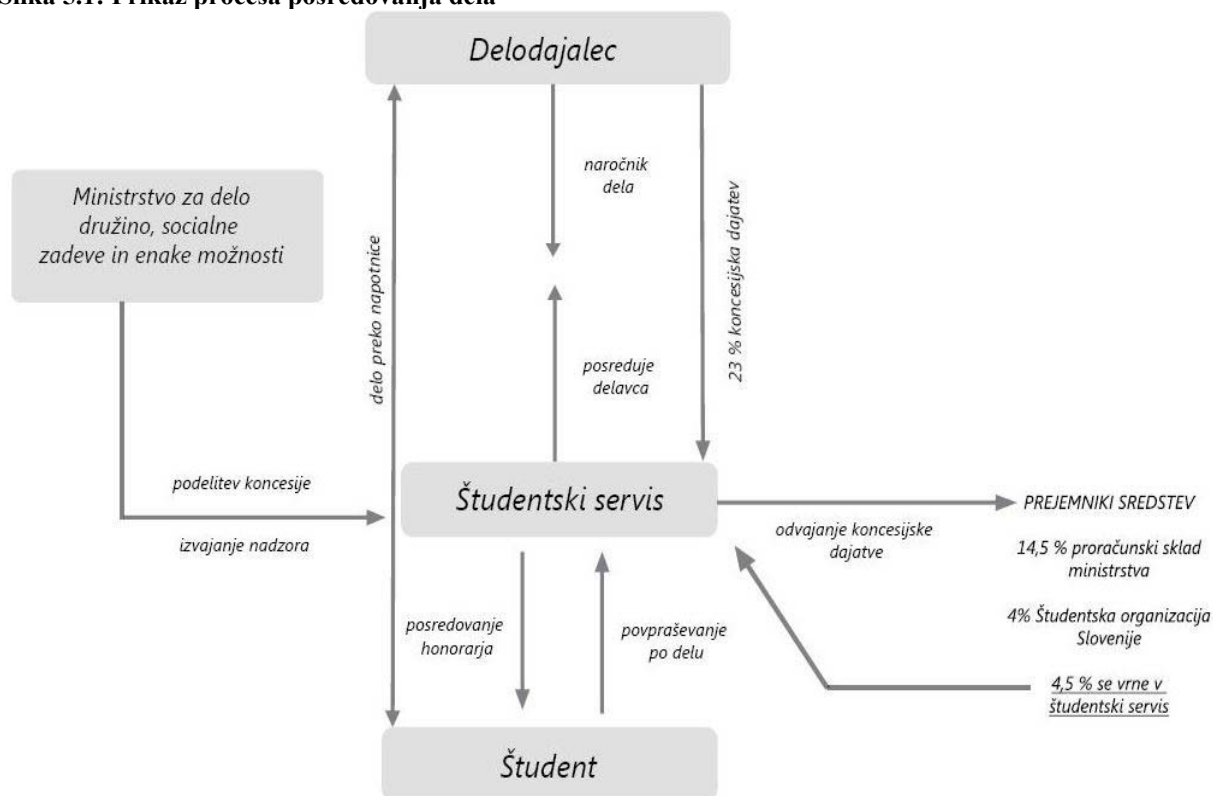
- postopkov in pogojev za pridobitev koncesije (kadrovski, prostorski in organizacijski pogoji),

- postopkov odvajanja sredstev iz koncesijske dejavnosti (kolikšen delež od koncesije se nameni Študentski organizaciji Slovenije in javnemu skladu za štipendije),
- načinov obračunavanja in višine stroškov, ki se prizna študentskim servisom za opravljanje koncesijske dejavnosti (stroški materiala in storitev, ki nastanejo pri poslovanju), stroški dela (bruto plače zaposlenih z vsemi prispevki in davki) ter amortizacija in drugi stroški,
- obveznosti sodelovanja agencije s pristojnimi organi in organizacijami (vodenje ustreznih evidenc, dodajanje letnih poročil in izvajanje nadzora nad zakonitostjo dela agencije) (Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje 2006).

Ob upoštevanju zgoraj napisanih pogojev delovanja študentski servisi postanejo koncesionarji, ki imajo pravico posredovanja med naročnikom/delodajalcem, ki povprašuje po delu, in člani študentskega servisa/študenti, ki imajo status delojemalca. Študentski servis je pooblaščen za izdajanje napotnic, ki predstavljajo pravno podlago za opravljanje dela dijaka ali študenta v nekem podjetju. Hkrati je izpolnjena in vrnjena napotnica s strani podjetja zagotovilo za izplačilo honorarja študentu in način zaračunavanja koncesijske dajatve podjetju v višini 23 odstotkov od neto izplačanega zneska za opravljeno delo. Iz koncesijske dajatve se del sredstev vrne v agencijo za posredovanje dela oz. v študentski servis, ki ima zagotovljen delež sredstev v višini 4,5 odstotka od 23-odstotne osnovne koncesijske dajatve (delitev koncesijske dajatve bomo podrobneje obravnavali v 5. poglavju). Na ta način se študentskemu servisu povrnejo stroški, ki jih je imel s posredovanjem dela.

Torej je zaposlovanje preko agencije za posredovanje dela v osnovi tristrano pogodbeno razmerje (med podjetjem, študentom in študentskem servisom), ki ga uradno dovoljuje in nadzira država s koncesijsko pogodbo. Sistemski prikaz posredovanja študentskega dela in razmerja med različnimi deležniki, ki smo ga opisali v prejšnjem odstavku, ponazarja slika 5.1.

Slika 5.1: Prikaz procesa posredovanja dela



Potrebno je poudariti, da je način dela mladih v Sloveniji preko študentskih servisov edinstven, saj v državah Evropske unije študentsko delo nima posebnega statusa. Delo mladih je urejeno z delovnim razmerjem tako kot delo ostalih skupin na trgu, največkrat je delo preko agencije splošnega tipa, ki posredujejo začasno delo vsem kategorijam prebivalstva (Makič 2005, 34). Pri nas je podelitev koncesij agencijam za opravljanje storitev posredovanja dela eden izmed sistemskih ukrepov države na področju zaposlovanja<sup>2</sup>.

Agencijsko delo predstavlja način atipičnega zaposlovanja, ki lahko zagotovi hitre reakcije na področju novačenja dela, agencije pa nastopijo kot usklajevalci med ponudbo in povpraševanjem po delu. Poznamo dve vrsti posrednikov dela, ki delujeta na podlagi koncesijske pogodbe z državo:

- zasebne agencije za zaposlovanje, ki posredujejo delo in zaposlitev določenim kategorijam delavcev (vodilni kadri, težje zaposljivi, iskalci prve zaposlitve ...) in

<sup>2</sup> Področje opredeljuje Zakon o urejanju trga dela, ki za opravljanje storitev za trg dela zahteva pridobitev koncesije. Določa, da so izvajalci ukrepov države na trgu dela Zavod RS za zaposlovanje, Javni sklad RS za razvoj kadrov in štipendiranje ter koncesionarji, izbrani na podlagi javnega razpisa (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije 2013c).

- agencije, ki opravljajo dejavnost posredovanja dela dijakom in študentom (študentski servisi).

Čeprav sta agenciji nastali iz različnih vzgibov, je podobnost med študentskimi servisi in agencijami za delo izrazita. V osnovi gre pri obeh za isto tristrano razmerje, utemeljeno na pogodbi o posredovanju dela/zaposlitve med delavcem in agencijo, ki zagotavlja delo delavcev drugim uporabnikom. Agenciji delujeta na podlagi nekakšnega zasebno-javnega partnerstva, saj je agencija zasebnik, ki ji javni sektor daje koncesijo oz. dovoljenje za opravljanje dejavnosti v javnem interesu. Ponujata širok nabor storitev za naročnike in iskalce dela. Obe agenciji delodajalcem zagotavljata začasno potrebo po delovni sili, le takrat ko jih potrebuje, iskanje novih delavcev zanje poteka hitro, omogočeno pa jim je tudi liberalnejše odpuščanje in najemanje delovne sile. Zaradi vseh prednosti, ki jih prinaša zaposlitev preko agencij delodajalcem, je takšna zaposlitev zanje dobrodošla alternativa za zapolnitev prostih delovnih mest. Interes po kratkoročnem zaposlovanju in najemanju delavcev preko agencij (zasebnih agencij ali študentskih servisov) ostaja visok predvsem zaradi povpraševanja po fleksibilnejši delovni sili, ki omogoča hitrejšo prilagajanje razmeram na trgu.

## 5.2 Socialni položaj študentov

*V Sloveniji so študenti finančno odvisni od staršev. Vsi študenti, ki niso zaposleni ali prijavljeni kot brezposelni, imajo poleg brezplačnega zdravstvenega zavarovanja na voljo še štiri subvencije oz. oblike javno financirane pomoči: štipendije, bivanje, prehrano in prevoz. Njihov cilj je zmanjšati stroške študija in ustvariti primerne pogoje za študente, da lahko dokončajo študij brez ovir ne glede na njihov družbeni položaj in oddaljenost od kraja študija. Posredno dodatno korist predstavljata tudi davčna olajšava za študente in njihove starše ter neobdavčeno študentsko delo (Ministrstvo za visoko šolo, znanost in tehnologijo 2011, 5).*

Čeprav se redni študij v Sloveniji izvaja brezplačno, študentom ni treba plačevati šolnin, med časom študija pa jim pripadajo razne subvencije za prehrano in prevoz, obdobje študija vseeno ni zastoj. Študent lahko financira svoj študij na več načinov, in sicer prejema štipendijo, finančna sredstva prispevajo starši, z delom preko študentskega servisa in z najemom študentskih kreditov.

Ena izmed možnosti financiranja študentov so štipendije, namenjene za pokrivanje stroškov v zvezi z izobraževanjem za tiste študente, ki izpolnjujejo cenzus oz. določene pogoje za njihovo pridobitev. Podatki za leto 2010 kažejo, da je 26 % študentov prejelo eno izmed štipendij (kadrovske, državne ali Zoisovo), povprečna državna štipendija tega leta je znašala 180 evrov. Leta 2011 je bilo prejemnikov štipendij 29 % (SURS 2012a). Iz tega izhaja, da večina študentov ne prejema štipendij, kar nakazuje na pomanjkljiv sistem štipendiranja, ki ne zadošča potrebam po štipendijah, kajti podeljenih je premalo štipendij, ki so prenizke, da bi študente razbremenile opravljanje dela.

Zanima nas, v kolikšni meri je študentsko delo vir dohodka. Raziskava Mladine 2010 je respondente spraševala, ali preživljajo tudi z dohodki iz občasnega dela, dela prek študentskega servisa, z dohodki od nudenja inštrukcij itd. V okviru populacije rednih študentov je leta 2000 pritrdilno odgovorilo 78,3 %, leta 2010 pa kar 84,1 % vprašanih. Podatki dokazujejo, da se je delež študentov, ki jim študentsko delo predstavlja pomemben zaslužek, v zadnjem desetletju občutno povečal. Zaznan pa je tudi splošni upad povpraševanja po študentskem delu (Klanjšek in Lavrič 2011, 152).

Pozitiven vpliv na socialno varnost predstavlja rešitev stanovanjske problematike z bivanjem v študentskem domu. Po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije (SURS 2012) je bilo v šolskem letu 2010/11 je v dijaških in študentskih domovih nastanjenih 15,8 % vseh rednih študentov, kar ponovno kaže na nezadostne bivalne zmogljivosti študentskih domov. Število študentov, vpisanih v visokošolske in višješolske študijske programe, v zadnjem desetletju hitro narašča, a delež študentov, ki so nastanjeni v študentskih domovih, v tem obdobju upada.

*Vprašanje je, ali so obstoječe subvencije še vedno primerne, saj se je v zadnjem desetletju v Sloveniji visokošolska mreža precej razvila, še posebej izven največjih mest oz. univerzitetnih središč, kar je v veliki meri povečalo študijske možnosti v domačem kraju ali v njegovi bližini. Zaradi tega bi bilo treba sredstva za prevoz, bivanje in prehrano v čim večji meri nameniti za štipendije in študentske kredite (Ministrstvo za visoko šolo, znanost in tehnologijo 2011, 7).*

### 5.3 Pravna ureditev na področju študentskega dela

Čeprav dijaki in študenti niso v delovnem razmerju, jim je vseeno zagotovljena določena stopnja varstva kot ostalim delavcem, ki so v rednem delovnem razmerju. V sklopu spremembe zakonodaje in ureditve področja študentskega dela nekateri vidijo problem predvsem v pomanjkljivi zakonski ureditvi. Področje študentskega dela trenutno urejajo različni zakonski in podzakonski akti, in sicer:

- Zakon o delovnih razmerjih,
- Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju,
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju,
- Zakonu o varnosti in zdravju pri delu,
- Zakon za uravnoteženje javnih financ in
- Zakon o dohodnini.

V fleksibilen trga dela se mladi vključujejo preko študentskega dela, ki ga v 211. členu definirana in z določbami ureja **Zakon o delovnih razmerjih** (2013), ki študentom zagotavlja prepoved diskriminacije, enako obravnavo glede na spol, urejen delovni čas, pravico do odmora in počitka ter odškodninsko odgovornost.

Zavarovanja študentov obravnava **Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju** (2006), ki v 17. členu navaja, da morajo biti študentje zavarovani za poškodbo pri delu in poklicno bolezen. Strošek nosijo delodajalci, ki za študenta plačujejo mesečni pavšalni prispevek za poškodbe pri delu in poklicne bolezni, ki bi v prihodnosti zahtevale morebitno zdravljenje. Glede na izračun za leto 2013 znaša znesek pavšalnega prispevka 4,55 evrov na realizirano napotnico na mesec. Isti zakon v 12. členu določa, da je študent zdravstveno zavarovan kot družinski član do konca šolanja, največ do dopolnjenega 26. leta starosti, in je oproščen plačevanja posebnih premij za obvezno in zdravstveno zavarovanje. Tako je študent upravičen do vseh storitev, ki jih krije obvezno in dopolnilno zdravstveno zavarovanje v skladu z zakonom. Šele po dopolnjenem 26. letu si študent obvezno zdravstveno zavarovanje uredi na drugačen način; lahko se zavaruje preko občine, v katero spada njegovo stalno prebivališče ali si obvezno zavarovanje krije sam.

**Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju** (2012) ureja posebne primere zavarovanja za primer invalidnosti, telesne okvare ali smrti, ki je posledica poškodbe pri

delu ali poklicne bolezni. Na podlagi 154. člena zavezuje študentske servise k plačevanju prispevka za omenjene posebne primere zavarovanja. Prispevek, ki trenutno znaša 9,46 evrov, se plača enkrat letno za vsakega študenta v pavšalnem znesku, določenim s strani Skupščine zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje RS. Začasna in občasna dela študentov velja, da se ne všttevajo v pokojninsko osnovo oz. delovno dobo, zato ker niso vključeni v sistem obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja. Imajo pa možnost, da se vključijo v sistem prostovoljnega pokojninskega zavarovanja.

Formalno pravno študenta na področju varnosti štiti **Zakon o varnosti in zdravju pri delu** (2011), ki v sklopu 5. člena podaja temeljne obveznosti delodajalca za zagotavljanje varnosti in zdravja delavca pri delu. Preko obveznega teoretičnega in praktičnega usposabljanja s področja varnosti in zdravja pri delu mora delodajalec izvajati ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje nevarnosti ter usposabljanje delavce za varno in zdravo delo.

Področje finančne ureditve in koncesijskih dajatev študentskega dela ureja **Zakon za uravnoteženje javnih financ** (2012), ki v 130. členu določa višino in delitev koncesijske dajatve, ki bremeni najemnike študentskega dela. S sprejetjem zakona se je 1. 6. 2012 dvignila koncesijska dajatev iz 12 % (določena leta 2007) na 23 %, dodatna koncesijska dajatev ostaja 2 %.

23 % koncesijske dajatve, ki jo morajo plačevati delodajalci glede na neto zaslužek študentov, se med organizacije razdeli po naslednjem ključu:

- 14,5 % sredstev iz koncesijske dajatve gre v proračunski sklad ministrstva,
- 4 % se nameni za delovanje Študentske organizacije Slovenije,
- koncesionarju (študentskemu servisu) pa se priznajo stroški v višini 4,5 %.

Obe dajatvi se uvrščata med obdavčljivi storitvi, ki sta obdavčeni po 20-odstotni davčni stopnji. Tako so delodajalci na neto zaslužek študentov dolžni plačati koncesijsko dajatev v višini 23 % in dodatno koncesijsko dajatev v višini 2 % ter davek na dodano vrednost (DDV) v višini 20 % (le na koncesijsko dajatev in dodatno koncesijsko dajatev). Strošek študentskega dela z vidika delodajalca je natančno opredeljen v naslednjem prikazu:

100 % nakazilo zaslužka delodajalec nakaže študentu  
+ 23 % koncesijska dajatev



- + 2 % dodatna koncesijska dajatev
- + 5 % (pomeni 20 % DDV od 25 % koncesijske dajatve)

---

130 % strošek delodajalca (Študentski servis Maribor 2012)

Vsako delo je obdavčeno in z **Zakonom o dohodnini** (2011) država ureja tudi področje študentskega dela, ki mu priznava nekatere davčne olajšave. Za posamezna nakazila na študentsko napotnico, ko znesek ne presega 400 €, se akontacija dohodnine ne izračuna in ne izplača. Nad tem zneskom servis od zaslužka odvede Davčni upravi akontacijo dohodnine po 25 % stopnji (E-študentski servis 2012a). Študent je v skladu s tem zakonom upravičen do splošne olajšave, ki za leto 2013 znaša 3.302,70 evrov. Prizna se vsakemu študentu pod pogojem, da njegovi straši za njega ne uveljavljajo posebne olajšave za vzdrževanega družinskega člana. Za dohodek študentov velja tudi dodatna splošna in posebna osebna olajšava. V tabeli 5.1 si lahko ogledamo višine olajšav za leto 2013.

**Tabela 5.1: Olajšave za študentsko delo**

<b>OLAJŠAVA</b>	<b>ZNESEK oz. STOPNJA</b>
Splošna olajšava	3.302,70 evrov
Posebna osebna olajšava	2.477,03 evrov
Dodatna splošna olajšava	3.217,12 evrov oz. 1.115,94 evrov
Normirani stroški	10 % od dohodka preko napotnic

Vir: E študentski servis (2012b).

#### **5.4 Razlogi za reformo študentskega trga dela**

Sprememba delovne zakonodaje v smeri fleksibilizacije je v današnjem času dejstvo, ki se mu ne more izogniti nobeno gospodarstvo. Vendar se v praksi velikokrat izkaže, da fleksibilnih oblik zaposlovanja ni enostavno zakonsko urejati. Primer neuspeha je ZMD, prvi konkretniji poskus urejanja študentskega trga dela skozi koncept uveljavljanja prožne varnosti.

Ob pregledu obstoječega stanja na področju študentskega dela ne moremo mimo njegovih negativnih učinkov, saj so glavni razlog kritik in predmet ZMD. Izpostavimo

lahko predvsem zlorabe in neučinkovit nadzor, nelojalno konkurenčno prednost študentskega dela in pomanjkanje socialne varnosti pri tovrstnem delu.

#### **5.4.1 Pomanjkljiv nadzor in zlorabe študentskega dela**

Najpogostejše zlorabe instituta študentskega dela so posojanje študentskih napotnic osebam z namenom, da bi se tako izognili plačilu davkov in prispevkov, ter nepotrebno podaljševanje šolanja zgolj zaradi pridobitve statusa študenta oz. fiktivni vpisi.

Najbolj izpostavljen je problem fiktivnih/navideznih vpisov študentov, ko se študenti vpišejo na izobraževalno ustanovo, vendar ne obiskujejo predavanj in ne opravljajo izpitov, status pridobijo zgolj zaradi prednosti statusa samega, ki jim omogoča izkoriščanje nekaterih socialnih pravic, kot so subvencionirana prehrana, bivanje v študentskih domovih ter delo preko študentske napotnice.

Možnost za fiktivne vpise omogočata dva sistema, ki nista usklajena, za kar se pripisuje krivdo pomanjkljivemu nadzoru države. Na eni strani imamo vpise v visokošolske zavode (univerze in samostojne visokošolske zavode), na drugi v sistem višje strokovne šole. Ker je sistem ločen, evidenco o vpisih vodijo različni med sabo nepovezani organi. Zaradi pomanjkanja preglednosti pa sistem dopušča izkoriščanje zakonodaje v smislu fiktivnih vpisov.

Po nekaterih neuradnih podatkih je vsako leto navidezno vpisanih vsaj 30.000 študentov, pri čemer je problem večdimenzionalen. Navidezni študentje goljufajo državo, saj se z delom preko študentske napotnice izognejo plačevanju davkov in so oproščeni plačevanja zdravstvenih premij. Fiktivne vpise dopuščajo nekatere višje in visoke strokovne šole, saj je bilo v preteklosti zanje pomembno, da zapolnijo vsa vpisna mesta, ker so dobili finančna sredstva glede na število vpisanih študentov. Država s podeljevanjem koncesij študentskim servisom za posredovanje študentskega dela omogoča delodajalcem fleksibilno delovno silo in mladim združevanje šolanja z delovno aktivnostjo.

Za razumevanje razsežnosti zlorab institucije študentskega dela s strani študentov se obrnem na podatke, ki jih je leta 2010 predstavila študija Ekonomski vidik študentskega (Šušteršič in drugi 2010, 36–40). Ugotovljeno je bilo, da:

- največji problem predstavlja podaljševanje absolventskega staža v drugo leto, saj je to možnost izkoristilo dobrih 32 % absolventov,
- med absolventi, ki delajo preko študentskega servisa, je tudi slabe 3 % takih, ki se naslednje študijsko leto vpišejo v prvi letnik nekega drugega študijskega programa zgolj z namenom pridobitve statusa,
- med vsemi študenti, ki delajo preko študentskega servisa, je slabih 5 % takih, ki na letni ravni opravijo zelo visoko število delovnih ur (velik obseg ur skoraj zagotovo kaže na zlorabo napotnic); tem študentom delo postane osnovna dejavnost in verjetno preprečuje redno opravljanje študijskih obveznosti,
- se navedene kategorije med seboj delno prekrivajo, zato se ocenjuje, da obstaja v 10 % (med vsemi študenti, ki delajo preko študentskega servisa) realno tveganje za obstoj zlorab v pomembnem obsegu.

Zlorabe statusa in napotnic so najpogostejši očitki sedanjemu ureditvi študentskega dela in so klasificirane kot delo na črno. Glede na naveden odstotek tveganja sklepamo, da so tisti, ki v študentskem delu vidijo zgolj priložnost za izkoriščanje lukenj v sistemu, v manjšini in večina uporablja pravico do študentskega dela v legitimnih okvirih.

Na drugi strani pomanjkljiv nadzor dopušča delodajalcem, da izkoriščajo luknje v sistemu študentskega dela. Veliko je nepravilnosti, ki se dogajajo s strani nepoštenih delodajalcev, ki ne vračajo napotnic ali zamujajo s plačilom. Kadar delodajalec študentskemu servisu ne vrne izpolnjene napotnice, je skoraj tako, kot da študent pri njem ne bi delal. Študentsko delo namreč ne temelji na nobeni pogodbi, zato nikjer niso zapisane dogovorjene urne postavke in datumi izplačila. Gre za ustni dogovor, ki temelji na slepem zaupanju do delodajalca, ki pa ne daje jamstva za izplačilo opravljenega dela. Največ, kar lahko študent stori, da ne postane žrtev plačilne nediscipline, je, da se vnaprej pozanima o delodajalcu. Zaslужka neposredno ne more izterjati, saj ni v pravnem razmerju s podjetjem, ampak s študentskim servisom, v katerega je včlanjen. Zgolj v primerih, ko delodajalec servisu vrne izpolnjeno napotnico za študenta, a je nato ne plača v zahtevanem roku, se študent lahko obrne na študentski servis, ki njegov znesek založi iz rizičnega sklada. Vendar pa to ne velja za podjetja, ki so na seznamu neplačnikov in ki s plačilom študentskega dela zamujajo več kot 60 dni. Število takih podjetij je zaradi gospodarske krize vedno večje, in sicer jih je bilo okoli 600 v juliju 2103. Dejstvo je, da je plačilna disciplina del širšega dogajanja v slovenskem gospodarstvu, povezana je z veliko zadolženostjo slovenskih podjetij in

nelikvidnostjo, posledice pa najpogosteje občutijo zaposleni, v največji meri in najprej študenti, ki so odrinjeni na rob in so zadnji v vrsti za plačilo.

Na točki zlorab se pojavi vprašanje nezadostnega inšpekcijskega nadzora nad takim počtetjem, ki je neučinkovit ravno zaradi odsotnosti elementa skupnega informacijskega sistema. Nadzor se izvaja zgolj na podlagi letnih poročil študentskih servisov in neposrednih prijav na Inšpektorat za delo. Med drugimi tudi inšpektorat ocenjuje, da področje študentskega dela potrebuje spremembe predpisov, ki bodo zagotovili jasne okvirje za učinkovitejši nadzor.

#### 5.4.2 Delo študentov kot nelojalna konkurenca

Delo študentov je preseglo zastavljene okvirje počitniškega ali sezonskega dela, študenti delajo enakomerno skozi celo leto in prav zaradi razširjenosti študentsko delo postane tako imenovana anomalija na trgu dela, kot navajajo v Vladi Republike Slovenije. Zaradi velikega obsega dela študentov in prednosti, ki jih vključenim prinaša, predstavlja močno konkurenco določenim skupinam na trgu dela.

Ker je regulativno in fiskalno manj obremenjeno, predstavlja t. i. nelojalno konkurenco, saj s posegom na druge segmente trga dela znižuje ceno konkurenčni delovni sili. To ugotovitev potrjuje raziskava Ekonomski vidik študentskega dela, ki ugotavlja, da za podjetja predstavlja študentsko delo v povprečju okoli 55 odstotkov stroška povprečno plačanega delavca. Navaja tudi podatek, da letni seštevek študentskega dela predstavlja okoli 30.000 polno zaposlenih oseb.

V spodnjih tabelah (tabela 5.2 in tabela 5.3) smo pripravili fiktiven izračun stroškov dela za delodajalca za redno zaposlenega delavca in študenta, ki opravlja študentsko delo. Osnovno neto izplačilo na koncu meseca znaša v obeh primerih 660 evrov.

**Tabela 5.2: Strošek delodajalca, ki najame študenta**

	Cena brez DDV	Stopnja z DDV	Znesek z DDV
Neto plača	660 €	0	660 €
Koncesijska dajatev 23 %	157 €	20 %	188,4 €
Dodatna koncesijska dajatev 2 %	13,2 €	20 %	15,84 €
Pavšal ZZZS	4,55	0	4,55 €
<b>Skupaj strošek</b>			<b>868,79 €</b>

**Tabela 5.3: Strošek delodajalca za redno zaposlenega**

	Cena brez DDV
Bruto osnovna plača	941,32 €
Neto osnovna plača	660 €
Dodatki (prevoz in prehrana)	37 € + 130 €
Neto izplačilo	827 €
<b>Skupaj strošek</b>	<b>1.259,87 €</b>

Razlika v plačilu znaša 391,08 evrov, to je tudi višina zneska, ki ga delodajalec prihrani na mesec, če za neko delo najame študenta, namesto da bi ga zaposlil. Na konkretnem primeru je delo študenta cenejše za 32 %, kar je z vidika delodajalca ugodnejša rešitev. Ob izračunu je treba upoštevati tudi dejstvo, da se strošek za redno zaposlenega še dodatno poveča v višini izplačila regresa za letni dopust, zaradi nadomestil za bolniški staž, stroškov rednih zdravniških pregledov, stroškov za izobraževanje in izpopolnjevanje zaposlenih. Na ta način študentsko delo kot izredno fleksibilno in cenovno ugodno vpliva na ekonomičnost poslovanja podjetja, še zlasti v času krize.

Tudi z vidika osebe, ki opravlja študentsko delo, primerjava nakazuje na nepravičnost sistema, ko zaposleni in študent opravljata enako zahtevno delo, imata isti delovnik, vendar prejmeta različno plačilo. Študenti za delo ne prejemajo takega plačila, kakršno bi jim po pogodbi po večini pripadalo. To je še ena zloraba, ko študentsko delo postane delo na sistematiziranem delovnem mestu, ki po Zakonu o delovnih razmerjih spada med redna delovna razmerja.

Velikokrat se zgodi, da postane študent, ko izgubi status ali diplomira, za podjetje prevelik strošek. Kljub večletnemu delu preko napotnice, mu ne ponudijo redne zaposlitve. Zaradi delodajalčeve privilegiranosti študentskega dela, pa se njegov dosedanji potencial zreducira zgolj na strošek dela – čemu bi mu ponudili zaposlitev, če pa je veliko študentov, ki so pripravljeni opravljati njegovo delo.

Finančna prednost je pomembna stran študentskega dela, ni pa edina. Konkurenčni so tudi zaradi svoje mladosti in motiviranosti za nabiranje delovnih izkušenj, nimajo lastne družine, ki bi ji morali prilagajati delovni čas, razpolagajo s svežim znanjem in spretnostmi in imajo slabše pogajalsko izhodišče kot potencialni redno zaposleni. Vendar so omenjene prednosti lastnosti vseh mladih, ki prehajajo s področja izobraževanja in občasnih del v področje zaposlitev. Ta prehod pa je nemalokrat otežen

tudi zaradi boljše pozicije, ki jo imajo študenti z napotnico pred tistimi mladimi, ki iščejo redno zaposlitev. Iz tega izhaja, da študenti s trga dela izrivajo mlade diplomante.

Na tem mestu si je smiselno postaviti vprašanje, ali si študentje res želijo delati na način, ko je njihova najpomembnejša prednost, da so cenejša delovna sila. Če je bilo študentsko delo v javnih debatah označeno kot anomalija, kakšen je sistem in zakaj dopušča, da se je tako razširilo. Predvidevamo, da zato ker študentsko delo opravlja funkcijo socialnega korektiva, zato bomo v nadaljevanju naloge preučili socialno varnost oz. – kot pravijo kritiki študentskega dela – pomanjkanje varnosti, ki spravlja študente v slab socialni položaj.

### **5.4.3 Nizka socialna varnost oz. neobremenjenost s prispevki**

"Slovenska zakonodaja socialnih zavarovanj je pisana na podlagi tipične oblike zaposlitve, torej se na to obliko zaposlitve vežejo vse socialne pravice, ki izhajajo iz dela, kar pa je tudi eden izmed razlogov, da je za delojemalce najbolj zaželeno, za delodajalce pa običajno najdražja oblika zaposlitve." (Makšič 2005, 20).

V ožjem smislu socialno politiko opredeljujejo ukrepi za zagotavljanje socialne varnosti posameznika, ki mu omogočajo, da se vključi in ostane vključen v družbeno okolje in v njem aktivno deluje. Država zagotavlja materialne in socialne pravice, posameznik pa prispeva v obliki davkov in drugih obveznih dajatev. Socialna varnost je pravica posameznika, da je zavarovan za naslednja tveganja: za primer bolezni, nezaposlenosti, starosti, poškodbe pri delu, invalidnosti, materinstva in preživljanja otrok po smrti osebe, ki preživlja družino (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije 2013).

Že v poglavju o pravni ureditvi študentskega dela smo opisali sistem zavarovanj in pravic, ki izhajajo iz njih. Študenti in dijaki so zdravstveno zavarovani po svojih starših, vendar ti zanje v zdravstveno blagajno ne prispevajo ničesar, pravice se jim priznajo brez dodatnega plačila. Plačuje se le mesečni pavšalni prispevek za primer poškodbe pri delu in invalidnosti, ki bremeni delodajalca, in zavarovanje za primer smrti in invalidnosti kot posledice poškodbe pri delu in poklicne bolezni, ki ga enkrat letno plača študentski servis. Na ta način v trenutni ureditvi študenti v pokojninsko blagajno ne prispevajo ničesar, kar postane ob demografskem dejavniku hitro starajočega

prebivalstva problematično, saj tak način dodatno bremeni proračun javnih financ. Svoje prispeva tudi gospodarska kriza, ki povečuje izdatke za socialno zaščito.

Za vzdrževanje socialne države je pomembno, da se nestandardne oblike dela neposredno vključijo v socialna zavarovanja, da se postavi standarde in zagotovi, da bodo imeli delavci, ki opravljajo občasno delo, primerljive pravice iz dela in socialnih zavarovanj, trdijo v Vladi Republike Slovenije. Najprej preglejmo stanje pokojninske blagajne, ki jasno kaže potrebo po dodatnih sredstvih in ki jih je potrebno zagotavljati iz drugih virov (npr. s strani študentske delovne sile). Socialni prispevki so najpomembnejši vir financiranja programov socialne zaščite, leta 2009 so znašali 65,2 % vseh virov; od tega so bili prispevki zavarovancev 38,8 %, prispevki delodajalcev 26,4 %. Delež države je leta 2009 predstavljal 33,2 % vseh virov. Torej predstavljajo v Sloveniji največji vir socialne zaščite sredstva delojemalcev (38,8 %) (UMAR 2012, 174).

Izdatki iz državne blagajne so vse večji. Delež, ki ga mora za pokrivanje pokojninske luknje nameniti država iz drugih davčnih virov raste sorazmerno z upadanjem deleža, ki ga prispevajo delojemalci. Ker je delo v Sloveniji eno izmed najbolj obdavčenih v Evropi, dodatno obdavčevanje oz. dvigovanje prispevkov ne pride v poštev. Lahko pa država obremeni s prispevki segment na trgu, ki je bil do sedaj tega oproščen – študentsko delo. Takšno obremenitev študentskega dela predvideva ZMD z razlago, da gre za medgeneracijsko solidarnost (mladi vplačujejo prispevke, ki se namenijo za plačilo pokojnin ipd. starejšim, z nekakšno obljubo, da dobo ob njihovi upokojitvi breme pokojnin plačevali njihovi zanamci).

Vprašanje je, zakaj je smotno obremeniti študentsko delo s prispevki. Delež vključenosti slovenskega prebivalstva v terciarno izobraževanje je visok, povprečno trajanje študija na univerzitetnih programih (po raziskavi Evroštudent SI 2007) znaša celih 6,9 let. Zaradi navidezne koristi študentskega statusa nemalokrat svoj študij potegnejo čim dlje. To pomeni da študenti, ki so diplomirali na univerzitetnem programu, vstopajo na trg dela s približno 26 leti (E-študentski servis 2010a). Pozneje ko vstopajo v delovna razmerja, pozneje začnejo vplačevati prispevke v državno blagajno, torej bi bilo smiselno obdavčiti način dela, ki ga opravljajo med obdobjem dolgotrajnega študija – študentsko delo.

Očitki se nanašajo na pomanjkljivost sistema študentskega dela, ki ne prinaša socialne varnosti, saj ga ni mogoče uveljaviti kot delovne izkušnje, niti kot pokojninsko dobo, tako so študentu odvzete nekatere pravice iz dela, kar negativno vpliva tako na študenta, ki to delo opravlja kot tudi na pokojninsko in druge javnofinančne blagajne.

### **5.5 Primerjava študentskega dela med nekaterimi članicami Evropske Unije**

Delež terciarnih študentov je v celotnem območju Evropske unije na visoki ravni (po podatkih Eurostata je bilo leta 2011 na območju EU-27 več kot 20 milijonov študentov), večina izmed njih je delovno aktivna med počitnicami kot tudi med semestrom – zato ta skupina predstavlja znaten delež populacije na trgu dela. Da je delo študentov realnost, dokazujejo tudi ugotovitve četrte raziskave Eurostudent, ki povzema slednje:

- Povprečni študijski teden je sestavljen iz 40-ih ur, ki jih študenti porazdelijo med obveznostmi na fakulteti, individualnim učenjem in opravljanjem plačanih del. Iskanje kompromisa med študijem in delom pripelje do povečanja ur, porabljenih za delo na račun zmanjševanja časa, namenjenega študijskim aktivnostim (Eurostudent 2011, 89).
- V več kot v polovici držav 40 % študentov med semestrom opravlja plačano redno delo. Pričakovati je, da je delež posebej visok med tistimi s slabšim socialno-ekonomskim položajem, delež študentov z boljšim socialnim statusom, ki redno delajo ni dosti nižji, vendar le-ti delajo v manjšem obsegu ur (Eurostudent 2011, 89).
- V vseh državah se študenti iz slabšega socialnega ozadja bolj zanašajo na lasten zaslužek iz plačanega dela – povprečno si z lastnim delom zagotovijo 45 % celotnega proračuna, medtem ko študenti z boljšim socialnim položajem 38 % .
- V vseh državah (razen v petih) si več kot  $\frac{3}{4}$  finančnih sredstev za življenjske stroške študenti zagotovijo sami s pomočjo družine/partnerja ali drugega sorodstva. Sredstva javne podpore povprečno zagotovijo  $\frac{1}{4}$  proračuna (preko vračljivih posojil ali nevračljivih štipendij in subvencij) (Eurostudent 2011, 103).

Mladi se s trgom dela srečujejo med študijem, v nadaljevanju pogledjmo, kako v nekaterih državah v Evropi urejajo položaj študentov na trgu dela.



### 5.5.1 Velika Britanija

Delo študentov ni urjeno na specifični pogodbi, ki bi veljala zgolj za študente, in imajo primerljive pravice z zaposlenimi. Delovno aktivni študenti so vključeni v sistem nacionalnega zavarovanja po plačilnih razredih in sistem plačevanja davka od osebnega dohodka. V Veliki Britaniji morajo nacionalno zavarovanje plačevati vse osebe, ki delajo, so stare 16 let ali več v primeru, da zaslužijo nad zneskom, ki ga določi vlada. Konkretno to pomeni, da se študentom v primeru zaslužka nad 149 £/teden od zaslužka odvede davek in prispevek za nacionalno zavarovanje, ki se obračuna glede na višino zaslužka. V ta namen v Veliki Britaniji uporabljajo sistem »Pay As You Earn« (PAYE), ki omogoča, da se obveznosti odbijejo od plače še pred nakazilom zaslužka. Tudi delodajalec mora plačati davke in prispevke glede na višino mesečnega dohodka. Končna obdavčitev študenta se izvaja tudi na letni ravni. Dokler letni osebni dohodek študenta ne preseže 9,440 £ (znesek za leto 2013–14), se davek ne odvaja. V Britaniji obstaja več oblik dela:

- **počitniško delo** (holiday job), ki je delo s polnim delovnim časom v obdobju, ko ni predavanj,
- **honorarno delo** (part time job), ki običajno traja daljše časovno obdobje, tudi med predavanji in traja po nekaj ur na dan (strežba, delo v trgovini ipd),
- **strokovna praksa** (professional experience), kjer delo poteka na podlagi posebne pogodbe, ki omogočajo strokovnim združbam zaposlitev študentov v okviru smeri študija,
- zadnje čase se mladim diplomantom ali študentom ponuja nekakšna vrsta pripravništva (**internship**), ki zagotavlja pridobitev praktičnih izkušenj v nekaterih poklicih (v modi, publicistiki in politiki), vendar je to delo brez plačila.

### 5.5.2 Italija

Študentsko delo v Italiji je organizirano nekoliko drugače, saj sistem omogoča, da študenti redno študirajo in so zaposleni po pogodbi o zaposlitvi, torej se status študenta in delavca ne izključujeta, kot je to določeno v Sloveniji. Študentsko delo v Italiji namreč nima posebne ureditve, pravice zaposlenih študentov so zaščitene s splošnimi delovnopravnimi predpisi in kolektivnimi pogodbami, ki veljajo na ravni panoge. Te določajo posebne pravice zaposlenih, ki se udeležujejo izobraževanja in usposabljanja.

Tako imajo zaposleni študenti zagotovljeno pravico do odsotnosti z dela zaradi študijskih obveznosti, plačan dan dopusta v primeru opravljanja izpita, so upravičeni do delovnega urnika, ki omogoča kombiniranje dela in predavanj (delo v izmenah, niso dolžni delati nadur ali ob nedeljah). Študent lahko dela na podlagi različnih delovnih pogodb (pogodba s krajšim delovnim časom, priložnostno delo), delo išče preko pokrajinskih centrov za zaposlovanje in agencij za posredovanje dela, dovoljeno pa je tudi pridobivanje zgodnjih delovnih izkušenj v obliki vajeništva in pripravništva. V Italiji mladi (15–24 let) večinoma delajo tipih delovnih pogodb za določen čas, med katerimi ločimo:

- **začasno delo** (lavoro temporaneo), ki je časovno omejeno od enega do šest mesecev; sem prištevamo vajeništvo, poklicno usposabljanje, ter občasno sodelovanje na projektnem delu,
- **priložnostno delo** (lavoro occasionale), kjer gre za zaposlitev z zelo kratim delovnim časom in delo traja manj kot 10 ur na teden; poznamo posojanje delavcev (staff leasing), delo na poziv (job on call) in delitev delovnega mesta (job sharing) (EWCO 2010a).

### 5.5.3 Nemčija

Najbolj izrazita oblika nestandardnih zaposlitev v Nemčiji so tako imenovana "mini dela" (geringfügige Beschäftigung), ki po nemški delovni zakonodaji spadajo v kategorijo obrobnih zaposlitev s krajšim delovnim časom, kjer zaslužek znaša do največ 400 € mesečno. Takšno obliko zaposlitve v Nemčiji opravljajo tudi študenti, ki s pisno pogodbo o malem delu postanejo mali delavci, za katere veljajo razmeroma stroge omejitve – najpomembnejša se nanaša na zaslužek.

Če delavec zasluži do praga omejitve, ni zavezan za plačevanje prispevkov za socialno varnost, vendar tudi nima pravic iz tega naslova. Ravno tako ta zaslužek ni obremenjen z dohodnino. Zavezanec za plačilo prispevkov in dajatev je delodajalec, ki mora plačati delež v višini 30 % od zneska plačila, razporejenega po naslednji formuli:

- 13 % za zdravstveno zavarovanje,
- 15 % za pokojninsko zavarovanje in
- 2 % davka na izplačano plačo.

Ker delodajalec plačuje zdravstveno zavarovanje in socialne prispevke po zmanjšani stopnji delavcem pripadajo sorazmerne pravice iz pokojninskega zavarovanja, vendar

imajo pravico do doplačila do polnega prispevka, ki znaša 19,5 %. Prav tako si morajo urediti zdravstveno zavarovanje po drugih statusih npr. pri zasebnih zavarovalnicah.

Zakonodaja ne predvideva maksimalne zgornje meje malega dela, ki ga posameznik lahko opravi. Vendar, če posameznik preseže dane omejitve glede zaslužka (maksimalno 400€/mesec oz. 4.800€/leto), zanj veljajo drugi pogoji, saj mora v tem primeru plačati davek, ki se obračuna mesečno, in socialne prispevke (EWCO 2010b).

Primerjava ureditve študentskega dela v izbranih državah pokaže, da zgolj v Sloveniji poznamo posredovanje začasnih in občasnih del preko študentskih servisov. V predstavljenih državah ni posebnih agencij, ki bi se specializirale in posredovale delo zgolj študentom. Študenti v izbranih državah delajo na podlagi raznih delovnih pogodb za omejen čas in ne preko študentskih napotnic. V Sloveniji so študenti zdravstveno zavarovani preko svojih staršev, do dopolnjenega 26. leta starosti so oproščeni plačevanja prispevkov za osnovno in dopolnilno zdravstveno zavarovanje, ravno tako so izključeni iz sistema pokojninskega zavarovanja in jim ne teče delovna doba. V izbranih državah je delavec dolžan plačati prispevke za socialno varstvo, iz katerih izhajajo pravice, sorazmerne z zneskom plačila. V vseh državah se uporabljajo osebne davčne olajšave, saj študentsko delo do določenega zneska na letni ravni ni obdavčeno, razlike so zgolj v višini zneska.

## 6 MALO DELO IN ZAKON O MALEM DELU

### 6.1 Osnovni koncept malega dela

Ker je zaradi odsotnosti regulatorjev na področju študentskega dela dimenzija študentskega dela presegla svoje osnovne okvirje, je Vlada Republike Slovenije poskušala uveljaviti Zakon o malem delu, s katerim bi uredila področje študentskega dela v Sloveniji. Gre za prvi odmevnejši poskus odprave zakonske nejasnosti in zlorab na področju študentskega dela, ki bi uveljavil koncept varne prožnosti.

Predlagatelji zakona (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije 2010a, 1) v 2. členu definirajo koncept malega dela kot: "plačano, začasno ali občasno delo oziroma trajnejše časovno omejeno delo študentov in dijakov, upokojenih, brezposelnih ter drugih neaktivnih oseb." Gre za poskus enotne ureditev vseh občasnih in začasnih oblik dela na enem mestu, ne zgolj dela študentov. Torej bi se sedanje študentsko delo s tem zakonom preoblikovalo v malo delo, hkrati pa bi se v nov sistem občasnega dela lahko vključevali tudi brezposelni in upokojenci. Mi se bomo osredotočili zgolj na študente kot potencialne upravičence malega dela.

Predlagatelj ZMD Ivan Svetlik poudarja: "Z malim delom bodo študenti deležni več pravic kot pri študentskem delu, saj je zdaj njihova edina pravica, da to delo opravljajo." (Večer 2011, 31. marec). Tisti, ki opravlja malo delo, bi imel – za razliko od obstoječih oblik začasnega dela – določene socialne pravice in večjo stopnjo varnosti. Vendar moramo biti dosledni in malega dela ne smemo enačiti z delovnim razmerjem in pravicami, ki izhajajo iz njega, saj so to začasna in občasna dela, ki so omejena tako z maksimalnim številom ur kot tudi z višino zaslužka.

Državni zbor Republike Slovenije je 26. 10. 2010 z 39 glasovi za in 32 proti potrdil Zakon o malem delu, vendar do njegove dejanske uveljavitve ni prišlo, saj je bila njegova uveljavitev zavrnjena. Volivke in volivci so namreč 10. aprila 2011 na zakonodajnem referendumu o Zakonu o malem delu ob 33,99 % volilni udeležbi prepričljivo zavrnili njegovo uveljavitev. Za uveljavitev zakona je glasovalo zgolj 19,93 % volivcev, proti pa velika večina, to je 80,07 % odstotka volilnih upravičencev. Čeprav do sprejetja zakona ni prišlo, bomo v naslednjem poglavju prikazali, kaj bi

njegova uveljavitev pomenila za eno izmed fleksibilnih oblik dela – študentsko delo. Malo delo naj bi prispevalo k prožnejšemu trgu dela in krepilo elemente varne prožnosti, ki je eden temeljnih pojmov diplomske naloge.

## **6.2 Spremembe, ki jih prinaša ZMD za študentsko delo**

Povzeli bomo glavne točke, ki naj bi učinkoviteje ščitile pravice študentov in dijakov na trgu dela preko zagotavljanja večje mere varnosti.

### **6.2.1 Omejitev obsega študentskega dela za študente**

Na Ministrstvu za delo, dom in socialne zadeve Republike Slovenije (2010b) podajajo omejitve, ki so nujne za preprečevanje zlorab, "ko delodajalci študente zaradi nižjih stroškov dela izkoriščajo, študentje pa si posledično pretirano podaljšujejo svoj status izključno zaradi možnosti študentskega dela." Študenti in dijaki naj bi po uvedbi malega dela delali z omejitvijo na največ 60 ur malega dela na mesec vse do izpolnitve kvote 720 ur letno. Upravičenci do malega dela lahko hkrati delajo pri različnih delodajalcih, vendar ne smejo preseči predpisanih omejitev. Na ta način bi uredili primarno pomanjkljivost trenutnega sistema študentskega dela, ki ne postavlja nikakršnih omejitev glede obsega dela – ne na nivoju študentov in ne delodajalcev.

Po podatkih iz mednarodne raziskave Evroštudent 2010 velika večina, kar 67 % študentov v Sloveniji, med študijem opravlja plačano delo (redno ali občasno), 33 % študentov ne dela. Ista raziskava je pokazala, da so slovenski študentje v povprečju prisotni pri študijskih obveznostih 21 ur tedensko, nadaljnjih 17 ur na teden pa namenijo individualnemu študijskem delu. Za plačana dela povprečno porabijo 17 ur na teden, iz česar lahko sklepamo, da večina študentov poskuša kombinirati študij in delo (Evroštudent SI 2010, 41–43). Če primerjamo rezultate raziskave z omejitvijo ZMD na 14 ur dela na teden, to pomeni, da v trenutni ureditvi študentskega dela študentje delajo preveč in bi tisti študentje, ki delajo preko celega leta, bili primorani zmanjšati svojo aktivnost na trgu dela.

## 6.2.2 Omejitev obsega malega dela za delodajalce

ZMD uvaja nekatere omejitve za delodajalce – omejuje število opravljenih ur malega dela na mesec pri delodajalcu glede na število redno zaposlenih, ki jih delodajalec ima. Omenjene ure malega dela so seštevek vseh ur, ki jih lahko opravijo različni predstavniki malega dela (študentje, brezposelni in upokojenci) pri nekem delodajalcu. Tako je število ur malega dela v koledarskem mesecu pri delodajalcu omejeno po naslednjem sistemu:

- 180 ur malega dela pri delodajalcu, ki nima zaposlenega nobenega delavca ali zaposluje zgolj 1 delavca,
- 360 ur malega dela pri delodajalcu, ki zaposluje 2 do vključno 10 delavcev,
- 720 ur malega dela pri delodajalcu, ki zaposluje 11 do vključno 30 delavcev,
- 1.080 ur malega dela pri delodajalcu, ki zaposluje 31 do vključno 50 delavcev,
- 1.440 ur malega dela pri delodajalcu, ki zaposluje 51 do vključno 100 delavcev,
- 2.880 ur malega dela pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 100 delavcev (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije 2010b).

Zakon navedene omejitve opravičuje z dejstvom, da bi tako zmanjšali zlorabe študentskega dela v primerih, ko bi moralo biti glede na obseg dela, ki ga študenti opravijo, z njimi sklenjeno delovno razmerje v skladom z Zakonom o delovnem razmerju. Delodajalci namreč zaposlujejo študente na delovnih mestih, kamor bi lahko zaposlovali mlade diplomante in druge mlade, s čimer povečujejo brezposelnost tako med mladimi kot tudi na nivoju države. Zaradi teh omejitev so predlagatelji mnenja, da bodo delodajalci morali del potreb po delu, ki so jih do zdaj pokrivali s študentskim delom, ponuditi v obliki delovnega razmerja. Hkrati bi na ta način delodajalcu omogočili fleksibilnejšo in cenejše najemanje delovne sile za občasna in začasna dela, predvsem v primerih, ko povečanje obsega dela traja le nekaj dni.

## 6.2.3 Omejitve zaslužka študentov

Prav tako ZMD predvideva omejitev najnižje bruto urne postavke na 3,5 evra, pri čemer se višine urnih postavk usklajujejo na enak način in v enakih rokih kot socialni transferji – minimalna urna postavka se bo usklajevala z višino minimalne plače. Trenutno se

urna postavka za študentsko delo usklajuje s trgom, oz. kot pravijo predlagatelji ZMD, je postavka popolnoma prepuščena trgu (njen razpon niha od manj kot 2 evra na uro do 35 evrov na uro). Za študente bi veljala tudi omejitev zaslužka, ki ne bi smel znašati več kot 6.000 evrov letno bruto oz. 5.217 evrov neto.

#### **6.2.4 Učinkovitejši nadzor in sankcije**

ZMD uvaja povečano spremljanje nad opravljanjem študentskega dela in učinkovitejši nadzor nad možnimi zlorabami. Uvaja strog nadzor nad kršitvami zakona in navaja globe v primerih, če se omogoči opravljanje malega dela upravičencu brez ustrezne napotnice pooblaščen organizacije za posredovanje malega dela ali če se omogoči, da to napotnico uporabi za delo druga oseba. Predvidene sankcije so:

- z globo 15.000 evrov se sankcionira delodajalca,
- z globo 7.500 evrov sankcionira nevladno organizacijo,
- z globo 3.000 evrov se za prekršek sankcionira odgovorne osebe pravnih oseb oziroma nevladnih organizacij;
- z globo 5.000 evrov se za prekršek sankcionira samostojnega podjetnika,
- z globo 1.000 evrov se sankcionira odgovorno osebo samostojnega podjetnika,
- z globo 500 evrov se za prekršek sankcionira tudi posameznika, ki dela brez ustrezne napotnice, ki dela na podlagi napotnice drugega upravičenca ali posameznika, ki omogoči, da napotnico za opravljanje malega dela uporabi druga oseba (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije 2010a, 15–16).

Poleg glob za prekrške predvideva tudi začasno prepoved koriščenja in opravljanja malega dela. Upravičencu prepove opravljanja malega dela za obdobje enega leta, pravnim osebam, nevladni organizaciji ali samostojnemu podjetniku pa izreče prepoved koriščenja možnosti malega dela za obdobje dveh let. Vse kršitve ugotavlja Inšpektorat Republike Slovenije za delo in drugi nadzorni organi v skladu s svojimi pristojnostmi.

Zardi težnje po učinkovitem izvajanju, boljšem spremljanju in nadzoru malega dela bi se vzpostavila centralna informatizirana evidenca o malem delu, ki jo bo vodil Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, v kateri bodo sproti vidni podatki o opravljenem malem delu za posamezno osebo. Neposredni vpogled v evidenco imajo tudi nadzorni

organi, ki podajajo sankcije v primeru kršitev (ministrstvo, pristojno za delo, družino in socialne zadeve, Inšpektorat RS za delo in Davčna uprava RS). Zaradi transparentnosti izdajanja napotnic ter jasnih določil o malem delu bi bilo olajšano delo inšpektorjev, ki izvajajo nadzor.

### **6.2.5 Ustanovitev rizičnega sklada**

ZMD predvideva rizični sklad, ki bi bil namenjen izplačilu dohodka delavcu, v primeru neplačila s strani delodajalca, sredstva iz rizičnega sklada bi bila namenjena tudi za plačilo sodnih taks ter za stroške izterjave. Za izterjavo in vrnitev sredstev v rizični sklad bi bila odgovorna pristojna organizacija za posredovanje malega dela (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije 2010a, 14).

V zadnjem času se zaradi gospodarsko-finančne krize povečuje število neplačnikov. Zaradi nezaščitenosti študentskega dela mnogi študenti ne dobivajo plačila. V teh primerih bi rizični sklad nudil sredstva malim delavcem, ki jim delodajalec ne bo izplačal plačila za opravljeno delo.

### **6.2.6 Sprememba razmerja delitev dajatev**

Zakon določa dodaten strošek delodajalca v višini 14 % od bruto plačila za opravljeno malo delo ter spreminja trenutno razdelitev dajatev med končne prejemnike. Sredstva iz koncesijske dajatve, ki jo plača delodajalec organizaciji, se po 29. členu ZMD delijo na naslednji način:

Organizacija **10 % dajatev** (od malega dela študentov, brezposelnih in upokojencev) razdeli po naslednjem ključu:

- 6 % se nameni skladu za razvoj kadrov in štipendije, ki sredstva nameni za financiranje štipendij,
- 2 % se nameni v proračunski sklad ministrstva za visoko šolstvo za sofinanciranje gradnje in prenove študentskih domov,
- 1,5 % je za stroške, ki se priznajo organizaciji, ki posreduje malo delo,
- 0,3 % pripada Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje za skupni rizični sklad, ter 0,2 % za vzdrževanje in vodenje centralne evidence.



Ostalih 4 % zbranih sredstev iz dajatev malega dela dijakov in študentov, upokojeincev ter brezposelnih se zbira in namenja ločeno po ciljnih skupinah (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije 2010a, 10)

### **6.2.7 Obremenitev študentskega dela s socialnimi prispevki**

Z novim sistemom malega dela bo delavcu, ki bo opravljal začasna in priložnostna dela, omogočena večja varnost (pokojninska doba, zdravstveno zavarovanje in zavarovanje za primer bolezni in poškodbe izven dela), vendar bo za to moral tudi sam nekaj prispevati. Tako študent postane zavezanec za plačilo prispevka za pokojninsko in invalidsko zavarovanje v višini 9,01 % in prispevka za zdravstveno zavarovanje za bolezen in poškodbe izven dela v višini 5,96 %. Skupni stroški študenta tako znašajo 14,97 % od plačila opravljenega malega dela (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije 2010a, 9–10). Pravica, ki jo plačilo tega prispevka zagotavlja, je, da se opravljene ure malega dela štejejo v posameznikovo zavarovalno dobo za pridobitev pokojnine, in sicer tako, da se preračunajo v delovne dni s polnim delovnim časom. Plačilo za opravljeno malo delo ne všteva v izračun pokojninske osnove.

Očitki na trenutno ureditev se nanašajo na dejstvo, da se v sedanjem sistemu iz študentskega dela nič ne prispeva v zdravstveno blagajno. Študenti so zdravstveno zavarovani kot družinski člani do konca šolanja po svojih starših, ki za njih ne plačujejo posebnih prispevkov za zdravstveno zavarovanje, saj se študentom pravice priznajo brez dodatnega plačila.

### **6.2.8 Posredovanje študentskega dela postane neprofitna dejavnost**

Posredovanje malega dela bi se izvajalo kot nepridobitna dejavnost, storitve posredovanja bi opravljale pooblaščenice organizacije, ki jim bo pristojno ministrstvo za delo podelilo dovoljenje za opravljanje dejavnosti (na podlagi transparentnega javnega razpisa za obdobje največ 5 let). Sredstva za izvajanje storitve bi bila zagotovljena iz dajatve iz malega dela, zato ne bi dodatno finančno ali kadrovske bremenile javnega sektorja. Kot nepridobitna dejavnost ne ustvarja dobička, temveč se presežek prihodkov

nad odhodki vrača v dejavnost posredovanja malega dela, dobiček nameni za delovanje organizacije (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije 2010a, 3).

Na drugi strani dejavnost študentskega servisa deluje profitno na podlagi koncesije, ki jo lahko pridobi oseba zasebnega prava, če izpolnjuje zakonsko predpisane pogoje. Dejansko so to podjetja, ki na podlagi koncesije opravljajo dejavnost posredovanja občasnih del.

## 7 ŠTUDENSKO DELO Z VIDIKA ŽE PREVEČ PROŽNE VARNOSTI

*Koncept socialne varnosti, ki temelji na standardni obliki zaposlitve (to je zaposlitev za nedoločen in polni delovni čas) in na predpostavki, da si je večina ljudi sposobna zagotoviti socialno varnost s plačevanjem prispevkov v svojem aktivnem obdobju (tj. socialna politika, temelječa na načelu socialnega zavarovanja), danes ni več primeren. Primeren ni tako z vidika ekonomskih (finančnih) zmožnosti države blaginje kot tudi ne z vidika potreb posameznikov (Kopač Mrak in Rakar 2010, 13).*

Z vidika predlagateljev ZMD se zdi ključna sprememba na področju socialne varnosti, da se osebe, ki opravljajo malo delo obvezno vključi v pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter v zdravstveno zavarovanje. S prispevki za zdravstveno in pokojninsko zavarovanje se študente vključi v mehanizem podpore socialnim blagajnam, kar omogoča primerljive pravice iz socialnih zavarovanj in s tem ustrezno varnost. Dolgoročno gledano je sprememba v tej smeri dobrodošla, saj se s tem osebi, ki opravljajo malo dela, poveča socialna in materialna varnost za primer starosti, invalidnosti ali smrti. Problem nastane pri določilu, da se opravljene ure malega dela preračunajo v delovne dni s polnim delovnim časom sorazmerno z vplačanimi prispevki. Ker so pravice odvisne od višine plačanih prispevkov, ki so pri malem delu še vedno nižji (9,01 %) kot pri rednem delovnem razmerju (15,50 %), se ura dela malega delavca šteje zgolj kot 40 minut zavarovalne dobe. Študentu se na ta način, če opravi maksimalno število ur, določeno s kvoto 720 ur letno, prizna 480 ur dela, kar prinese 60 dni pokojninske dobe. Prav izračun zavarovane dobe je podvržen kritiki in neodobravanju, še zlasti ob dejstvu, da se v pokojninsko dobo delavca v rednem delovnem razmerju všttevajo tudi prazniki, bolniška odsotnost, redni dopust ipd. Ne le da študent nima priznane nobene izmed teh pravic, ampak mora tudi efektivno zapolniti celotno kvoto delovnih dni, da se mu prizna leto pokojninske dobe. Nasprotniki trdijo, da gre za razvrstitev dela, kar je z vidika študenta upravičen argument, vendar je izračun z vidika pravičnosti do drugih zavarovancev ter glede na recipročen odnos med zavarovanci in državo logičen – višina vložka namreč določa obseg pravic. S konceptom varne prožnosti lahko povežemo predvsem določilo ZMD, da se dohodek ne upošteva pri izračunu pokojninske osnove, zato na ta način ne bi zniževal osnove za izračun pokojnine – nizke urne postavke, ki so značilne za malo delo, ne bi vplivale na višino pokojnine.

Hkrati malega dela ne smemo enačiti z delovnim razmerjem, saj predvideva manjši obseg pravic, poudarjajo v Vladi. Malo delo tako prinaša selektivne pravice, saj za razliko od rednega delovnega razmerja še vedno ne opravičuje denarnega nadomestila v času bolezni, povrnjenih potnih stroškov, plačane malice, regresa in dopusta. Z nepriznavanjem osnovnih pravic na delovnem mestu prožnost pridobi na račun varnosti, razlike v pravicah malih in velikih delavcev pa se zgolj povečajo oz. se trg dela dodatno segmentira. Obenem je za posameznika pomemben tudi način dela, svoboda pri delu ter možnosti za napredovanje; nefinančne plati dela, za katere so študenti v veliki meri prikrajšani.

Za mlade na trgu dela je značilno pomanjkanje formalnih delovnih izkušenj, saj se znanja in spretnosti, ki jih po večini dobijo s študentskim delom, uradno ne priznajo. Paradoksalno se ravno možnost pridobivanja delovnih izkušenj na zelenem področju navaja kot razlog za študentsko delo. ZMD to neskladje ustrezno rešuje. Izkušnje, pridobljene v času študija preko opravljenega malega dela, bi formalno veljale kot kompetence za iskanje redne zaposlitve. Menimo, da je pri ZMD s priznanjem delovne dobe in formalnih izkušenj viden napredek v smer varne prožnosti, saj se s prispevki večajo pravice, ki jih do sedaj začasna in priložnostna dela študentov niso poznala.

Na Vladi RS navajajo, da: "zelo pomemben del koncepta varne prožnosti predstavlja tudi moderen socialen sistem, ki zagotavlja, da zaposleni na prehodu iz ene zaposlitve v drugo niso prikrajšani." (Vlada RS 2010a). Ker ZMD malega dela še vedno ne definira kot delovnega razmerja, konkretnih sprememb v tej smeri ne naredi. Posledično za prekinitev malega dela ni težav, prekine se lahko poljubno – praktično kadarkoli, iz danes na jutri. Zaradi začasne dimenzije malega dela je prehajanje iz enega na drugo delovno mesto pogosto in pričakovano, vendar pri tem ni zaznati varnosti, saj študent oz. upravičenec malega dela med tem procesom ni zaščiten. Varna zamenjava dela je ena izmed smernic, ki jo navaja Evropska komisija v temeljnih načelih varne prožnosti, a je ZMD ne upošteva.

ZMD predvideva način za spodbujanje prehodov iz malega dela v redno zaposlitveno razmerje s pomočjo programa Aktivne politike zaposlovanja <sup>3</sup> (v nadaljevanju APZ), ki

---

<sup>3</sup> Cilji izvajanja ukrepov APZ:

1. prispevati k večji zaposlenosti in hitrejši aktivaciji brezposelnih, predvsem mladih in starejših; 2. odprave strukturnih neskladij na trgu dela na področju potrebnih znanj in veščin za zasedanje razpoložljivih delovnih mest; 3.

deluje pod okriljem Zavoda RS za zaposlovanje. Na takšen način naj bi ZMD vplival na povečanje števila redno zaposlenih med upravičenci malega dela. Poudariti moramo dejstvo, da omenjeni program v našem gospodarskem prostoru ni nov koncept, saj se kot razvojna usmeritev, preko katere država intervenira na trg dela, razvija že od začetka devetdesetih let in deluje neodvisno od dejstva, ali je ZMD sprejet ali ne. Prav tako imajo lahko ukrepi APZ nasprotno učinke od načrtovanih. "APZ blažijo pritiske nezaposlenosti, lahko pa postanejo tudi orodje zapiranja ljudi v revščino in zbijanje cene dela, če se s subvencioniranimi delavci nadomešča redne delavce, izogiba delovnopравни zakonodaji in sili delavce v prekarizacijo." (Mirovni inštitut 2012, 25).

Področje zlorab študentskega dela in pomanjkanje nadzora nad njim smo predstavili v predhodnih poglavjih in prišli do ugotovitve, da sta ravno nedodelana zakonodaja in nezadosten inšpekcijski nadzor krivca za slabo stanje, kjer vsak izmed deležnikov izrablja pomanjkljivost sistema v svoj prid. Takšna ureditev ne zagotavlja varnosti, zato so spremembe, ki jih ZMD prinaša na tem področju, dobrodošle. Sistem omejuje možnost zlorab s pomočjo centralne informatizirane evidence o malem delu pod nadzorom Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, kar omogoča učinkovito spremljanje in nadzor malega dela (Vlada RS 2010b). Zakon prav tako predvideva konstanten nadzor nad kršitvami, visoke globe za delodajalce, odgovorne osebe pravnih oseb in posameznike, ki zlorablajo inštitut malega dela. V nekaterih primerih predvideva začasno prepoved koriščenja dela za delodajalce in prepoved opravljanja malega dela za upravičence. Z vidika zagotavljanja varnosti študentskega dela je posredovanje inšpektorata najbolj smiselno pri neizplačilu plače delodajalcev, izterjavi neplačanih obveznosti in pri kršitvi ZMD, ko študenta izkoriščajo za delo na sistematiziranem delovnem mestu.

Torej ZMD s konkretnimi predpisi rešuje problem pomanjkanja delovnopravne zakonodaje, vendar se na tej točki zastavlja vprašanje izvajanja učinkovitega nadzora nad predpisi. Četudi je zakonodaja jasno določena, se v praksi velikokrat izkaže, da je inšpekcijski nadzor zaradi pomanjkanja finančnih sredstev ali kadrov nezadosten, inšpekcije se pogosto ne odzivajo dovolj hitro ali delodajalca zgolj oglobijo, izdajo

---

z razvojem socialno-razvojnih projektov (socialno podjetništvo, inovativni projekti, prenovljena javna dela) prispevati k večji možnosti zaposlovanja ranljivih skupin na trgu dela; 4. s spodbujanjem zaposlovanja mladih zmanjševati segmentacijo mladih na trgu dela (Služba Vlade Republike Slovenije za razvoj in evropske zadeve 2010a, 24-26).

opomin ali opozorilo. Prav tako je veliko povratnikov – delodajalcev, ki večkrat kršijo zakonodajo, kar kaže da nadzor in ukrepi inšpektorata delodajalcev ne odvrnejo od novih kršitev. Po nekaterih podatkih (Mirovni inštitut 2012, 18) na Inšpektoratu za delo na področju delovnih razmerij dela zgolj 44 inšpektorjev, ki nadzorujejo nad 180.000 delodajalcev. Preprečevanje nezakonitosti je stvar nadzora, če bo ta deloval in bodo izvedene potrebne sankcije, se bo varnost študentskega dela na ta način zagotovo povečala.

Z vidika študentov je zanimivo reakcijo doživela omejitev zaslužka na letni ravni na 6.000 evrov bruto, sploh če upoštevamo podatke, s katerimi na Vladi RS zatrjujejo, da bi kljub omejitvi več kot 90 % dijakov in študentov še vedno lahko delalo v nespremenjenem obsegu, saj ne bi presegli letne omejitve zaslužka. Vendar se omejitev zaslužka interpretira kot neposredni napad na finančno neodvisnost, zato je bilo pričakovano, da je takšno določilo izzvalo močno neodobravanje s strani študentov, saj v trenutni ureditvi višina zaslužka preko študentskega servisa ni omejena. Že dodatna podražitev študentskega dela za študente preko plačila prispevkov v višini 14,97%, ki jo prinaša ZMD, pomeni času finančne krize precejšnje zmanjšanje dohodka, sploh če študent prevzema nase stroške, povezane z delom (stroške prevoza, malice ipd). Ne glede na to, da omejitev ne bi prizadela velike večine študentov, je prav zaslužek primarni razlog za delo, zato se poskus omejitve zaslužka jemlje kot grožnja za eksistenco študenta, ki združuje študij in delo, ki ga opravlja zaradi slabega finančnega položaja (lastnega ali družine) in zaradi pomanjkanja socialne politike v ozadju. Ker odgovornost za preživetje na trgu nosi posameznik, takšna omejitev nikakor ne prispeva k varnosti in slabi samostojnost tistega, ki ga omejuje.

O dohodkovni varnosti v pravem pomenu pri študentskem delu ne moremo govoriti. Le-ta pomeni zaščito v primeru prenehanja plačanega dela, ki jo zagotavlja sistem socialnega zavarovanja za primer brezposelnosti. Ker v takšen sistem študentsko delo ni vključeno, niti v trenutni ureditvi niti z ZMD, so v primeru izključenosti s trga dela prepuščeni le sistemu socialne pomoči. Na takšen način študentsko delo predstavlja izredno fleksibilno delovno silo, ki je podvržena tveganjem in negotovosti ter socialni izključenosti. Področja dohodkovne varnosti se ZMD dotika z ustanovitvijo rizičnega sklada, iz katerega bi se črpala sredstva za izplačila malih delavcev, kadar delodajalci zatajijo pri izplačilu plače. Izterjava zaslužkov sama po sebi ne preprečuje plačilne nediscipline, vendar se z zalaganjem zaslužkov študentu skrajša čas čakanja za

izplačilo. Odprava pomanjkljivosti v sistemu študentskega dela, kjer je neplačevanje študentskega dela že sistematično, kjer študentski servisi ne zaščitijo svojih članov v sporu z delodajalci in kjer je splošna plačilna nedisciplina prisotna na nivoju celotnega slovenskega gospodarstva, je pomembna. Z rizičnim skladom nekdo drug prevzame tveganja neplačila fleksibilnih delavcev in s tem neposredno zviša varnost takšnih zaposlitev.

Če pogledamo na študentsko delo z zornega kota izkoriščanja cenejše delovne sile, je omejitev števila delovnih ur iz naslova malega dela za delodajalce spodbudna sprememba za študenta. V idealnem sistemu bi to pomenilo, da se nadomeščanje rednih zaposlitev s študentskim delom omeji. Neprisotnost omejitve pri najemanju študentov v trenutni ureditvi je podjetjem omogočala najemanje študentov v nedogled, študente silila v podaljševanje statusa zaradi potrebe po delu in postavljala študente kot nelojalno konkurenco rednim iskalcem zaposlitve. Z jasno definirano kvoto ur za delodajalca bi se naj zvišal delež polnih oz. standardnih zaposlitev, kar sledi načelu varne prožnosti. Vendar strokovnjaki opozarjajo na nevarnost substitucijskega učinka, situacije, ko delodajalci nadomestijo standardne zaposlitve z več nestandardnimi delavci. Ostaja dvom, če lahko ZMD z omejitvami prepreči veriženje malega dela, posojanje napotnic drugim in na kakšen način se bo preprečilo razbijanje velikih delovnih mest na več malih. Ker ostaja precej odprtih vprašanj glede dolgoročnih učinkov, ki jih ima omejitev števila ur malega dela za delodajalca, se nam zdi trditev, da bi to pripeljalo do rednih zaposlitev nepremišljena – mogoče pride celo do proti učinka. Malo delo lahko postane še bolj razširjen način prekernega zaposlovanja mladih na način, da bo študent, ki sedaj dela preko študentske napotnice, po končanem študiju dobil zgolj priložnost za delo preko napotnice iz malega dela.

V veliki meri velja, da standardno pogodbeno razmerje delavcu omogoča socialno varnost, prispeva k večji pripadnosti delodajalcu, motivira zaposlene za napredovanje in dodatno izobraževanje ter omogoča razvoj kariere. Takšno investiranje v malega delavca, da bi pozneje s svojim znanjem in izkušnjami ustvarjalno sodeloval pri reševanju poslovnih problemov, največkrat ni v interesu delodajalcev. Ker človeški kapital ni v lasti podjetja, ampak je vezan na zaposlenega, ki lahko iz podjetja kadarkoli odide (zlasti študent, ki ni pogodbeno vezan na delodajalca), investiranje v človeški kapital študenta z vidika delodajalca predstavlja zgolj strošek, ki se ne bo povrnil. Ker ZMD ne definira malega dela kot delovnega razmerja, ne zavaruje malih delavcev v

skladu z delovnim pravom, nezaščiteni so tudi, ker nimajo pravice do članstva v sindikatu, do kolektivnih pogodb in s tem kolektivnih pogajanj, kjer bi lahko zastopali svoje interese. Tudi na takšen način fleksibilnost zaposlitve prispeva k dodatni segmentaciji trga dela in povečuje razlike med malimi in velikimi delavci.

*Študentsko delo po svoji naravi, načinu in obsegu kot nelojalna konkurenca pomaga mehčati in uničevati standarde zaposlovanja in delovnopравnih odnosov, kar Vladi ustreza, ker ji s sindikati ni uspelo doseči dogovora o še večji fleksibilizaciji trga "velikega" dela. Zato je pripravila zakon, ki to stanje tako rekoč "uzakonja". Tisto, kar je bila prej napaka, anomalija, je sedaj postal načrt: uradno se uzakonja trg "malega" (nezanesljivega, prekernega) dela, ki bo konkuriral in slabil trg "velikega" dela, ki bo čez leta tudi edina oblika trg dela in ki ga bo povprečni državljan Slovenije še poznal, če bodo te spremembe uzakonjene (Korošec 2010).*

V poglavju o problemu mladih na trgu dela smo predstavili vzroke za višanje deleža brezposelnosti med mladimi: strukturna neusklajenost med ponudbo znanj in povpraševanjem po njih, sistemsko nepriznavanje neformalnih izkušenj, starostna segmentacija trga dela ipd. Zaradi naštetega lahko trdimo, da je trenutna organiziranost dela mladih in študentskega dela razvojni in sistemski problem Slovenije. Mladi namreč podaljšujejo status, da se izognejo soočenju s situacijo negotovih ponudb zaposlitev na trgu. Podaljševanje študija zgolj zaradi prekernega dela preko študentske napotnice pa nikakor ne prispeva k učinkovitosti študija, predstavlja strošek za državo, omogoča, da so študenti izkoriščeni kot poceni delovna sila, hkrati pa ustvarja problem prepoznega prehoda mladih na trg dela.



## 8 SKLEP

Konkurenčno gospodarstvo zahteva in potrebuje učinkovit trg dela, ki je v prvi vrsti fleksibilen in omogoča hitre odzive na spremembe v poslovnem okolju. Dinamično okolje, procesi globalizacije gospodarstev, tehnološke in komunikacijske inovacije, iskanje konkurenčne prednosti, demografski dejavnik staranja gospodarstva, v zadnjem času pa tudi gospodarska in finančna kriza so očitni dejavniki, ki spodbujajo in zahtevajo spremembe na področju delovne zakonodaje. Tako je Evropska skupnost soočena z izzivom, kako zagotoviti visoko stopnjo prilagodljivosti. Kot odgovor je v sklopu Lizbonske strategije oblikovala integriran koncept varne prožnosti, ki temelji na štirih komponentah in ki z usklajenim delovanjem zagotovijo varnost zaposlenim in prožnost gospodarstvu. Štiri komponente so: aktivna politika zaposlovanja, vseživljenjsko učenje, moderni sistemi socialne varnosti in fleksibilna zaposlitvena pogodbeno razmerja. Še zlasti slednje najpogosteje povezujemo s pojavom fleksibilnosti, ta namreč omogoča raznovrstnost in prožnost delovnih razmerij ter spodbuja širitev raznih atipičnih načinov zaposlovanja.

V sklopu naloge smo se osredotočili na ureditev študentskega dela, ki je najpogostejša oblika fleksibilnega zaposlovanja pri nas, ki prinaša različne koristi tistim ki ga uporabljajo. Zastavili smo si vprašanje, kateri so razlogi za obstoj študentskega dela. Najprej je v ospredju motiv študentov po dodatnem viru zaslužka in možnost pridobitve delovnih izkušenj, saj jim študentsko delo predstavlja neke vrste pripravništvo pred dejanskim vstopom na trg dela. Koristi v takem delu vidijo tudi delodajalci, predvsem v manjši fiskalni obremenitvi, poceni in izredno fleksibilni delovni sili, ki omogoča pokrivanje nenadnih potreb po delovni sili. Kot smo videli v petem poglavju je ravno nižji strošek študentskega dela tisti element, ki je privlačen za delodajalce. Na našem primeru je bilo delo študenta v primerjavi z redno zaposlenim cenejše za 32 %, kar je z vidika delodajalca ugodnejša rešitev.

Vendar pa je pomanjkanje zakonodajne regulacije s strani države povzročilo razrast študentskega dela do nezaželenih razsežnosti. Svoje je prispevalo tudi množično vključevanje mladih v sistem terciarnega izobraževanja, ki podaljšuje čas študija in število diplomantov, vključenih v takšna dela. Zato so se v Vladi Republike Slovenije odločili urediti sistem začasnih in občasnih del z ZMD.

V diplomski nalogi smo predstavili ZMD kot reformo trenutnega sistema študentskega trga dela, ki se mu očita predvsem pomanjkanje zakonodajne podlage za takšno vrsto dela. Slaba regulacija in pomanjkljiv nadzor omogočata zlorabe inštituta študentskega dela s strani študentov, ki si neupravičeno podaljšujejo status zaradi dela preko napotnice, in s strani delodajalcev, ki izkoriščajo izredno prožno in poceni študentsko delovno silo, ki predstavlja konkurenco ostalim na trgu dela.

Z analizo literature smo o prvi hipotezi ugotovili, da ima fleksibilizacija negativen vpliv na študentsko delo, saj lahko izpostavimo več negativnih učinkov nadaljnje fleksibilizacije mladinskega trga dela kot pozitivnih. ZMD definira malo delo kot skrajno poenostavljeno in izredno prožno vrsto dela, v fleksibilnih oblikah zaposlitve pa je posameznik vse bolj prepuščen tržnim zakonitostim. Moti nas, da ZMD malega dela še vedno ne definira kot delovnega razmerja ter na ta način uvaja novo zakonodajno ureditev prekernih oblik zaposlovanja, ki jim ne pripadajo osnovne pravice iz dela (povrnjeni stroški malice in prevoza, plačana bolniška, dopust itd). Uzakonitev takšne oblike zaposlovanja mladih lahko pripelje do normaliziranja in širitve atipičnih oblik delovnih razmerij, ki s seboj prinašajo celo vrsto problemov, predvsem ker se na takšne oblike dela veže manj socialnih ugodnosti. Nasprotno pa predlagatelji malega dela zatrjujejo, da lahko predstavlja odskočno desko v redno delovno razmerje, saj bi z omejevanjem pri najemu delavcev delodajalce prisilili v zaposlovanje v standardnih oblikah pogodb, ki prinašajo več stabilnosti in varnosti – takšen sistem bi bil dobrodošel, vendar pa nismo nikjer zasledili podatkov, ki bi nas prepričali v njegovo resničnost. Predvidevamo, da bi ZMD zgolj dopuščal ekstremno fleksibilno delo treh marginalnih skupin, takšno delo normaliziral in vplival na razrast malih delovnih mest.

Predpostavka, da z uvedbo malega dela v Sloveniji problema segmentacije in dualizacije trga dela ne rešujemo, ampak ga šele opišemo, artikuliramo, se je izkazala kot pravilna. Na Vladi Republike Slovenije niso ponudili celovite rešitve problemov študentskega dela. ZMD ne rešuje sistemskih problemov, kot so pomanjkanje socialne politike v ozadju, neustrezna štipendijska politika in politika socialnih transferjev, premajhne kapacitete v študentskih domovih, kot tudi slabo zastavljene strategije zaposlovanja mladih. To so področja, ki zahtevajo dodatno pozornost države, preden korenito spremeni inštitut študentskega dela oz. uvede nadomestek zanj – malo delo.

Mladi so deležniki na trgu dela, ki se srečujejo s posebnimi ovirami pri vstopu v zaposlitev še zlasti zaradi;

- trenda neuskklajenosti med ponudbo in povpraševanjem po spretnostih in trenda večanja zahtev po kvalitetnejših spretnostih,
- neurejenega prehoda mladih na trg delovne sile zaradi pomanjkanja pripravništev in delovnih praks ter vajeništva,
- nepriznavanja neformalno pridobljenih delovnih izkušenj in
- močne starostne segmentacije na trgu dela.

Če se vrnemo k izhodiščni tezi, da malo delo ne odpravlja dualizma na trgu dela, ugotovimo, da je segmentacija močno prisotna na slovenskem trgu dela in kot taka predstavlja prevelik zalogaj, da bi ga rešili zgolj z enim zakonom. V primeru, da bi bil ZMD sprejet, bi se lahko soočili s stanjem, ko bi se položaj mladih na trgu dela dodatno poslabšal, saj ZMD v primerjavi s trenutnim sistemom študentskega dela za študente ne bi prinesel izrazito boljših pogojev zaposlovanja. Prinesel bi stroge omejitve, zaradi katerih bi malo delo ostalo na nezaželenem segmentu trga dela, za katerega veljajo slabši pogoji zaposlovanja. Omenimo lahko predpisano najvišje število delovnih ur študenta na 60 ur malega dela na mesec vse do izpolnitve kvote 720 ur letno in omejitev letnega zaslužka na 6.000 evrov bruto. Postavlja se tudi vprašanje, ali je smiselno dodatno obremeniti študentsko delo s prispevki za zdravstveno zavarovanje, saj ga takšna bremenitev podraži, še zlasti ker so študenti že zavarovani po svojih starših do svojega 26. leta starosti.

Zadnja domneva, da fleksibilizacija trga dela v Sloveniji ne temelji na varni prožnosti (flexicurity), ampak na prožni varnosti, je nekoliko bolj kompleksa, zato je tej hipotezi namenjeno celo sedmo poglavje. Najpomembnejša prednost, ki jo prinaša ZMD v smeri večje varnosti, je vključevanje malih delavcev v sisteme pokojninskega in zdravstvenega zavarovanja. Tako se študentom zagotovi določena stopnja varnosti, ki je prej niso poznali. Ker pa zaradi nižjih prispevkov mali delavci prispevajo v skupne blagajne manj, so upravičeni zgolj do nekaterih pravic iz tega naslova. Kar na koncu naj ne bi bilo problematično, saj je višina dajatev določena v različnih zneskih glede na dohodek. Podobne prakse sorazmernega plačila prispevkov smo videli na primerih iz tujine (Velika Britanija, Italija in Nemčija), kjer so mladi, ki opravljajočasna dela na različne načine, vključeni v sisteme socialne varnosti.

Preko sredstev iz rizičnega sklada bi ZMD poskrbel za določeno mero finančne varnosti v primeru neplačevanja delodajalcev za opravljeno delo študenta. Trenutni sistem

študentskega dela ne zagotavlja garancije izplačila honorarja in zalaganja zaslužka. Bistveno orodje za preprečevanja zlorab bi pomenila t. i. centralna evidenca o malem delu, ki bi zagotovila možnost spremljanja in nadzor nad izvajanjem malega dela ter s tem preprečila izdajanje napotnic nezanesljivim podjetjem. Pozitiven vidik ZMD je priznanje izkušenj, pridobljenih v času študija, preko opravljenega malega dela. Slednje bi formalno veljale kot kompetence pri iskanju redne zaposlitve. Vendar pa prožnost pridobi na račun varnosti pri osnovnih pravicah. ZMD še vedno ne opravičuje denarnega nadomestila v času bolezni, povrnjenih potnih stroškov, plačane malice, regresa in dopusta. Ravno tako posameznik ni zavarovan pri prehodu iz ene zaposlitve malega dela v drugo, kar je zaradi začasne dimenzije takšnega dela pogosta situacija. Odgovornost za dohodkovno in zaposlitveno varnost se prenaša na upravičence malega dela na način, da se ne ustvari posebnega varstva in pravic s tem, ko te pravice preprosto premalo zavaruje, kar zaposlenim v delovnem razmerju predstavlja socialno varnost in ekonomsko stabilnost. ZMD upravičencev malega dela ne bi zavaroval v skladu z delovnim pravom, saj ga že v osnovi ne definira kot delovnega razmerja in na ta način ne sledi načelom varne prožnosti.

## 9 LITERATURA

Agencija M servis. 2013. *Pogosta vprašanja in odgovori*. Dostopno prek: <http://www.mservis.si/faq/podjetja-servis> (15. april 2013).

Dernovšek, Igor. 2013. Luknja v pokojninski blagajni se bliža dvema milijardama evrov. *Dnevnik*, 27. junij. Dostopno prek: <http://www.dnevnik.si/slovenija/v-ospredju/luknja-v-pokojninski-blagajni-se-bliza-dvema-milijardama-evrov> (17. julij 2013).

Drnovšek Saša. 2011. *Reforma trga dela v Sloveniji: Uvedba malega dela*. Ljubljana: Fakulteta za upravo.

E- študentski servis. 2010. *Predlogi izboljšav sistema študentskega dela*. Dostopno prek: [http://www.studentski-servis.com/resources/files/pdf/reforma\\_studentskega\\_dela-ess-krajisa\\_verzija.pdf](http://www.studentski-servis.com/resources/files/pdf/reforma_studentskega_dela-ess-krajisa_verzija.pdf) (26. julij 2013).

--- 2012a. *Katere olajšave lahko uveljavljam?* Dostopno prek: <http://www.studentski-servis.com/studenti/dohodnina/pogosta-vprasanja#1> (15. april 2013).

--- 2012b. *Olajšave*. Dostopno prek: <http://www.studentskiservis.com/studenti/dohodnina/olajsave> (15. april 2013).

Eurofond. 2009. *Atypical Work*. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/atypicalwork.htm> (15. avgust 2013).

Eurostat. 2013. *Unemployment rate by age group*. Dostopno prek: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tsdec460&language=en> (31. avgust 2013).

European Working Conditions Observatory (EWCO). 2010a. *Italy: Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements*. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0812019s/it0812019q.htm> (4. september 2013).

--- 2010b. *Germany: Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements*. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0812019s/de0812019q.htm> (4. september 2013).

Eurostudent. 2011. *Social and economic conditions od student life in Europe- Final report Eurostudent IV. 2008-2011*. Dostopno prek: [http://www.eurostudent.eu/download\\_files/documents/EIV\\_Synopsis\\_of\\_Indicators.pdf](http://www.eurostudent.eu/download_files/documents/EIV_Synopsis_of_Indicators.pdf) (20. avgust 2013).

Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer. 2009. *Prožna varnost Vprašanja in izzivi*. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/90/sl/1/EF0790SL.pdf> (8. julij 2013).

Evropska komisija. 2007. *Oblikovanje skupnih načel prožne varnosti nova in boljša delovna mesta v povezavi s prožno varnostjo*. Dostopno prek:

[http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/.../com\\_com\(2007\)0359\\_sl.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/.../com_com(2007)0359_sl.pdf) (18. maj 2013).

--- 2012. *EU Youth Report*. Dostopno prek: [http://ec.europa.eu/youth/documents/national\\_youth\\_reports\\_2012/eu\\_youth\\_report\\_swd\\_situation\\_of\\_young\\_people.pdf](http://ec.europa.eu/youth/documents/national_youth_reports_2012/eu_youth_report_swd_situation_of_young_people.pdf) (26. avgust 2013).

Evropski parlament. 2000. *Directorate general for research: Atypical work in EU*. Dostopno prek: <http://www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2440&langId=en> (5. maj 2013).

--- 2013. *Nad brezposelnost mladih z Evropskim socialnim skladom*. Dostopno prek: <http://www.europarl.europa.eu/news/sl/headlines/content/20130419STO07453/html/Nad-brezposelnost-mladih-z-Evropskim-socialnim-skladom> (2. avgust 2013).

Evroštudent SI 2010. *Ekonomski, socialni, bivalni položaj in mednarodna mobilnost študentov v Sloveniji*. Dostopno prek: [http://www.arhiv.mvzt.gov.si/fileadmin/mvzt.gov.si/pageuploads/doc/dokumenti\\_visok\\_olostvo/KNJIZNICA/Eurostudent\\_SI\\_2010.pdf](http://www.arhiv.mvzt.gov.si/fileadmin/mvzt.gov.si/pageuploads/doc/dokumenti_visok_olostvo/KNJIZNICA/Eurostudent_SI_2010.pdf) (10. maj 2013).

Ignjatović, Miroljub in Anton Kramberger. 2000. *Fleksibilizacija slovenskega trga dela. V Statistični dnevi 2000; Statistična omrežna sodelovanja za večjo evropsko usklajenost in kakovostno sodelovanje*, ur. Boris Tkačik, 446–459. Ljubljana: Statistično društvo Slovenije.

Ignjatović, Miroljub. 2002. *Družbene posledice povečane prožnost trga delovne sile*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Ignjatović, Miroljub in Martina Trbanc. 2009. *Zaposlovanje in brezposelnost mladih. V Med otroštvom in odraslostjo*, ur. Tatjana Rakar in Urban Boljka, 39–54. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport - Urad RS za mladino in Inštitut RS za socialno varstvo.

Internacional Labour Office (ILO). 2013. *Global Employment Trends for Youth 2013: A generation at risk*. Dostopno prek: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/documents/publication/wcms\\_212423.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/documents/publication/wcms_212423.pdf) (17. avgust 2013).

Kajzer, Alenka. 2005. *Pojem fleksibilnosti trga dela in stanje na trgu dela v Sloveniji. V Delovni zvezek Urada Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj – UMAR*, ur. Eva Zver, 9–16. Ljubljana: Urad RS za makroekonomske analize in razvoj.

Klanjšek Rudi in Miran Lavrič. 2011. *Zaposlovanje in podjetništvo. V Mladina 2011: Profil mladih v Sloveniji*, ur. Miran Lavrič, 125–176. Maribor: Aristej.

Kresal, Barbara. 2011. *Fleksibilne ali prekerne oblike zaposlitve. Delavci in delodajalci: revija za delovno pravo in pravo socialne varnosti* 11 (2–3): 169–181.

Kopač Mrak Anja in Tatjana Rakar. 2010. *Redistributivna pravičnost v slovenskem sistemu socialne varnosti: od zaslužnosti k preverjeni potrebi? Družboslovne razprave* (63): 7–28.

Korošec, Valerija. 2010. Zakon o malem delu je slab. *Mladina*, 22. julij. Dostopno prek: [http://www.mladina.si/50697/zakon\\_o\\_malem\\_delu\\_je\\_slab/?utm\\_source=tednik%2F201021%2Fzakon\\_o\\_malem\\_delu\\_je\\_slab&utm\\_medium=web&utm\\_campaign=oldLink](http://www.mladina.si/50697/zakon_o_malem_delu_je_slab/?utm_source=tednik%2F201021%2Fzakon_o_malem_delu_je_slab&utm_medium=web&utm_campaign=oldLink) (1. avgust 2013).

Kovač, Bogomir. 2010. Malo delo? *Mladina*, 21. januar. Dostopno prek: <http://www.mladina.si/49497/malo-delo/> (30. julij 2013).

Lipičnik, Bogdan. 2000. Fleksibilna zaposlitev – zgolj možnost ali potreba? *Evrobilten* 14: 16–17.

Makšič, Sanja. 2005. *Zasebna agencija za zaposlovanje kot atipična oblika posredovanja na trgu dela*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije. 2009. *Zakon o malem delu – strokovne podlage in izhodišča*. Dostopno prek: [http://www.sizad.si/resources/files/pic/doc/Zakon\\_o\\_malem\\_delu\\_strokovne\\_podlage\\_in\\_izhodišča.pdf](http://www.sizad.si/resources/files/pic/doc/Zakon_o_malem_delu_strokovne_podlage_in_izhodišča.pdf) (20. junij 2013).

--- 2010a. *Predlog zakona o malem delu – dopolnjen predlog*. Dostopno prek: [https://www.mddsz.gov.si/...gov.../ZMD-2932010\\_dopolnjen\\_predlog.doc](https://www.mddsz.gov.si/...gov.../ZMD-2932010_dopolnjen_predlog.doc) (22. junij 2013).

--- 2010b. *Malo delo na splošno. Nujne omejitve*. Dostopno prek: [http://www.vlada.si teme\\_in\\_projekti/arhiv\\_projektov/malo\\_delo/malo\\_na\\_splosno/nujne\\_omejitve/](http://www.vlada.si teme_in_projekti/arhiv_projektov/malo_delo/malo_na_splosno/nujne_omejitve/) (20. junij 2013).

--- 2013a. *Delovna področja – sociala*. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/sociala/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/sociala/) (1. avgust 2013).

--- 2013b. *Posredovanje zaposlitve in zagotavljanje dela*. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/delovna\\_razmerja\\_in\\_pravice\\_iz\\_dela/delovna\\_razmerja/posredovanje\\_zaposlitve\\_in\\_zagotavljanje\\_dela/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/posredovanje_zaposlitve_in_zagotavljanje_dela/) (18. avgust 2013).

--- 2013c. *Zaposlovanje- Zakon o urejanju trga dela*. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/trg\\_dela\\_in\\_zaposlovanje/zaposlovanje/zutd/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/zaposlovanje/zutd/) (20. avgust 2013).

Ministrstvo za šolstvo in šport – Urad za mladino. 2011a. *Družbeni profil mladih v Sloveniji („Mladina 2010“)*. Dostopno prek: [http://www.ursm.gov.si/fileadmin/ursm.gov.si/pageuploads/slike/mladina\\_2010/Mladina2010-2.pdf](http://www.ursm.gov.si/fileadmin/ursm.gov.si/pageuploads/slike/mladina_2010/Mladina2010-2.pdf) (14. julij 2013).

--- 2011b. *Matrika ukrepov državnih organov na področju mladinske politike*. Ljubljana. Dostopno prek: [http://www.mlad.si/files/knjiznica/matrika\\_ukrepov\\_dr%C5%BEavnih\\_organov\\_na\\_podro%C4%8Dju\\_mladinske\\_politike.pdf](http://www.mlad.si/files/knjiznica/matrika_ukrepov_dr%C5%BEavnih_organov_na_podro%C4%8Dju_mladinske_politike.pdf) (17. julij 2013).

Mladinski svet Slovenije. 2010. *Zaposlovanje Mladih*. Dostopno prek: [http://www.mss.si/datoteke/dokumenti/zaposlovanje\\_web.pdf](http://www.mss.si/datoteke/dokumenti/zaposlovanje_web.pdf) (2. avgust 2013).

Ministrstvo za visoko šolo, znanost in tehnologijo. 2011. *Socialna razsežnost visokega šolstva- Razmere v Sloveniji*. Dostopno prek: [http://www.arhiv.mvzt.gov.si/fileadmin/mvzt.gov.si/pageuploads/doc/dokumenti\\_visokosolstvo/KNJIZNICA/ACCESS\\_socialna\\_dimenzija.pdf](http://www.arhiv.mvzt.gov.si/fileadmin/mvzt.gov.si/pageuploads/doc/dokumenti_visokosolstvo/KNJIZNICA/ACCESS_socialna_dimenzija.pdf) (22. julij 2013).

Mirovni inštitut – Inštitut za sodobne družbene in politične študije. 2013. *Atipične oblike zaposlite*. Dostopno prek: [www.mirovniinstitut.si/.../Expert%20interviews%20and%20policy%20a...](http://www.mirovniinstitut.si/.../Expert%20interviews%20and%20policy%20a...) (1. avgust 2013).

Muršak, Janko. 2012. *Temeljni pojmi poklicnega in strokovnega izobraževanja*. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.

Novak, Bojan. 2012. *Segmentacija slovenskega trga dela in analiza predlaganih rešitev*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj (OECD). 2009. *Youth Employment*. Dostopno prek: <http://www.oecd.org/development/povertyreduction/43280339.pdf> (25. avgust 2013).

Pajnkihar, Tatjana. 2007. *Fleksibilnost na trgu dela in socialna varnost za hitrejšo gospodarsko rast Slovenije*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

--- 2003. *Fleksibilnost trga dela v Sloveniji z vidika zaznav podjetij in posameznikov*. Dostopna prek: <http://www.sicenter.si/pub/Raziskava-september%2003-KONcNA.pdf> (15. april 2013).

Palier, Bruno in Kathleen Thelen. 2010. Institutionalizing Dualism: Complementarities and Change in France and Germany. *Politics & Society* 38 (1): 119–148.

*Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje*. Ur. l. RS 54-2711/2003. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=77588> (19. avgust 2013).

*Poročilo o izidu glasovanja in o izidu zakonodajnega referendumu o Zakonu o malem delu, ki je bil 10. aprila 2011*. Ur. l. RS 34/2011. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=103589> (8. april 2013).

Sicherl, Pavle. 2003. *Fleksibilnost dela. Primerjalna analiza*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Služba Vlade Republike Slovenije za razvoj in evropske zadeve. 2010a. *Slovenska izhodna strategija 2010–2013*. Dostopno prek: [http://www.arhiv.svez.gov.si/fileadmin/svez.gov.si/pageuploads/docs/za\\_novinarje/IZHODNA\\_STRATEGIJA.pdf](http://www.arhiv.svez.gov.si/fileadmin/svez.gov.si/pageuploads/docs/za_novinarje/IZHODNA_STRATEGIJA.pdf) (14. julij 2013).

--- 2010b. *Arhiv – Lizbonska strategija*. Dostopno prek: [http://www.arhiv.svez.gov.si/si/delovna\\_podrocja/arhiv\\_lizbonska\\_strategija/](http://www.arhiv.svez.gov.si/si/delovna_podrocja/arhiv_lizbonska_strategija/) (23. september 2013).

Statistični urad Republike Slovenije (SURS). 2011. *Diplomanti višjih strokovnih šol in visokošolskih zavodov, Slovenija, 2010 – končni podatki*. Dostopno prek: [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=4144](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4144) (28. avgust 2013).



--- 2012a. *Štipendisti, Slovenija, 31. 12. 2011 – končni podatki*. Dostopno prek: [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=4993](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4993) (9. julij 2013).

--- 2012b. *Mladi v Sloveniji – 2011*. Dostopno prek: [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=5114](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=5114) (26. avgust 2013).

Svetlik, Ivan, 1994. Fleksibilne oblike dela in zaposlitve v Sloveniji. V *Zaposlovanje: približevanje Evropi*, ur. Sonja Pirher in Ivan Svetlik, 123–138. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Svetlik, Ivan. 2011. Malo delo študentom prinaša več pravic. *Večer*, 31. marec. Dostopno prek: <http://web.vecer.com/portali/vecer/v1/default.asp?kaj=3&id=2011032105631099> (10. julij 2013).

Študentski servis Maribor. 2012. *Zvišanje koncesijske dajatve!* Dostopno prek: [http://www.stud-serv-mb.si/index.php?Itemid=9&id=194&option=com\\_content&task=view](http://www.stud-serv-mb.si/index.php?Itemid=9&id=194&option=com_content&task=view) (15. april 2013).

Šušteršič Janez, Bojan Nastav in Tanja Kosi. 2010. *Ekonomski vidik študentskega dela*. Koper: Fakulteta za management Koper.

Trbanc, Martina in Dorotea Verša. 2001. Zaposlovanje mladih. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 338–369. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj (UMAR). 2012. *Poročilo o razvoju 2012*. Dostopno prek: [http://www.umar.gov.si/fileadmin/user\\_upload/publikacije/pr/2012/PoR\\_2012.pdf](http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/pr/2012/PoR_2012.pdf) (28. april 2013).

Vlada Republike Slovenije. 2009. *Malo na splošno*. Dostopno prek: [http://www.vlada.si teme\\_in\\_projekti/arhiv\\_projektov/malo\\_delo/malo\\_na\\_splosno/malo\\_o\\_podrobneje/](http://www.vlada.si teme_in_projekti/arhiv_projektov/malo_delo/malo_na_splosno/malo_o_podrobneje/) (28. april 2013).

--- 2010a. *Pomanjkljivost trenutne ureditve*. Dostopno prek: [http://www.vlada.si teme\\_in\\_projekti/arhiv\\_projektov/malo\\_delo/malo\\_na\\_splosno/pomanjkljivosti\\_aktualne\\_ureditve/](http://www.vlada.si teme_in_projekti/arhiv_projektov/malo_delo/malo_na_splosno/pomanjkljivosti_aktualne_ureditve/) (18. julij 2013).

--- 2010b. *Učinkovitejši nadzor*. Dostopno prek: [http://www.vlada.si teme\\_in\\_projekti/arhiv\\_projektov/malo\\_delo/malo\\_na\\_splosno/ucinkovitejsi\\_nadzor/](http://www.vlada.si teme_in_projekti/arhiv_projektov/malo_delo/malo_na_splosno/ucinkovitejsi_nadzor/) (23. julij 2013).

*Zakon o invalidskem in pokojninskem zavarovanju (ZPIZ-2)*. Ur. l. RS 96/2012. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=110802> (4. junij 2013).

*Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)*. Ur. l. RS 21/2013. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=112301#!/Zakon-o-delovnih-razmerjih-%28ZDR-1%29> (4. junij 2013).

*Zakon o dohodnini (ZDoh-2-UPB7)*. Ur. l. RS 13/2011. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=201113&stevilka=555> (4. junij 2013).

*Zakon za uravnoteženje javnih financ (ZUJF).* Ur. l. RS 40/2012. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=201240&stevilka=1700> (4. junij 2013).

*Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1).* Ur. l. RS 43/2011. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=103969> (4. junij 2013).

*Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ-UPB3).* Ur. l. RS 72/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200672&stevilka=3075> (4. junij 2013).