

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Maja Medič

ŠTUDENTSKO DELO: Prednost ali slabost?

Diplomsko delo

Ljubljana, 2014

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Maja Medič

Mentorica: red. prof. dr. **Nevenka Černigoj-Sadar**

Somentor: asist. dr. **Andrej Kohont**

ŠTUDENTSKO DELO: Prednost ali slabost?

Diplomsko delo

Ljubljana, 2014

Šahvala

Moji družini za vso podporo, potrpežljivost in spodbudo. Šahvalujem se mojemu dragemu možu Tliju, ker mi je stal ob strani in mojima sončkoma Lauri in Eriku za dobro voljo. Brez njih mi ne bi uspelo.

Šahvala tudi mentorici red. prof. dr. Nevenki Černigoj-Sadar ter somentorju asist. dr. Andreju Kohontu za nasvete, podporo in razumevanje.

Šhvala vsem, ki so sodelovali v raziskavi in mi s tem omogočili boljši vpogled v obravnavano tematiko.

Šhvala vsem!

ŠTUDENSKO DELO: Prednost ali slabost?

Študentska dela so začasna in občasna dela, ki jih študentom posredujejo agencije za posredovanje dela oziroma študentski servisi, ki so z Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve sklenile koncesijsko pogodbo za posredovanje tovrstnih del. Zakonska regulacija študentskih del v Sloveniji je izrazito razdrobljena, zato je v zadnjih letih študentsko delo preraslo okvire občasnih zaposlitev in v marsikaterem primeru postalo nadomestilo rednim zaposlitvam, kar pa je eden od dejavnikov za povečanje mladinske brezposelnosti v Sloveniji. Diplomsko delo odgovarja na vprašanje ali študentsko delo predstavlja prednost ali je postalo anomalija na trgu dela, in sicer z vidika tistih, ki so najbolj vpleteni v sistem študentskih del, torej študentov, ki opravljajo študentska dela, delodajalcev, ki zaposlujejo študente, ter agencij, ki posredujejo študentska dela. Predstavljeni so predlogi za spremembe na področju študentskih del, ki so po mnenju vpletenih potrebni ter smernice za prihodnost, predvsem z vidika nove zakonodaje, ki bo celovito urejala področje študentskih del v Sloveniji.

KLJUČNE BESEDE: študentsko delo, študentje, mladinska brezposelnost

STUDENT WORK: Advantage or disadvantage?

Student work is temporary and occasional work, which is forwarded to students by agencies for work placement, which have agreed to concession contract with the Ministry of labour, family and social affairs. Legal regulation of student work in Slovenia is highly fragmented, and that is why in the last few years student work reached beyond the occasional job and became more like a regular one. This compensation is one of the factors for the increased youth unemployment in Slovenia. Degree paper answers the question whether does student work represent an advantage or has become an anomaly in the labour market, namely from the perspective of those who are most involved in the system of student work, meaning the students engaged in student work, employers, which employ students, and agencies that provide student work. Degree paper also presented proposals for changes in the field of student work, which are necessary, in the opinion of those who are involved and guidelines for the future, considering the new legislation, which will regulate the area of student work in Slovenia.

KEY WORDS: student work, students, youth unemployment

KAZALO

1	UVOD.....	6
2	MLADINSKI TRG DELOVNE SILE IN ŠTUDENSKO DELO.....	8
	2.1 MLADINSKI TRG DELOVNE SILE	9
	2.2 ŠTUDENSKO DELO.....	14
	2.3 AGENCIJE ZA POSREDOVANJE ŠTUDENSKEGA DELA.....	18
	2.4 KO ŠTUDENSKO DELO POSTANE NEDOMESTILO ZA REDNO ZAPOSLOVANJE....	20
3	ZAKONSKA REGULACIJA ŠTUDENSKEGA DELA.....	22
	3.1 PREDPISI, KI UREJAJO ŠTUDENSKO DELO	22
	3.2 PREDLOG ZAKONA O MALEM DELU	24
	3.3 SPREMEMBE NA PODROČJU ZAKONODAJE O ŠTUDENSKM DELU	27
	3.3.1 Zakon o uravnoveženju javnih financ	27
	3.3.2 Predlog zakona o občasnem in začasnem delu dijakov in študentov	29
4	ŠTUDENSKO DELO – PREDNOST ALI SLABOST?	32
	4.1 METODOLOŠKI PRISTOP	33
	4.2 MNENJA O ŠTUDENSKEM DELU	34
5	SKLEP.....	57
6	LITERATURA.....	61
	PRILOGA.....	66
	Priloga A: Vprašalnik o študentskem delu.....	66

1 UVOD

Študentje in diplomanti so v pomembnem življenjskem obdobju, saj si s svojimi odločitvami ustvarjajo možnosti za prihodnost. Ena pomembnejših odločitev je že za njimi, in sicer odločitev o smeri študija, ki jim bo ponudil potrebna znanja za opravljanje dela, za katerega se želijo izučiti, še pomembnejše odločitve pa jih čakajo tekom samega študija in po končanem procesu izobraževanja. Eden najbolj pomembnih prehodov mladih je namreč vstop v sfero dela, ki je nemalokrat otežen in lahko tudi precej dolgotrajen. Mladi ob zaključku procesa izobraževanja imajo namreč sveže znanje, a vendar so za delodajalce dokaj nezanimiva populacija, saj so neizkušeni in nimajo delovne zgodovine, ki bi delodajalcem zmanjšala tveganje pri izbiri kadra. Mladi pa pogosto v stik s trgom dela pridejo že med samim izobraževanjem, saj opravljajo razna občasna in začasna dela, katera posredujejo agencije za posredovanje dela oziroma tako imenovana študentska dela.

Razpon študentskih del se je v zadnjih letih precej povečal in prerasel prvotni okvir, ki naj bi študentom in dijakom omogočil možnost dodatnega zaslužka, delodajalcem pa ponudil možnost hitrega in finančno relativno ugodnega ukrepanja ob povečanih potrebah po delu. V zadnjih letih je marsikatero študentsko delo postalo nadomestilo za redno zaposlitev in s tem postalo ne le možnost mladih, da spoznajo trg in si pridobijo izkušnje, temveč tudi večplasten problem, ki vodi v povečanje mladinske brezposelnosti. Ob pomanjkanju zakonodaje, ki bi urejala področje študentskih del ter nadzora, je to povsem pričakovano. Na tem mestu se mi poraja vprašanje ali predstavlja študentsko delo prednost za udeležence in družbo nasploh ali zgolj anomalijo v sistemu trga dela. Zanima me predvsem, kako študentsko delo dojemajo tisti, katerih vsakdan je povezan s sistemom študentskih del, torej študentje, ki opravljajo študentska dela, delodajalci, ki zaposlujejo študente ter agencije, ki posredujejo študentska dela. Glede na pomanjkljiv zakonodajni okvir in nadzor, študentsko delo vsem udeleženi ponuja možnost, da izkoristijo prednosti sebi v prid in s tem lahko na drugi strani povzročijo negativni učinek za druge udeležene. Zato sem postavila dve hipotezi, ki ju bom tekom diplomske naloge poskusila dokazati, in sicer:

H1: Študentje, delodajalci in agencije, ki posredujejo občasna in začasna dela, študentsko delo ocenjuje v enaki meri pozitivno kot tudi negativno.

H2: Študentje, delodajalci in agencije, ki posredujejo občasna in začasna dela niso zadovoljni s trenutno ureditvijo študentskih del in so mnenja, da so na tem področju potrebne spremembe.

Diplomsko delo je razdeljeno v štiri ključna poglavja. V naslednjem poglavju je predstavljen mladinski trg delovne sile, lastnosti mladih na trgu dela in problem mladinske brezposelnosti. Predstavljeno je tudi študentsko delo, ki je poseben segment mladinskega trga dela ter njegov obseg na slovenskem trgu v zadnjih letih. Izpostavljena je tudi problematika izkoriščanja študentskega dela za nadomestilo rednim zaposlitvam.

Sledi poglavje o zakonski regulaciji študentskega dela. Ker je trenutna ureditev zelo razdrobljena, so predstavljeni vsi zakoni in pravilniki, ki delno urejajo področje študentskih del. Predstavljen je tudi Predlog zakona o malem delu, ki je bil prvi resnejši poskus celovite ureditve študentskega dela, a je bil z referendumom zavržen. V zadnjem delu poglavja pa so prikazane spremembe, ki so se v zadnjem času pojavile na področju zakonske ureditve študentskega dela.

Četrto poglavje predstavlja moje raziskovalno delo. Najprej je predstavljena metodologija zbiranja podatkov ter hipotezi, ki jih bom s pomočjo analize rezultatov raziskave poskusila potrditi. Nato so prikazani rezultati vprašalnika za vsako vprašanje in za vsako skupino vprašanih (študentje, delodajalci in agencije) posebej. Na koncu vsakega vprašanja sledi še interpretacija ter soočenje mnenj vseh treh vprašanih skupin.

Zadnje poglavje je sklepni del moje naloge, kjer so predstavljene pomembne ugotovitve, pridobljene s pomočjo opravljene raziskave ter podprte s teoretično podlago. Ponujen je odgovor na vprašanje ali je študentsko delo prednost ali slabost in

tudi sklep ali sta postavljeni hipotezi potrjeni ali ovrženi. V zaključku pa je predstavljena še vizija za prihodnost na področju študentskih del v Sloveniji.

2 MLADINSKI TRG DELOVNE SILE IN ŠTUDENSKO DELO

Mladi so v življenjskem obdobju, ko oblikujejo lastno identiteto in si z vključevanjem v družbene vloge ustvarjajo družbeni položaj. Eden najbolj pomembnih in najbolj zahtevnih prehodov mladih je prehod iz področja izobraževanja v sfero dela (Trbanc in Verša 2002). Mladi na trgu delovne sile predstavljajo populacijo aktivnega prebivalstva med 15. in 24. oziroma 26. letom starosti. V času izobraževanja se mlade šteje za neaktivno prebivalstvo.

Avtorici Martina Trbanc in Dorotea Verša (Trbanc in Verša 2002) sta v svojem prispevku Zaposlovanje mladih opredelili naslednje značilnosti kategorije mladih:

Mladost pogojuje tri sklope značilnosti, ki so za delodajalca pomembne:

- 1) **ZNANJE:** Mladi vstopijo na trg delovne sile po končanem izobraževanju in njihova najpomembnejša prednost je sveže znanje. Danes znanje hitro zastareva in mladi, s pravkar zaključenim izobraževalnim procesom, imajo, z vidika znanja, večjo prednost pred tistimi, ki so izobraževanje zaključili pred nekaj leti. Prednost mladih je tudi v kompleksnosti njihovega znanja in v spretnostih in kompetencah, ki so jih v procesu izobraževanja pridobili zaradi narave dela – na primer uporaba računalnika, komunikacijske spretnosti, timsko delo in drugo. Poleg tega pa je prednost mladih tudi sklop spretnosti, ki so posledica načina odraščanja v sodobnih družbah, kot so na primer sposobnost široke uporabe računalnika, sporazumevanje v angleščini, uporaba interneta, mobilnost. Na drugi strani pa so mladi, ki ne dokončajo vsaj srednje šole ali pridobijo poklicno kvalifikacijo, v slabšem položaju in jim pomanjkanje tega znanja preprečuje dostop do zaposlitve.
- 2) **DELOVNE IZKUŠNJE:** Za delodajalce mladi pomenijo neizkušeno delovno silo, s pomanjkanjem delovne usposobljenosti. Poleg tega mladi nimajo delovne zgodovine, iz katere bi delodajalec lahko sklepal o delovnih lastnostih in vrednotah osebe, ki jo želi zaposliti. Zaradi omenjenih lastnosti, delodajalci

običajno mladim ponudijo bolj fleksibilne in nestalne oblike dela, da tako spoznajo mlado osebo in s tem zmanjšajo tveganje.

- 3) SOCIOKULTURNI KAPITAL: Mlade ob vstopu na trg delovne sile označujejo tudi lastnosti, ki so posledica socializacije, osebnostnih lastnosti in predhodnih izkušenj.

2.1 MLADINSKI TRG DELOVNE SILE

Mladinski trg delovne sile je zelo odvisen od ekonomskih in socialnih dogajanj. Na eni strani deli usodo celotnega trga delovne sile (predvsem glede vplivov gospodarskih gibanj, trendov zaposlovanja in brezposelnosti), na drugi strani pa posebno vpliva na položaj mladih na trgu delovne sile in v družbi nasploh.

Mladi so zelo prožna delovna sila in pogosto zaposleni za določen ali krajši delovni čas, opravljajo različna študentska, honorarna in občasna dela, kar pa pomembno vpliva na možnost polne ekonomske in socialne osamosvojitve. Ko govorimo o mladih, se moramo zavedati, da gre za specifično delovno silo, za katero je značilno pomanjkanje delovnih izkušenj, saj na trg šele vstopajo, hkrati pa so pogosto nosilci novih znanj in spretnosti, ki so jih osvojili in pridobili v procesu formalnega izobraževanja ter skozi proces odraščanja v sodobni informacijski družbi (Ignjatovič in Trbanc 2009).

Tabela 2.1.: Delež brezposelnih po starostnih skupinah med registrirano brezposelnimi z visoko in univerzitetno izobrazbo, specializacijo in magisterijem znanosti 2005–2009

leto/%	nad 18-25	nad 25-30	nad 30-40	nad 40	SKUPAJ
2005	6,5	49,7	24,6	19,2	100
2006	4,9	45,6	27,5	22,0	100
2007	4,7	40,9	29,4	25,0	100
2008	3,6	36,6	32,8	27,0	100
2009	4,2	37,5	34,1	24,2	100

Vir: Žižmond (2009).

Delež brezposelnih diplomantov in ostalih visoko izobraženih je občutno višji v starostni dobi od 25 do 30 let, ki predstavlja obdobje zaključevanja izobraževanja in prvega vstopanja na trg delovne sile. Mladim diplomantom je pripisana vrsta osebnostnih lastnosti, ki jih uvrščajo med tvegano delovno silo: nestalnost, nagnjenost h korenitim spremembam utečenih stvari, manjša odgovornost, zahtevnost in

podobno, kar pogojuje njihovo zaposlovanje. Po drugi strani pa so prav mladi tisti, ki so bolj dovzetni za spremembe v delovnem procesu. So bolj inovativni, prilagodljivi in veliko bolj fleksibilni, kar je njihova konkurenčna prednost (Trbanc in Verša 2002).

Mladi se ob vstopu na trg delovne sile srečajo s spremenjeno strukturo zaposlitvenih možnosti, ki jo predstavlja predvsem povečanje netipičnih zaposlitev, kot so zaposlitve za krajši delovni čas ali za določen čas, vendar pa se moramo zavedati, da tovrstne atipične oblike zaposlitev na trgu niso izjema ali novost, saj so v evropskem prostoru prisotne že od nekdaj, le da se je njihov obseg v zadnjih letih občutno povečal. Poleg ekonomsko-gospodarske krize, so na razrast vplivali tudi naslednji dejavniki:

- Nove informacijske in komunikacijske tehnologije so prinesle spremembe v delovnih procesih, saj delo ni več vezano na delovni prostor in čas. Zbiranje in prenos informacij so postali cenejši, kar pa je posledično vplivalo na razrast storitvenega sektorja, kjer je potreba po fleksibilizaciji delovne sile še bolj izrazita.
- Pojavile so se nove menedžerske strategije, ki poudarjajo vitko proizvodnjo, outsourcing in franšizing, kar se kaže predvsem v decentralizirani organizacijski strukturi. Takšna prilagajanja organizacijske strukture pa povzročijo, da velika podjetja najstabilnejši del proizvodnje prenesejo v manjša podjetja, ki pa večino tveganja prenesejo na zaposlene.
- Nove politične in zakonodajne smernice so rešitev krize zaposlovanja prepoznale v fleksibilnejših oblikah zaposlovanja, ki naj bi zmanjšale brezposelnost z ustvarjanjem novih delovnih mest.
- Fleksibilne oblike zaposlitev so emancipiranim ženskam, ki so prodrle na trg dela, omogočile usklajevanje delovnega sektorja z družinskimi obveznostmi.
- Individualizacija izobraženih, katerim tradicionalna kariera pri enem delodajalcu postane zastarel koncept zaposlitve in se zato odločajo za bolj atipične oblike zaposlovanja (Palier in Thelen 2010).

Prva zaposlitev po končanem šolanju navadno ne ustreza stopnji izobrazbe, pričakovanjem in željam. Po mnenju Mednarodne organizacije dela so mladi zaradi razmer na trgu prisiljeni v izbiro negotovih, začasnih in občasnih del. Vse bolj pogost je tudi pojav podzaposlenosti, predvsem v kvalifikacijski dimenziji, saj vse več mladih

opravlja delo, za katerega je zahtevana nižja izobrazba od njihove oziroma opravljajo delo na delovnih mestih, na katerih ne potrebujejo znanja, ki so ga pridobili s formalno izobrazbo (ILO 2013). Avtorici Trbanc in Verša (Trbanc in Verša 2002) pa sta mnenja, da vključenost mladih v občasna in začasna dela ni le posledica razmer na trgu delovne sile, temveč je tudi posledica izbire mladih, predvsem tistih, ki opravljajo začasna dela ob šolanju ali tistih, ki se še ne želijo redno zaposliti.

V zadnjih desetletjih je v Evropi v velikem razmahu tako imenovano študentsko delo. Med delodajalci je po tovrstni obliki dela veliko povpraševanje, saj je izrazito fleksibilno in relativno poceni, prav tako pa tudi študentom ponuja raznovrstno paleto pozitivnih učinkov. Juanna Schrøfter Joensen v svojem prispevku (Schrøfter Joensen 2007) predstavlja pozitivne vplive študentskega dela na študente, in sicer je mnenja, da poleg dodatnega zaslužka, krepitev sposobnosti in občutka za odgovornost, študentom omogoča spoznavanje trga dela, kar lahko pomembno vpliva na njihov nadaljnji razvoj kariere. Po njenem mnenju večina študijskih programov študentov ne pripravi na specifična dela in jim ne omogoči pridobivanja pomembnih delovnih izkušenj, zato študentsko delo pomembno dopolnjuje študij in med drugim tudi izboljša motivacijo. Tudi Tuttle in sodelavci (Tuttle in drugi 2005) prepoznavajo pozitivne učinke študentskega dela, vendar izpostavijo, da študentom tovrstno delo prvotno predstavlja le vir zaslužka, šele kasneje pa ga opredelijo kot pomemben vir delovnih izkušenj, ki jim bodo koristile pri vstopu na trg dela in razvoju kariere.

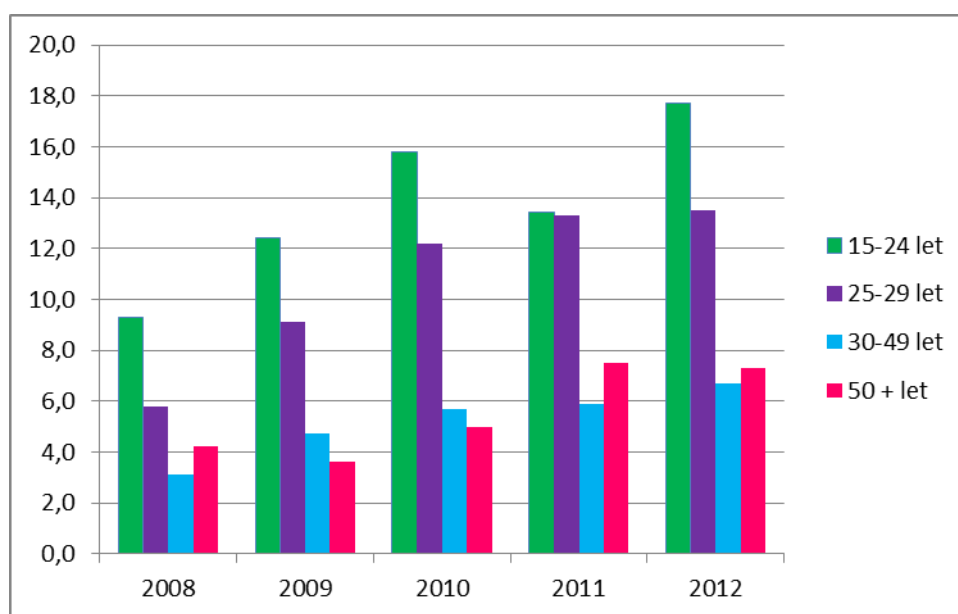
Kljub izkušnjam, ki si jih mladi pridobijo s tovrstnimi deli, pa je dejanski prehod med izobraževalnim obdobjem in zaposlitvijo pogosto problematičen predvsem zaradi strukturnih lastnosti trga delovne sile oziroma mehanizmov njegovega delovanja (Trbanc in Verša 2002).

Delo, ki ga posredujejo študentski servisi, za dijake in študente redko pomeni pridobivanje relevantnih (profesionalnih) delovnih izkušenj, ki bi jim koristile pri prehodu v zaposlitev. Rezultati raziskave Eurostudent 2007 so pokazali, da kar 44 % študentov opravlja delo, ki nima nikakršne povezave z njihovim študijem (Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo 2007, Prikaz 47). Pogosto so to dela, ki se opravljajo v neugodnem delovnem času ali ob koncu tedna (delo v nakupovalnih centrih, trgovinah, restavracijah, bencinskih servisih in druga podobna dela), fizično naporna dela (proizvodnja) in podobno. Zaradi težkega prehoda v sfero dela in strahu

pred brezposelnostjo mladi pogosto namenoma ostajajo v izobraževalnem sistemu in si tako podaljšujejo status študenta, ki jim omogoča opravljanje raznovrstnih študentskih del (Trbanc 2007).

Problem prehoda v prvo zaposlitev je dobro razviden iz relativne stopnje brezposelnosti mladih, ki je relativno višja od brezposelnosti v drugih kategorijah delovne sile ter povprečja.

Graf 2.1: Delež brezposelnih oseb po starostnih skupinah v Sloveniji za obdobje 2008–2012



Vir : Statistični urad RS (2013), lasten izračun.

Graf 2.1 nazorno prikazuje stanje brezposelnosti mladih oseb. Najbolj občutljiva starostna skupina so mladi med 15. in 24. letom. Visok delež brezposelnih je tudi v starostni skupini med 25. in 29. letom, kar je rezultat podaljševanja študija in vključevanja na dejanski trg delovne sile navadno po 26. letu starosti. V zadnjih letih je opazno povečevanje deleža vseh brezposelnih, predvsem v skupinah do 29 let, kar je posledica več dejavnikov. Eden glavnih je prav gotovo gospodarska in ekonomska kriza, ki je prizadela vse sektorje zaposlovanja. K manjši zaposljivosti registriranih mladih brezposelnih na trgu dela pa prispeva tudi preferiranje študentskega dela pred rednim zaposlovanjem s strani delodajalcev. »Dobro izobražena in fleksibilna študentska

delovna sila je v marsičem že konkurenca drugim skupinam, še posebej mladim, ki so končali šolanje in iščejo redno zaposlitev» (Trbanc in Verša 2002, 347).

Prehod iz izobraževanja v zaposlitev so v zadnjih dvajsetih letih zaznamovale tri spremembe:

- čas prehoda se je premaknil v višjo starostno skupino zaradi podaljševanja vključenosti v izobraževanje;
- zaradi negotovosti na trgu delovne sile in zaradi vključevanja v honorarne oblike dela med samim izobraževanjem, se tudi trajanje prehoda podaljšuje;
- zaradi deregulacije trga delovne sile, sprememb v socialnem varstvu in zmanjševanja povprečnih dohodkov mladih, so le-ti med prehodom postali bolj ranljivi in nezaščiteni (Orr 2001).

S problemom mladinske brezposelnosti se sooča tudi Evropska unija. Zaradi posledic gospodarske krize je bila v januarju 2013 stopnja brezposelnosti mladih v Evropski uniji 23,6 %, kar je dvakrat več kot pri odraslih. Tako visoka stopnja brezposelnosti mladih ni zgolj težava posameznikov, temveč predstavlja resno grožnjo socialni koheziji v EU, ki ima lahko dolgoročni negativni učinek na evropski gospodarski potencial in konkurenčnost. V boju proti visoki stopnji brezposelnosti mladih je Evropska komisija decembra 2012 sprejela sveženj ukrepov za zaposlovanje mladih, ki vsebuje predlog za priporočilo Sveta o vzpostavitvi jamstva za mlade, začenja drugo fazo posvetovanja s socialnimi partnerji o okviru za kakovost pripravništev, napoveduje evropsko koalicijo za vajeništva ter opisuje načine zmanjševanja ovir za mobilnost mladih. Države članice bi morale v okviru jamstva za mlade sprejeti ukrepe, s katerimi bi mladim do 25. leta starosti omogočile kakovostno ponudbo zaposlitev, izobraževanje, vajeništvo in pripravništvo in to v roku štirih mesecev od zaključka šolanja oziroma začetku brezposelnosti. Evropski svet je na zasedanju v februarju 2013 podal pobudo za zaposlovanje mladih, za izvajanje katere je Komisija predlagala operativne predpise. Pobuda za zaposlovanje mladih se osredotoča predvsem na vključevanje mladih na trg dela (Evropska komisija 2013).

Kot je bilo že omenjeno, je za mlade značilno, da na trg delovne sile pogosto prehajajo že med fazo izobraževanja. Pogostost tovrstnih vstopov na trg dela se je v zadnjih letih

tako povečala, da nekateri strokovnjaki govorijo o posebnem segmentu mladinskega trga delovne sile (Trbanc in Verša 2002).

2.2 ŠTUDENSKO DELO

Študentsko delo je občasno ali začasno delo, ki ga študentje in dijaki opravljajo preko pooblaščenih organizacij, kot so študentski servisi, Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje ter agencije za posredovanje dela. Gre za eno izmed fleksibilnih oblik dela, ki študentom in dijakom v času izobraževalnega procesa omogoča vključitev na trg dela bodisi iz finančnih razlogov bodisi zaradi pridobivanja delovnih izkušenj (Študentska organizacija Slovenije 2014).

Študentsko delo lahko opravljajo osebe, ki izpolnjujejo dva pogoja:

Prvi pogoj se nanaša na status študenta/dijaka in ga izpolnjujejo:

- osebe s statusom študenta v Republiki Sloveniji (tudi izredni študenti);
- osebe s statusom dijaka v Republiki Sloveniji, ki so že dopolnile 15 let;
- osebe, ki so zaključile srednjo šolo v tekočem šolskem letu in bodo na podlagi vpisa na visokošolski zavod pridobile status študenta ob začetku novega šolskega leta;
- osebe s statusom udeležencev izobraževanja odraslih, ki so mlajši od 26 let in se izobražujejo po javno veljavnih programih osnovnega, poklicnega, srednjega in višjega strokovnega izobraževanja;
- državljani Republike Slovenije s statusom dijaka ali študenta v tujini (to se dokazuje s potrdilom o vpisu, izdanem po predpisih v državi tuje šole);
- študentje tujih univerz, ki v okviru mednarodnih izmenjalnih programov opravljajo študijske obveznosti v Republiki Sloveniji.

Drugi pogoj pa je, da oseba ni zaposlena ali vpisana v evidenco brezposelnih oseb pri Zavodu za zaposlovanje RS.

Tudi izredni dijaki (udeleženci izobraževanja odraslih, ki se izobražujejo po javno veljavnih programih osnovnošolskega, poklicnega, srednjega in višjega strokovnega izobraževanja) lahko opravljajo študentsko delo, če niso v delovnem razmerju, prijavljeni kot brezposelne osebe ali se ne izobražujejo v skladu s predpisi o

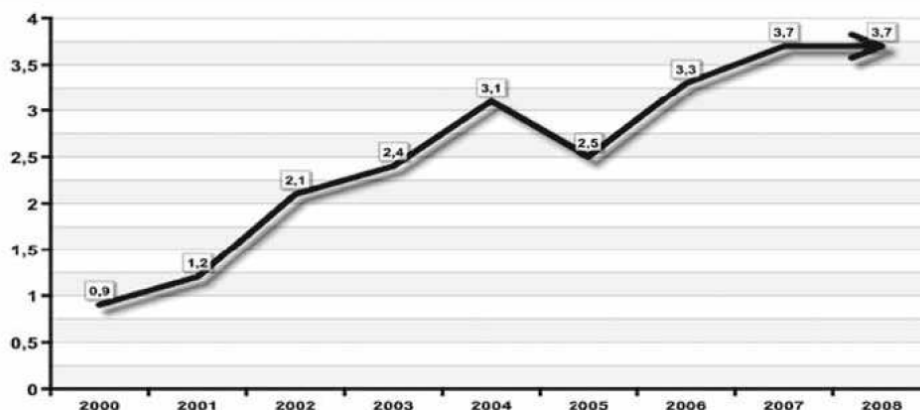
zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti. Omenjeno pravico lahko uveljavljajo mlajši od 26. leta starosti (Študentska organizacija Slovenije 2014).

Tudi starejši od 26 let lahko opravljajo študentsko delo, če imajo še aktiven status študenta, vendar pod drugačnimi pogoji obdavčitve, ki so določeni v Zakonu o dohodnini (Zavod študentska svetovalnica 2014).

Pravna podlaga in temelj razmerja med študentom in delodajalcem je tako imenovana napotnica. Napotnico si morajo študentje in dijaki urediti pred pričetkom dela, saj se v nasprotnem primeru tovrstno delo smatra za nelegalno. V primeru inšpekcijskega pregleda bi bila v omenjenem primeru denarno kaznovana tako študent kakor tudi delodajalec. Napotnica pa ne pomeni samo pravne podlage za delo, temveč tudi zavarovanje študentov in dijakov v primeru nezgod, saj v primeru odškodninske odgovornosti delodajalca dokazuje, da je študent oziroma dijak pri dotičnem delodajalcu opravljal delo (E-študentski servis 2014a).

Obseg študentskega dela se je v zadnjih nekaj letih zelo povečal. Od leta 2000 do 2008 se je delež študentskega dela povečal kar štirikrat. Leta 2008 je delež tistih, ki opravljajo študentsko delo narasel na 32 % (SURS, ADS 1993-2009 v Ignjatovič in Trbanc 2009, 44). Mednarodna raziskava Evrostudent iz leta 2010 pa je ugotovila, da je delež študentov, ki med študijem opravljajo plačano delo, 67 % in da le-ti v povprečju na teden namenijo 17 ur za plačano delo (Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo 2010, 41–43). Strokovno interesno združenje agencij za posredovanje začasnih del (2010) ugotavlja, da dijaki in študentje z delom preko študentskega servisa skupno na letni ravni zaslužijo približno 300 milijonov EUR, obseg njihovega dela, če ga preračunamo v polno zaposlitev, pa bi ustrezal 30.000 zaposlitvam za polni delovni čas. Od tega kar dve tretjini vsega dela opravijo študentje.

Graf 2.2: Delež študentskega dela med delovno aktivno populacijo v Sloveniji v obdobju 2000–2008

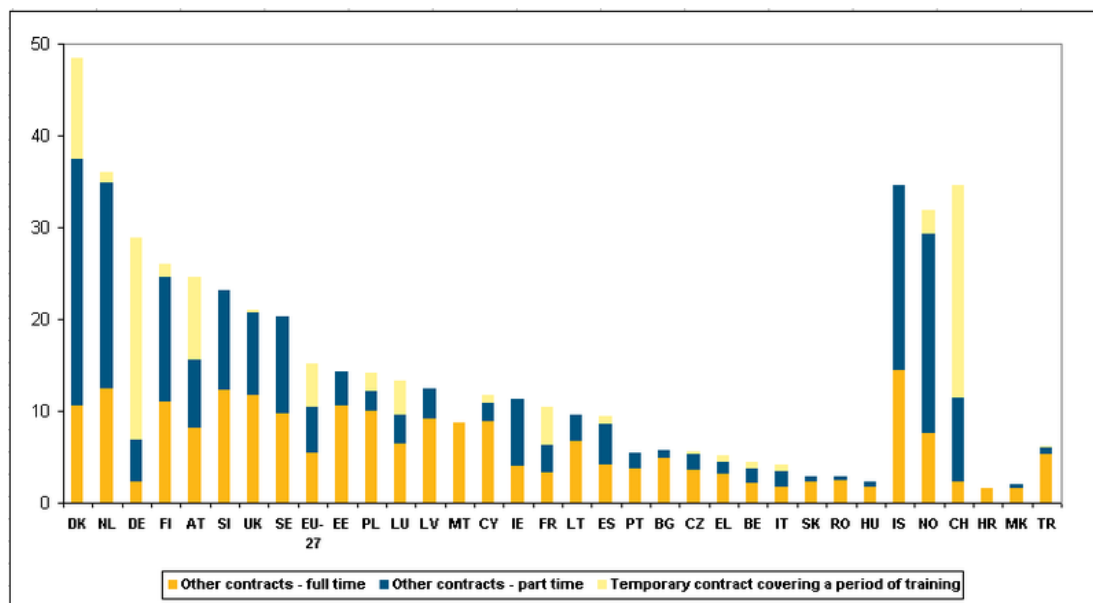


Vir: Ignjatovič in Trbanc (2009, 44).

Večina študentskega dela v tem obdobju (2000–2008) je bila opravljena v storitvenih dejavnostih. Razlike se pojavljajo v starostnih skupinah, in sicer mlajši (od 15 do 24 let) opravljajo pisarniška, storitvena in enostavna dela, medtem ko starejši (od 25 do 29 let) večinoma opravljajo strokovne naloge v storitvenih in trgovinskih, tehničnih, visoko strokovnih in pisarniških poklicih. Pri omenjenih gre za poklice, kjer študentsko delo že konkurira tudi mladim diplomantom, ki so uspešno zaključili šolanje. Starejši mladi, torej med 25. in 29. letom starosti podaljšujejo študentski status, da bi si s tem podaljšali možnost opravljanja študentskega dela. Ta skupina mladih opravlja dela v poklicnih skupinah, kjer lahko izrabi strokovno znanje pridobljeno s študijem (Ignjatovič in Trbanc 2009).

Po podatkih Eurostata iz leta 2009 v Evropski uniji 16,5 % populacije med 18. in 24. letom starosti združuje izobraževanje z delom, in sicer vsaj eno uro na teden. Lahko jih razdelimo v dve skupini, in sicer tiste, ki delo opravljajo kot usposabljanje in prakso ob izobraževanju, drugo skupino pa predstavljajo tisti, ki so ob šolanju začasno ali stalno zaposleni iz drugih razlogov, kot je praksa.

Graf 2.3: Delež oseb v starostnem obdobju 18–24 let, ki združujejo šolanje in zaposlitev (pogodbeno, s skrajšanim delovnim ali polnim delovnim časom), 2009, EU-27

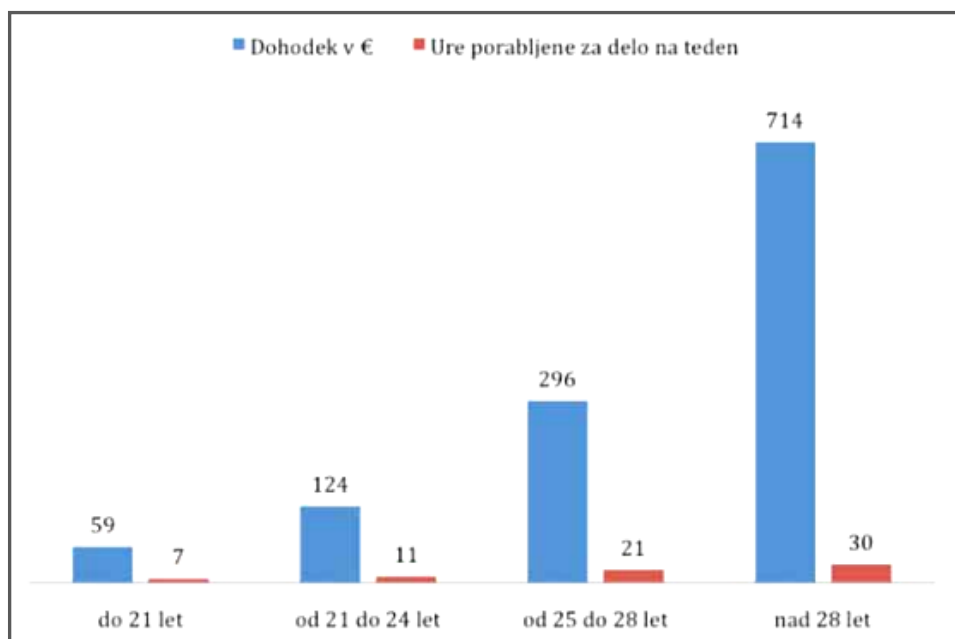


VIR: Eurostat (2009).

Slovenija je imela skupaj z Nemčijo, Finsko, Avstrijo in Veliko Britanijo delež tistih, ki ob šolanju dela, med 20 in 30 odstotki. Od tega jih približno polovica opravlja delo za polni delovni čas, polovica pa skrajšani delovni čas.

Podatki raziskave Evroštudent (Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo 2010) prikazujejo, kako se glede na starostno skupino razlikuje število ur dela, ki jih posamezni študent opravi na mesečni ravni ter dohodek iz naslova opravljenega dela. Graf 2.4 ponazarja, da se z višanjem starosti tudi zvišuje število opravljenih ur, kar je posledica prej omenjenega fenomena, da si študentje podaljšujejo status študenta zaradi možnosti opravljanja dela preko študentske napotnice, saj je največja razlika ravno v starostnih skupinah nad 25 let. Izrazita je tudi razlika v mesečnem prihodku, kar seveda na nek način sovпада s porastom števila opravljenih ur, vendar pa verjetno razliko lahko pripišemo večji izkušnosti starejših študentov in zato lažjemu pridobivanju delovnih mest, ki so bolj zahtevna in zato tudi bolje plačana. Lahko pa ta razlika v prihodku nakazuje tudi na dejstvo, da starejši študentje opravljajo dela, ki konkurirajo, če ne celo zamenjujejo redno zaposlitev in za ta dela so običajno tudi predvidene višje urne postavke.

Graf 2.4: Povprečni mesečni prihodek študenta iz dela in število ur dela na teden glede na starostno skupino.



Vir: Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo (2010, 34).

2.3 AGENCIJE ZA POSREDOVANJE ŠTUDENTSKEGA DELA

Začasna in občasna dela lahko študentom in dijakom posredujejo agencije s koncesijo za opravljanje te dejavnosti. O podelitvi koncesije odloči Ministrstvo za delo, družine in socialne zadeve z odločbo in s koncesionarjem nato ministrstvo sklene koncesijsko pogodbo (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2014a). Ena najpogostejših oblik agencije za posredovanje študentskega in dijaškega dela je študentski servis. Po podatkih Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve je bilo julija 2014 registriranih 32 agencij za posredovanje študentskega in dijaškega dela (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2014a).

Agencije obračunavajo koncesijsko dajatev od prejemkov, izplačanih za opravljeno delo dijakom in študentom. Za realizirano posredovanje se šteje le opravljeno delo, ki ga je na napotnici potrdil delodajalec in je bilo zanj izvršeno plačilo dijaku ali študentu (Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje 2006).

Na podlagi Pravilnika o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje mora agencija mesečno odvajati 37,5 % obračunanih sredstev iz koncesijske dajatve Študentski organizaciji Slovenije na poseben enoten račun (Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje 2006). Ta sredstva se nameni za

delovanje študentske organizacije univerze, samostojnega visokošolskega zavoda, lokalne skupnosti oziroma interesnih oblik povezovanja dijakov in študentov in se lahko porabijo za izvajanje programov interesnih in obštudijskih dejavnosti v kulturi, izobraževanju, športu, tehnični kulturi, mednarodnem sodelovanju, izpopolnjevanju študentov v tujini, raziskovalni dejavnosti in socialno-ekonomskem položaju dijakov ter študentov. Poleg tega pa mora agencija mesečno namenjati 25 % obračunanih sredstev iz koncesijske dajatve v javni sklad za štipendije (Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje 2006).

Agenciji, ki posreduje dela za dijake in študente, se priznajo stroški v višini 37,5% obračunanega prihodka, obračunanega iz koncesijske dajatve. Priznani stroški vključujejo stroške, ki so neposreden pogoj za opravljanje koncesijske dejavnosti (stroški materiala in storitev, stroški dela, amortizacija).

Vsako leto, ko je ugotovljen dejanski prihodek iz koncesijske dejavnosti za preteklo leto, mora agencija na podlagi tega oblikovati rizični sklad v višini 0,8 % od prihodka iz koncesijske dejavnosti v preteklem letu za primer neplačila delodajalcev za opravljena dela dijakov in študentov in določiti način koriščenja sredstev sklada. Sredstva rizičnega sklada se smejo uporabiti za plačilo dela dijaku ali študentom ter sodne takse (Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje 2006).

V juniju 2012 je v veljavo stopil Zakon o uravnoteženju javnih financ, katerega določila so posegla tudi v delovanje agencij oziroma celotno področje študentskih del. Zakon je spremenil višino koncesijske dajatve in razdelitveni ključ le-te. Tako se je koncesijska dajatev zvišala iz 12 oziroma 14 % na 23 oziroma 25 %, ključ razdelitve pa je sledeči:

3,8 % je namenjenih študentski organizaciji Slovenije, 3,8 % agencijam za posredovanje dela, 15,4 % pa gre v proračunski sklad ministrstva (za štipendije). Dodatna koncesijska dajatev (2%) se nakazuje v državni proračun in je namenjena izgradnji študentskih domov ter izboljšanju študijskih pogojev na univerzah (E-študentski servis 2014b).

Več o zakonu in spremembah je predstavljeno v poglavju Spremembe na področju zakonodaje o študentskem delu.

2.4 KO ŠTUDENSKO DELO POSTANE NEDOMESTILO ZA REDNO ZAPOSLOVANJE

V Sloveniji se je v zadnjih 15 letih močno povečal delež zaposlenih za določen čas. Leta 1995, torej v začetnih letih tranzicije, smo imeli 8,4 % zaposlenih za določen čas, do leta 2010 pa se je njihov delež povečal na 17,3 %. Tako smo se v letu 2010 uvrstili med države z velikim deležem zaposlitev za določen čas; višje vrednosti kot Slovenija so namreč dosegali le še na Nizozemskem, Portugalskem, v Španiji in na Poljskem (Statistični urad RS 2011). Študentska dela, ki jih posredujejo študentski servisi predstavljajo še bolj fleksibilno obliko dela od zaposlitve za določen čas. Tovrstne oblike dijaškega in študentskega dela so za delodajalca izjemno interesantne, saj je, zaradi izrazito liberalne regulacije, tovrstna oblika angažiranja delovne sile za delodajalce ne le najcenejša, temveč jim predstavlja tudi zaposlovanje, pri katerem imajo do delovne sile najmanj obveznosti. Tako delodajalci svoje potrebe po delovni sili tako imenovanega sekundarnega segmenta pogosto zadovoljijo prav z dijaško ali študentsko delovno silo (Trbanc 2007).

Leta 2011 je bilo med vsemi zaposlenimi 5 % takih, ki so bili zaposleni prek študentskega servisa; med vsemi deli za določen čas pa je 30 % del prek študentskega servisa. Študentsko delo je povezano z dejstvom, da se vedno več mladih odloča za nadaljevanje šolanja na terciarni ravni: leta 2000 se je v starostni skupini 19–30 izobraževalo nekaj več kot 30 % oseb, leta 2010 pa 45 % oseb te starosti (Statistični urad RS 2011).

Zanimiv je podatek, da je povprečno trajanje študentskega dela že v obdobju od 2005 do 2008 občutno preseгло določila začasnega in občasnega dela. Podatki ankete o delovni sili kažejo, da je skupina od 15 do 24 let v povprečju delala 9 mesecev, medtem ko je trajanje študentskega dela pri skupini od 25 do 29 let še daljše – okrog 10 mesecev. Po podatkih Statističnega urada RS je bilo v drugem četrtletju leta 2014 preko študentske napotnice zaposlenih 24.000 študentov in dijakov, od tega pa je kar 36 % takšnih, ki so delo preko napotnice opravljali za polni delovni čas (Statistični urad RS 2014).

»Tako se študentsko delo preobrazi iz oblike socialnega korektiva in pomoči študentom v obliko fleksibilnega zaposlovanja in je hkrati anomalija, ki obremenjuje trg delovne sile« (Ignjatovič in Trbanc 2009, 45).

Kljub temu, da je študentsko delo kratkoročno ugodno tako za državo (nižji stroški financiranja študija, prihodek od koncesij študentskih servisov) kot za delodajalce (nižji stroški dela) in za študente (financiranje študija, finančna samostojnost in boljši življenjski standard), se moramo zavedati, da dolgoročno prinaša probleme na več področjih, ne le na delovanju trga delovne sile (kasnejša redna zaposlitev – ni pritoka v državno blagajno, zasedanje delovnih mest mladim diplomantom in tudi drugi kvalificirani in nekvalificirani delovni sili, izkoriščanje študentov ...).

Eden izmed ukrepov za zmanjšanje brezposelnosti mladih diplomantov oziroma za takojšnji prehod iz sfere izobraževanja na trg dela, ki posredno vpliva tudi na zmanjšanje zaposlovanja študentov preko študentskih servisov in podaljševanje študija v ta namen, je program Absolvent – aktiviraj in zaposli se!, ki ga sofinancira Evropski socialni sklad na podlagi Operativnega programa razvoja človeških virov v Sloveniji za obdobje 2007–2013. Program delodajalcem ponuja sofinanciranje za usposabljanje absolventov, po opravljenem usposabljanju in diplomi pa subvencijo za zaposlitev na to isto delovno mesto, kjer se je absolvent usposabljal, pri tem pa mora delovno mesto ustrezati pridobljeni izobrazbi posameznika. Program je nastal na pobudo Študentske organizacije Slovenije, izvaja pa ga Zavod RS za zaposlovanje. V letu 2010 je bilo za program namenjenih 2,7 milijona evrov, vključenih pa je bilo 149 absolventov. Program omogoča pridobivanje veščin ter delovnih izkušenj med študijem, vključeni v program imajo možnost še pred nastopom delovnega razmerja spoznati svojega delodajalca in z njim sodelovati, poleg tega pa tudi delodajalcem omogoča lažje iskanje nove delovne sile (Evropski sklad za regionalni razvoj 2014).

Delodajalci od mladih običajno pričakujejo veliko fleksibilnosti in prilagodljivosti, hkrati pa jim pogosto ponujajo le zaposlitev za določen čas ali delo preko agencij, ki posredujejo študentsko delo (Ignjatovič in Trbanc 2009), omejeni program pa ponuja fleksibilno rešitev za obe vpleteni strani in možnost dobre poslovne naložbe tako za delodajalca kot tudi za diplomanta.

3 ZAKONSKA REGULACIJA ŠTUDENTSKEGA DELA

V Sloveniji je regulacija študentskega dela določena v več različnih pravnih dokumentih in zato zelo razdrobljena. Pomanjkanje enotne in združene zakonodaje na tem področju se kaže v pomanjkanju nadzora tovrstnega dela in akterjev, ki sodelujejo v njegovem procesu ter v pogostih zlorabah.

3.1 PREDPISI, KI UREJAJO ŠTUDENSKO DELO

- **Zakon o delovnih razmerjih:** Zakon, ki je bil sprejet v marcu 2013 v svojem 211. členu ureja tudi delo dijakov in študentov, pri čemer je glavni poudarek, da je delo otrok, mlajših od 15 let, razen v izjemnih primerih, prepovedano. Zakon narekuje, da je potrebno v primerih občasnega in začasnega opravljanja dela dijakov in študentov upoštevati določbe o prepovedi diskriminacije, enaki obravnavi glede na spol, delovnem času, odmorih, o varstvu delavcev, mlajših od 18 let ter o odškodninski odgovornosti, katere ureja ta isti zakon. Za kakršne koli kršitve delodajalca je pristojen Inšpektorat RS za delo (Zakon o delovnih razmerjih 2013).
- **Zakon o urejanju trga dela (ZUTD):** Zakon ureja študentsko delo v točkah posredovanja občasnih in začasnih del dijakom in študentom. Omenjeni zakon je s 1. januarjem 2011 razveljavil *Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti* (Uradni list RS, št. 107/06 - uradno prečiščeno besedilo, 114/06 - ZUTPG, 59/07 - ZŠtip in 51/10 - odločba US), vendar se določbe pravilnika, ki se nanašajo na posredovanje začasnih in občasnih del dijakom in študentom, uporabljajo do začetka uporabe zakona, ki bo to področje urejal. Z uvedbo zakona o trgu dela je prenehal veljati tudi Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje (Uradni list RS, št. 139/06), vendar se določbe, ki se nanašajo na posredovanje začasnih in občasnih del dijakom in študentom uporabljajo do sprejetja oziroma začetka uporabe zakona, ki bo urejal to področje (Zakon urejanju trga dela 2010).
- **Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti:** Zakon ureja predvsem področje posredovanja dela študentom in dijakom, koncesijske

- dajatve, pogoje in pravila za pridobivanje ali odvzem koncesije (Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti 2006).
- **Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje:** Pravilnik določa pogoje, ki jih morajo izpolnjevati pooblaščen organizacije za posredovanje dela, kar vključuje tudi posredovanje začasnih in občasnih del študentom in dijakom. Določena so tudi pravila postopka podelitve koncesije, posebnosti posredovanja dela študentom in dijakom na podlagi napotnice in način obračuna stroškov pooblaščenih organizacij, ki posredujejo tovrstna dela (Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje 2006).
 - **Obligacijski zakonik:** Omenjeni zakonik ureja študentsko delo bolj v splošnem in sicer v okviru poglavja o podjemni pogodbi, katero ureja razmerje med naročnikom in podjemnikom, obveznosti tako naročnika kot podjemnika ter odgovornosti obeh strani (Obligacijski zakonik 2007).
 - **Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju ter Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju:** Med opravljanjem študentskega dela so študentje in dijaki zdravstveno zavarovani na podlagi 17. člena Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (Ur. l. RS št. 9/92 in 13/93). Prav tako so študentje in dijaki zavarovani za primer invalidnosti, telesne okvare ali smrti, in sicer na podlagi Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Ur. l. RS št. 12/92), vendar pa iz naslova tega zavarovanja niso upravičeni do uveljavljanja pravice za pridobitev dnevne odškodnine, za kar pa bi morali skleniti dopolnilno nezgodno zavarovanje (Študentska organizacija Slovenije 2014).
 - **Zakon o dohodnini:** Določa davčno ureditev študentskega dela. Akontacija dohodnine se izračuna in plača od davčne osnove po stopnji 25 %. Študentom in dijakom do dopolnjenega 26. leta starosti se akontacija dohodnine za opravljeno delo na podlagi napotnice ne izračuna in ne plača, če posamezen dohodek ne presega 400 EUR. V kolikor znesek na posamezni napotnici presega omenjeni znesek, se akontacija dohodnine obračuna po 25 % stopnji. Olajšava se prizna tudi osebi, ki je starejša od 26 let, če se vpiše na študij do 26. leta starosti, in sicer za dodiplomski študij za dobo največ šest let od dneva vpisa in

za podiplomski študij za največ štiri leta od dneva vpisa (Zakon o dohodnini 2006).

- **Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno:** Zakon opredeljuje, kdaj se določeno delo šteje za delo na črno. Če delodajalec omogoči delo dijaku ali študentu v nasprotju s predpisi, ki urejajo tovrstna dela, bosta ob inšpekcijskem pregledu z denarno globo kaznovani obe stranki razmerja (Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno 2014).

Glede na razdrobljenost pravnih podlag, bi bil pravilnik oziroma zakon, ki bi urejal področje začasnih in občasnih del študentov in dijakov, nujno potreben. V nobenem od omenjenih zakonov in pravilnikov namreč niso natančno opredeljene dolžnosti in pravice ene ali druge strani, omejitve tovrstnih del, ni opredeljen nadzor nad izvajanjem in koriščenjem možnosti zaposlovanja dijakov in študentov, skratka določila, ki bi natančno opredelila in uredila področje zaposlovanja dijakov in študentov. Prvi resnejši poskus združitve pravil in oblikovanja enega pravnega dokumenta za področje študentskega dela je bil Predlog zakona o malem delu, ki ga je Vlada RS pripravila v letu 2010.

3.2 PREDLOG ZAKONA O MALEM DELU

Državni zbor Republike Slovenije je 26. 10. 2010 potrdil Zakon o malem delu. Novi zakon bi urejal občasne oblike dela, ki niso urejene v Zakonu o delovnih razmerjih in so do zdaj potekale izključno v obliki študentskih del na napotnico. S spremembami, ki bi jih prinesel Zakon o malem delu je Vlada Republike Slovenije želela v Sloveniji uveljaviti koncept varne prožnosti (Ministrstvo za delo družino in socialne zadeve 2010).

Zakon o malem delu bi prinesel spremembe na več ključnih področjih za vse akterje, ki so vpleteni v proces študentskega dela:

- Zakon v prvi vrsti predvideva omejitev ur, ki jih posameznik lahko opravi v koledarskem tednu oziroma v letnem obsegu, kar pomeni, da tedensko lahko posameznik opravi največ 14 ur oziroma na letni ravni največ 728 ur.
- Določen je tudi minimalni bruto prejemek za posamezno opravljeno uro, vendar zakon določa tudi zgornjo mejo bruto letnega zaslužka, ki ne sme presegati 6.000 EUR.

- Predlog zakona bi omejil tudi število posameznikov, ki lahko pri delodajalcu opravljajo malo delo, in sicer število ne bi smelo presežati 30 % vseh redno zaposlenih pri delodajalcu.
- Zakon bi uredil tudi zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni, za katero je delodajalec zavezanec za plačilo prispevka ter uredil poglavje socialnega zavarovanja, saj bi bil posameznik, ki opravlja malo delo, zavezanec za plačilo prispevka za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije ter zdravstveno zavarovanje Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije.
- Opravljene ure dela pa bi se posamezniku štete tudi v zavarovalno dobo za pridobitev pokojnine, in sicer tako, da bi se preračunale v delovne dni s polnim delovnim časom, vendar pa se plačilo za opravljeno delo ne vključi v izračun pokojninske osnove (Vlada RS 2010).
- Delodajalec bi bil dolžan organizaciji, ki je posredovala delo, plačati dajatev v višini 14 % od bruto plačila, ki bi se delila po sledečem ključu:
 - 10 % bi bilo namenjenih proračunskemu skladu (5 % za sofinanciranje štipendij, kar bi bilo 2 % več kot po prej veljavni zakonodaji, 1 % bi bil namenjen za delovanje informacijskega sistema in rizičnega sklada in 4 % za delovanje Študentske organizacije Slovenije, izvajanje projektov, namenjenih mladim in upokojevcem, ter za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja;
 - 2 % dajatve bi bila namenjena sofinanciranju izgradnje in vzdrževanju študentskih domov;
 - 2 % dajatve pa bi se namenilo posrednikom malega dela (kar je 2,5 % manj kot po prej veljavni zakonodaji), in sicer za stroške dela, stroške materiala in storitev, stroške preventivnih zdravstvenih pregledov ter za stroške amortizacije (Ministrstvo za delo družino in socialne zadeve 2010).

Po prepričanju Ministrstva za delo družino in socialne zadeve bi Zakon o malem delu vsem, ki opravljajo občasna dela, omogočil primerljive pravice iz naslova socialnega zavarovanja in s tem tudi večjo varnost na trgu. Poleg tega pa naj bi novi zakon zmanjšal obseg dela in zaposlovanja na črno, saj bi ta zakon uvedel novo možnost legalnega opravljanja plačanega dela za študente, brezposelne in upokojeince ter jim

tako ponudil možnost, da izboljšajo svoj socialni položaj (Ministrstvo za delo družino in socialne zadeve 2010).

Predlog zakona je sprožil burne odzive in razprave vseh vpletenih akterjev. Najpogostejši očitke predlogu zakona je bil, da bo malo delo zamenjalo redno delo. Goran Lukič (Lukič 2010) iz Zveze svobodnih sindikatov Slovenije se je v svojem prispevku dotaknil predvsem učinkov, ki jih bo imelo malo delo:

- **Substitucijski učinek:** Na podlagi raziskav Jacobijeve in Schafnerrja iz leta 2008, ki kažejo visoko stopnjo substitucijskega učinka za visoko kvalificirane osebe in naraščajočo stopnjo učinka glede na nekvalificirana mesta, Lukič napeljuje, da je malo delo uporabljeno za vse širši spekter aktivnosti.
- **Stroškovni dumping:** Najpomembnejši razlog za rast popularnosti malega dela v tujini je njegova stroškovna primerjalna prednost.
- **Razbijanje delovnih mest:** Uvedba malega dela predstavlja nevarnost razbijanja standardnih zaposlitev za polni delovni čas na več delnih zaposlitev.
- **Rast segmenta zaposlenih revnih:** Avtor se sklicuje na dohodkovno neenakost v Nemčiji, ki se je v zadnjih letih povečala tudi in predvsem na račun izrazitega porasta števila malih del.

Tudi Študentska organizacija Slovenije je zakonu nasprotovala. V marcu 2010 so organizirali konferenco z naslovom »Malo delo – velika potuha državi«. Na konferenci so predstavniki dijakov, študentov, delodajalcev, sindikatov, upokojencev in nevladnih organizacij predstavili svoja stališča. Predsednica Študentske organizacije Slovenije je malo delo označila kot korektor na trgu delovne sile, preko katerega se na račun konkurenčnosti Slovenije žrtvuje socialna varnost posameznika. Tudi ostali udeleženci konference o malem delu niso imeli pozitivnega mnenja (Študentska organizacija Slovenije 2010).

Jože Smole, predstavnik Združenja delodajalcev Slovenije: »Predlagani zakon bo po našem mnenju še dodatno generiral delo na črno, namesto, da bi uredili učinkovit nadzor obstoječega sistema. S tem zakonom pa bi delodajalci izgubili še tisti zadnji del prožnega trga dela, ki nam je omogočal hitro zaposlitev za opravljanje

enostavnih del za kratek čas, ki pa so bila tudi sistematizirana« (Študentska organizacija Slovenije 2010).

Andrej Zorko, predstavnik Zveze svobodnih sindikatov Slovenije: »Malo delo pomeni, da bo morala brezposelna oseba nujno sprejeti ponujeno malo delo, če bo hotela biti še upravičena do socialno varstvenih prispevkov. Zakaj se ta zakon ne obravnava skupaj z drugimi zakoni, ki jih predlaga ministrstvo? Zakon o malem delu posega v celotno družbeno sfero in predstavlja ključni zakon med trgom dela in zagotavljanjem socialne varnosti« (Študentska organizacija Slovenije 2010).

Maršenka Marksel, predsednica Odbora ŠOS za socialna in zdravstvena vprašanja: »Zakon o malem delu z uvajanjem malega dela za izjemno veliko število ljudi, ukinja temeljno vlogo študentskega dela za študente, vlogo socialnega korektiva, ki ga potrebujemo, saj je država na področju štipendiranja zatajila. Zavedati se moramo, da je študentsko delo tisto, ki študentu omogoča, da si plačuje stroške študija. Poleg tega je potrebno tudi zavedanje, da uvajanje malega dela študentsko delo ukinja in ne ureja« (Študentska organizacija Slovenije 2010).

Predlog zakona o malem delu je bil 10. aprila 2011 z veliko večino zavržen na referendumu.

3.3 SPREMEMBE NA PODROČJU ZAKONODAJE O ŠTUDENTSKM DELU

3.3.1 Zakon o uravnoteženju javnih financ

Zaradi vse globlje gospodarske krize in zadolževanja je vlada sprejela zakon o uravnoteženju javnih financ, ki je v veljavo stopil 1. junija 2012. Omenjeni zakon se je dotaknil tudi področja študentskega dela, saj v 130. členu določa višino in delitev koncesijske dajatve, ki jo morajo delodajalci plačati za delo študentov.

Zakon o uravnoteženju javnih financ zvišuje koncesijsko dajatev za študentsko delo kot prikazuje slika 3.1. S 1. junijem 2012 se je ta dajatev zvišala z 12 oziroma 14 % na 23 oziroma 25 %. Dodatna koncesijska dajatev, ki je namenjena izgradnji študentskih domov, je ostala nespremenjena, in sicer 2 % (Agencija M servis 2012).

Slika 3.1. Koncesijska dajatev za študentsko delo



Vir: Agencija M servis (2012).

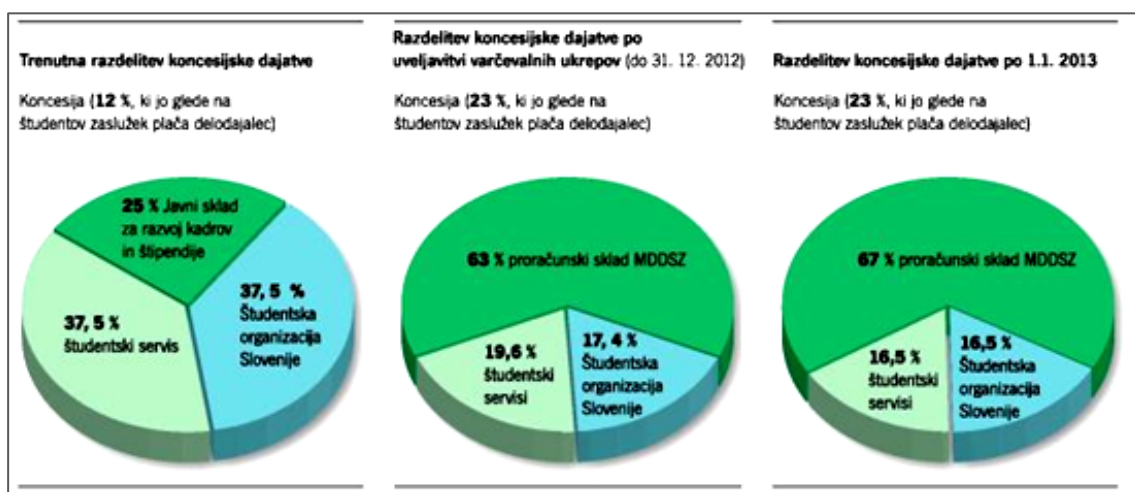
Uvedba zakona je sprožila vprašanja o tem, kaj povečanje dajatve pomeni za študentsko delo. Zvišanje koncesijske dajatve naj bi najbolj prizadelo delodajalce in predstavniki nekaterih večjih slovenskih podjetij, ki zaposlujejo študente, so že napovedali zmanjševanje obsega le-tega, med tem ko so bila nekatera druga podjetja mnenja, da do sprememb v obsegu študentskega dela ne bo prišlo, saj je študentsko delo še vedno cenovno sprejemljivo (Kristan 2012).

Različna so bila tudi mnenja o tem, ali bo povišanje koncesijske dajatve vplivalo na urno postavko študentskega dela. V nekaterih večjih slovenskih podjetjih niso napovedovali znižanja urne postavke, direktor E-študentskega servisa Šraj pa je bil mnenja, da bo zvišanje koncesijske dajatve posledično vodilo tudi v znižanje urne postavke (Kristan 2012). Po mnenju Jožeta Smoleta, generalnega sekretarja Združenja delodajalcev Slovenije, to povišanje ni zanemarljivo in bo vplivalo na odločanje tudi pri najemanju študentskega dela. Obenem pa dodaja, da rigidnost slovenskega trga delodajalcem onemogoča izbiro med vrsto drugih oblik fleksibilnega dela (Peterlin 2012).

Poleg višine koncesijske dajatve pa se je z novim zakonom spremenila tudi razporeditev le-te. Slika 3.2 nazorno prikazuje, kako se je koncesijska dajatev delila

pred uvedbo Zakona o uravnoteženju javnih financ ter novo delitev koncesijske dajatve. Prikazano je tudi, kako se koncesijska dajatev deli po 1. 1. 2013, ko se je ustanovil poseben proračunski sklad, v pristojnosti ministrstva za delo, družino in socialne zadeve. V tem skladu se zbirajo sredstva za (so)financiranje vseh štipendij, ki se podeljujejo na podlagi zakona o štipendiranju, in sicer sprva 63 % od nove koncesijske dajatve (prej je bilo 25 % od 12 % koncesijske dajatve), s 1. 1. 2013 pa se je ta delež povečal na 67 % (Peterlin 2012).

Slika 3.2 Razdelitev koncesijske dajatve za študentsko delo



Vir: Peterlin (2012).

3.3.2 Predlog zakona o občasnem in začasnem delu dijakov in študentov

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je v februarju 2014 na predlog Študentske organizacije Slovenije ter po skupnih usklajevanjih v javno razpravo ponudilo Predlog zakona o občasnem in začasnem delu dijakov in študentov. Gre za prvi in še kako potreben tovrsten pravni dokument, ki bi v celoti urejal izključno področje občasnih in začasnih del dijakov in študentov.

Zakon določa pogoje za opravljanje začasnega in občasnega dela dijakov in študentov, obveznosti posrednikov, obveznosti delodajalcev, pogoje in način pridobitve dovoljenja za posredovanje dela, način posredovanja, proračunski sklad ministrstva, pristojnega za delo in centralno evidenco, spremljanje izvajanja in nadzor (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2014b).

Ključne določbe zakona so:

- **Omejitve in obseg začasnega in občasnega dela dijakov in študentov:** Določajo se na podlagi števila povprečno zaposlenih delavcev ter števila ur, ki bi jih ti delavci s polnim delovnim časom opravili pri delodajalcu v preteklem letu:
 - *pri delodajalcih, pri katerih znaša število povprečno zaposlenih od 6 do 9, lahko dijaki in študenti opravijo do 75 % ur začasnega in občasnega dela;*
 - *pri delodajalcih, pri katerih znaša število povprečno zaposlenih od 10 do 19, lahko dijaki in študenti opravijo do 65 % ur začasnega in občasnega dela;*
 - *pri delodajalcih, pri katerih znaša število povprečno zaposlenih od 20 do 49, lahko dijaki in študenti opravijo do 55 % ur začasnega in občasnega dela;*
 - *pri delodajalcih, pri katerih znaša število povprečno zaposlenih od 50 do 99, lahko dijaki in študenti opravijo do 45 % ur začasnega in občasnega dela;*
 - *pri delodajalcih, pri katerih znaša število povprečno zaposlenih od 100 do 499, lahko dijaki in študenti opravijo do 35 % ur začasnega in občasnega dela;*
 - *pri delodajalcih, pri katerih znaša število povprečno zaposlenih več kot 500, lahko dijaki in študenti opravijo do 25 % ur začasnega in občasnega dela*(Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2014b).

- **Urna postavka:** Zakon opredeljuje minimalno bruto urno postavko dijaka in študenta za opravljeno uro, in sicer 4,5 EUR. Višino najnižje bruto urne postavke bo najkasneje do aprila določil minister, pristojen za delo, usklajevala pa se bo z gibanjem povprečne plače zaposlenih v koledarskem letu (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2014b).

- **Vključitev v socialna zavarovanja:** Če bo predlog zakona sprejet, bodo dijaki in študentje, ki opravljajo začasno in občasno delo, vključeni v pokojninsko in invalidsko zavarovanje v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Osnova za obračun prispevkov bo znesek na obračunani napotnici ali znesek na potrjeni napotnici. V primeru, da delodajalec napotnice ne obračuna, bo zavezanec za plačilo prispevka posrednik dela. Obvezno bo tudi zavarovanje za poškodbo pri delu in poklicno bolezen v skladu s predpisi o

zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2014b).

- **Dajatve iz začasnega in občasnega dela dijakov in študentov:** Zakon predlaga 7,5 % dajatev, katere zavezanec za obračun in plačilo je posrednik dela. Dajatev bi se razdelila po sledečem ključu:

- *53,3 % za namen delovanja študentskih organizacij univerz, samostojnih visokošolskih zavodov, lokalnih skupnosti oziroma interesnih oblik povezovanja dijakov in študentov in se lahko porabijo za izvajanje programov interesnih in obštudijskih dejavnosti v kulturi, izobraževanju, športu, tehnični kulturi, mednarodnem sodelovanju, izpopolnjevanju študentov v tujini, raziskovalni dejavnosti in socialno-ekonomskem položaju dijakov in študentov;*
- *26,6 % za namene, določene v zakonu, ki ureja dodatno koncesijsko dajatev od prejemkov, izplačanih za občasna in začasna dela študentov in dijakov;*
- *14,3 % za namen zagotovitve sredstev za štipendije, ki se podeljujejo v skladu s predpisi o štipendiranju;*
- *5,8 % za namen evidentiranja, spremljanja in nadzora nad izvajanjem začasnih in občasnih del dijakov in študentov v okviru centralne evidence*

(Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2014b).

Pomembno določilo predstavlja tudi centralna evidenca, kamor se bodo poleg osnovnih in pravnih podatkov akterjev beležile tudi izkušnje dijakov in študentov, pridobljene z opravljanjem začasnih in občasnih del, kar pa pomeni, da na trg dela po končanem izobraževanju ne bodo vstopili brez formalno priznanih izkušenj in s tem bodo postali lažje zaposljivi (Mladinsko komunikacijsko informacijsko središče 2014).

Zasnova zakona in predstavitev sta precej boljši od predloga Zakona o malem delu, že z vidika same priprave, saj je bil predlog pripravljen na pobudo in v sodelovanju s Študentsko organizacijo Slovenije, za katero se pričakuje, da deluje v interesu

študentov, ki so v procesu zakonodaje najbolj občutljiva stranka. Predsednik ŠOS, Žiga Schmidt, je v intervjuju za Mladinsko komunikacijsko informacijsko središče povedal:

»ŠOS ima sicer še nekaj pripomb na posamezne člene, a verjamemo, da se tudi glede odprtih področij lahko najdejo rešitve, ki bodo sprejemljive za vse strani« (Mladinsko komunikacijsko informacijsko središče 2014).

Odziv javnosti na predlog zakona vsekakor ni bil tako intenzivno negativen kot pri predstavitvi predloga o malem delu. To lahko pripišemo dejstvu, da je zakon v sami osnovi primeren in ureja področje na način, ki bo lahko sprejemljiv za vse stranke dogovora, delno pa temu verjetno botruje tudi zavest vseh akterjev in javnosti, da je pravilnik oziroma zakon, ki ureja področje začasnih del dijakov in študentov, nujno potreben za uspešno dolgoročno delovanje sistema.

Gospodarska zbornica Slovenije je na svoji spletni strani objavila svoje mnenje in predloge: »Gospodarska zbornica Slovenije ne nasprotuje uvedbi začasnega in občasnega dela dijakov in študentov, vendar opozarjamo, da je potrebno uvesti in uveljaviti omejitve tudi na strani študentov, ne samo na strani gospodarstva. Podpiramo znižanje obremenitve študentskega dela za delodajalce in dosledno uvedbo načela »vsako delo šteje« (Gospodarska zbornica Slovenije 2014).

4 ŠTUDENSKO DELO – PREDNOST ALI SLABOST?

Študentko delo je vsekakor z vsemi svojimi prednostmi in slabostmi ukoreninjeno v slovenski trg dela in predstavlja pomemben segment trga. Ali tovrstno delo ponuja več prednosti ali je zgolj anomalija na trgu dela, pa je predvsem odvisno tudi od tega, kako ga doživljajo »uporabniki« oziroma različni akterji, ki so vpleteni v zgodbo o študentskem delu. Zato se mi je postavilo vprašanje, kako tisti, katerih vsakdan je povezan s študentskim delom, gledajo na tovrstno delo. Je za njih to prednost ali slabost, ali morda združuje elemente obojega in si akterji želijo, da se na tem področju uvede korenite spremembe. Vsaka od vpletenih strani ima svoje interese in potrebe, zato sem se odločila soočiti njihova mnenja.

Kot že omenjeno v uvodu, sem si v nalogi zastavila dve ključni hipotezi:

1. Študentje, delodajalci in agencije, ki posredujejo občasna in začasna dela študentsko delo ocenjujejo v enaki meri pozitivno kot tudi negativno.
2. Študentje, delodajalci in agencije, ki posredujejo občasna in začasna dela niso zadovoljni s trenutno ureditvijo študentskih del in so mnenja, da so na tem področju potrebne spremembe.

4.1 METODOLOŠKI PRISTOP

Hipoteze bom dokazovala s podatki, ki sem jih pridobila v lastni raziskavi. Zbiranje podatkov je potekalo z vprašalnikom odprtega tipa, na katerega so odgovarjali predstavniki treh vpletenih strani, in sicer delodajalci, ki zaposlujejo študente, agencije, ki posredujejo študentsko delo, ter študentje, ki opravljajo delo preko napotnice. Na vprašalnik je odgovorilo 11 študentov, 3 agencije, ki posredujejo začasna in občasna dela študentom in dijakom ter 3 podjetja, ki zaposlujejo študente. Vprašalnik je bil anonimen.

Za odprti tip vprašalnika sem se odločila predvsem zato, ker sem želela vprašanim ponuditi možnost, da povsem izrazijo svoje lastno mnenje in na ta način pridobiti čim večjo raznolikost odgovorov, brez tega, da bi vprašanim sugerirala najbolj tipične in pričakovane odgovore.

Vzorec je bil za vsako skupino vprašanih izbran drugače, predvsem zaradi drugačnih možnosti iskanja ustreznih sodelavcev/sodelavk v raziskavi.

- Vzorec agencij, ki posredujejo začasna in občasna dela dijakom in študentom, je bil izbran s pomočjo naprednega iskanja v poslovnem imeniku Bizi.si, kjer sem iskanje omejila po kriteriju splošne klasifikacije dejavnosti (SDK N78.200 - Posredovanje začasne delovne sile) in prometu, nato pa sem 10 največjim podjetjem (po prometu) poslala prošnjo z vprašalnikom. Odzvale so se tri agencije, ki so odgovorile na vprašalnik.
- Vzorec delodajalcev je bil izbran na podlagi baze podjetij iz lastnih izkušenj s študentskim delom. Vprašalnik je bil poslan desetim podjetjem, v katerih sem osebno v preteklosti opravljala študentsko delo. Odzvala so se tri med njimi.

- Vzorec študentov je bil izbran na podlagi tako imenovanega modela snežene kepe, saj je bila s pomočjo socialnih omrežij študentom posredovana prošnja za sodelovanje v raziskavi in prošnja, da se vprašalnik posreduje dalje študentom, ki ustrezajo kriterijem vzorca, torej opravljajo delo preko študentske napotnice. Odzvalo se je 11 študentov in študentk, ki opravljajo začasna in občasna dela preko napotnice.

Vzorci niso reprezentativni in na podlagi rezultatov analize ne moremo posploševati stanja na celotno populacijo.

Rezultati vprašalnika bodo najprej predstavljeni za vsako skupino vprašanih posebej, nato pa bodo soočeni rezultati vseh treh skupin vprašanih. Rezultati skupine študentov so prikazani s histogrami – grafičnim prikazom frekvenčnih distribucij, med tem ko rezultati agencij, ki posredujejo študentsko delo in rezultati delodajalcev niso prikazani v tej obliki, saj zaradi majhnega števila vzorca to ni možno.

4.2 MNENJA O ŠTUDENTSKEM DELU

Odgovori na vprašanje

1. *»Zakaj se po vašem mnenju delodajalci odločajo, da za opravljanje določenega dela najamejo študente ali dijake?«* so bili naslednji:

AGENCIJE ZA POSREDOVANJE ŠTUDENTSKEGA DELA

Vse tri agencije, ki so odgovorile na vprašalnik, so mnenja, da se delodajalci za najem študentov ali dijakov odločajo predvsem, ker je tovrstno delo ugodnejše od ostalih oblik ter zato, ker so študentje in dijaki bolj fleksibilna delovna sila. Eden izmed razlogov za najem študentov je po mnenju agencij tudi možnost spoznati bodočega zaposlenega, v kolikor ga delodajalec namerava kasneje zaposliti, ter tudi možnost, da kandidata z ustreznimi lastnostmi, ki ga delodajalec namerava zaposliti, še pred nastopom delovnega razmerja, usposobijo za delovno mesto, katerega bo kasneje zasedel.

DELODAJALCI

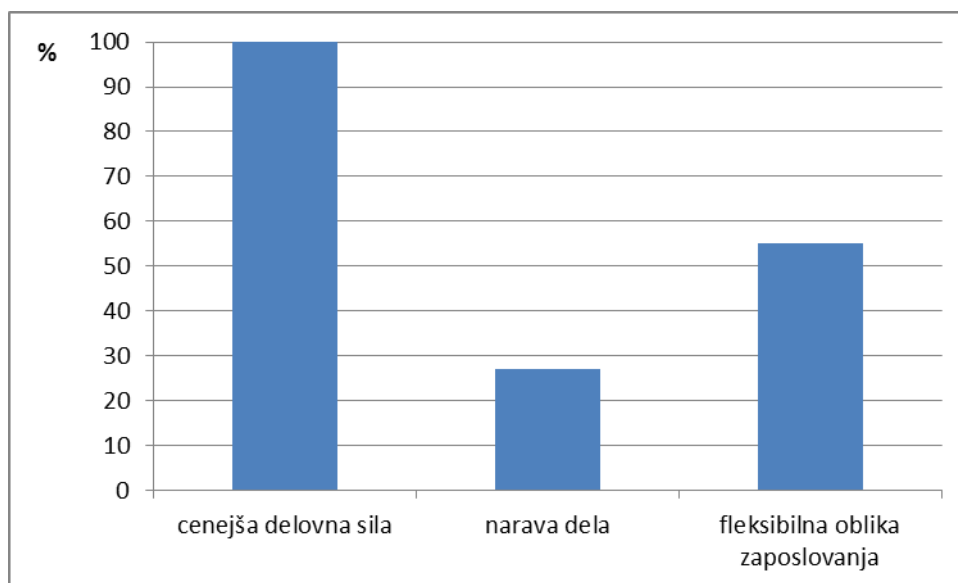
Tudi delodajalci, ki so na to vprašanje lahko odgovarjali povsem iz lastnih izkušenj, in ne gre samo za mnenje ali domneve, so prepričani, da sta cena in fleksibilna narava študentskega dela ključna dejavnika, ki govorita v prid študentskemu delu. Izpostavljena je bila tudi možnost pridobitve mladega in ustreznega kadra, ki ga kasneje zaposlijo ter narava določenih del, ki jih redno zaposleni ne bi želeli ali mogli opravljati.

ŠTUDENTJE

Na podlagi odgovorov študentov iz vprašalnika, sem razloge zaradi katerih se delodajalci odločijo zaposliti študente, združila v tri glavne razloge:

- cenejša delovna sila (delodajalci so opravičeni plačevanja prispevkov, nadomestila za malico in prevoz);
- narava dela (delodajalci najamejo študente v primerih enostavnejših in občasnih del, kratkoročnih in/ali nepričakovanih potreb po delovni sili);
- fleksibilna oblika zaposlovanja (lažje odpuščanje v primerih neizpolnjevanja zahtev, manjša odgovornost delodajalca, možnost prekinitve razmerja takoj, ko preneha potreba po delu, delodajalci niso vezani na pogodbo).

Graf 4.1: Razlogi, zakaj se delodajalci za opravljanje določenega dela odločijo za najem študentov ali dijakov - mnenje študentov



Vseh 11 študentov, ki je odgovorilo na vprašalnik, je mnenja, da delodajalci študente najamejo zaradi nižjih stroškov oziroma, ker jim predstavljajo cenejšo delovno silo, 25 % med njimi je mnenja, da je eden izmed razlogov tudi narava dela, ki preferira izbor študentov, skoraj 60 % pa jih je mnenja, da na izbor vpliva tudi dejstvo, da gre za zelo fleksibilno obliko zaposlovanja.

Odgovori vseh treh skupin vprašanih so si precej podobni, saj so vse tri skupine izpostavile, da študentje in dijaki predstavljajo cenejšo delovno silo. V primerjavi z zaposlitvijo delavca v redno delovno razmerje, je delodajalec opravičen plačila prispevkov in davkov. Dolžan je poravnati le koncesijsko dajatev posredniku dela in plačilo za opravljeno delo, ki pa v veliki večini ni veliko, saj so urne postavke za študentsko delo navadno nižje od postavk za redno zaposlene. S tega vidika je študent za delodajalca zelo poceni delovna sila in tega se zavedajo vsi vpleteni. Prav tako so vse tri strani vprašanih izpostavile fleksibilnost, ki pa je tudi zelo pomemben dejavnik pri odločitvah delodajalca. Gre namreč za fleksibilnost tako študentov samih, v smislu, da so pripravljeni sprejeti delo v slabših okoliščinah, se prilagajati, da je možen hiter odziv študentov na nepričakovano povečano potrebo po delu, kot tudi za fleksibilnost same

oblike zaposlovanja, ki delodajalcu omogoča hitro in poceni odgovarjanje in prilagajanje na potrebe in spremembe v podjetju. Kakor hitro delodajalec lahko študenta najame, ko je povečan obseg dela, tako hitro ga lahko tudi odslovi, ko povečana potreba izgine in se mu pri tem ni potrebno soočati s posledicami odpravnin in drugimi birokratskimi urejanji. Izpostavljena je bila tudi sama narava določenih del, ki so bolj primerna za študente in dijake. Gre za občasna kratkotrajna dela, kot so na primer razne promocije, deljenje letakov in podobno, za katera je delodajalcem najlažji izbor študent, prav tako pa takšna dela odgovarjajo tudi študentom, saj predstavljajo hiter zaslužek, brez nadaljnjih obveznosti.

Da so vse tri strani vprašanih izpostavile enake razloge, je bilo pričakovano, saj je študentsko delo na slovenskem trgu dela tako zelo prisotno in ukoreninjeno, da nam je vsem že povsem samoumevno.

Odgovori na vprašanje

2. *»Kakšne so po vašem mnenju glavne prednosti študentskega dela?«*

so bili razdeljeni na tri kategorije, in sicer prednosti za študente/dijake, poglavitne prednosti za delodajalce in ne nazadnje tudi prednosti za državo. Prednosti za **delodajalca** sovpadajo z razlogi, zakaj delodajalci zaposlujejo študente, ki so bili navedeni v prejšnjem vprašanju, zato na tem mestu ni potrebno ponovno razčlenjevanje.

a) Prednosti za študente

AGENCIJE ZA POSREDOVANJE ŠTUDENTSKEGA DELA

Agencije prepoznavajo naslednje prednosti študentskega dela **za študente**:

- vir dohodka
- pridobivanje delovnih izkušenj
- vključitev na trg dela in spoznavanje potencialnih delodajalcev

DELODAJALCI

Po mnenju delodajalcev so **za študente** poglavitne naslednje prednosti:

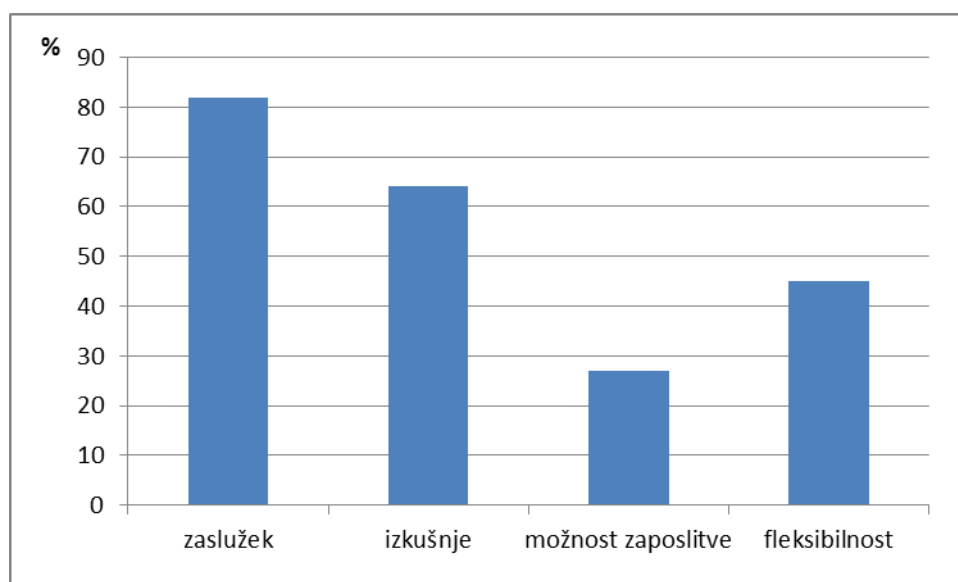
- zaslužek
- pridobivanje delovnih izkušenj – delovnih navad
- potencialna možnost zaposlitve po študiju
- večja izbira ponujenih delovnih mest
- fleksibilnost tovrstne zaposlitve

ŠTUDENTJE

Prednosti študentskega dela **za študente**, ki so jih navedli študentje v vprašalniku sem razporedila v 4 skupine:

- zaslužek (prihodek, finančna neodvisnost)
- izkušnje (pridobivanje delovni izkušenj in referenc)
- možnost zaposlitve (po zaključenem izobraževanju)
- fleksibilnost (delo se opravlja samo takrat, kadar ima študent čas in/ali potrebo, študentje niso vezani na pogodbo)

Graf 4.2: Prednosti študentskega dela za študente/dijake - mnenje študentov



Tako študentje kot delodajalci in agencije, ki posredujejo študentsko delo, so v prvi vrsti prednosti za študente izpostavili zaslužek. Iz grafa 4.2 je tudi razvidno, da študentom to predstavlja največjo prednost, kar je bilo pričakovati. Zaslužek od študentskega dela študentom omogoča boljši socialni status, možnost preživetja, neodvisnost od staršev in ne nazadnje tudi možnost plačevanja študija (predvsem za izredne študente). Vse tri skupine sodelujočih v raziskavi so kot prednost za študente izpostavile tudi izkušnje, ki jih ob delu pridobijo, saj jim omogočajo lažji prehod v zaposlitev po končanem šolanju. Prednost študentskega dela predstavlja tudi fleksibilnost, saj si študentje lahko prilagajajo urnik glede na lastne zmožnosti in potrebe, poleg tega pa si lahko privoščijo daljše odsotnosti (za razna potovanja, študentske menjave in podobne aktivnosti), ker delodajalcu niso zavezani s pogodbo. Vse tri skupine vprašanih so kot prednost za študente izpostavile tudi vključenost v trg dela in kasnejšo možnost zaposlitve, saj študentje, ki opravljajo delo pri določenem delodajalcu, lahko po zaključku šolanja v nekaterih primerih z delodajalcem sklenejo delovno razmerje, kar je dobro tako za študenta/diplomanta kot tudi za delodajalca. Študentu je tako omogočen takojšen vstop v delovno razmerje in s tem je urejen tudi njegov socialni status, delodajalec pa na delovno mesto sprejme zaposlenega, ki pozna delo v organizaciji in ima izkušnje z dotičnim delom, poleg tega pa se je imel delodajalec možnost prepričati o sposobnostih ter delovni učinkovitosti kandidata, ki je pri njem opravljal študentsko delo. Izpostavljena je bila tudi večja izbira delovnih mest, kar pa je posledica možnosti, da študentje v večini primerov lahko opravljajo katera koli dela, ne glede na smer njihove izobrazbe in imajo v tem pogledu večjo možnost izbire, kot če bi se zaposlovali v redno delovno razmerje, kjer so kriteriji strogo določeni.

b) Prednosti za državo

AGENCIJE ZA POSREDOVANJE ŠTUDENTSKEGA DELA

Ključne prednosti iz naslova študentskega dela **za državo** agencije prepoznajo v pridobivanju sredstev in na ta način prelaganju odgovornosti za stroške študentskih domov ter štipendij na gospodarski sektor.

DELODAJALCI

Prednosti, ki jih **za državo** predstavlja študentsko delo pa so po mnenju delodajalcev sledeče:

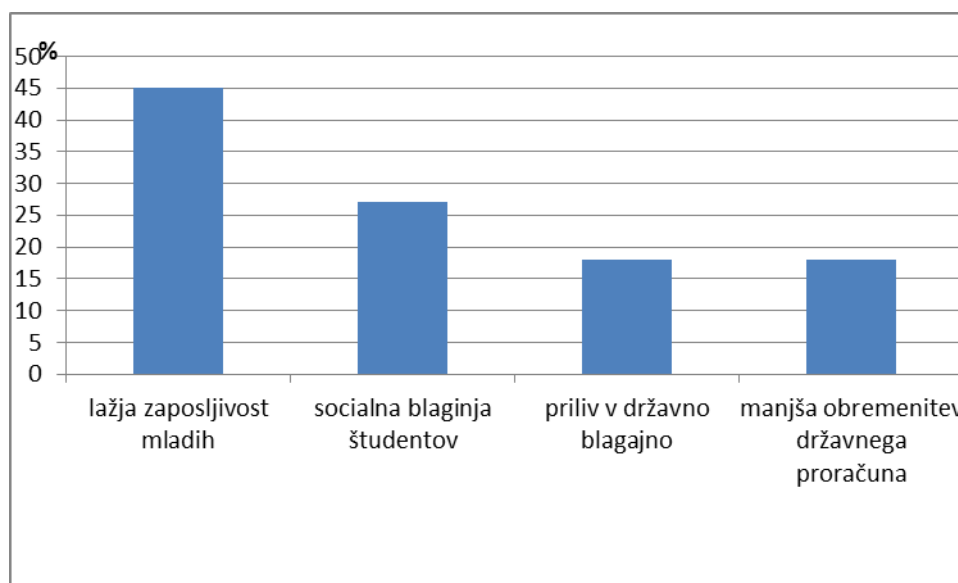
- prilivi dajatev ter davkov v državni proračun
- fleksibilnost zaposlovanja
- urejen sistemski okvir zaposlovanja – manj dela na črno
- boljše socialne razmere
- lažja zaposljivost diplomantov z izkušnjami

ŠTUDENTJE

Prednosti, ki jih študentje iz naslova študentskega dela prepoznajo **za državo**, so razporejene v 4 skupine, in sicer:

- lažja zaposljivost mladih (študentje z delom pridobijo izkušnje in delovne navade)
- socialna blaginja študentov (študentje se lahko vzdržujejo sami, manj socialne pomoči, manjše potrebe po štipendiji)
- priliv v državno blagajno (iz naslova dajatev)
- manjša obremenitev državnega proračuna (predvsem, ker proračun ni obremenjen z izplačevanjem bolniških dopustov ter pravic iz naslova zavarovanja)

Graf 4.3: Prednosti študentskega dela za državo - mnenje študentov



Po mnenju študentov je poglavitna prednost študentskega dela za državo lažja zaposljivost mladih (glej Graf 4.3). Študentje z opravljanjem del pridobijo izkušnje, ki jim po končanem študiju pomagajo pri vstopu na trg dela, to pa pripomore k manjši brezposelnosti mladih. Prednost lažje zaposljivosti so izpostavili tudi delodajalci in agencije, ki posredujejo študentsko delo. Po mnenju študentov študentsko delo državi koristi zaradi socialne blaginje, ki jo mladi zaradi dela uživajo. Gre predvsem za to, da študentje potrebujejo manj socialne pomoči in štipendij, saj sami poskrbijo za svoje izobraževanje in preživljanje. Študentsko delo prispeva sredstva tudi v državni proračun, kar je tudi ena izmed prednosti za državo, ki jo opredelijo vse tri skupine vprašanih. Študentje so kot prednost za državo izpostavili tudi manjšo obremenitev državnega proračuna, saj niso upravičeni do izplačil za bolniški dopust, porodniško in ostalih pravic iz naslova socialnega zavarovanja, vendar se moramo zavedati, da študentom te pravice niso omogočene, ker se za študentsko delo ne plačuje prispevkov za socialno zavarovanje, torej iz tega naslova niti ne prispevajo v državni proračun. Zanimiva je interpretacija prednosti za državo s strani ene izmed agencij za zaposlovanje, da država s pridobivanjem sredstev iz naslova študentskega dela prelaga stroške študentskih domov in štipendiranja na gospodarski sektor. S sprejetjem Zakona o uravnoteženju javnih financ se je delež iz koncesijske dajatve, ki je namenjen

študentskim domovom in štipendijam še povečal in s tem je država še v večji meri preložila odgovornost za stroške na sektor gospodarstva.

3. *Kakšne so po vašem mnenju glavne slabosti študentskega dela?*

Tudi to vprašanje je bilo razdeljeno na tri kategorije, slabosti za študente/dijake, pogloblitve slabosti za delodajalce ter slabosti za državo.

a) Slabosti za študente

AGENCIJE ZA POSREDOVANJE ŠTUDENTSKEGA DELA

Glavne slabosti, ki jih študentsko delo predstavlja **za študente**, so po mnenju agencij naslednje:

- opravljeno delo se ne šteje v delovno dobo
- slabo urejeno izplačevanje plačil – zaradi plačilne nediscipline lahko nakazila študentom zamujajo, če agencija, ki je posredovala delo ne založi zaslужka.
- nekateri študentje raje delajo kot študirajo

Med odgovori je bilo zaslediti tudi zelo pomemben očitek, da študentsko delo ne služi svojemu prvotnemu namenu, saj le-to za mlade predstavlja oviro pri rednem zaposlovanju.

DELODAJALCI

Delodajalci so izpostavili kar nekaj slabosti oziroma negativnih učinkov, ki jih ima študentsko delo **za študente** same:

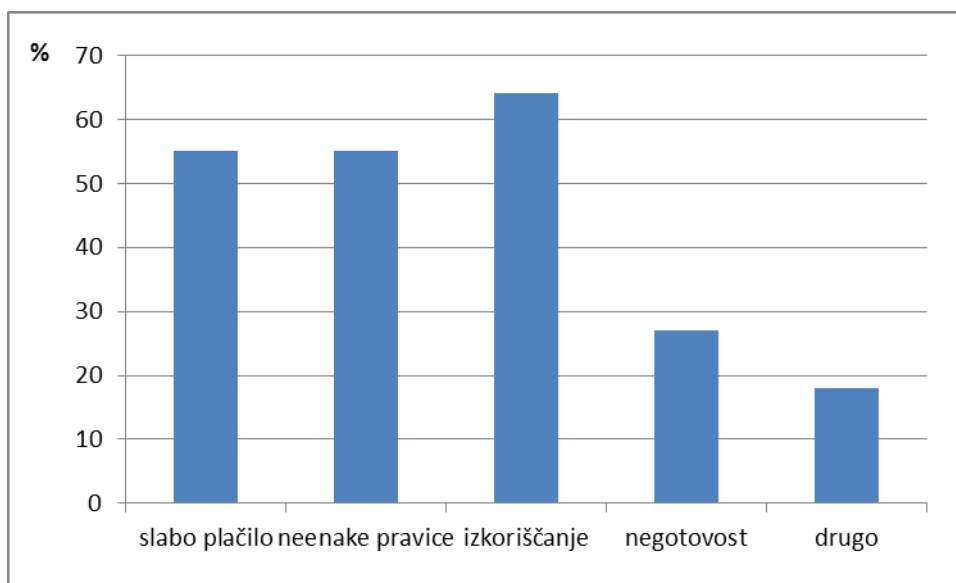
- slabša varnost - možnost, da delodajalec kadarkoli, brez obrazložitve preneha sodelovanje s študentom
- delo se ne šteje v delovno dobo in študentje ne morejo uživati pravic iz naslova socialnega zavarovanja
- izkoriščanje študentov s strani nekaterih delodajalcev
- neplačevanja dela s strani nekaterih delodajalcev
- omejevanje možnosti rednega zaposlovanja
- manj časa za študij ter fiktivni vpisi samo zaradi statusa

ŠTUDENTJE

Glavne slabosti oziroma negativni učinki študentskega dela **za študente** so združeni v 4 skupine:

- slabo plačilo (kar vključuje nizke urne postavke, tveganja za neizplačilo ali zavlačevanje z izplačilom)
- neenake pravice (delodajalec ne plača nadomestila za malico in prevoz, študentje niso upravičeni do socialnega zavarovanja in pravic, ki izhajajo iz tega naslova, opravljeno delo se ne šteje v delovno dobo, prav tako delodajalci pridobljenih izkušenj ne upoštevajo kot formalno pridobljene izkušnje)
- izkoriščanje (zaposlovanje študentov na delovna mesta, ki bi jih morali zasedati redno zaposleni, po zaključku statusa v večini primerov ni možnosti zaposlitve na istem delovnem mestu, zato študentje podaljšujejo status)
- negotovost (delodajalec ima možnost kadar koli, brez posledic, prekiniti delovno razmerje)
- drugo (zanemarjanje študija, predolgo podaljševanje študija)

Graf 4.4: Slabosti študentskega dela za študente same - mnenje študentov



Vse tri skupine vprašanih so izpostavile kar nekaj slabosti oziroma negativnih učinkov študentskega dela za študente. Med najbolj pogostimi je dejstvo, da se delo opravljeno preko študentske napotnice ne šteje v pokojninsko dobo. Nekateri študentje, ki opravljajo študentsko delo s polnim delovnim časom, to so predvsem tisti, ki si podaljšujejo status študenta zaradi bojazni pred izgubo dela in s tem dohodka, so torej na nek način zaposleni, pa vendar uradno niso zaposleni, saj se jim delo in prihodek ne štejeta v delovno dobo in osnovo za izračun pokojnine. Omenjen je tudi izpad drugih pravic, ki jih sicer imajo redno zaposleni (plačilo nadomestila za malico in prevoz, pravice iz socialnega varstva). Problem za študente, ki so ga izpostavile vse tri skupine, so tudi plačila. Že v osnovi je študentsko delo slabše plačano, težave pa se pojavijo pri plačilni nedisciplini delodajalcev. Nekateri študentski servisi, ne pa vsi, založijo zaslužek in nakažejo izplačilo takoj, ko prejmejo potrjen obračun na napotnici, čeprav delodajalec študentskemu servisu še ni poravnal tega zneska. V kolikor študentski servis ne zalaga zaslužkov in delodajalec zamuja s plačilom, študent ne dobi nakazila za opravljeno delo, dokler delodajalec ne poravna obveznosti. Velik problem predstavlja dejstvo, da ni zakonske podlage, ki bi študentu omogočila izterjavo tega zneska, če ga delodajalec ne izplača. Sankcija v tem primeru je le, da študentski servis delodajalca doda na seznam podjetij, ki niso redni plačniki in v primerih, ko kljub urgencam s strani študentskega servisa, plačilo še vedno ni izvedeno, servis na svojih straneh ne objavlja več prostih študentskih mest tega delodajalca. Slabost študentskega dela, ki so jo izpostavili predvsem študentje (glej Graf 4.4) pa je tudi izkoriščanje, predvsem v smislu zaposlovanja študentov na delovna mesta, ki bi jih morali zasedati redno zaposleni. Po zaključku statusa v večini primerov ni možnosti zaposlitve na istem delovnem mestu, zato študentje podaljšujejo status, dokler je to mogoče. S tem pa se oblikuje začarani krog, saj študentje sami sebi oziroma sovrstnikom diplomantom zasedajo delovna mesta.

b) Slabosti za delodajalce

AGENCIJE ZA POSREDOVANJE ŠTUDENTSKEGA DELA

Po mnenju agencij večjih slabosti študentskega dela **za delodajalce** ni, vendar pa je bilo vseeno izpostavljeno, da je največja pomanjkljivost ta, da so študentje in dijaki bolj nezanesljiva delovna sila.

DELODAJALCI

Slabosti, ki so jih **delodajalci** v procesu študentskega dela prepoznali za njih same, so sledeče:

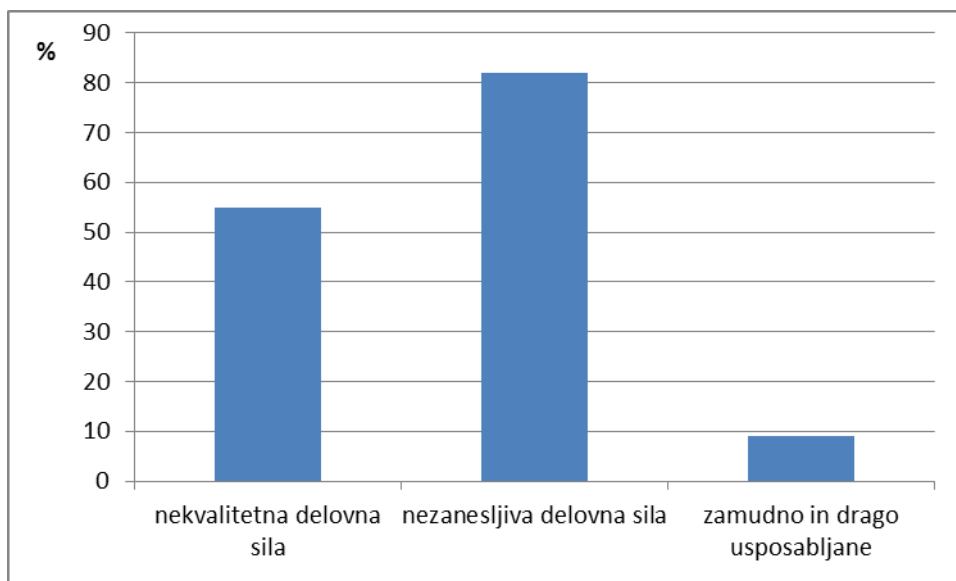
- študentska delovna sila je lahko nezanesljiva
- študent ne odgovarja za kakovost dela
- tveganje zlorabe zaupnih podatkov

ŠTUDENTJE

Slabosti študentskega dela **za delodajalca**, ki so jih prepoznali študentje so združene v 3 skupine:

- nekvalitetna delovna sila (študentje so neodgovorni, neizkušeni)
- nezanesljiva delovna sila (študentje niso vezani s pogodbo in so lahko odsotni ali prenehajo z delom kadar želijo, neredno prihajajo na delo)
- zamudno in drago usposabljanje (ob menjavanju študentov, ko le-tem poteče status)

Graf 4.5: Slabosti študentskega dela za delodajalce - mnenje študentov



Ključna slabost študentskega dela za delodajalce, ki so jo izpostavile vse tri skupine vprašanih je nezanesljiva in neodgovorna delovna sila. Študentje namreč na delovno mesto niso vezani s pogodbo, ki bi jim predpisala, kdaj in koliko časa morajo opravljati določeno delo. Lahko so odsotni, neredno prihajajo na delo, prekinejo sodelovanje, kadar želijo. Tudi odgovornosti niso določene s pogodbo, poleg tega pa študentje navadno niso visoko pripadni organizaciji, v kateri opravljajo delo (odvisno od narave dela in pogostosti menjavanja delovnih mest) in običajno delajo predvsem v lastno korist in ne za korist celotnega podjetja. Seveda imajo nezanesljivost, neodgovornost ter neprimeren odnos do dela posledice na drugem nivoju in si jih študentje, ki iščejo zaposlitev, ki jim bo prinesla pomembne reference ali celo možnost zaposlitve po končanem študiju, ne smejo privoščiti. Po mojem mnenju je ta odnos vzajemen, namreč če delodajalec obravnava študenta kot ostale zaposlene, mu zaupa in ga spoštuje, bo tudi študent razvil zdrav odnos do dela, saj se bo počutil sposobnega in odgovornega. Vsekakor pa vedno obstaja tveganje pri izbiri kandidata, kakor obstaja tudi pri redno zaposlenih, le da slednjih delodajalec ne more odpustiti brez utemeljenega razloga in posledic.

c) Slabosti za državo

AGENCIJE ZA POSREDOVANJE ŠTUDENTSKEGA DELA

Negativni učinki študentskega dela **za državo** so po mnenju agencij za posredovanje dela:

- večja verjetnost sive ekonomije
- večja brezposelnost mladih, saj študentje opravljajo dela na delovnih mestih, katera bi lahko zasedali redno zaposleni delavci; mnenje o brezposelnosti je deljeno, saj bi po mnenju ene od agencij ob ukinitvi študentskega dela le majhen del študentov zamenjali redno zaposleni.

DELODAJALCI

Slabosti, ki so jih delodajalci prepoznali **za državo** so:

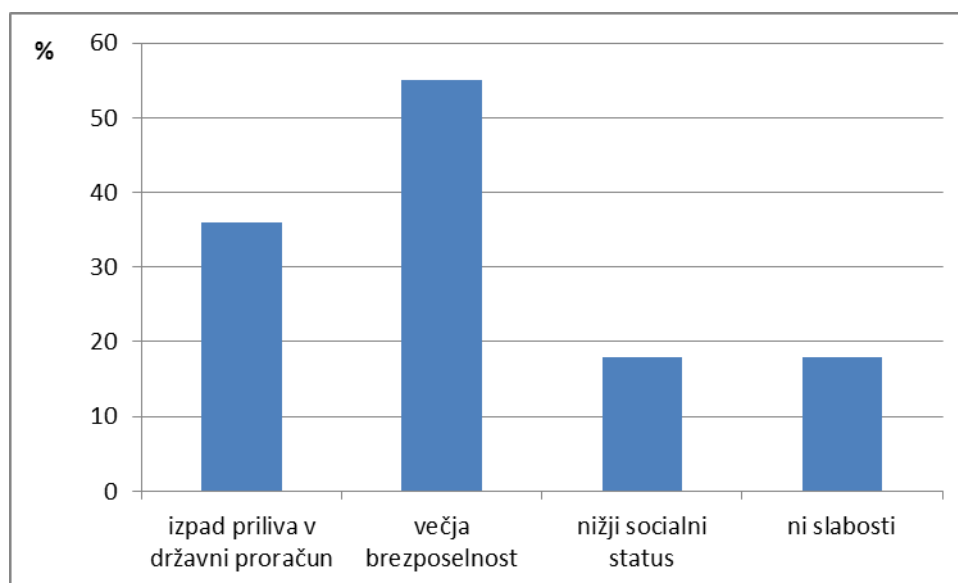
- povečanje brezposelnosti na trgu dela
- manj plačanih prispevkov in davkov v proračun

ŠTUDENTJE

Slabosti študentskega dela, ki so jih študentje prepoznali **za državo**, so razporejene v 4 skupine:

- izpad priliva v državni proračun (izpad davkov, dohodnine, prispevkov iz socialnega zavarovanja)
- večja brezposelnost (študentje zasedajo mesta, katera bi lahko opravljali redno zaposleni, premalo je delovnih mest, slabi delovni pogoji)
- nižji socialni status državljanov (izkoriščanje študentov, slabi pogoji)
- slabosti ni (študentsko delo na državo nima negativnih učinkov)

Graf 4.6: Slabosti študentskega dela za državo - mnenje študentov



Poglavitno slabost, ki so jo izpostavile vse skupine sodelujočih, je večja brezposelnost. Predvsem gre za povečevanje brezposelnosti mladih, saj se ti po zaključeni izobrazbi težko vključijo na trg dela. Predvsem v starostni skupini nad 25 let prihaja do pojava začaranega kroga, v katerem so ujeti študentje (bodoči diplomanti in iskalci zaposlitve) in diplomanti, torej študentje, ki so šolanje že zaključili. Študentje si podaljšujejo status, med drugim tudi s fiktivnimi vpisi, saj ne želijo izgubiti delovnega mesta, katerega trenutno zasedajo, medtem ko na drugi strani čakajo diplomanti, da bi zasedli ta delovna mesta. Vprašanje, ki se pojavi, je, ali bi na to delovno mesto delodajalec res zaposlil diplomanta, ki je pravkar zaključil izobraževanje, če bi se možnost študentskega dela nenadoma ukinila. Morda bi prerazporedili delo ali zaposlene v podjetju, morda pa bi se odločili zaposliti nekoga z delovno zgodovino in izkušnjami. Na tem mestu je potrebna dodatna spodbuda s strani države, da bodo mlade diplomante na trgu dela za delodajalce postali bolj »privlačni«. Eden izmed teh ukrepov je že opisani program Absolvent - aktiviraj in zaposli se!, ki je korak v pravo smer. Poleg omenjene slabosti za državo, so sodelujoči v raziskavi izpostavili tudi verjetnost sive ekonomije, saj se akterji zavedajo pomanjkanja nadzora na področju študentskega dela in s tem povečano možnost za zlorabe. Problem, ki so ga omenili delodajalci in študentje je tudi izpad priliva v državni proračun. Študentje, ki opravljajo delo, s tem

služijo, pa vendar se iz tega naslova v državni proračun ne izteka veliko sredstev, saj so študentje izvzeti iz plačevanja prispevkov za socialno zavarovanje.

4. *Zakaj po vašem mnenju ni bil sprejet predlog zakona o malem delu?*

AGENCIJE ZA POSREDOVANJE ŠTUDENTSKEGA DELA

Predlog zakona o malem delu je bil po mnenju agencij za posredovanje dela slab iz več razlogov:

- vse omejitve, ki so jih snovalci zakona postavili; študentsko delo naj bi bilo vendar fleksibilno, kar pa bi s tem zakonom onemogočili
- mešanje študentskega dela z upokojenci in brezposelnimi; študentje s študentskim delom namreč pridobivajo izkušnje, vstopajo na trg delovne sile, kar jim pomaga, da se vključijo, medtem ko upokojencem ni treba prodreti na trg in jim po mnenju agencij za posredovanje dela ni potrebno več delati

V splošnem so bile agencije za posredovanje študentskega dela oziroma študentski servisi najglasnejši nasprotniki Zakona o malem delu. Očitali so mu vrsto nepravilnosti in nedodelanosti, od omejitev dela za študente in zgornje meje za plačila, nerealne možnosti nadzora in podobno. V vprašalniku so bili zelo skopi z odgovori na vprašanje, zakaj po njihovem mnenju zakon ni bil sprejet. Delno to lahko pripišemo tudi neaktualnosti teme, saj je od burnih razprav in referendumov pa do vprašalnika preteklo že dve leti in je bila zadeva že malce pozabljena. Vseeno pa sem mnenja, da je bilo v ozadju nestrinjanja z zakonom poglavitno predvsem tudi dejstvo, da bi bili študentski servisi v veliki meri prikrajšani za prihodek od študentskega dela, saj bi se delež iz dajatve, ki bi bil namenjen agencijam, občutno zmanjšal, kar pa vsekakor ni v njihovem interesu.

DELODAJALCI

Po mnenju delodajalcev, ki so v vsakdanjiku soočeni s procesom študentskega dela, predlog zakona o malem delu ni bil sprejet, ker je:

- bil nedodelan, nejasen
- sprožil strah, da bi malo delo izpodrinilo »veliko« delo, torej redne zaposlitve
- združeval delo študentov, brezposelnih in upokojencev
- omejil število delovnih ur in znesek plačil

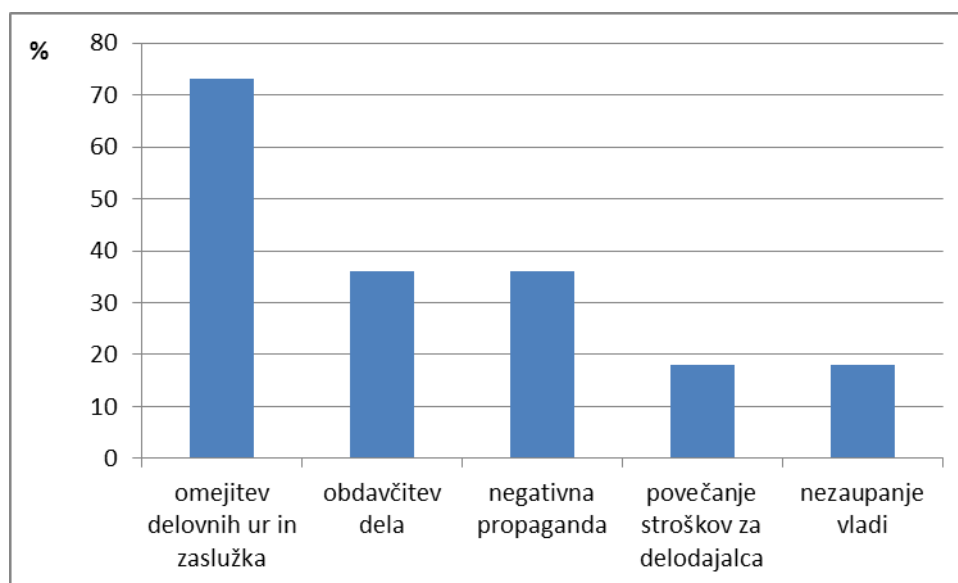
Tudi delodajalci so izpostavili podobne razloge za nesprejetje zakona o malem delu kot agencije, vendar se zdi, da gre pri odgovorih bolj za povzemanje vsega, kar je bilo na račun razprave o malem delu slišane, kot pa zastopanje idej delodajalcev. Še posebej izstopa ideja, da bi malo delo izpodrinilo redne zaposlitve, kar za delodajalce same ne bi predstavljalo problemov, saj je le-to za njih ugodneje z vidika stroškov in fleksibilnosti. Slabost za delodajalce bi predstavljala le omejitev delovnih ur in števila študentov glede na redno zaposlene, saj nekateri delodajalci zaposlujejo več študentov kot redno zaposlenih delavcev.

ŠTUDENTJE

Mnenja študentov o razlogih, zakaj ni bil sprejet predlog zakona o malem delu, so razporejena v 5 skupin:

- omejitev delovnih ur in zaslužka
- obdavčitev dela
- negativna propaganda (tudi zavajanje javnosti s strani različnih interesnih skupin z napačno interpretacijo zakona)
- višji stroški za delodajalca
- nezaupanje vladi

Graf 4.7: Razlogi za nesprejetje zakona o malem delu - mnenja študentov



Študentje so v prvi vrsti izpostavili omejitev delovnih ur in zaslužka (glej Graf 4.7), saj bi to za njih same predstavljalo manj dela in posledično manj zaslužka, ki pa nekaterim študentom predstavlja ne samo luksuz, ampak vir preživetja. Izpostavili so še obdavčitev dela in tudi povečanje stroškov za delodajalca, vendar pa sta zanimiva predvsem dva odgovora, in sicer negativna propaganda ter nezaupanje vladi. Več kot 30 % vprašanih študentov je mnenja, da je eden izmed razlogov za nesprejetje zakona o malem delu tudi negativna propaganda, ki je spremljala razpravo o zakonu. Eden izmed študentov je celo zapisal, da so določene interesne skupine napačno interpretirale zakon in s tem zavajale javnost. Kot sem že omenila, so bile agencije za posredovanje dela in pa tudi sama Študentska organizacija Slovenije najglasnejši nasprotnik sprejetja zakona o malem delu in ob vseh konferencah, shodih in obvestilih, ki so jih pisali študentom, je bilo res čutiti, da je v ozadju nek lasten interes, skupen tem organizacijam, torej preprečitev izgube sredstev. V vsej poplavi očitkov in odgovorov nanje s strani države pa so se znašli študentje, ki so želeli le dobro zase in so zato verjeli inštitucijam, ki bi se prvotno morale boriti za interese študentov in zato niso zaupali vladi.

Vse tri skupine vprašanih so izpostavile podobne razloge za nesprejetje zakona o malem delu. Po mojem mnenju je razlog za tako burne odzive tudi ta, da je bil to prvi konkretniji poskus ureditve študentskega dela in s tem tudi omejevanje le-tega, kar pa je privedlo do negativnih odzivov. Vsekakor bi oziroma bodo vsakršni premiki, ki bodo vpeljani v sistem študentskih del, pomenili spremembe za vpletene, ki bodo morali zapustiti vsak svoj položaj, ki so ga do sedaj lahko vsak po svoje izkoriščali brez posledic. Zakon o malem delu je bil korak v smer ureditve področja študentskega dela, na kar pa v trenutku priprave zakona niso bili pripravljene ne študentje, ne delodajalci in ne agencije za posredovanje dela.

5. Kako ocenjujete povečanje koncesijske dajatve in njeno prerazporeditev? Bo ta ukrep imel pozitivne ali negativne učinke in za koga?

AGENCIJE ZA POSREDOVANJE ŠTUDENTSKEGA DELA

Po mnenju agencij za posredovanje začasnih in občasnih del bo sprememba imela predvsem negativne posledice za študente in delodajalce:

- manj študentskega dela
- manjše urne postavke
- večji strošek za delodajalce
- propad nekaterih manjših študentskih servisov

Positivne posledice zvišanja koncesijske dajatve bo občutila samo država, zaradi večjega priliva v proračun. Po mnenju ene izmed agencij je z novo razdelitvijo koncesnine država spet preložila svoje obveznosti na druge. Tako bodo študentje, ki delajo, financirali tiste, ki imajo štipendije. Poleg tega je po njihovem mnenju verjetno, če bodo ustanovili sklad za štipendije, da denar ne bo šel samo za štipendije, ampak se bodo iz tega denarja financirali tudi zaposleni na skladu.

DELODAJALCI

Delodajalci, ki zaposlujejo študente, so prepoznali tako negativne kot tudi pozitivne učinke zvišanja koncesijske dajatve, in sicer so mnenja, da bodo posledice sledeče:

- negativne posledice za študente, kot so omejevanje števila študentov in nižanje plačil študentom
- pozitivni učinki za študente so dodatna večja sredstva za namen štipendiranja
- negativni učinki za delodajalca so višji stroški

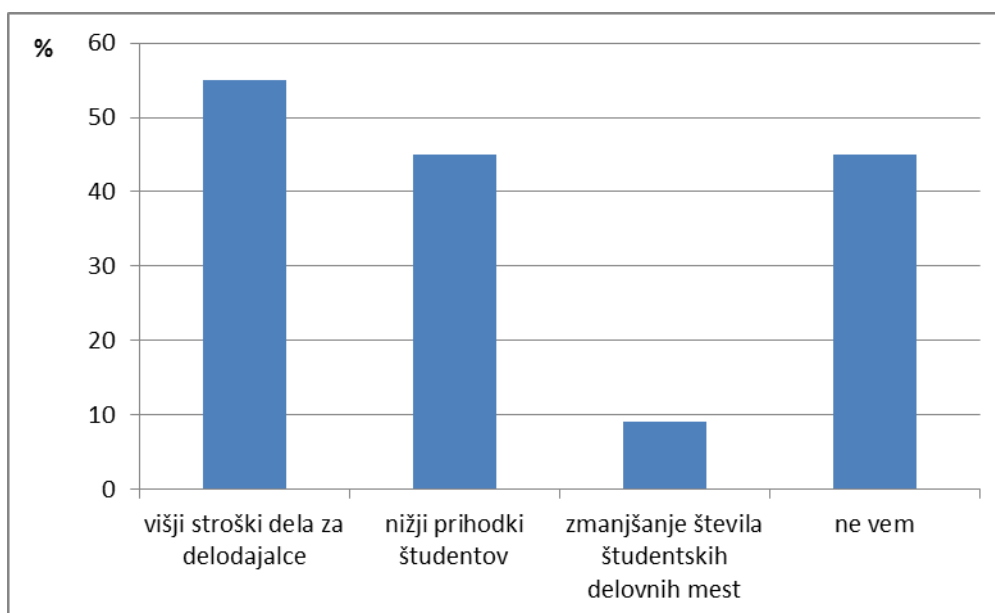
V eni od agencij so mnenja, da bo ukrep dolgoročno pozitiven za vse udeležene, razen za podjetja, ki zaposlujejo veliko študentov, saj je možno, da zvišanja stroškov v tej meri ne bodo mogli preživeti.

ŠTUDENTJE

Posledice zvišanja koncesijske dajatve, ki so jih študentje prepoznali predvsem kot negativne, so razdeljene v sledeče skupine:

- višji stroški dela za delodajalce
- nižji prihodki študentov (nižanje urne postavke)
- zmanjšanje števila študentskih delovnih mest
- ne vem

Graf 4.8: Posledice zvišanja koncesijske dajatve - mnenja študentov



Vse tri skupine vprašanih so podale precej podobne razloge, in sicer so izpostavile višanje stroškov za delodajalce, posledično nižanje urnih postavk in prihodkov študentom ter tudi zmanjšanje števila študentskih delovnih mest. Odgovori so povsem pričakovani, saj je povečanje koncesijske dajatve precej povečalo stroškovno obremenitev delodajalca, ki pa bo slej ko prej to obremenitev prenesel na izplačila študentom, saj se jim sicer študentsko delo ne izplača. Agencije za posredovanje dela so izpostavile tudi negativni učinek za nekatere manjše študentske servise, saj ob prerazporeditvi sredstev iz dajatve, torej zmanjšanju sredstev, ki so namenjeni njim, ne bodo mogli preživeti. Po mnenju delodajalcev bodo pozitivne posledice občutili tudi študentje, saj nova prerazporeditev sredstev pomeni večji priliv sredstev v sklad, ki je namenjen za štipendije. Prav do tega pa so bolj kritične agencije za posredovanje študentskega dela, ki so mnenja, da s tem država prelaga odgovornost za štipendije na ramena gospodarskega sektorja. Velik delež študentov je na vprašanje odgovorilo »ne vem« (glej Graf 4.8), kar pa je verjetno posledica več dejavnikov, in sicer da tematika ob sprejetju zakona ni bila medijsko tako odmevna kot na primer predlog zakona o malem delu in o sami tematiki niti niso bili zadostno obveščeni ali pa jih sama tematika niti ne zanima preveč.

6. Kaj bi bilo po vašem mnenju potrebno spremeniti v sistemu študentskih del v Sloveniji?

To vprašanje je vprašanim ponudilo možnost izraziti lastno mnenje oziroma želje, v katero smer bi bilo potrebno usmeriti sistem študentskih del. Vsak od vprašanih ima lastno prepričanje in lastne interese, zato je bilo pričakovati, da se bodo odgovori precej razlikovali in bo med njimi težko vleči vzporednice ali jih združevati v sklope s sorodnimi mnenji, saj so nekatera med njimi nasprotujoča. Za vsako skupino vprašanih so zato navedena vsa mnenja o spremembah, ki so jih podali.

AGENCIJE ZA POSREDOVANJE ŠTUDENTSKEGA DELA

- Študentsko delo naj se ukine. Poenostavi naj se zaposlovanje za določen čas. Študentje naj delajo kot vsi ostali, plačujejo naj prispevke, dohodnino, teče naj jim delovna doba.

- Študentsko delo naj ostane takšno kot je oziroma kot je bilo pred leti, spremembe v zadnjem času so nepotrebne.
- Študentje naj za študentsko delo plačujejo prispevke za pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje in naj se šteje v delovno dobo.
- Študentsko delo ni potrebno v takšni obliki, da študentje bogatijo, ampak naj temelji pridobivanju izkušenj, spoznavanju trga: predvsem bi morale ostati fleksibilna oblika dela.
- Študentsko delo je v principu v redu, vendar pa bi morale služiti svojemu prvotnemu namenu, to je: pridobivanje delovnih izkušenj in dohodek študentov in dijakov; študentsko delo ne bi smelo biti nadomestilo redni zaposlitvi.

DELODAJALCI

- Spremeniti je potrebno zakonsko regulacijo študentskega dela. Problem bi morali reševati v sodelovanju z državo. Delodajalci bi morali določiti katera delovna mesta so namenjena izključno za študente, ne pa da s študenti pokrivajo tudi »redna« delovna mesta.
- Potrebno bi bilo večje sodelovanje šol, fakultet in delodajalcev - podjetij (delovne prakse, bodoča zaposlovanja).
- Študentsko delo bi bilo potrebno omejiti, kar bi prispevalo k hitrejšemu in kvalitetnejšemu študiju.
- Iz procesa je potrebno izključiti študentske servise, ker so nepotrebni. S tem bi zaslužila država, delodajalci in študentje pa ne zgubijo nič.
- Potrebno bi bilo omejiti maksimalno število ur, ki jih lahko študent oddela na tedenski ravni. Na ta način bi za redna dela, ki obsegajo 160 ur, delodajalci bili prisiljeni zaposliti nekoga s pogodbo o zaposlitvi. S tem bi se sicer spet povečali stroški dela, vendar pa bi delodajalci imeli zanesljivejše in učinkovitejše kadre.

ŠTUDENTJE

- Študentsko delo bi se moralo šteti v pokojninsko dobo.

- Povečati bi bilo treba število kadrovskih štipendij, saj bi od tega imeli koristi študentje in podjetja.
- Omejiti bi bilo potrebno obseg dela in število študentov, ki opravljajo delo pri delodajalcu (s tem bi se odprlo več prostih mest za redne zaposlitve).
- Študentsko delo bi bilo potrebno omejiti na stroko za katero se študent izobražuje, razen za kratkotrajna, preprosta dela.
- Potrebno je zagotoviti več štipendij, da bi študentje študirali in zagotoviti več delovnih mest, da bi se zaposlili po končanem študiju.
- Potrebno je zvišati urno postavko oziroma določiti dovolj visoko minimalno urno postavko.
- Študentje bi morali biti upravičeni do plačila dodatka za prevoz in malico.
- Študentsko delo bi moralo biti organizirano kot nekakšno »pripravništvo«, da študentje tekom dela pridobijo potrebne kompetence, po končanem študiju pa v kolikor ustrezajo kriterijem, dobijo pogodbo o zaposlitvi.
- Potrebno je spremeniti delovanje študentskih servisov, saj le-ti bogatijo na račun študentov in dijakov.
- Potrebno bi bilo spremeniti zakonodajo v smeri, da študentje ne bi plačevali akontacije dohodnine od študentskega dela.
- Študentje bi morali imeti enake pravice in pogoje dela kot redno zaposleni delavci.
- Potrebno je uvesti večji nadzor nad izdajanjem napotnic, zaradi zlorab.

Kljub nasprotju interesov in različnim mnenjem, se v predlogih vseh treh vprašanih skupin lahko najde skupne točke. V prvi vrsti že samo dejstvo, da so vsi podali veliko predlogov, nakazuje na skupno željo vseh treh skupin, da se področje študentskih del spremeni oziroma uredi. Skupna rdeča nit sprememb pa je želja po omejitvi študentskega dela ter omogočanju študentom da študirajo in ne delajo (predlog o povečanju štipendij) predvsem iz razloga, da bi študentje hitreje diplomirali in nato prešli v sfero dela, ter da bi jim bila omogočena delovna mesta, ki jih trenutno zasedajo študentje. Vsi se zavedajo, da je študentsko delo nekako ušlo izpod nadzora, ki ga

pravzaprav ni nikoli bilo in ne služi več prvotnemu namenu, to je občasnim kratkoročnim zaposlitvam, počitniškim delom, ki študentom in dijakom omogočijo dodaten zaslužek (ne vira preživetja), delodajalcem pa omogočijo hitro in fleksibilno obliko krpanja nenadnih povišanih potreb po delu. Vsem je skupna želja, da bi študentsko delo služilo kot vir pridobivanja izkušenj, spoznavanja s trgom dela, ne pa nadomestilo rednim zaposlitvam. Vse tri sodelujoče skupine vprašanih so tudi mnenja, da bi morali študentje plačevati prispevke in bi se delo štelo v pokojninsko dobo. Glede na trend podaljševanja študija in nato problematičnemu vstopu na trg dela, se mladi relativno pozno vključijo v sistem socialnih zavarovanj in pokojninske dobe, kar pa predstavlja tako problem mladim, ki bodo zaradi zakonsko določene delovne dobe, morali delati do pozne starosti, preden se bodo lahko upokojili, problem pa predstavlja tudi državnemu proračunu, saj se zaradi izpada prispevkov na račun študentskih del namesto rednih zaposlitev večja proračunska luknja predvsem v pokojninski blagajni. Zanimivi so tudi predlogi o sodelovanju fakultet z delodajalci, povečanju števila kadrovskih štipendij ter oblikovanju študentskega dela kot nekakšnega »pripravnništva«, ki pa spet izvirajo iz želje, da bi se študentje po končani izobrazbi lažje vključili v trg dela in dobili zaposlitev.

5 SKLEP

Študentsko delo je že desetletja prisotno na slovenskem trgu dela, a se zdi, da je v zadnjih dvajsetih letih preraslo prvotni koncept in namen ter s tem močno vplivalo na vse udeležence v njegovem procesu. Glede na tendenco spreminjanja razmer na trgu dela in v gospodarstvu samem, je država precej pozno zaznala, kako pomembna je ureditev področja in tako zamudila najprimernejši čas uvajanja sprememb in urejanja področja študentskega dela, zato je študentsko delo ušlo izpod nadzora, ki ga pravzaprav nikoli ni bilo.

Pa vendar stanje ni tako negativno, kot se zdi na prvi pogled, saj je raziskava pokazala, da tako študentje kot tudi delodajalci in agencije, ki posredujejo študentsko delo, prepoznajo vrsto prednosti in tudi slabosti študentskega dela za vse udeležene v procesu, kar potrjuje mojo prvo hipotezo, da študentje, delodajalci in agencije, ki

posredujejo delo, študentsko delo ocenjujejo v enaki meri pozitivno in negativno. Pri tem je potrebno upoštevati, da vzorci vprašanih niso bili reprezentativni in zato sklepa ne moremo posplošiti na celotno populacijo. Študentsko delo tako še vedno služi namenu, da imajo študentje in dijaki možnost zaslužka, ki pa je bil prvotno mišljen kot dodatni zaslužek in ne vir preživetja ali vir dohodka za možnost izobraževanja, kar danes pomeni nekaterim študentom. Prav tako študentsko delo služi delodajalcem kot možnost hitrega in fleksibilnega odziva na nenadno povečano potrebo po delu, a na drugi strani to možnost mnogo kateri izkoriščajo in izrabljajo za zaposlovanje študentov na mesta, ki bi jih sicer morali zasedati redno zaposleni. Študentsko delo resda ponuja študentom možnost spoznavanja trga dela, pridobivanje izkušenj in s tem lažjo zaposljivost po zaključenem izobraževanju, vendar jim to isto študentsko delo do določene mere onemogoča pridobivanje prve zaposlitve, saj so mesta, na katera bi se lahko zaposlili, zasedena s strani študentov, ki namenoma ne zaključijo študija in si tako podaljšujejo status.

Stanje kakršno je, je predvsem posledica zakonske neurejenosti samega področja študentskega dela in pomanjkanja nadzora, kar je ponudilo možnost izkoriščanja te oblike dela vsake strani vpletenih v svoj prid, ne glede na posledice za ostale vpletene. Kot sem že omenila, je država relativno pozno prepoznala resnost situacije, saj smo šele leta 2010 dobili prvi predlog zakona, ki bi urejal področje študentskih del, ki pa je naletel na precej negativen odziv javnosti. Delno gre negativen odziv pripisati dejstvu, da imamo ljudje v svoji naravi precejšen odpor do sprememb, sploh če gre za spremembe na slabše, kot so nekateri doumeli omejitve, ki jih je zakon predlagal. Zakon je bil zavržen na referendumu, vendar ne samo zato, ker bi bil predlog tako slab, nedodelan ali zaradi negativne propagande. Seveda je vse to pripomoglo, vendar je bil po mojem mnenju zakon zavržen tudi zato, ker vpletene strani niso bile pripravljene na spremembe. Šele v času, ko je Vlada RS dala predlog zakona v javno razpravo, so se prvič začeli premiki v razmišljanju, da so na tem področju potrebne spremembe, a nihče še ni vedel, kakšne naj bi bile, le niso bili zadovoljni s tistim kar je bilo ponujeno. Naslednje spremembe, ki jih je prinesel Zakon o uravnoteženju javnih financ, in sicer zvišanje koncesijske dajatve, so že naletele na manjši odpor, kljub temu,

da se je za delodajalce študentsko delo podražilo. Razlika je bila med drugim tudi v medijski odmevnosti ukrepa, saj je bilo le-te precej manj, kot pri predlogu zakona o malem delu, vendar so po mojem mnenju akterji v zgodbi študentskega dela že imeli v zavesti, da so spremembe na tem področju pomembne in potrebne. V moji raziskavi sem na vprašanje o tem, kaj bi bilo potrebno spremeniti v sistemu študentskih del v Sloveniji prejela množico različnih odgovorov, kar je posledica tega, da vpletene strani razmišljajo o potrebnih spremembah in se zavedajo ključnega pomena ureditve področja študentskega dela. Že samo dejstvo, da je nabor odgovorov na to vprašanje tako raznolik in obsežen, potrjuje mojo drugo hipotezo, da študentje, delodajalci in agencije, ki posredujejo študentska dela, niso zadovoljni s trenutno ureditvijo študentskih del in so mnenja, da so na tem področju potrebne spremembe. Kljub temu, da je vsaka skupina vprašanih zastopala svoje interese, so predlogom skupne želja po omejitvi študentskega dela, po zmanjšanju izrabljanja le-tega za nadomeščanje rednih zaposlitev ter in omogočanju lažjega prehoda mladih diplomantov iz procesa izobraževanja v sfero dela.

Na mizi Vlade RS je nov zakon, ki bo urejal področje študentskih in dijaških del, in sicer Zakon o občasnem in začasnem delu dijakov in študentov, ki ponuja nekaj rešitev na predloge, ki so jih izpostavili vprašani v moji raziskavi, predvsem z vidika omejevanja števila ur študentskih del ter vključevanja v socialna zavarovanja in pokojninsko dobo. Predlog zakona ponuja pomemben vidik sprememb na področju določanja minimalne urne postavke, ki se bo določala na podlagi povprečne plače zaposlenih, saj se bo s tem izboljšal socialni status študentov in na drugi strani omejila možnost izkoriščanja študentov s strani delodajalcev, za slabo plačana dela. Celotna zasnova zakona gre v smeri, da bo študentsko delo še vedno ostalo fleksibilna oblika dela, vendar zaradi omejitve in višjih stroškov za delodajalce, stroškovno ne bo več konkurirala rednemu zaposlovanju. Odzivi vpletenih in javnosti na sploh so obetajoči. Zdaj je na potezi država, da zakon potrdi in še bolj pomembno je, da ga začne izvajati. Prav tako pa so na potezi študentje, delodajalci in tudi agencije za posredovanje študentskih del, da sprejmejo spremembe in se zavedajo, da se bo vsak moral odreči delčku svojega načina

izkoriščanja prejšnjega sistema študentskih del, ki je bil nenadzorovan, da se bo lahko vzpostavil nov, zdrav sistem, ki bo na koncu koristil vsem.

Opravljena raziskava je omogočila vpogled v dožemanje in doživljanje študentskega dela s strani najbolj vpletenih. Pridobljeni odgovori, predvsem predlogi za spremembe, nam pokažejo, česa si udeleženci želijo, kaj bi bilo potrebno spremeniti in nam dajejo možnost, da potegnemo vzporednice z novim predlogom zakona, ki bi uredil določene zahteve, vendar pa bi za bolj natančne podatke in mnenja potrebovali večji vzorec sodelujočih v raziskavi, ki bi nam omogočal posploševanje rezultatov na celotno populacijo. Za še boljšo sliko vpliva študentskih del, predvsem na študente, bi bilo potrebno preveriti tudi povezave med opravljenim delom, pridobljenimi izkušnjami in njihovo dejansko uporabo pri nadaljnji zaposlitvi, torej, koliko delodajalci dejansko upoštevajo pridobljene izkušnje študentov. Za celotno sliko sistema študentskih del v Sloveniji pa bi bilo potrebno predstaviti tudi vidik države, ki je četrta vpletena stranka v procesu študentskih del, saj le-ta s svojim delovanjem in usklajevanjem s socialnimi partnerji narekuje, kako se bodo procesi študentskih del odvijali v prihodnosti.

6 LITERATURA

1. Agencija M servis. 2012. *Študentsko delo se bo podražilo*. Dostopno prek: <http://www.mservis.si/o-druzbi/novice/studentsko-delo-se-bo-podrazilo> (12. september 2014).
2. E-študentski servis. 2014a. *Pogosta vprašanja*. Dostopno prek: <http://www.studentski-servis.com/podjetja/pogosta-vprasanja#1-1> (12. september 2014).
3. --- 2014b. *Obremenitev in stroški študentskega dela*. Dostopno prek: <http://www.studentski-servis.com/studentsko-delo/obremenitev-in-stroski-studentskega-dela> (12. september 2014).
4. Eurostat. 2009. *Young people - education and employment patterns*. Dostopno prek: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Young_people_-_education_and_employment_patterns (25. januar 2012).
5. Evropska komisija. 2013. *Zaposlovanje: Komisija predlaga predpise za uresničevanje pobude za zaposlovanje mladih*. Sporočilo za medije. Dostopno prek: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-217_sl.htm (12. september 2014).
6. Evropski sklad za regionalni razvoj. 2014. *Po diplomi takoj do zaposlitve: program Absolvent – aktiviraj in zaposli se!*. Dostopno prek: <http://www.eu-skladi.si/skladi/primeri-dobrih-praks/op-ropi/po-diplomi-takoj-do-zaposlitve-program-absolvent-2013-aktiviraj-in-zaposli-se> (13. september 2014).
7. Gospodarska zbornica Slovenije. 2014. *Stališče GZS do predloga zakona o začasnem in občasnem delu dijakov in študentov*. Dostopno prek: http://www.gzs.si/slo/skupne_naloge/staliska_in_komentarji/64352 (13. september 2014).
8. Ignjatovič, Miroljub in Martina Trbanc. 2009. Zaposlovanje in brezposelnost mladih: aktivni, fleksibilni in prilagodljivi. V *Med otroštvom in odraslostjo : analiza položaja mladih v Sloveniji 2009*, ur. Tatjana Rakar in Urban Boljka, 39–55. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad Republike Slovenije za mladino: Inštitut Republike Slovenije za socialno varstvo.

9. International Labour Organisation. 2013. *Global employment trends for youth 2013*. Dostopno prek: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_212899.pdf (19. september 2014).
10. Kristan, Tina. 2012. Študentsko delo bo od junija dražje. *Delo*, 15. maj. Dostopno prek: http://www.delo.si/novice/slovenija/studentsko-delo-bo-od-junija-drazje_2.html (20. avgust 2012).
11. Lukič, Goran. 2010. *Resnica o malem delu: Malo delo v EU ...* Dostopno prek: http://zsss-sindikar.si/index.php?option=com_content&view=article&id=70:resnica-o-malem-delu-malo-delov-eu- (13. september 2014).
12. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2010. *Malo delo - Komu je namenjeno in katere pravice prinaša*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/malo_delo_www.pdf (13. september 2014).
13. --- 2014a. *Posredovanje zaposlitve in zagotavljanje dela*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/posredovanje_zacasnih_in_obcasnih_del_dijakom_in_studentom_ter_opravljanje_dejavnosti_zagotavljanja_dela_delavcev_uporabniku/ (12. september 2014).
14. --- 2014b. *Predlog zakona o občasnem in začasnem delu dijakov in študentov*. Predpisi v pripravi. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/predpisi_v_pripravi/ (14. september 2014).
15. Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo. 2007. *Evroštudent 2007*. Dostopno prek: http://www.mizs.gov.si/fileadmin/mizs.gov.si/pageuploads/Visoko_solstvo/evrostudent_si_2007.pdf (12. september 2014).
16. --- 2010. *Evroštudent 2010*. Dostopno prek: http://www.mizs.gov.si/fileadmin/mizs.gov.si/pageuploads/Visoko_solstvo/Eurostudent_SI_2010.pdf (12. september 2014).
17. Mladinsko komunikacijsko informacijsko središče. 2014. *Intervju s predsednikom ŠOS o spremembah Zakona o začasnem delu dijakov in študentov*. Dostopno prek:

- <http://www.mlad.si/novica/2722-Intervju-s-predsednikom-SOS-o-spremembah-Zakona-o-zacasnem-delu-dijakov-in-studentov> (13. september 2014).
18. *Obligacijski zakonik* (OZ-UPB1). Ur. l. RS 97/2007. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=82804> (13. september 2014).
 19. Orr, Kevin. 2001. *From education to employment: The experience of young people in European Union*. European youth forum. Dostopno prek: <http://www.youthforum.org/from-education-to-employment-the-experience-of-young-people-in-the-european-union/> (23. januar 2012).
 20. Pailer, Bruno in Kathleen Thelen. 2010. Institutionalizing Dualism: Complementarities and Change in France in Germany. *Politics & Society* 38 (1): 119–148.
 21. Peterlin, Borut. 2012. Študentsko delo odslej dražje. *Mladina*, 1. junij. Dostopno prek: <http://www.mladina.si/112741/studentsko-delo-odslej-drazje/> (20. avgust 2012).
 22. *Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje*. Ur. l. RS 139/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=77588> (12. September 2014).
 23. Schrøfter Joensen, Juanna. 2007. *Academic and Labor Market Success: The Impact of Student Employment, Abilities, and Preferences*. Dostopno prek: http://www.iza.org/conference_files/TAM_08/joensen_j2613.pdf (19. september 2014).
 24. Statistični urad RS. 2011. *Kako prožen in varen je trg dela v Sloveniji?* Dostopno prek: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4375 (23. januar 2012).
 25. --- 2013. *Statistični letopis 2013. Stopnje brezposelnosti po starostnih skupinah in spolu, 2. četrletje*. Dostopno prek: http://www.stat.si/letopis/2013/12_13/12-13-13.html (11. september 2014).
 26. --- 2014. *Zaposleni glede na delovni čas, po spolu in kohezijskih regijah (v 1000), Slovenija, četrletno*. Dostopno prek: <http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/SaveShow.asp> (19. september 2014).
 27. Strokovno interesno združenje agencij za posredovanje dela. 2010. *Ekonomski vidiki študentskega dela*. Dostopno prek: http://www.sizad.si/resources/files/Ekonomski_vidiki_studentskega_dela_POROCILO.pdf (19. september 2014).

28. Študentska organizacija Slovenije. 2010. *Malo delo velika potuha državi*. Dostopno prek: <http://www.studentska-org.si/novice/malo-delo-velika-potuha-drzavi> (13. september 2014).
29. --- 2014. *Študentsko delo*. Dostopno prek: <http://www.studentska-org.si/studentsko-delo> (12. september 2014).
30. Trbanc, Martina in Dorotea Verša. 2002. Zaposlovanje mladih. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Glazer Jože, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 338–369. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
31. Trbanc, Martina. 2007. Poti mladih v zaposlitev: primerjava Slovenije z drugimi državami EU. V *Zaposljivost v Sloveniji*, ur. Anton Kramberger in Samo Pavlin, 38–63. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
32. Tuttle, Tina, Jeff McKinney in Melanie Rago. 2005. *College Students Working: The Choice Nexus - A Review of Research Literature on College Students and Work*. Dostopno prek: <http://www.indiana.edu/~ipas1/workingstudentbrief.pdf> (19. september 2014).
33. Vlada Republike Slovenije. 2010. *Zakon o malem delu*. Dostopno prek: http://predlagam.vladi.si/webroot/files/709_ZMT-12032010.doc (13. september 2014).
34. *Zakon o delovnih razmerjih* (ZDR-1). Ur. l. RS 21/2013. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=112301> (13. September 2014).
35. *Zakon o dohodnini* (ZDoh-2). Ur. l. RS 117/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2006117&stevilka=5013> (13. september 2014).
36. *Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno* (ZPDZC-1). Ur. l. RS 32/2014. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=117354> (13. september 2014).
37. *Zakon o urejanju trga dela* (ZUTD). Ur. l. RS 80/210. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=201080&stevilka=4304> (13. september 2014).
38. *Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti* (ZZZPB-UPB1). Ur. l. RS 107/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=>

2006107&stevilka=4584 (13. September 2014).

39. Zavod študentska svetovalnica. 2014. *Delo preko študentskega servisa in s.p.* Dostopno prek: <http://www.svetovalnica.com/delo-preko-studentskega-servisa-in-s-p> (12. september 2014).
40. Žižmond, Andrej. 2009. *Registrirana brezposelnost v Sloveniji po stopnji poklicne oz. strokovne izobrazbe (zbirni podatki 1997–2009)*. Dostopno prek: http://www.zizmond.info/cgi-bin/brezposelni_zbirnik.pl (24. januar 2012).

PRILOGA

Priloga A: Vprašalnik o študentskem delu

VPRAŠALNIK O ŠTUDENTSKEM DELU:

1. Za kaj se po vašem mnenju delodajalci odločajo da za opravljanje določenega dela najamejo študente ali dijake?
2. Kakšne so po vašem mnenju glavne prednosti študentskega dela?
 - ZA ŠTUDENTE/DIJAKE:

 - ZA DELODAJALCE:

 - ZA DRŽAVO:
3. Kakšne so po vašem mnenju glavne slabosti študentskega dela?
 - ZA ŠTUDENTE/DIJAKE:

 - ZA DELODAJALCE:

 - ZA DRŽAVO:
4. Zakaj po vašem mnenju ni bil sprejet predlog zakona o malem delu?
5. Kako ocenjujete povečanje koncesijske dajatve in njeno prerazporeditev? Bo ta ukrep imel pozitivne ali negativne učinke in za koga?
6. Kaj bi bilo po vašem mnenju potrebno spremeniti v sistemu študentskih del v Sloveniji?

Najlepša hvala za sodelovanje!