

**UNIVERZA V LJUBLJANI**  
**FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Nina Vengust

Ukrepi aktivne politike zaposlovanja in brezposelnost mladih

Diplomsko delo

Ljubljana, 2009

**UNIVERZA V LJUBLJANI**  
**FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Nina Vengust

Mentor: doc. dr. Miroљjub Ignjatović

Ukrepi aktivne politike zaposlovanja in brezposelnost mladih

Diplomsko delo

Ljubljana, 2009

## UKREPI AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA IN BREZPOSELNOST MLADIH

V svoji diplomski nalogi sem opisala trg delovne sile, položaj mladih na trgu delovne sile, kakšna je anketna brezposelnost mladih v primerjavi z letom 2004. Zanimalo me je, na kaj vse vpliva brezposelnost mladih, kajti v današnjem času je težko dobiti službo v poklicu za katerega si se izobraževal. V tretjem poglavju sem predstavila ukrepe aktivne politike zaposlovanja, kakšne ukrepe, namenjene izključno mladi generaciji imamo v Sloveniji. Predstavila sem Katalog ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leto 2009 ter Lizbonsko strategijo in Evropski mladinski pakt. V svoji diplomski nalogi sem se osredotočila na programe, ki so namenjeni mladim tako v okviru Zavoda za zaposlovanje kot tudi drugih ustanov, ki se ukvarjajo z mladimi. V zadnjem poglavju, sem pred sklepom opisala delovanje študentskih servisov, kako je z zakonom opredeljeno tovrstno delo. S pomočjo raziskave Eurostudent 2007 sem predstavila pozitivne in negativne lastnosti študentskega dela, kako vpliva na posameznike, državo in družbo.

*Ključne besede:* brezposelnost mladih, trg delovne sile, ukrepi aktivne politike zaposlovanja, študentsko delo

## MEASURES OF ACTIVE EMPLOYMENT POLICIES AND YOUTH UNEMPLOYMENT

My diploma is about the labour market and the position of young people at labour market. It also includes the unemployment survey in comparison with the year 2004. I have also focused on the impact of youth unemployment because nowadays it is hard to get a suitable job in accordance with the completed education. Measures of active employment policies and the situation in Slovenia are presented in the third chapter, especially measures designed for the young generation. I have also delineated List of active policy measures for the year 2009 and Lisbon strategy and European Youth Pact. I have focused on active programmes which are intended for the young people within the Employment Service of Slovenia and also within other institutions which concern young people. In the last chapter before the conclusion I have described student employment brokerage services and regulatory provisions such as conditions of employment in accordance with the law. Survey EUROŠTUDENT 2007 was basic to present positive and negative impact of student work and its influence on individuals, state and society.

*Key words:* youth unemployment, labour market, measures of active employment policies, student work.

## KAZALO

<b>1</b>	<b>UVOD</b>	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>MLADI IN TRG DELOVNE SILE</b>	<b>9</b>
2.1	NASTANEK TRGA DELOVNE SILE	10
2.2	SPLOŠNA BREZPOSELNOST IN BREZPOSELNOST MLADIH	12
2.2.1	Vzroki in posledice (mladinske) brezposelnosti	13
2.3	MLADI NA TRGU DELOVNE SILE	17
2.3.1	Dejavniki, ki vplivajo na položaj mladih na trgu delovne sile	17
2.3.2	Slovenski trg delovne sile in položaj mladih na njem	19
<b>3</b>	<b>AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA</b>	<b>27</b>
3.1	NASTANEK AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA	28
3.2	NASTANEK AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA V SLOVENIJI	30
3.3	PROGRAMI IN UKREPI AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA	31
3.3.1	Ukrepi aktivne politike zaposlovanja	34
3.3.1.1	Katalog ukrepov APZ 2009	34
3.4	EVROPSKA MLADINSKA POLITIKA IN LIZBONSKA STRATEGIJA	42
3.4.1	Lizbonska strategija	42
3.4.2	Evropska mladinska politika	47
3.5	POVZETEK	48
<b>4</b>	<b>ŠTUDENSKI SERVISI</b>	<b>50</b>
4.1	ZGODOVINA ŠTUDENSKIH SERVISOV	51
4.2	ZAKONSKI OKVIR ŠTUDENSKIH SERVISOV	52
4.2.1	Splošna in študentska koncesija	52
4.2.1.1	Splošna koncesija	53
4.2.1.2	Študentska koncesija	53
4.2.2	Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje	54
4.2.3	Priznani stroški agencije za posredovanje dela za dijake in študente, rizični sklad in odvajanje sredstev	57
4.2.4	Določbe in pravila študentskega dela	60
4.3	PREDNOSTI IN SLABOSTI ŠTUDENTSKEGA DELA	62

4.3.1 Prednosti in slabosti za dijake in študente	69
4.3.2 Prednosti in slabosti za delodajalce	70
4.3.3 Prednosti in slabosti za državo in družbo	71
4.3.4 Študentska delovna mesta in brezposelnost mladih	71
4.4 POVZETEK	74
<b>5 SKLEP</b>	<b>77</b>
<b>LITERATURA</b>	<b>82</b>
<b>PRILOGA A: Prosta delovna mesta na študentskem servisu</b>	

## KAZALO GRAFOV IN TABEL

<b>Graf 2.1:</b> Gibanje registrirane brezposelnosti, Slovenija 2005-2009	19
<b>Graf 2.2:</b> Osnovne značilnosti prebivalstva po aktivnosti, Slovenija 2004-2008	21
<b>Graf 2.3:</b> Delovno aktivno prebivalstvo in brezposelnost mladih med 15. in 24. letom starosti, Slovenija 2004-2008	22
<b>Graf 2.4:</b> Stopnja brezposelnosti po šolski izobrazbi, Slovenija 2004-2007	23
<b>Graf 2.5:</b> Diplomanti terciarnega študija po starosti	24
<b>Graf 2.6:</b> Anketna brezposelnost mladih v območju EU 27 med letom 2000-2009	26
<b>Graf 4.1:</b> Tedenski raspored časa glede na obseg plačanega dela	63
<b>Graf 4.2:</b> Dohodki študentov iz dela glede na starost študenta	64
<b>Graf 4.3:</b> Delo študentov v času študija	65
<b>Graf 4.4:</b> Sestava prihodkov študentov na vrsto nastanitve	66
<b>Graf 4.5:</b> Sestava izdatkov študentov po namenu	67
<b>Tabela 4.1:</b> Podatki o študentskem delu iz letnih poročil	68
<b>Tabela 4.2:</b> Letno poročilo o nadzoru dela	75

## 1 UVOD

Za temo diplomske naloge sem si izbrala »Ukrepe aktivne politike zaposlovanja in brezposelnost mladih«. Ker je naslovna tema zelo obširna sem se odločila, da pod drobnogled vzamem ukrepe aktivne politike zaposlovanja, ki so namenjeni mladi populaciji, in kako na brezposelnost mladih vplivajo študentski servisi, kajti tudi sama sem bom morala odločiti med študentskim in rednim delom. Z diplomsko nalogo želim ugotoviti kakšen položaj imajo mladi danes na trgu delovne sile, kako na njih vpliva brezposelnost in kako nanjo vplivajo študentski servisi.

V drugem poglavju bom na kratko opisala trg delovne sile, delovanje trga delovne sile, kako se mladi najdemo na njem in predstavila položaj mladih na slovenskem trgu delovne sile. Tudi sama se bom morala spopasti s problemi in izzivi na trgu delovne sile in vem, da v današnjem času mladi zelo težko najdemo pravo in zanesljivo zaposlitev, v poklicu, za katerega smo se izobraževali. V tem poglavju se bom tudi dotaknila brezposelnosti mladih, kako jo doživljajo in na kaj vse vpliva brezposelnost.

V tretjem poglavju bom opisala začetke aktivne politike zaposlovanja, delovanje Zavoda RS za zaposlovanje in njegov namen oz. poslanstvo in cilje. Pregledala bom še programe ukrepov APZ za leto 2009. Usmerila se bom, predvsem v mlado generacijo, kako v Sloveniji rešujemo problematiko zaposljivosti mladih in kako to problematiko rešujejo oz. poskušajo omejiti lizbonske smernice. Iskala bom odgovore na vprašanja, kaj je vzrok brezposelnosti mladih, ali je to mogoče izobrazba, socialni status, izkušnje, država s svojimi ukrepi ali šolstvo ali morda celo študentski servisi.

V tretjem poglavju bom predstavila hipotezo, da:

*Ukrepi APZ niso dovolj za zmanjševanje brezposelnosti mladih oz. le do določene mere vplivajo na zmanjševanje brezposelnosti mladih.*

V četrtem delu se bom usmerila v študentske servise. Kot vemo, naši starši te oblike zaposlovanja niso poznali, prav tako tudi v tujini ne poznajo te oblike zaposlovanja.

Zanimalo me bo, koliko dejansko vplivajo servisi na zaposlovanje mladih in koliko vplivajo na izvajanje APZ in koliko so pomembni za dijake in študente. Kot vemo, se redni študentje ali izredni raje odločajo za podaljševanje absolventskega statusa le zato, da imajo večje možnost za zaslužek preko servisov, kot pa da bi bili v registru zavoda, kljub temu, da mora vsak študent, ki je starejši od 26 let in če študira več kot šest let na isti fakulteti, državi plačevati 25 % od vsakega zaslužka na napotnico. Ker je študentsko delo z zakonom zelo široko opredeljeno, obstajajo »luknje«, na katere

se zanašajo študenti in delodajalci in tako dejansko ogrožajo ukrepe APZ mladih pri zaposlovanju brezposelnih oseb.

Na podlagi prebrane literatura sem si postavila naslednjo hipotezo, da:

*Študentski servisi delno ogrožajo ukrepe APZ in s tem posledično tudi vplivajo na brezposelnost mladih.*

V četrtem delu sem si želela pomagati z intervjuji po servisih, da bi ugotovila koliko je dejansko prostih delovnih mest, na katerih bi lahko zaposlili mlade ali pa celo starejšo generacijo. Moj namen je bil ugotoviti, kakšna dela se nahajajo v servisih ter kakšne reference in kompetence iščejo delodajalci, delovni čas, ki ga zahteva delodajalec, kaj bi lahko na tem področju naredila država. Na vsa vprašanja, ki sem postavila petim največjim servisom v Sloveniji, sem dobila podoben odgovor: »To so zelo delikatni podatki in Vam jih ne moremo posredovati«. Tako sem si pomagala z Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve, predvsem pri podatkih mi je pomagala ga. Maja Grašič, ki mi je posredovala zasluzke vseh servisov in študentov. Od servisov sem želela pridobiti predvsem naslednje podatke:

- koliko članov imajo,
- kakšen je povprečni zaslužek na eno napotnico,
- koliko napotnic izdajo v enem mesecu,
- koliko ur v povprečju opravijo dijaki in študenti v enem mesecu,
- koliko časa v povprečju delajo dijaki in študenti pri enem delodajalcu.

Iz teh podatkov sem želela izluščiti, ali bi lahko določena delovna mesta, ki jih zapolnijo študenti dejansko zapolnili brezposelni. Tako sem si pomagala le s prostimi delovni mesti, ki so objavljena na spletnih portalih servisov.

V petem poglavju sem povzela celotno diplomsko nalogo in predvsem predstavila rešitve in hipoteze, ki sem si jih zastavila.

Priznati moram, da sem pri branju in analizi literature naletela na zelo veliko podatkov, ki jih je bilo težko organizirati. K množici podatkov je prispeval tudi internet. Vendar sem nekako poskusila urediti podatke in jih vsaj okvirno predstaviti v svoji diplomski. Veliko več je literature, ki govori o mladinski brezposelnosti, veliko je bilo na to temo sestankov in konferenc po Evropi, kot sem jaz



napisala v svoji diplomski. Sem prepričana, da sem marsikateri ukrep in program APZ izpustila. Opazila sem, da so mladi na fakultetah premalo obveščeni o programih in o ukrepih zaposlovanja, premalo imajo informacij o tem, kaj jih čaka in kje lahko dobijo vse dodatne informacije. V Sloveniji imamo kar nekaj programov, za katere sem prepričana, da jih vsaj polovica študentov ne pozna in niti ne vedo, kam naj se obrnejo, ko končajo študij. Kljub temu, da živimo v informacijski dobi, so mladi premalo obveščeni.

## **2 MLADI IN TRG DELOVNE SILE**

Že sintagma trg delovne sile nam pove, da se delovna sila sooča s ponudbo in povpraševanjem dela na trgu.

Trg delovne sile je sestavljen iz treh elementov (Svetlik 1985, 15):

1. povpraševanje po delovni sili
2. ponudba delovne sile
3. cena delovne sile

Povpraševanje po delovni sili je sestavljeno iz dveh elementov: prosta delovna mesta, ki jih Svetlik imenuje »aktualno povpraševanje« in zasedena delovna mesta, ki pa jih poimenuje »realizirano povpraševanje« (Svetlik 1985, 15).

Ponudbo delovne sile pa sestavljajo trije elementi: vsi zaposleni delavci, ki jih Svetlik poimenuje »realizirana ponudba«, iskalci zaposlitve ali brezposelne osebe, imenuje jih »aktualna ponudba«, tretji element pa predstavljajo osebe, ki še niso zaposlene in niti ne iščejo dela, to ponudbo pa poimenuje »potencialna ponudba« (Svetlik 1985, 15).

Vsaka država poskuša po svojih najboljših močeh regulirati te elemente med seboj, tako da maksimizira delovanje teh elementov. Posledica dobre regulacije teh elementov je nižja brezposelnost.

Brezposelnost je po Svetliku odraz kapitalističnega trga delovne sile, če ne bi obstajal kapitalistični trg delovne sile ne bi obstajala brezposelnost (Svetlik 1985).

Vztrajno visoka brezposelnost v Evropi v devetdesetih letih je pripeljala do uvrstitve zagotavljanja visoke ravni zaposlenosti med pomembnejše družbeno-ekonomske cilje Evropske unije (v

nadaljevanju EU). Z Amsterdamsko pogodbo je »spodbujanje zaposlovanja postalo stvar skupne skrbi in koordinacije«. Cilj – visoka raven zaposlenosti- pa naj bi bil upoštevan pri oblikovanju in uresničevanju vseh politik in aktivnosti EU. V letu 1997 so bile prvič oblikovane skupne usmeritve politike zaposlovanja v EU, ki določajo štiri osnovne stebre te politike:

1. Povečevanje zaposljivosti prebivalstva,
2. pospeševanje podjetništva in podjetniške miselnosti,
3. pospeševanje in spodbujanje prilagodljivosti posameznikov in podjetij,
4. izenačevanje možnosti zaposlovanja moških, žensk in prizadetih skupin (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2001, 1).

*Na Lizbonskem vrhu konec marca 2000 se je s strateškim ciljem postati najbolj konkurenčna, na znanju temelječa ekonomija sveta pomen strategije zaposlovanja in vlaganj v ljudi samo še dodatno potrdil* (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2001). Lizbonsko strategijo in njene zdajšnje smernice bom razložila in predstavila v poglavju 3.4, kjer bom tudi predstavila nove smernice in temeljne cilje Evropske unije na področju zaposlovanja.

Današnji trg dela se vsak dan sooča z novimi izzivi in predvsem z novimi težavami. Priča smo namreč novi gospodarski krizi, ki nas je doletela jeseni 2008.

Tako je trg delovne sile na novi preizkušnji, iz vsake krize smo se nekaj naučili in prav tako se bomo tudi iz te. Kaj nam ponuja ta kriza, bomo dejansko videli šele v ponovnem zagonu gospodarstva.

Sedaj je trg delovne sile soočen prav z obdobjem recesije, ko brezposelnost narašča, delovno aktivno prebivalstvo je soočeno z novimi problemi in izzivi. Poleg recesije se trg dela sooča še z drugimi velikimi izzivi, to je staranje prebivalstva, prevelik razkorak med mlado in staro generacijo ter s podaljševanjem izobraževanja mladih, vzrok lahko najdemo tudi v tem, da mladi ne vidimo svoje prihodnosti v zaposlitvi. Cela Evropa se sooča s problemom staranja prebivalstva, z mladinsko brezposelnostjo in z nizko rodnostjo.

## **2.1 NASTANEK TRGA DELOVNE SILE**

Za nastanek trga delovne sile je bilo potrebno, da je delovna sila postala blago. Za to so morali biti izpolnjeni določeni pogoji. Delavci so morali postati lastniki svoje delovne sile. Postati morajo osebno svobodni, da lahko svojo delovno zmožnost ponudijo različnim delodajalcem, da se lahko

pogajajo za njeno ceno, da se lahko potem, ko poteče pogodba, obrnejo na drugega delodajalca, ki jim ponuja boljše plačilo ali boljše delovne pogoje (Svetlik 1985, 12-13).

Kot piše Garraty: *»Sužnji ne morejo biti brezposelni. Gospodar skrbi zanje, kot za svoje »govoreče orodje, so njegova lastnina«* (Garraty v Svetlik 1985, 13). Če ne delajo, gre to na račun gospodarja. V srednjem veku sistem služabništva in gospostva prav tako ni dopuščal brezposelnost. Podložniki so bili vezani na zemljo, vendar so bili hkrati pod zaščito zemljiškega gospoda. Ta jih je lahko prodal skupaj z zemljo, vendar jih ni mogel odpustiti.

Na prehodu iz sedemdesetih v osemdeseta leta se je v Sloveniji govorilo predvsem o načrtovanju kadrov in o družbenem dogovoru o kadrovski politiki. Koncept trga delovne sile je služil predvsem za negativno definicijo regulacije zaposlovanja (Čelenković v Svetlik 1992, 10).

Odkrivanje trga delovne sile, ki deluje pod površjem sistema formalnih institucij (Letica, Svetlik, Županov v Svetlik 1992, 10), je bilo sprejeto kljub političnemu negodovanju. Šest let kasneje je bila takratna Zveza komunistov pobudnik in organizator posveta o urejanju in krepitvi trga v jugoslovanskem gospodarstvu. Čeprav dilema o regulaciji zaposlovanja ni bila odpravljena, je bil trg delovne sile obravnavan kot eden od pomembnih instrumentov. Dilema, ali trg delovne sile da ali ne, se zdi danes skoraj brezpredmetna. Delovna sila je eden od ključnih dejavnikov proizvodnje, zato je ni mogoče izločiti iz ekonomskega računa. Ima svojo ceno, ki je odvisna od ponudbe in povpraševanja ter od vlaganja v razvoj (Svetlik 1992, 11).

Trg delovne sile daje svobodo posamezniku v vlogi ponudnika in v vlogi kupca delovne sile. Z druge strani je svoboda obeh pogoj delovanje trga. Delavci se odločajo o izbiri poklica in dela tudi v osnovi ekonomskih kriterijev, vlagajo v svoje znanje in sposobnost, da izboljšajo položaj med konkurenco na trgu dela. Delodajalci pa se svobodno odločajo o zaposlovanju, o izbiri med različnimi kandidati. Taka ureditev ima po Svetliku svojo socialno ceno, vendar omogoča realizacijo interesov večine ljudi ob hkratnem doseganju ekonomske učinkovitosti (Svetlik 1992, 12).

Razmere na slovenskem trgu dela, so se v zadnjem desetletju izrazito spremenile. Prešli smo iz relativno polne zaposlenosti in »sistema neposredne varnosti« zaposlitve, ki jo je zagotavljal prejšnji sistem, na sistem tržnega gospodarstva. Lahko bi rekli, da slovenski trg delovne sile je v zadnjem desetletju doživel skrajšano in zato intenzivirano različico sprememb, ki so se zgodile v razvitih

družbah v drugi polovici 20. stoletja. Transformacijska kriza iz osemdesetih in devetdesetih let je povzročila veliko sprememb na trgu delovne sile, med drugim izrazito povečanje brezposelnosti. Zaradi pomanjkanja delovnih mest in zaradi strukturnih sprememb, ki so se v tem času začele, je pripeljalo do številne brezposelnosti (Svetlik 2002, 12).

Trenutno stanje na trgu delovne sile kaže na to, da je pomembna vse bolj izobražena populacija, saj učeče se organizacije vse bolj temeljijo na izobraženih in sposobnih ter prilagodljivih ljudeh.

Strokovnjaki napovedujejo, da bo v naslednjih desetih letih zamenjanih 80% vseh danes poznanih tehnologij. Drugače rečeno, tehnologija se bo pomlajevala, delovna sila pa starala. Z vidika kadrovskega vira bo to pomenilo, da bodo znanje in sposobnost delovne sile zaostajali za potrebami tehnologije najmanj za deset let (Zavod RS za zaposlovanje 2003, 14).

## **2.2 SPLOŠNA BREZPOSELNOST IN MLADINSKA BREZPOSELNOST**

*Kaj je sploh brezposelnost?*

Beseda nam pove že kar veliko, beseda brezposelnost je sestavljena iz dveh besed »brez« in »posel« se pravi, da smo brez posla. Posel nam prinaša zaslužek, kar posledično pomeni, da smo brez prihodka.

Število brezposelnih in stopnja brezposelnosti sta med temeljnimi kazalniki uspešnosti prilagajanja trga delovne sile (Svetlik 2002, 28).

Poznamo več vrst brezposelnosti:

- prikrita ali odkrita brezposelnost
- prostovoljna ali neprostovoljna brezposelnost
- frikcijska, ciklična in strukturna brezposelnost

Brezposelnost dobi svoj pravi družbeni in ekonomski pomen ter težo šele z institucionalizacijo dela v obliki posla oziroma zaposlitve. Brezposelnost nastopi potem, ko se delo pretvori v posel in ko postane opravljanje posla edini vir sredstev za preživetje (Svetlik 1985, 13-14).

*Koga šteti med brezposelne?*

Po ILO – International Labour Organization spadajo med brezposelne (European Commission 2009a):

- osebe, ki so v določenem času brez dela,
- osebe, ki so pripravljene na delo oziroma delati v naslednjih dveh tednih,
- osebe, ki iščejo delo zadnje štiri tedne.

Na zavodu po statistikah in analizah štejejo med brezposelne osebe tiste, ki

- so prijavljene na zavodu,
- aktivno iščejo zaposlitev,
- so se v zadnjih štirih tednih zglasile na zavodu,
- so takoj pripravljene sprejeti delo (Statistični urad RS 2008, 28).

### **2.2.1 Vzroki in posledice (mladinske) brezposelnosti**

Ekonomisti razlikujejo številne vzroke brezposelnosti. Haralamobs in Holborn navajata naslednje vzroke brezposelnosti (Haralambos, Holborn 2001, 249-250):

#### *1. Frikcijska brezposelnost*

Pojavi se, ko delavci zamenjajo službo, vendar takoj ne začnejo delati z delom v novi službi. Brezposelni so le krateč čas, ko iščejo službo ali čakajo, da prevzamejo novo delovno mesto.

#### *2. Strukturna brezposelnost*

Pojavi se, ko so razpoložljiva tako delovna mesta kot delavci, ki iščejo zaposlitev, vendar delavci ne ustrezajo delovnim mestom. Poznamo dve strukturalni brezposelnosti:

- regionalna brezposelnost: obstaja, ko brezposelni delavci ne živijo na območjih, kjer so na razpolago ustreznega delovnega mesta;
- sektorska brezposelnost: obstaja, ko so brezposelni brez ustreznih veščin ali kvalifikacij, da bi zasedli prosta delovna mesta.

#### *3. Ciklična brezposelnost:*

O slednji govorimo, ko število brezposelnih presega število praznih delovnih mest, ponudba delavcev presega povpraševanje po delovnih mestih.

Poleg teh vzrokov, ki sta jih predstavila Haralambos in Holborn imamo v Sloveniji še druge dejavnike oziroma vzroke, ki vplivajo na brezposelnost mladih. Med dejavnike spada tudi sorazmerno tog trg delovne sile, kar pomeni, da je varnost zaposlitve za nedoločen čas še zmeraj v primerjavi z drugimi državami članicami EU zelo visoka. Delodajalci si želijo v Sloveniji bolj fleksibilno delovno silo. In ta del fleksibilne delovne sile delodajalci poiščejo na močnem študentskem trgu delovne sile, in tako študentska delovna sila postaja konkurenčna delovna sila tistim, ki imajo dokončano peto stopnjo in so brezposelni oziroma iščejo zaposlitev.

V Sloveniji so vzroki brezposelnosti mladih tudi neustrezna izobrazbena struktura v gospodarstvu, predvsem strukturno neskladje na trgu delovne sile. Pomanjkanje delovnih izkušenj mladih prav tako pahuje v brezposelnost, ter podaljševanje delovne dobe starejših in posledično pomanjkanje delovnih mest za mlado generacijo (Trbanc 2007b, 18).

Posledice brezposelnosti vplivajo tako na posameznika kot tudi na družbo in na državo.

*Posledice brezposelnosti za posameznika so:*

- finančne posledice
- zdravstvene posledice, večja smrtnost...
- manj družbenih stikov brezposelnih
- odtujitev in pasivnost brezposelnih
- odpovedovanje družabnosti in prostemu času
- brezposelni ne razvijajo že pridobljenih veščin, znanja
- brezposelni izgubijo smisel ter osebno in socialno identiteto
- mladi podaljšujejo prehod v odraslost
- apatičnost, depresija
- večja možnost, da mladi posegajo po alkoholu in drogah,
- sprememba življenjskega stila, s tem tudi izguba prijateljev
- stigmatizacija s strani družbe
- poslabša se duševno stanje brezposelne osebe

*Posledice brezposelnosti na družbo in državo:*

- večja kriminaliteta
- več stavk in demonstracij
- slabša kakovost življenja
- mezde ostajajo na nižji ravni
- vse manj varnih zaposlitev
- težje se zaposlujejo ženske, etnične manjšine, invalidi, mladi
- brezposelni svoje probleme valijo na "grešne kozle" (priseljence, etnične manjšine, ženske)
- ustvarjajo se družbene delitve in družbene napetosti
- poveča se stopnja samomorilnosti
- več nasilja in drugih oblik kriminala
- to pripomore k družbeni nestabilnosti
- več ekonomskih stroškov (nadomestila za brezposelne, manj davkov ...).

Države po vsem svetu se že vrsto let srečujejo in bojujejo proti brezposelnosti. Ta je kot »kuga«, ki se pojavi in doleti prav tistega, ki je najmanj odporen proti njej. Kot sem že v prejšnjem poglavju napisala, je Svetlik mnenja, da je brezposelnost posledica kapitalističnega sistema.

Brezposelnost je izrazito podvržena cikličnim nihanjem, tako kratkoročnim kot dolgoročnim. Kratkoročna oziroma srednjeročna nihanja brezposelnosti povezujemo predvsem z gospodarskimi cikli, dolgoročna pa s tehnološkimi cikli (Svetlik 1985, 9). Vse kaže, da smo priča ponovnemu dolgoročnemu ciklu brezposelnosti, vsaj po mnenju nekaterih strokovnjakov na tem področju.

Kljub vsakemu oživljanju gospodarstva se brezposelnost ne zmanjšuje, vse bolj se pojasnjuje tudi z neekonomskimi in ne tehnološkimi dejavniki, kot so demografska gibanja, migracije, izobraževalni in politični sistemi, socialna diferenciacija in kulturne spremembe. Takšne razmere so zlasti izrazite v razvitih kapitalističnih deželah, kjer zaposlovanje v veliki meri uravnava trg delovne sile. Brezposelnost diskriminira posameznike in stopnjuje socialno diferenciacijo. Med posamezne kategorije prebivalstva je zelo neenakomerno porazdeljena. To sproža ne le družbena vprašanja, kot so družbena neenakost, marginalizacija in položaj brezposelnosti, ampak tudi politična, kot so družbeni konflikti, organiziranost in moč brezposelnosti (Svetlik 1985, 9).

Brezposelnost je vse bolj odvisna od številnih dejavnikov, predvsem od gospodarskega stanja držav po svetu. Trenutno se je naša država znašla v času recesije, v katerem brezposelnost narašča in v tem

času smo mladi najbolj ogrožena skupina. Kot vemo, se že leta povečuje zaposlitev mladih za določen čas, ker to povečuje fleksibilno delovno silo in posledično večjo konkurenčnost na trgu in prav ti mladi bodo v času gospodarske krize ostali brez služb in brez prihodnosti. Poleg te skupine mladih, ki imajo pogodbe za določen čas, so na udaru še mladi, ki prvič vstopajo na trg delovne sile. Mladi, ki prvič vstopajo na trg delovne sile, so brez izkušenj, brez predhodne zaposlitve, kjer bi lahko delodajalec pridobil vtis, ali so zanesljiva in odgovorna delovna sila in tako tudi ta del aktivnega prebivalstva ostaja na plečih države in seveda staršev.

Skoraj da si ne moremo predstavljati, kakšne posledice prinaša brezposelnost. Brezposelnost mladih je le eden od statusov mladih na trgu delovne sile. Na to situacijo vplivajo kot sem že dejala veliko dejavnikov, kot so delovne izkušnje, izobrazba, spol, etnična pripadnost, prihodki, družinske razmere, demografske razmere, gospodarske razmere itd.

Zakaj je pravzaprav toliko govora o mladinski brezposelnosti? Svet se je začel zavedati, da gospodarstvo in tehnološki razvoj stoji na mladih, v mladih je prihodnost nas vseh. V času globalizacije, ko se je potrebno znati pravilno odločati, predvsem pa hitro in včasih tudi tvegati, so se mladi pripravljene soočati z izzivi in tveganji.

Mlada generacija se je pripravljena dodatno izobraževati, hitro reševati probleme in tvegati v neznanih okoliščinah. Res pa je, da mlada generacija ni tako zanesljiva kot je starejša. Tega, da bi imela kot naši starši 35 let delovne dobe v enem podjetju, mladi ne bomo doživeli. Delodajalci potrebujejo bolj fleksibilno delovno silo. Poleg tega je starejša generacija z zakonom o delovnih razmerjih zelo zaščitena delovna sila. Tako smo mladi bolj izpostavljeni odpuščanju kot starejša delovna sila. Delodajalec se bo vedno ravnal tako kot je za njegovo poslovanje najbolje, saj smo od njega odvisni tako mi kot tudi on od nas.

Problem mladinske brezposelnosti vidim v tem, da zaradi nje postanejo mladi apatični, depresivni, povečuje se število kriminalnih dejanj, mladi vse več posegajo po drogah in alkoholu. Če mladi ne vidijo smisla v svoji prihodnosti, postajajo čedalje bolj agresiven in problematičen del družbe, posledica tega je večja socialna izključenosti in socialni nemiri.



## 2.3 MLADI NA TRGU DELOVNE SILE

Mladi se pri zaposlovanju srečujejo s številnimi težavami. Te se pokažejo že pri iskanju prve zaposlitve. Delodajalci jih obravnavajo drugače kot nekoga, ki išče drugo ali tretjo zaposlitev. Pri delodajalcu so zapisani kot neresna, neodgovorna, nestabilna delovna sila brez izkušenj ter pripisujejo jim večji absentizem. Pozitivna lastnost mladih kot delovna sila je njihova prilagodljivost, h kateri jih je prisilil trg dela. Smatram, da niso mladi sami želeli postati prilagodljiva delovna sila, temveč trg dela je od njih zahteval da postanejo prilagodljivi. Poleg teh težav se mladi soočajo še z drugimi ovirami, predvsem z reševanjem stanovanjskega problema. To je pogosto povezano z zaposlitvijo za nedoločen čas, ta jim omogoča pridobitev stanovanjskega kredita. Tako, da so mladi, ko vstopajo na trg dela podvrženi še drugim pritiskom in ne samo iskanju službe.

*Na makrosistemski ravni gre pri prehodu mladih iz šolanja v zaposlitev za vprašanje usklajenosti in medsebojne povezanosti izobraževalnega in zaposlovalskega sistema ter institucionalne podpore mladim pri prehodu med njimi. Kako hitro lahko trg delovne sile posrka letne prilive generacij, ki končujejo šolanje, je odvisno od številnih dejavnikov in okoliščin, izmed katerih so morda najbolj očitni makroekonomski oziroma strukturni dejavniki, pa tudi institucionalni aranžmaji in ukrepi, ki mladim olajšujejo prehod (Trbanc v Kramberger 2007a, 39).*

### 2.3.1 Dejavniki, ki vplivajo na položaj mladih na trgu delovne sile

Na trgu delovne sile deluje več dejavnikov, ki vplivajo na položaj mladih. Če so bili dejavniki včasih relativno homogeni in so bili mladi v prehodu iz šolanja v zaposlitev v podobnem položaju, pa v zadnjem letu raziskovalci (npr. Transitions and mobility, 1999, Hammer, 2003) ugotavljajo, da so ti segmenti notranje vse bolj diferencirani in da so mladi v zelo različnih položajih že pri vstopu na trg delovne sile in pri prvi zaposlitvi (npr. konkurenca med tistimi, ki opravljajo občasna in začasna dela preko študentskih servisov in med iskalci prve zaposlitve). Mladinski trgi delovne sile predstavljajo tisti segment trga delovne sile, ki je najbolj in najhitreje izpostavljen različnim nihanjem in kjer so pritiski glede prožnosti in prilagodljivosti največji (Trbanc 2007b, 3).

Kot sem že navedla, mlade delodajalci gledajo drugače kot delovno silo, ki je zaposlena že vrsto let. Delodajalci mlade vidijo kot neodgovorna, nestabilna, brez izkušenj, neresna delovna sila. Ne vidijo

pa prednosti mlade generacije, npr: prilagodljivost, hitro učenje, pripravljenost na dodatna izobraževanja, dobro računalniško znanje, sveže znanje, kar pripomore k večji inovativnosti. Kljub naštetemu so na trgu delovne sile mladi najmanj zaščiteni delovni sila.

Urad Republike Slovenije za mladino (v nadaljevanju URSM) je edina vladna institucija v Sloveniji, ki je bila ustanovljen z namenom urediti položaj mladih na trgu delovne sile ter biti nosilec razvoja mladinske politike. Edina dva zakona, ki sta neposredno vezana na organiziranost mladih, sta Zakon o mladinskih svetih in Zakon o skupnosti študentov (Mladi forum socialnih demokratov 2008, 2).

Na ponudbo mladih vplivajo tudi izobraževalni sistem, kako sodobne so vsebine in načini učenja, kako dolgo mladi ostajajo v sistemu rednega izobraževanja, pri kateri starosti zaključijo različne stopnje izobraževanja in vstopajo na trg dela, koliko so dejansko usposobljeni in kvalificirani za opravljanje določenih poklicnih oziroma profesionalnih specifičnih del, ali se mladi s potencialnim delodajalcem srečajo že med šolanjem, ali že med šolanjem opravljajo kakšna dela. Poleg zgoraj naštetega vpliva na položaj mladih tudi splošno gibanje v gospodarstvu in v zaposlovanju, spremembe v strukturi povpraševanja, spremembe v organizaciji dela in v delovnih razmerjih (fleksibilizacija zaposlovanja), odnos delodajalcev do zaposlovanja posameznih kategorij delovne sile in podobno (Trbanc 2007b, 6-7).

#### Dejavniki, ki vplivajo na zaposlovanje mladih:

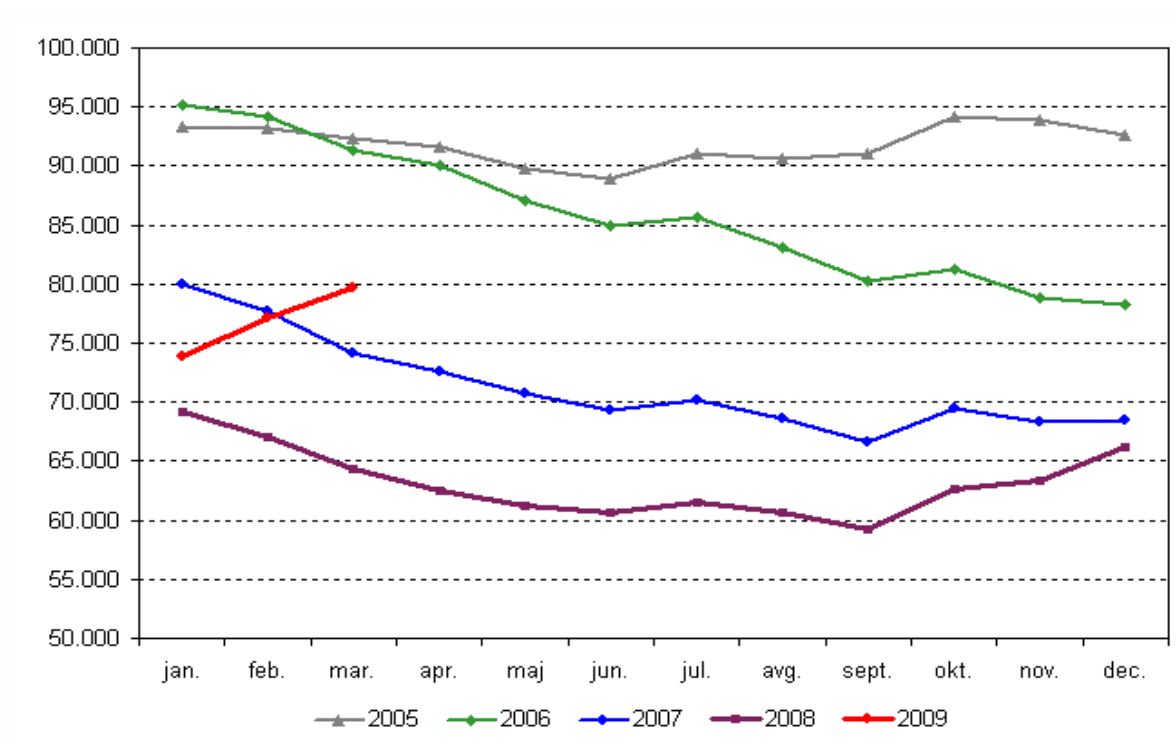
- gospodarsko gibanje
- demografska gibanja
- spremembe v izobraževalnih sistemih in podaljševanje izobraževanja
- povečevanje fleksibilnosti na trgih delovne sile
- reguliranje zaposlovanja, politika zaposlovanja in odnosi socialnih partnerjev do zaposlovanja mladih (Trbanc 2007b, 7-11).

Poleg teh dejavnikov, po mojem mnenju, vplivajo na zaposlovanje mladih tudi njihove lastne odločitve, lastni interesi, vrednote in norme.

### 2.3.2 Slovenski trg delovne sile in položaj mladih na njem

Ko sem primerjala analize med seboj, sem opazila, da ima večina analiz oziroma raziskav, ki obravnavajo mlade, različno postavljene starostne meje. Na zavodu imajo starostno mejo postavljeno med 15. in 24. letom, Verša v svoji raziskavi *Mladi diplomanti na trgu delovne sile* vključuje starostno mejo vse do 30. leta, po Eurostatu imajo starostno mejo postavljeno med 15. in 24. letom, Martina Trbanc je v svojem prispevku *Poti mladih v zaposlitev: primerjava Slovenije z drugimi državami EU* vzela starostno mejo do 29. leta. Po njenem mnenju bi morali, posebej ko opazujemo prehod v zaposlitev pri mladih, opazovati starostno skupino med 18. in 28. letom.

**Graf 2.1 : Gibanje registrirane brezposelnosti**



Vir: Zavod RS za zaposlovanje (2009).

V grafu 2.1 lahko opazimo, kako se je gibala registrirana brezposelnost<sup>1</sup>. V mesecu marcu 2009 je že 79.682 brezposelnih, med njimi kar 15,9 % brezposelnih mladih do 26. leta starosti. Po podatkih zavoda se je število novo prijavljenih oseb v primerjavi s februarjem povečalo za 8,9 %, v primerjavi

<sup>1</sup> Registrirana brezposelnost: so tisti, ki so prijavljeni na Zavodu in aktivno iščejo zaposlitev.

z marcem 2008 pa je bil priliv višji za 110,1 %. V mesecu marcu 2009 se je samo 1.084 ljudi prijavilo kot iskalci prve zaposlitve (Zavod RS za zaposlovanje 2009d).

Po mojem mnenju je najbolj zaskrbljujoč podatek, da se je za kar 90,3 % povečala prijava brezposelnih na zavodu v primerjavi z istim obdobjem leta 2008, s tem, da se je povečalo za kar 45,5 % število tistih, ki so se prijavili kot prvi iskalci zaposlitve (Zavod RS za zaposlovanje 2009d).

Kaj nas torej še čaka do konca leta 2009?

Po Eurostatu je bilo marca 2009 v Sloveniji 5 % anketna brezposelnost<sup>2</sup>, v EU27<sup>3</sup> pa je dosegla anketno brezposelnost že 8.9 %. Najnižjo anketno brezposelnost imajo na Nizozemskem (2,8 %), najvišjo pa v Španiji (17,4 %). Slovenija ima eno najnižjih stopenj anketne brezposelnosti, saj zasedamo četrto mesto v območju EU 27 (European Commission 2009a).

Na slovenskem trgu delovne sile je bilo v mesecu marcu 2009 na zavodu prijavljenih 79.682 brezposelnostih oseb. V primerjavi s februarjem 2009 se je brezposelnost povečala za 3.2 %, v primerjavi z marcem 2008 pa se je registrirana brezposelnost povečala za kar 23,9 % (Zavod RS za zaposlovanje 2009d).

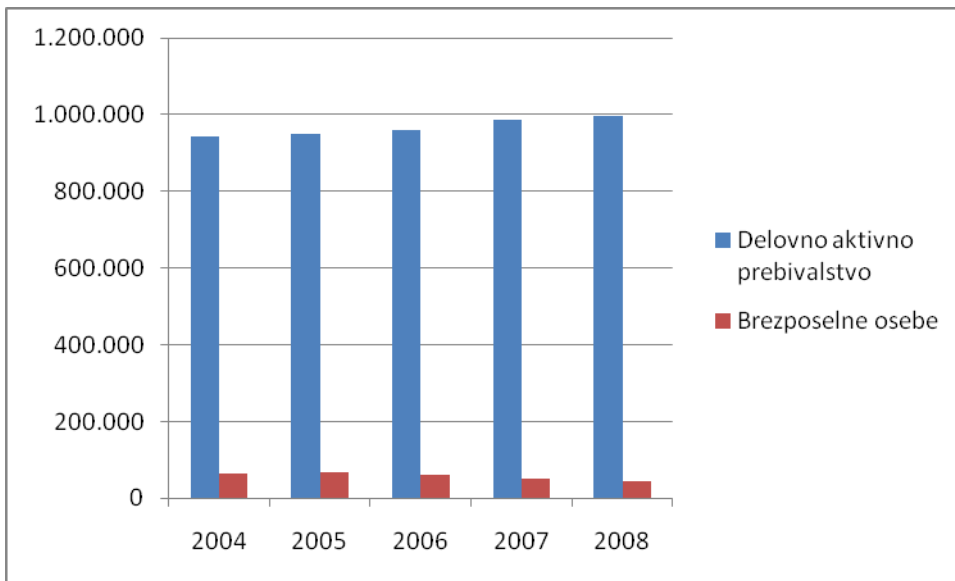
Konec februarja 2009 je bilo stopnja registrirane brezposelnosti do 26. leta 15,9 %, marca 2009 je znašala ravno tako 15,9 %. Mladinska brezposelnost med 15. in 25. letom starosti je v mesecu aprilu 2009 padla na 12,9 %, maja 2009 pa se je ponovno povečala na 15,5 %. V mesecu aprilu je zavod prestavil starostno mejo iz 26 let na 25 let in zato je vidna razlika mladinske brezposelnosti v primerjavi z marce 2009. Razlog za večjo stopnjo mladinske brezposelnosti v mesecu maju 2009 je gospodarska kriza. Iskalcev prve zaposlitve se je v letu 2009 zmanjšalo v primerjavi z leto 2008. V mesecu maju 2008 je bilo iskalcev prve zaposlitve 16,9 % , maja 2009 pa jih je bilo 13,5 %. (Zavod RS zaposlovanja 2009a, 2009č).

---

<sup>2</sup> Anketna brezposelnost: tisti, ki so starejši od 15 let in so brezposelni, da v določenem obdobju niso opravile nobenega dela za plačilo, da aktivno iščejo delo za plačilo da so pripravljene takoj začeti delati.

<sup>3</sup> Območju EU27 pripadajo naslednje države: Belgija, Bolgarija, Češka, Danska, Nemčija, Estonija, Irska, Grčija, Španija, Francija, Italija, Ciper, Latvija, Litva, Luksemburg, Madžarska, Malta, Nizozemska, Avstrija, Poljska, Portugalska, Romunija, Slovenija, Slovaška, Finska, Švedska, Velika Britanija.

**Graf 2.2: Osnovne značilnosti prebivalstva po aktivnosti, Slovenija 2004-2008**



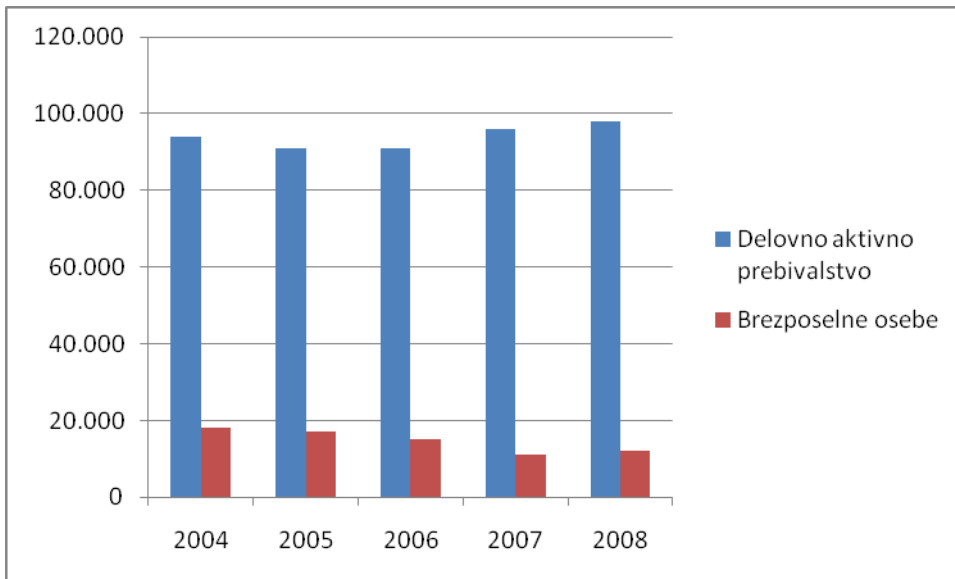
Vir: Statistični urad RS (2005-2009). Lasten izračun.

V grafu 2.2 lahko opazimo, kako se je gibala delovna aktivnost<sup>4</sup> prebivalstva od leta 2004 in do leta 2008 po ADS. Delovna aktivnost prebivalstva narašča, saj je bilo v letu 2004 delovno aktivnih 943.000, leta 2008 pa je narasla številka na 996.000. Splošna anketna brezposelnost, kot vidimo v grafu 2.2, je v upadu, saj je bilo leta 2004 64.000 brezposelnih, leta 2008 pa jih je bilo brezposelnih le 46.000. Mnenja sem, da je to rezultata dobrih gospodarskih razmer v Sloveniji v prejšnjih letih.

---

<sup>4</sup> Delovno aktivne osebe so, ki so v zadnjem tednu pred anketiranjem opravile kakršno koli delo za denarno ali nedenarno plačilo.

**Graf 2.3. Delovno aktivno prebivalstvo in brezposelnost mladih med 15. in 24. leto starosti, Slovenija 2004-2008**



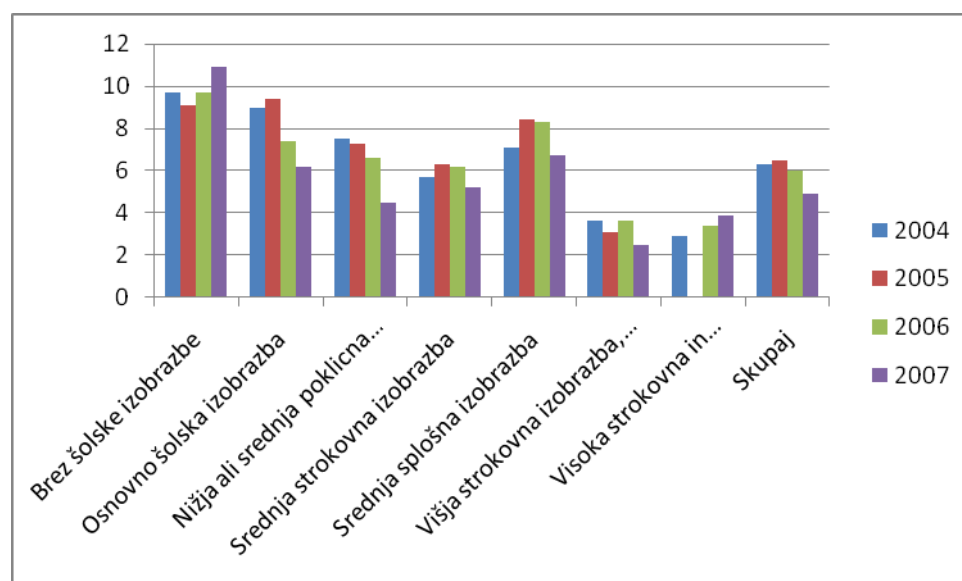
Vir: Statistični urad RS (2005-2009). Lasten izračun.

V grafu 2.3 lahko vidimo, kako se je gibal mladinska anketna brezposelnosti in koliko je bilo delovno aktivnih med 15. in 24. letom starosti. Po ADS se je število delovnega aktivnega prebivalstva od 15. do 24. leta starosti povečala v petih letih s 94.000 na 98.000.

Če pogledamo še anketno brezposelnost lahko opazimo, da se je zmanjšala. Saj je v letu 2004 bilo 18.000 brezposelnih, leta 2008 pa 12.000 anketno brezposelnih mladih od 15. do 24. leta starosti. Kot vidimo je leta 2008 ponovno mladinska brezposelnost malo poskočila. Razlog za to so krizne razmere v gospodarstvu, ki so nas dolete jeseni 2008.

V aprilu 2009 je stopnja mladinske registrirane brezposelnosti znaša 12,9 %, isto obdobje leta 2008 pa je znašala 11,4 %, kar je posledica gospodarske krize. Vendar se je pa zmanjšala stopnja tistih, ki prvič vstopajo na trg dela. V aprilu 2009 je bila 14,1 %, isto obdobje leta 2008 pa je znašala 17,4 %. Tudi dolgotrajna brezposelnost se je v primerjavi letom 2008 zmanjšala iz 52,4 % na 36,7 % (Zavod RS za zaposlovanje 2009a).

**Graf 2.4: Stopnja brezposelnosti po šolski izobrazbi, Slovenija 2004-2007**



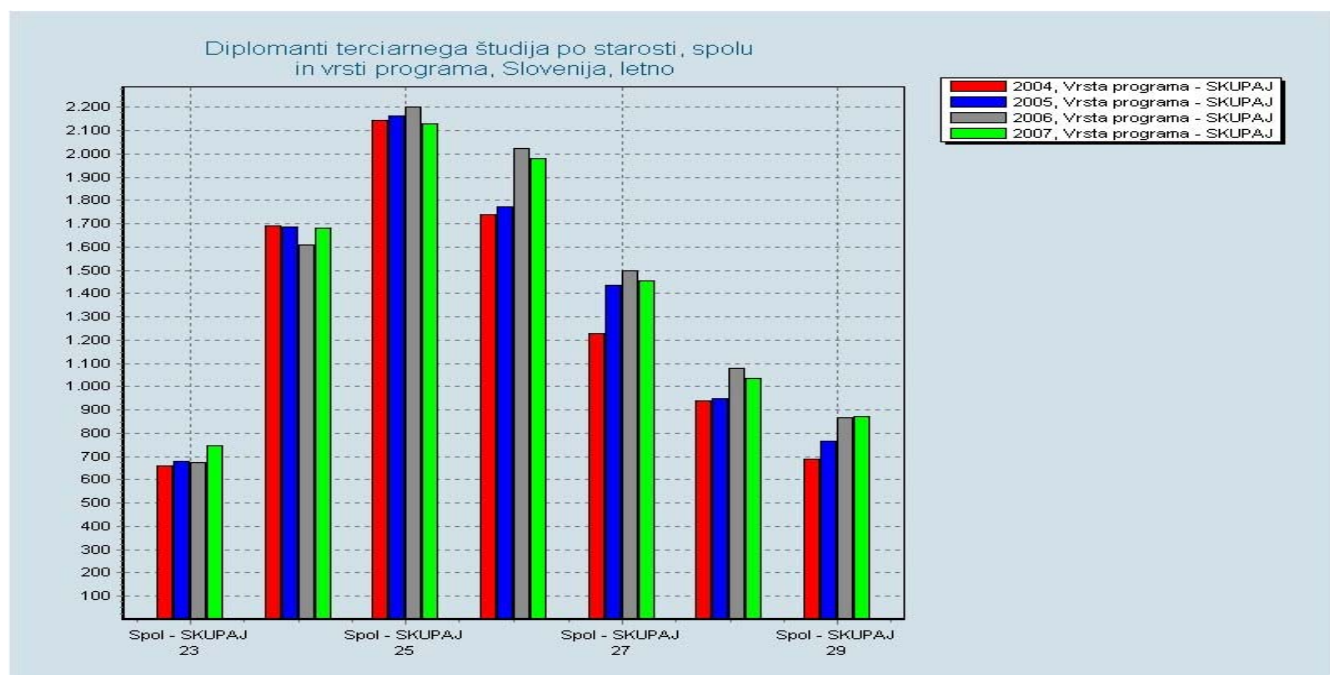
Vir: Statistični urad RS (2005-2009). Lasten izračun.

V grafu 2.4 lahko opazimo, da je največ brezposelnih tistih ki nimajo izobrazbe, vendar se je od marca 2008 povečalo tudi število brezposelnih oseb s VII. stopnjo in VIII. stopnjo izobrazbe. Iz leta v leto se namreč povečuje število vpisanih v terciarno izobraževanje. Verša pravi, da bi mlade brezposelnost še bolj prizadela, če ne bi nadaljevali izobraževanja na terciarni stopnji. Njena raziskava *Mladi diplomanti na trgu delovne sile* kaže, da je bilo konec decembra 1998 med brezposelnimi 826 oseb, starih manj kot 30 let in s VII. stopnjo izobrazbe, njihov delež med vsemi brezposelnimi je bil 0,7 %. Konec decembra 2003 je bilo stanje drugačno, na zavodu je bilo prijavljenih 2.499 oseb z enakimi značilnostmi, njihov delež je porasel na 2,6 % (Verša 2004, 9).

V grafu 2.4 lahko opazimo, da je stopnja anketne brezposelnosti<sup>5</sup> tistih z osnovno šolsko izobrazbo, nižjo srednjo poklicno izobrazbo manjša v letu 2007 kot je bila v letu 2004. Tudi če pogledamo druge stopnje izobrazbe lahko opazimo, da se je stopnja anketne brezposelnosti zmanjšala. Stopnja anketne brezposelnosti se je povečala le pri visoko strokovni in univerzitetni, magistrski in doktorski izobrazbi. Leta 2004 je znašala 2,9 % , v letu 2007 pa znaša 3,9 % in je že višja kot je stopnja brezposelnosti tistih, ki imajo višjo strokovno izobrazbo. Ta je leta 2007 znašala 2,5 %, leta 2004 pa 3,6 %.

<sup>5</sup> Stopnja brezposelnosti kaže delež brezposelnih v aktivnem prebivalstvu.

**Graf 2.5: Diplomanti terciarnega študija po starosti**



Vir: Statistični urad RS (2004-2007).

V grafu 2.5 lahko opazimo, da največ študentov diplomira prav med 25. in 26. letom starosti in pri teh letih se mladi prvič soočajo z vstopom na trg delovne sile. Če primerjamo podatke za leti 2005 in 2007 lahko opazimo, da se povečuje število diplomantov pri 29. letu in zmanjšuje število diplomantov pri 25. letu. Sklepamo lahko, da je eden od vzrokov za podaljševanje študija tudi to, da študenti zavlačujejo študij s tem, da delajo preko študentskih servisov in so tako vsaj delno finančno preskrbljeni. Eden od vzrokov je tudi, da se čedalje več dijakov in študentov ter že zaposlenih odloča za nadaljnji študij v okviru službe ali prostovoljno. Pri raziskovanju vzrokov in dejavnikov pri podaljševanju študija se bom omejila na delo preko študentskega servisa in razložiti zakaj dijaki in študenti ostajajo na svojem segmentu trga delovne sile, ki je za slovenski trg tako zelo specifičen.

Danes je med mladimi že 15,5 % registrirano brezposelnih, s tem da je najbolj zaskrbljujoč podatek, da je bilo ob koncu aprila 2009 oseba v povprečju brezposelna 1 leto, 8 mesecev in 12 dni (Zavod RS za zaposlovanje 2009a).

Po podatkih zavoda se je število prijavljenih diplomantov na zavodu zmanjšalo, v letu 2005 je bilo prijavljenih 2.300 diplomantov, v letu 2008 pa se je prijaviilo 1.657 diplomantov. Razlog za zmanjšanje vidim v gospodarski rasti leta 2007 in od leta 2008 imamo že prve diplomante, ki imajo



zaključen bolonjski študij in se v statistiki obravnavajo posebej. Še en razlog vidim v tem, da študenti nadaljujejo z izobraževanjem na višji stopnji ali drugi smeri študija, da ohranijo status študenta. Po podatkih Statističnega urada RS se je od leta 2005 do leta 2007 povečalo število vpisov na 2. bolonjsko stopnjo magisterij s 1.108 na 2.909, vpis v strokovni magisterij pa je v upadu, bil je namreč ukinjen in nadomestil ga je magisterij bolonjski 2. stopnje.

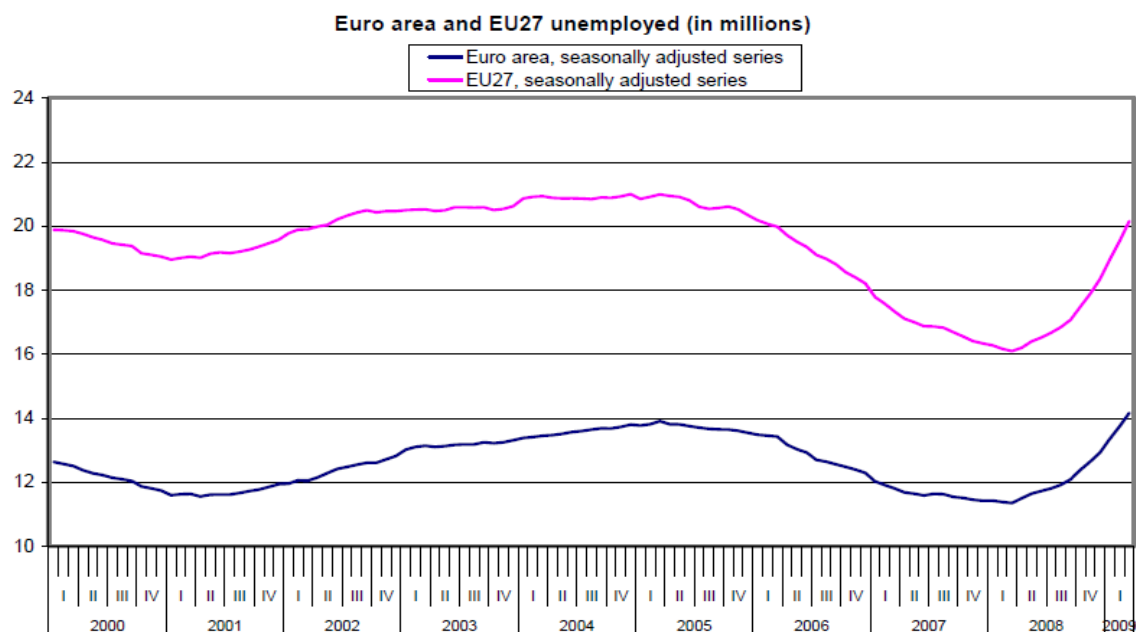
Če pogledamo izobrazbeno strukturo na slovenskem trgu, se je v letu 2008/2009 vpisalo v terciarno izobraževanje kar 114.391 študentov. Podatkov, koliko od teh študentov je vpisanih le zaradi statusa, ni moč dobiti.

Število diplomantov, ki so uspešno zaključili terciarno izobraževanje, narašča že vrsto let. Med letoma 2001 in 2003 je število diplomantov naraslo za 20,3 %, med letoma 1995 in 2003 pa kar za 191,7 % (Verša 2004).

Po Eurostatu je mladinska anketna brezposelnost do 25. leta narasla že na 18,3 % v območju EU 27, v istem obdobju leta 2008 je bile mladinska anketna brezposelnost na območju EU 27 14,5 %.

Najnižja mladinska anketna brezposelnost je bila na Nizozemskem (5,7 %) najvišja pa ponovno v Španiji (35,4 %), v Sloveniji pa je znašala mladinska brezposelnost 10,1 %. V spodnji tabeli lahko vidimo kako se je gibala mladinska anketna brezposelnost na območju EU 27 (European Commission 2009a).

**Graf 2.6: Anketna brezposelnost mladih v območju EU27 med letom 2000-2009**



Vir: European Commission (2001-2009), EUROSTAT.

V grafu 2.6 lahko vidimo, da mladinska anketna brezposelnost v območju EU27 strmo narašča in naraščanja še ni konec. V letu 2004 in 2005 je bila mladinska brezposelnost v EU27 najvišja in v letu 2009 pričakujejo, da bo preseгла številke iz leta 2004 in 2005, kar je posledica svetovne gospodarske krize.

Nizozemska ima najnižjo stopnjo mladinske brezposelnosti, kajti v letu 2003 so ustanovili Delavsko skupino za mladinsko brezposelnost (Youth Unemployment Task Force). Ukrep oziroma program se je končala v juniju 2007. S tem programom so želeli pomagati mladi generaciji poiskati nove možnosti in priložnosti na trgu delovne sile. V letu 2000 se je Nizozemska srečala s stagniranjem gospodarstva in kot posledico z visoko stopnjo mladinske brezposelnosti. S tem programom so želeli spodbuditi delodajalce, da zaposlijo mlade, kljub temu, da samo za določen čas in predvsem mlade spodbuditi k izobraževanju in aktivaciji. Med letoma 2003 in 2007 so ustvarili 44.000 novih delovnih mest za mlade s pomočjo delodajalcev seveda (Youth Unemployment Task Force 2007). Naj omenim, da je tudi Slovenija sodelovala v tem projektu, slovenska predstavnik je bila Martina Trbanc.

Po Eurostatu je leta 2007 v območju EU 27, med 25. in 34. letom imelo kar 30 % populacije zaključeno terciarno izobrazbo, med 35. in 44. letom kar 25 % in med 45. in 64. letom pa le 19 % populacije terciarno izobrazbo. Največji vpliv na tako visoko izobrazbo po Eurostatu imajo starši mladih. Največ populacije s terciarno izobrazbo so imeli v letu 2007 v Cipru (47 %), najmanj pa na Češkem (16 %), v Sloveniji je bilo 30,1 % populacije s terciarno izobrazbo (European Commission 2009b).

Kaj lahko torej povzamemo iz teh podatkov? Število diplomantov se še povečuje, vse več mladih kasneje vstopa na trg delovne sile. Šolanje mladih se občutno podaljšuje, možnosti za zaposlitev so pa čedalje manjše. Nekatere države ustvarijo veliko visoko usposobljene delovne sile, ki pa ne najde zaposlitve, kar med mladimi povzroča hudo konkurenco. S tem je tudi povezan fenomen »freeters<sup>6</sup>«, ki izhaja iz Japonske besede, vendar je ravno tako značilen tudi za Evropo (Zavod RS za zaposlovanje 2005, 4).

### 3 AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA

V prejšnjem poglavju sem predstavila brezposelnost in trenutni položaj mladih na trgu delovne sile. Država z ukrepi in programi regulira trg delovne sile in s programi in ukrepi zmanjšuje in omejuje brezposelnosti. Zato bom v tem poglavju razložila kaj je aktivna politika zaposlovanja in njen začetek, ter katere programe in ukrepe izvaja zavod v letu 2009.

Aktivna politika zaposlovanja (v nadaljevanju APZ) je sestavljena iz različnih ukrepov in programov ter aktivnosti države, ki se izvajajo na trgu delovne sile in s tem povečujejo prožnost delovne sile. Država z ukrepi ustvarja nove priložnosti zaposlovanja oziroma ustvarja dodatne možnosti za delo ter povečuje sektorsko, poklicno in prostorsko mobilnost delovne sile. APZ bi lahko rekli tudi regulatorni sistem, saj regulira med povpraševanjem in ponudbo delovne sile. Z reguliranjem poskuša odpravljati nepravilnosti na trgu dela. Ena največjih nepravilnosti na trgu dela je brezposelnost, ki jo država poskuša omejiti in zmanjšati s pravnimi ukrepi APZ. Ukrepi APZ

---

<sup>6</sup> Freeters: Izhaja iz japonskega jezika. Označuje skupino ljudi med 15. in 34. letom, ki so brez zaposlitve, živijo še zmeraj pri starših, so samski in po končanem šolanju, ne začnejo takoj svoje kariere.

temeljijo na Evropski strategiji zaposlovanja, na strateških ciljih Nacionalnega programa razvoja trga dela in na Nacionalnem akcijskem programu zaposlovanja.

Globalne spremembe in vse tesnejši integracijski procesi ter trdovratna brezposelnost so povzročili, da je v zadnjih letih začela Evropska komisija sprejemati skupne usmeritve za hitrejšo, bolj koordinirano, lažje reguliranje trga dela ter za zagotavljanje socialne kohezivnosti evropske družbe. Zaposlovanje je postalo prva prednostna naloga Evropske unije in posledično seveda tudi vsake države članice (Zavod RS za zaposlovanje 2003, 4).

Vsaka država po svojih najboljših močeh uravnava področje trga dela, socialne politike in politiko zaposlovanja. Zato sem v svoji diplomski nalogi predstavila razvoj APZ v Sloveniji in sedanje programe in ukrepe, ki jih načrtuje in oblikuje Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.

Že termin aktivna politika zaposlovanje nam pove, da se država aktivno ukvarja tako s ukrepi kot s programi za zmanjševanje brezposelnosti, zmanjševanje strukturnega neskladja med povpraševanjem in ponudbo delovne sile.

Država z določenimi ukrepi in programi neposredno in selektivno posega na trg delovne sile, da bi obdržala čim več delovno aktivnega prebivalstva in čim več brezposelnih ljudi vključila v delovno aktivne oz. zmanjšala brezposelnost. Ključni problem vsake članice EU je dolgotrajna brezposelnost in mladinska brezposelnost.

Osnovi namen APZ je zagotavljanje ekonomske aktivnosti in zaposljivosti čim širšemu krogu posameznikov, ne pa da bi jim z drugimi sredstvi blažili neugoden socialno-ekonomski položaj, socialno marginalizacijo, socialno izključenost in druge socialne probleme (Svetlik in Batič 2002, 174).

### **3.1 NASTANEK AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA**

Aktivna politika zaposlovanja je nastala zaradi večjega števila delovne sile na eni strani in na drugi strani premajhnega števila prostih delovnih mest v določenih sektorjih, s pomočjo APZ so želeli izboljšati položaj in delovanje trga delovne sile ter tako preprečiti brezposelnost.

APZ se je najprej pojavila na Švedskem, kjer je dobila tudi svoje ime po ekonomistih Rehnu in Meidneru. Po drugi svetovni vojni, je na Švedskem vladala socialdemokracija, poleg tega Švedska takrat ni bila prizadeta zaradi druge svetovne vojne, kar pomeni, da se ji ni bilo potrebno ukvarjati z

vprašanja, kako obnoviti državo, pač pa, kako preprečiti, da bi konjunktura, ki jo je spodbujala povojna obnova v drugih državah, povečala inflacijo in kako preprečiti, da bi strukturne spremembe v gospodarstvu vodile v brezposelnost (Svetlik in Batič 2002, 175).

Rehn in Meidner sta oblikovala predlog modela gospodarskega in socialnega razvoja, ki je vseboval tri sestavine:

1. znižati globalno povpraševanje, da bi tako omejili inflacijo,
2. uveljaviti solidarnostno politiko plač. Delavci dobijo za enako delo enako plačilo ne glede na položaj njihove panoge, podjetja oziroma delodajalca,
3. izdelati selektivne ukrepe, s katerimi bi spodbujali odpiranje delovnih mest v sektorjih s presežki delovne sile, ter ukrepe, s katerimi bi preusmerili delovno silo v sektorje, v katerih te primanjkuje (Meidner, Ohman v Svetlik 2002, 175).

Tretja sestavina predlaganega modela je bila aktivna politika zaposlovanje. Zanimivo je to, da so tretjo sestavino, se pravi APZ, začeli uporabljati šele deset let kasneje. Druge države, predvsem razvite, so začele programe APZ uporabljati šele v šestdesetih letih, zlasti na podlagi priporočil OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development).

Cilji APZ so bili na več mestih različno opredeljeni. Po takratni interpretaciji OECD se je APZ osredotočila na naslednje cilje:

- razviti delovne sposobnosti ljudi in jih prilagoditi strukturnim spremembam tako, da bodo pospeševale gospodarstvo,
- izboljšati možnost zaposlovanja marginalnih skupin in prispevati k socialni enakosti,
- izboljšati razmere med inflacijo in brezposelnostjo (upoštevati ekonomske cikle) tako, da stabilizirajo zaposlovanje v času recesije (Svetlik 1985, 110).

Razlogi za izvajanje programov APZ (Svetlik 2002, 175):

- težnja po ohranjanju polne zaposlenosti, ki je bila vzpostavljena med vojno in povojno gospodarsko obnovo,
- hkratno naraščanje brezposelnosti in inflacije,
- naraščajoča strukturna brezposelnost,

- pomanjkljivost izobraževalnih sistemov, ki jim ni uspelo usposablјati delovne sile, kot je to narekovalo gospodarstvo,
- hitro naraščanje ponudbe delovne sile zaradi vstopa žensk in mladih,
- pojavljanje obrobnih družbenih skupin, ki so bile vse bolj izločene iz trga delovne sile,
- ponavljajoči se gospodarski ciklusi, ki so imeli značilnost, da ob vsaki novi konjunkturi brezposelnost ni več padla na prejšnjo raven in je stalno naraščala.

### **3.2 NASTANEK AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA V SLOVENIJI**

Kot v drugih državah se je tudi v Sloveniji začelo razmišljati o uveljavljanju aktivne politike zaposlovanja. Saj smo tudi mi imeli težave z brezposelnostjo pa tudi s strukturnim neskladjem med povpraševanjem in ponudbo delovne sile.

Leta 1988 so se razmere na trgu delovne sile slabšale, in tako tudi Slovenija začela z razvojem programov in ukrepov APZ. S programi in ukrepi so želeli za začetku povečati fleksibilnost, predvsem na strani povpraševanja (Svetlik 2002, 17).

Gospodarska kriza v začetku devetdesetih let in kriza zaposlovanja je botrovala k temu, da smo v Sloveniji začeli uveljavljati aktivno politiko zaposlovanja v praksi. Takrat v začetku devetdesetih so nastajali novi programi za prekvalifikacijo in dodatno izobraževanje delavcev, za preusmerjanje odvečnih delavcev v samozaposlitev in za odpiranje novih delovnih mest, takratna gospodarska kriza je zahtevala hitro in učinkoviti uvedbo blažilnih ukrepov APZ za brezposelne osebe (Svetlik in Batič 2002, 186).

V Sloveniji je bil prvi program zaposlovanja neposredno namenjene (samo) mladim iskalcem prve zaposlitve program subvencioniranja pripravništva, ki je bil uveden leta 1991. Šlo je za sofinanciranje dela plače pripravnikov, s čimer je zavod spodbujal delodajalce, da so vsaj za določen čas zaposlovali mlade, v obdobju, ko je bilo novo zaposlovanje skoraj povsem zaustavljeno (Trbanc 2007b, 11-12).

Po podatkih zavoda je bilo leta 1993 kar 88 odstotkov vseh prvih zaposlitev mladih izpeljanih s pomočjo ukrepa sofinanciranja pripravništva. Leta 1998 je bil ukrep ukinjen, ker je bilo ocenjeno, da zanj ni več potrebe. Po končanem pripravništvu je zaposlitev obdržalo sorazmerno malo mladih. Leta

1993 je na primer zaposlitev po končanem subvencioniranem pripravništvu obdržalo le 24 odstotkov mladih (Trbanc 2007b, 13).

Tako je Slovenija iz leta v leto popravljala svoje ukrepe in programe, predvsem jih je pogojevala s trenutnimi takratnimi gospodarskimi razmerami in tako smo se marsikaj naučili in popravili skozi vsa ta leta. V nadaljevanju bom predstavila poslanstvo in cilje Zavoda, komu so programi in ukrepi namenjeni in tudi predstavila katalog programov in ukrepov za leto 2009.

### **3.3 PROGRAMI IN UKREPI AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA**

Nosilec programa APZ je Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (v nadaljevanju ministrstvo), ki v sodelovanju z zavodom programira, razvija in oblikuje ukrepe in dejavnosti aktivne politike zaposlovanja ter jih sproti spremlja in vrednoti. Ministrstvo lahko s pogodbo prenese programiranje, spremljanje in vrednotenje ukrepov in aktivnosti APZ na druge organizacije in gospodarske družbe (Uradni list RS, št. 107/06, 2007).

Zavod ima vidno in učinkovito vlogo strokovne institucije na trgu delovne sile, ki sledi usmeritvam tako Vlade Republike Slovenije kot tudi Evropske komisije.

Poslanstvo zavod je, da posredno in neposredno prispeva k povečanju zaposlenosti prebivalcev v Sloveniji. Primarna naloga zavoda je svetovanje, informiranje in pomagati brezposelnim osebam, ter omogočanje učinkovite in transparentne porabe davkoplačevalskega denarja, ki je namenjen izključno za izvajanje ukrepov APZ za tekoče leto. Za vsako leto posebej se pripravijo finančni plani in programi, s katerimi izvajajo ukrepe APZ. Zavod skrbi za pospešeno sodelovanje z delodajalci in jim tako s svojo javno službo posreduje brezposelno osebo, skrbi za pravočasno in ustrezno priznavanje materialnih pravic uporabnikom (Zavod RS za zaposlovanje 2008).

Zelo pomembno poslanstvo zavoda je, da omogoča svojim uporabnikom svetovanje pri razvoju poklicne kariere, razvija partnerstvo pri razvoju človeških virov, pravilno in pravočasno motivira in aktivira brezposelno osebo (Zavod RS za zaposlovanje 2008). Kajti v času globalizacije je zelo pomembno, da se država zaveda pomembnosti razvoja človeškega kapitala, le tako bomo lahko bolj učinkovita in konkurenčnejša država na trgu delovne sile in v gospodarstvu.

Zavod pomaga s svojimi programi in ukrepi brezposelnim osebam, ki so manj konkurenčne na trgu dela, da si s pomočjo teh programov pridobijo nove veščine, kompetence, znanja, izboljšajo zaposlitvene možnosti ter jih omogoča napredek in lažje iskanje službe.

Zanimivo mi je bilo, ko sem gledala oddajo Trenja z Urošem Slakom, dne 8. 1. 2008, ko so spraševali delavce in delavke Industrije usnja Vrhnika, kaj bodo sedaj počeli, ko nimajo več zaposlitve. Novinarka jih je vprašala; ali so pripravljeni se prekvalificirati? Mlada delavka je zanimivo odgovorila; »Zakaj bi se prekvalificirala, če sem se že izsolala za tisto kar rada počnem«. Mislim, da bi zavod lahko veliko naredil, da spodbudi mlade nizko kvalificirane brez zaposlitve delavce in delavke, da se prekvalificirajo v panoge, ki bodo v prihodnosti iskane, da se jih pravilno motivira za ponovno izobraževanje.

Julija 2005 je Evropska komisija podala strateške usmeritve za obdobje 2007-2013. Ključne usmeritev politike 2007-2013 so:

- ustvarjati več delovnih mest in boljša delovna mesta ,
- privabiti več ljudi v zaposlovanje in podjetniško aktivnost,
- izboljšati prilagodljivosti delavcev, se pravi večja fleksibilnost delovne sile,
- ustvariti večje investicije v človeški kapital (Zavod RS za zaposlovanje).

Da bi uskladili zaposlovanje v povezavi z investicijami, se morajo človeški viri razvijati in biti vse pomembnejši, pomembno je, da se tudi vrh države začne zavedati, da je za uspeh države zelo pomembni razvoj človeških virov, pri čemer je Evropska komisija podala tri ključne prioritete (Zavod RS za zaposlovanje):

1. privabiti več ljudi v zaposlitev in jih v njej obdržati ter modernizirati sistem socialne zaščite;
2. izboljšati prilagodljivost delavcev in podjetij ter fleksibilnost trgov;
3. povečati investiranje v človeške vire z boljšim izobraževanjem, usposabljanjem in razvijanjem spretnosti.

Na podlagi teh usmeritev si je ministrstvo zadalo naslednje temeljne cilje, ki si jih želi s pomočjo zavoda doseči na področju APZ:

1. ustvariti nova delovna mesta, povečati mobilnosti delovne sile,



2. prilagoditi znanja in veščine brezposelnih oseb in zaposlenih in tako povečati konkurenčnost,
3. spodbuditi podjetniško miselnost in samozaposlovanje,
4. usposablјati zaposlene, ki si tako omogočijo ohranitev zaposlitve,
5. preprečevanje marginalizacije in nastajanje novih ogroženih skupin brezposelnih,
6. s pravnimi programi in ukrepi zmanjšati regionalne razlike in zmanjšati strukturno neskladje na trgu dela,
7. povečati zaposlenost,
8. preprečevati prehode v dolgotrajno brezposelnost,
9. okrepitev socialne vključenosti (Zavod RS za zaposlovanje 2008).

Ukrepi APZ so namenjen brezposelnim osebam, osebam, katerih delo je postalo nepotrebno, šolajoči se mladini, iskalcem zaposlitve, zaposlenim in težje zaposljivim osebam. Pod težje zaposljive osebe, po Pravilniku o izvajanju ukrepov aktivne politike zaposlovanja, ki je bil izdan na podlagi 51. čl. Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS, št. 107/06) spadajo:

- brezposelna oseba, ki je mlajša od 25 let,
- je iskalec prve zaposlitve in je pridobila strokovno in poklicno izobrazbo pred manj kot dvema letoma,
- ni dosegla stopnje srednjega strokovne izobraževanja, srednjega poklicnega tehničnega izobraževanja oziroma splošnega srednjega izobraževanja,
- ima poklic, ki se uvršča med suficitarne in deficitarne poklice,
- je starejša od 50 let,
- je dolgotrajno brezposelna oseba, kar pomeni, da je brezposelna 12 mesecev v zadnjih 16 mesecih,
- je invalid,
- ima ugotovljen upad delovnih sposobnosti, ki nima za posledico statusa invalidnosti,
- je brez izobrazbe, kvalifikacije ali brez delovnih izkušenj.

### 3.3.1 Ukrepi aktivne politike zaposlovanja

V tem podpoglavju bom predstavila ukrepe APZ za leto 2009, posvetila se bom le ukrepom oziroma programom, ki so namenjeni tudi mladim brezposelnim ali iskalcem zaposlitve.

Država z različnimi ukrepi ureja lažji prehod mladih iz šole na trg delovne sile. Z reguliranjem izobraževalnih možnosti in prehodov med različnimi vrstami izobraževanja, s štipendijsko politiko, s spodbujanjem povezovanja šol in delodajalcev in praktičnega usposabljanja mladih med šolanjem, z omogočanjem kombiniranja šol in dela (Trbanc 2007b, 11).

Glavni izzivi na področju zaposlovanja in brezposelnosti, na katere so se osredotočili pri določevanju ukrepov APZ, so naslednji (Zavod RS za zaposlovanje, 6).

- visok delež dolgotrajno brezposelnih, ki se je v zadnjih desetih letih celo povečal,
- strukturna brezposelnost: slaba izobrazbena sestava brezposelnih, visok delež brezposelnih brez oziroma z nizko izobrazbo,
- izredno nizka stopnja zaposlenosti starejših (55-64 let), saj je med najnižjimi v EU,
- sorazmerno visoka stopnja brezposelnosti mladih (15-24 let),
- naraščajoče število brezposelnih oseb z višjo in visoko izobrazbo,
- povečevanje brezposelnosti žensk.

#### 3.3.2.1 Katalog ukrepov APZ 2009

Programi za leto 2009 so razvrščeni v štiri ukrepe, ki se morajo nanašati na poglobitve prednostne naloge in cilje trga v Republiki Sloveniji.

*Plani in ukrepi, s katerimi si bo pomagal zavod za uresničevanje kazalcev in za doseganje načrtovanih vrednosti so:*

1. **Svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve**
2. **Usposabljanje in izobraževanje**
3. **Spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja**
4. **Programi za povečevanje socialne vključenosti**

V spodnji preglednici bom predstavila vse ukrepe, programe in aktivnosti zavoda, ki jih bo opravljal v letu 2009 za brezposelne osebe, že zaposlene in šolajoče se osebe (Zavod RS za zaposlovanje 2009c).

## **1. UKREP: SVETOVANJE IN POMOČ PRI ISKANJU ZAPOSLOTITVE**

### ***Aktivnost 1.1. : POKLICNO IN ZAPOSLOTIVENO INFORMIRANJE, SVETOVANJE IN MOTIVIRANJE***

- a.) Splošno svetovanje in informiranje brezposelnih oseb
- b.) CIPS – Centri za informiranje in poklicno svetovanje
- c.) Poklicna orientacija pred vključitvijo v ukrepe
  - Ugotavljanje sposobnosti učencev z multifaktorsko baterijo testov
  - Tabor za Zoisovo štipendijo
- d.) Drugače o poklicih
- e.) Zdravstveno zaposlitveno svetovanje
- f.) Vseživljenjska karierna orientacija

### ***Aktivnost 1.2. : POMOČ PRI ISKANJU ZAPOSLOTITVE***

- a.) Pomoč pri načrtovanju poklicne poti in iskanju zaposlitve
- b.) UŽU – Usposabljanje za življenjsko uspešnost
- c.) Klubi za iskanje zaposlitve

### ***Aktivnost 1.3. : RAZVOJ IN IZVAJANJE NOVIH OBLIK POMOČI TER PREDSTAVITEV***

- a.) Promocija aktivnosti spodbujanja novega zaposlovanja
- b.) Zaposlitveni sejmi
- c.) Vključitev brezposelne osebe v nove in razvojne projekte
- d.) Promocija aktivnosti programa APZ
- e.) Individualno obravnavanje težje zaposljivih in dolgotrajno brezposelnih

## **2. UKREP: USPOSABLJANJE IN IZOBRAŽEVANJE**

### ***Aktivnost 2.1 : PROGRAMI INSTITUCIONALNEGA USPOSABLJANJA IN NACIONALNE POKLICNE KVALIFIKACIJE***

- a.) Programi institucionalnega usposabljanja 2008
- b.) Programi institucionalnega usposabljanja 2009

### ***Aktivnost 2.2 : NACIONALNE POKLICNE KVALIFIKACIJE***

- a.) Nacionalne poklicne kvalifikacije (NPK) – priprave na postopke ugotavljanj in potrjevanj NPK
- b.) NPK – preverjanje in potrjevanje NPK

### ***Aktivnosti 2.3 : PROGRAMI PRAKTIČNEGA USPOSABLJANJA***

- a.) Delovni preizkusi
- b.) Usposabljanje na delovnem mestu
- c.) Usposabljanje na delovnem mestu 2009/2010
- d.) Usposabljanje absolventov na delovnem mestu in subvencija za zaposlitev diplomantov/absolventov »aktiviraj in zaposli se«

### ***Aktivnosti 2.4 : PROGRAMI IZOBRAŽEVANJA***

- a.) Formalno izobraževanje 2008/2009
- b.) Projektno učenje za mlajše odrasle PUM 2008/2009

### ***Aktivnost 2.5 : PROGRAMI USPOSABLJANJA IN IZOBRAŽEVANJA ZAPOSLENIH***

- a.) Usposabljanje za večjo zaposljivost 2009/2010
- b.) Znanje uresničuje sanje
- c.) Spodbujanje hitrejšega prilagajanja podjetij in zaposlenih s krožnim zaposlovanjem in mentorskimi shemami.

### ***Aktivnost 2.6 : USPOSABLJANJE IN IZOBRAŽEVANJE ZA KONKURENČNOST IN ZAPOS LJIVOST***

- a.) Sofinanciranje izobraževanja in usposabljanja za konkurenčnost in zaposljivost za obdobje 2008-2010

### **3. UKREP: SPODBUJANJE ZAPOSLOVANJA IN SAMOZAPOSLOVANJA**

#### ***Aktivnost 3.1 : SPODBUJANJE SAMOZAPOSLOVANJA***

- a.) Pomoč pri samozaposlovanju  
b.) Subvencije za samozaposlovanje

#### ***Aktivnost 3.2 : SUBVENCije ZA ZAPOSliteV TEŽJE ZAPOSljIVIh SKUPIN BREZPOSELNIh***

- a.) Spodbujanje novega zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih oseb – prejemnikov denarne socialne pomoči  
b.) Zaposli me. / Spodbujanje zaposlovanja težje zaposljivih brezposelnih oseb

#### ***Aktivnost 3.3 : POVRaČILO STROŠKOV***

- a.) Povračilo prispevkov delodajalca

#### ***Aktivnost 3.4 : SPODBUJANJE PRILAGODLjIVOSTI DELOVNE SILE IN PODJETIJ***

- a.) Spodbujanje zaposlovanja za krajši delovni čas

#### ***Aktivnost 3.5 : OHRANITEV IN ODPIRANJE NOVIh DELOVNIh MEST***

- a.) Delno subvencioniranje polnega delovnega časa

### **4. UKREP: PROGRAMI ZA POVEČANJE SOCIALNE VKLJUČENOSTI**

#### ***Aktivnost 4.1 : SPODBUJANJE SOCIALNEGA VKLJUČEVANJA IN DELOVNE AKTIVNOSTI***

- a.) Javna dela

- b.) Subvencioniranje zaposlitev pri izvajanju pomoči na domu ter osebne asistence
- c.) Usposabljanje za učinkovito vključevanje invalidov in drugih funkcionalno omejenih oseb na trgu dela in spodbujanje njihovih enakih možnosti in socialne vključenosti
- d.) Spodbujanje zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih oseb 2009/2010
- e.) Spodbujanje socialnega podjetništva

V nadaljevanju bom razložila in predstavila le tiste programe, kateri so namenjeni mladi populaciji. Vsi ukrepi namenjeni brezposelnim osebam, so namenjeni tudi brezposelnim mladim. Vendar bom prikazala le tiste programe, ki govorijo izključno o mladih in o mladinski brezposelnosti.

V okviru prvega ukrepa »Svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve« izvajajo naslednje programe za mlade: »*Ugotavljanje sposobnosti učencev z multifaktorsko baterijo testov*«, ta je namenjen izključno učencem osnovnih šol; drugi program v okviru tega ukrepa je namenjen izključno nadarjenim dijakom in študentom, to so Zoisovi štipendisti, program se imenuje *Tabor za Zoisovo štipendijo*.

Tretja aktivnost prvega ukrepa, ki vključuje mlade, je program *Individualnega obravnavanja težje zaposljivih in dolgotrajno brezposelnih oseb*. Namen tega programa je aktiviranje osebnih potencialov vključene osebe za ustrezen odziv na trgu dela in aktivno iskanje zaposlitve. Cilj je predvsem preprečevanje dolgotrajne brezposelnosti.

Ti programi brezposelnim osebam ponujajo ustrezno spoznavanje svojega položaja na trgu dela, pridobitev manjkajoče veščine pri iskanju zaposlitve in pomoč mentorja. Tak način predvideva možnost vključitve v tiste module, ki so osebi najbolj potrebni glede na predhodne izkušnje, izobrazbo, starost in stopnjo poklicne zrelosti.

Pod drugi ukrep spada program »*Program institucionalnega usposabljanja 2009*«. Namenjen je brezposelnim osebam, ki nimajo izobrazbe in osebam, ki nimajo delovnih izkušenj ter tistim s suficitarnimi poklici. Cilj programa za brezposelno osebo je da pridobi spretnosti in znanje, ki bodo povečale njihovo zaposljivost. Aktivnost se izvaja na podlagi zaposlitvenega načrta. Naj tukaj omeni, da je zelo pomembno, da mentor pravilno določi programe in aktivnosti brezposelni osebi. Le na podlagi pravilno določenih programov in aktivnosti, bo brezposelna oseba uspešno iskala zaposlitev.

Najpomembnejši program, ki spada pod drugi ukrep je *Usposabljanje absolventov na delovnem mestu in subvencija za zaposlitev diplomantov / absolventov* »*Aktiviraj in zaposli se*«. Namen programa je aktiviranje študentov, ki imajo absolventski status največ 12 mesecev po zaključenem

zadnjem semestru, da aktivno pristopijo k pridobivanju dodatnega znanja in veščin, ki jih potrebujejo za lažji vstop na trg dela, spodbuditi zaposlovanje diplomantov s pomočjo subvencij za zaposlitev za polni čas vsaj šestih mesecev. Po določenem obdobju izvajanja programa bomo lahko ugotovili, ali do ga delodajalci morda izkoriščali ali ne.

Cilj tega programa je izboljšati položaj diplomantov na trgu dela ter lažji prehod mladih v sfero dela. Delodajalci lahko vse dodatne informacije o diplomantih dobijo pri Študentski organizaciji Slovenije.

Zavod poleg programov, namenjenih mladim, izvaja še programe, ki spadajo pod tretji ukrep in so namenjeni le delodajalcem, ki zaposlujejo težje zaposeljive osebe. Pod težje zaposeljive osebe spadajo tudi mladi, vendar v primeru, če so mlajši od 28. leta in so že 24 mesecev prijavljeni na zavodu, ali če so mlajši od 24. leta in so prijavljeni vsaj 6 mesecev ter iščejo novo zaposlitev in mladi, ki nimajo izobrazbe oziroma imajo suficitarni poklic.

Zavod nadaljuje tudi določene programe in aktivnosti iz leta 2008, med njimi je tudi tretji ukrep s programom *Spodbujanja zaposlovanja mladih brezposelnih oseb*, ta program je namenjen delodajalcem, izbranih na podlagi javnega razpisa, ki bodo zaposlili mlado brezposelno osebo, mlajšo od 25. leta oziroma iskalca prve zaposlitve in je pridobil strokovno ali poklicno izobrazbo pred manj kot dvema letoma.

Zavod izvaja poseben program za osipnike, ki se imenuje Projektno učenje za mlade (v nadaljevanju PUM). PUM je namenjen vsem, ki so mlajši od 26. let, brez izobrazbe in brez dela. Temelji na tem, da želijo osipnike v letu dni motivirati, da se ponovno vključijo v izobraževanje ali pa v zaposlitve. Vsak, ki se prijavi v ta program, si mora po zaključenem šolskem letu poiskati zaposlitev ali nadaljevati šolanje.

V strategijah oziroma smernicah zaposlovanja tako na nivoju EU kot v politikah posameznih držav članic EU je zaposlovanju mladih posvečena zelo velika pozornost, predvsem problematiki mladinske brezposelnosti osipnikov pa tudi mladinski brezposelnosti izobraženih.

Zelo velik poudarek je na modernizaciji dejavnosti poklicne (karijerne) orientacije in zaposlitvenega svetovanja za mlade (Trbanc 2007b).

Ministrstvo mladim do 25. leta starosti, ki so iskalci prve zaposlitve ali pa iščejo nove priložnosti za zaposlitev, omogoča program *Vključevanja mladih na trg dela*. Delodajalci, ki bodo izbrani na

javnem razpisu, bodo za zaposlitev mlade brezposelne osebe prejeli subvencijo, zaposlitev pa bodo morali ohraniti vsaj eno leto.

S tem programom želijo:

- spodbuditi brezposelne mlade osebe, da bodo aktivno pristopile k reševanju lastne brezposelnosti,
- ustvariti nove zaposlitvene možnosti za mlade,
- povečati zaposljivost in s tem delovno aktivnost mladih.

Naj omenim še program, ki ga prav tako izvaja zavod, to je program »Drugače o poklicih«. Cilj programa je povezovanje šol in podjetij ter pomoč osnovnošolcem, srednješolcem in brezposelnim osebam, da spoznajo značilnosti določenih, predvsem deficitarnih poklicev in delovnih mest; s tem naj bi omogočili večjo motiviranost za izobraževanje in delo v teh poklicih.

S pomočjo tega programa želijo območne službe zavoda pomagati posameznikom, da si lažje predstavljajo za kakšnem poklic gre, da se posameznik lažje odloči za svojo karierno pot.

Pred časom so območne službe zavoda izvajale skupaj s Študentsko organizacijo delavnico »Getwork«, ta je bila namenjena študentom za načrtovanje svoje kariere. Delavnica je študentom prav tako tudi pomagala izoblikovati uspešen nastop na trgu dela. Kot vemo je zelo pomembno kako nastopiš tako na razgovoru za službo kot na trgu dela. Na žalost je bila ta delavnica ukinjena, kajti prvotni namen zavoda je svetovanje že, poudarek na že, brezposelni osebi, kar pa študenti niso. Zmanjšuje se prav tako tudi delo s šolami, včasih je bilo sodelovanje s šolami in univerzami bolj poudarjeno.

Podatki o višini mladinske brezposelnosti že vrsto let nakazujejo, da je prehod mladih v zaposlitev lažji v državah z izobraževalnim sistemom, ki omogočajo poklicno specifične kvalifikacije na ravni sekundarnega, pa tudi postsekundarnega izobraževanja (npr. Avstrija, Nemčija, Danska, Nizozemska). Vendar pa samo razvito poklicno izobraževanje ni dovolj. Za hiter prehod mladih v zaposlitev je pomembno, da so poklicne spretnosti in delovne izkušnje, ki jih mladi med šolanjem in usposabljanjem dobijo pri specifičnih delodajalcih, dovolj prenosljive, da so zanimive tudi za druge delodajalce (Trbanc v Kramberger 2007a, 56).



Poleg zgoraj navedenega Martina Trbanc navaja, da prav v državah (Nemčija, Nizozemska, Japonska, Francija), kjer je neposredna vpetost delodajalcev v sistem izobraževanja in usposabljanja velika (bodisi sami sodelujejo pri izvajanju praktičnega usposabljanja bodisi sodelujejo pri oblikovanju kurikulumov in kvalifikacij), je stopnja brezposelnosti mladih nižja kot v državah, kjer je sistematična vpetost delodajalcev manjša (Trbanc v Kramberger 2007a, 56).

Poleg teh programov zavod izvaja tudi druge ukrepe na trgu dela, ki ne spadajo v sklop teh štirih ukrepov. Predstavila bom le prvega, ker je namenjen izključno dijakom in študentom, medtem ko je drugi program namenjen malim in srednjim podjetjem in se imenuje »KOMPETENČNI CENTRI ZA RAZVOJ KADROV. Prvi program oziroma aktivnost je sledeča:

### 1. ŠTIPENDIJSKA AKTIVNOST, POENOTENJE REGIONALNE ŠTIPENDIJSKE SCHEME

Namen te aktivnosti je uskladiti ponudbo in povpraševanja po kadrih v posameznih regijah, dvigniti izobrazbeno strukturo, zmanjšati strukturno brezposelnost, spodbujati razvoj kadrovskega štipendiranja podjetij v regijah in načrtovanje razvoja kadrov skladno s potrebami trga dela, vključiti v aktivnost večje število delodajalcev in sofinancirati štipendije na posamezni ravni in posameznem izobraževalnem programu.

Program temelji na partnerstvu med državo, delodajalci in nosilci enotne regije štipendijske sheme. Pri programu gre za posredno sofinanciranje kadrovskega štipendiranja. Ciljna skupina so delodajalci, ter dijaki in študenti na dodiplomskem in podiplomskem študiju v posameznih regijah (Zavod RS za zaposlovanje 2009c, 131).

Mnenja sem, da delodajalci v Sloveniji premalo sodelujejo z zavodom in drugimi organizacijami. Lep zgled bi nam lahko bila Nizozemske, s programom YUTF (Youth unemployment task force), ki sem ga že predstavila v poglavju, so želeli spodbuditi delodajalce, da zaposlijo mlade in spodbudijo in motivirajo mlade da se aktivirajo in izobražujejo. S pomočjo partnerjev je v letu 2005 kar 24.218 mladih našlo zaposlitev. Cilj, ki so si ga zadali, je bil 22.500 in tako so ga prekoračili.

Opažam, da pri nas v Sloveniji je premalo kontakta med delodajalci in zavodom. Mnenja sem, da zavod izgublja svojo funkcijo in verodostojnost. Zbodla me je informacija, ki sem jo dobila od delodajalca, ta mi je rekel, naj ne gledam prostih delovnih mest na zavodu temveč na drugih spletnih

portalih, kajti večina delovnih mest, objavljenih na zavodu je že oddanih. Delodajalci najprej objavijo delovno mesto v časopisih ali na spletnih portalih, kot je npr: [www.mojedelo.com](http://www.mojedelo.com), [www.zaposlitve.net](http://www.zaposlitve.net) in še drugi, in ko izberejo primerne kandidata, objavijo prosto delovno mesto še na zavodu, zato da ne kršijo zakonodaje. S tem, po mojem mnenju zavod izgublja svojo verodostojno in namen.

V nadaljevanju bom na kratko predstavila dokumente, ki poskušajo vplivati na lažje zaposlovanje mladih, dokumenti vsebujejo programe za mlade, ki se še poučujejo, ki iščejo prvo zaposlitve ali pa so že brezposelni.

### **3.4 EVROPSKI MLADINSKI PAKT IN LIZBONSKA STRATEGIJA**

Ministri za mladino držav članic EU so 21. februarja 2005 sprejeli sklep o ustanovitvi Evropskega mladinskega pakta. Ta pobuda predstavlja bolj povezan in usklajen pristop k mladinskim vprašanjem. Lizbonska strategija (njen namen je ustvariti Evropo za najbolj konkurenčno ekonomijo na svetu, ki temelji na znanju) je pomembna za mlade, saj obravnava vprašanja, ki neposredno vplivajo na mlade. Ta so: izobraževanje, zaposlitev in družbeno vključevanje.

Mladina potrebuje sklop zanj ugodnih političnih ukrepov, ki bodo v celoti vključeni v lizbonsko strategijo. Smernice, ki jih vsebuje Evropski mladinski pakt, se morajo prevesti v konkretne nacionalne programe.

Evropski mladinski pakt dopolnjuje lizbonsko strategijo z novimi poudarki, ki vključujejo mlade. Pomeni tudi nadgradnjo Bele knjige Evropske komisije. Zelo pomembno načelo je vključevanje predstavnikov mladih v vse pomembnejše odločitve, ki se nanašajo na mlade (Urad Republike Slovenije za mladino 2005, 2).

#### **3.4.1 Lizbonska strategija**

Lizbonska strategija, ki jo je Evropski svet sprejel marca leta 2000, predstavlja dolgoročno strategijo, katere glavni cilj je, da postane Evropa do leta 2010 najbolj konkurenčno, dinamično ter na znanju temelječe gospodarstvo na svetu, ki naj bi doseglo trajno gospodarsko rast z več ter boljšimi

delovnimi mesti. Strategija je bila v letu 2001 dopolnjena z ukrepi za urejanje okolja, tako da strategija kot celota sedaj zajema tri področja in sicer gospodarstvo, socialo ter okolje ( Služba Vlade Republike Slovenije za evropske zadeve, 1).

Glavna cilja prenovljene lizbonske strategije sta postala osredotočenje na gospodarsko rast in zaposlovanje. Prenovljena lizbonska strategija temelji na integriranih smernicah, ki združujejo smernice za zaposlovanje in široke smernice za gospodarsko politiko. Za izboljšanje upravljanja sta bili oblikovani dve triletni obdobji: prvo 2005-2008 in drugo 2008-2011 (Služba Vlade Republike Slovenije za evropske zadeve, 1).

Integrirane smernice so neposreden odraz prednostnih nalog na evropski ravni. Smernice pomenijo konkretno stopnjo v procesu preusmerjanja osredotočenosti lizbonske strategije. Integrirane smernice za zaposlovanje za prvo obdobje, so temeljile na naslednjih prednostnih nalogah:

- privabiti in obdržati več ljudi v zaposlitvi ter posodobiti sistem socialne zaščite,
- povečati naložbe v človeški kapital z boljšo izobrazbo in usposobljenost (Komisija evropske skupnosti 2005, 28-32).

Evropska komisija je na podlagi prispevkov držav članic januarja 2006 predstavila prvo letno poročilo o izvajanju lizbonske strategije. Tako je morala tudi Slovenija posredovati svoje poročilo o izvajanju teh smernic. Evropska komisija je ocenila nacionalne programe reform in predlaga štiri prednostna področja za uresničitev lizbonske strategije (Služba Vlade Republike Slovenije za evropske zadeve, 2):

- vlaganje v znanje in inovacije,
- vzpostavitev privlačnejšega poslovnega okolja,
- ustvarjanje več in boljših delovnih mest ob ohranjanju socialne kohezije ter odzivanje na izzive demografskih sprememb,
- energetika in podnebne spremembe.

Evropski svet je spomladi 2006 tudi potrdil prednostna področja, ki naj bi pripomogla k doseganju lizbonskih ciljev, to so:

- države članice naj bi do konca 2007 vzpostavile sistem »vse ne enem mestu«, kar bi omogočilo ustanoviti podjetja v manj kot enem tednu

- **države članice naj bi do konca leta 2007 zagotovile, da se vsakemu, ki je zaključil šolanje, v šestih mesecih omogoči zaposlitev, nadaljnje usposabljanje ali pripravništvo** (Služba Vlade Republike Slovenije za evropske zadeve, 2).

Slovensko predsedstvo je imelo to čast, da dokonča prvo in začne drugo triletno obdobje lizbonske strategije. Temeljna cilja partnerstva za rast in delovna mesta integriranih smernic za drugo triletno obdobje 2008-2010 sta:

- višja in stabilnejša gospodarska rast (povprečna letna rast naj bi bila do leta 2010 tri odstotna),
- ustvarjanje več in bolj kakovostnih delovnih mest (ustvarili naj bi šest milijonov novih delovnih mest do leta 2010 oziroma ustvarili naj bi 70 odstotno zaposlenost na ravni EU) (Center za informiranje, sodelovanje in razvoj nevladnih organizacij, Zavod Pravno informiranje pomoči)

Nov cikel lizbonske strategije 2008-2010 vsebuje smernice, ki temeljijo na naslednjih prednostnih usmeritvah:

- ustvarjanje in inovativnost Evrope,
- podjetna Evropa,
- Evropa, ki skrbi za ljudi,
- Evropa, ki skrbi za okolje (Center za informiranje, sodelovanje in razvoj nevladnih organizacij, Zavod Pravno informiranje pomoči).

Integrirane smernice so sestavljene kot en sam dokument v dveh delih, kajti mikroekonomska, makroekonomska politika in politika zaposlovanja se med seboj prepletajo in dopolnjujejo. Prvi del, širše smernice ekonomske politike se nanaša na mikroekonomsko in makroekonomsko politika.

Drugi del integriranih smernic lizbonske strategije za obdobje 2008-2010 se izključno nanašajo na zaposlovanje. Države članice se morajo še naprej prizadevati za naslednje prednostne naloge:

- spodbuditi več ljudi, da se zaposlijo in ohranijo zaposlitev, povečati ponudbo delovne sile, posodobiti sisteme socialne zaščite,
- izboljšati prilagodljivost delavcev in podjetij,
- povečati vlaganje v človeški kapital z boljšim izobraževanjem in usposabljanjem (Komisija evropskih skupnosti 2007, 24).

## **INTEGRIRANE SMERNICE ZA RAST IN DELOVNA MESTA (2008–2010):**

### ***Makroekonomske smernice:***

- za zagotovitev gospodarske stabilnosti za trajnostno rast,
- za ohranitev gospodarske in finančne vzdržnosti kot podlage za večje zaposlovanje,
- za spodbujanje učinkovitega dodeljevanja sredstev, usmerjenih v rast in zaposlovanje,
- za zagotovitev, da gibanje plač prispeva k makroekonomski stabilnosti in rasti,
- za spodbujanje večje skladnosti med makroekonomskimi in strukturnimi politikami ter politikami zaposlovanja,
- za prispevanje k dinamični in dobro delujoči ekonomski in monetarni uniji (EMU).

### ***Mikroekonomske smernice:***

- za povečanje in izboljšanje naložb v R&R, predvsem v zasebnih podjetjih,
- za spodbujanje vseh oblik inovacij,
- za spodbujanje širjenja in učinkovite uporabe IKT ter izgradnjo vseobsegajoče informacijske družbe,
- za krepitev konkurenčne prednosti svoje industrijske baze,
- za spodbujanje trajnostne uporabe virov in krepitev medsebojnega dopolnjevanja varovanja okolja in rasti,
- za razširitev in poglobitev notranjega trga,
- za zagotovitev odprtih in konkurenčnih trgov v Evropi in zunaj nje ter izkoriščanje ugodnosti globalizacije,
- za ustvarjanje bolj konkurenčnega poslovnega okolja in spodbujanje zasebne pobude z boljšo zakonodajo,
- za spodbujanje podjetniške kulture in ustvarjanje podpornega okolja za MSP,
- za širitev, izboljšanje in povezovanje evropske infrastrukture ter zaključek prednostnih čezmejnih projektov.

### ***Smernice zaposlovanja***

- izvajanje politik zaposlovanja, usmerjenih v doseganje polne zaposlenosti, izboljšanje kakovosti in produktivnosti dela ter krepitev socialne in teritorialne kohezije,
- spodbujanje pristopa k zaposlitvi po življenjskih obdobjih,
- zagotavljanje vključujočih trgov dela, izboljšanje privlačnosti dela in zagotavljanje, da se iskalcem zaposlitve, tudi prikrajšanim in neaktivnim osebam, izplača delati,

- izboljšanje usklajenosti potreb trga dela,
- spodbujanje prožnosti v povezavi z varnostjo zaposlitve in zmanjševanje segmentacije trgov dela, ob upoštevanju vloge socialnih partnerjev,
- zagotavljanje gibanja stroškov dela in mehanizmov za določanje plač, ki bodo vzpodbujali zaposlovanje,
- razširjanje in izboljšanje naložb v človeški kapital,
- prilagajanje sistemov izobraževanja in usposabljanja novim zahtevam glede usposobljenosti (Komisija evropske skupnosti 2007, 5-6).

Države članice EU morajo v sodelovanju s socialnimi partnerji izvajati politiko za uresničevanje ciljev in prednostnih nalog ter ob upoštevanju lizbonske strategije in skupnih socialnih ciljev politike držav članic spodbujati polno zaposlenost, izboljšati kakovost in produktivnost dela in krepitev socialne in ozemeljske kohezije. Za trajno gospodarsko rast in krepitev socialne kohezije je bistveno doseči polno zaposlenost ter zmanjšati brezposelnosti in neaktivnost, tako da se povečuje povpraševanje po delovni sili in njeni ponudbi s celovitim pristopom prožne varnosti

Najpomembnejše bogastvo Evrope je človeški kapital. Države članice so pozvane, naj podvojijo prizadevanje za dvig splošne izobraževalne ravni in zmanjšanje števila mladih, ki predčasno prekinejo šolanje, zlasti pa naj nadaljujejo s programom »Izobraževanje in usposabljanje 2010«. Vseživljenjsko učenje je prvi pogoj za doseganje lizbonskih ciljev. Posebej poudarjajo, da je treba paziti, da bo vseživljenjsko učenje dostopno manj kvalificiranim delavcem in zaposlenim v malih in srednjih podjetjih.

Za razvoj evropskega izobraževalnega prostora je treba spodbuditi geografsko in strokovno mobilnost. Evropski svet poudarja pomen širjenja Europassa<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Ime Europass predstavlja sistem dokumentov, združenih v enotno ogrodje, ki služi za povečanje transparentnosti kvalifikacij in kompetenc: na svojevrsten način predstavlja UČNI POTNI LIST. Cilj je večja mobilnost delovne sile tako med članicami EU kot tudi med regijami, med sektorji in podjetji. Posamezniku dejansko omogoča večjo mobilnost in predvsem lažjo mobilnost med državama. Slovenija je ustanovila, po odločbi Evropskega parlamenta in sveta, Nacionalni center Europass 1. maja 2005 v okviru Centra RS za poklicno izobraževanje.

Enakomerno in trajno rast bomo lahko dosegli z bolj dinamičnim gibanjem prebivalstva, boljšim socialnim in poklicnim vključevanjem in boljšim vrednotenjem človeškega kapitala. Zato je Evropski svet sprejel Evropski pakt za mlade, ta je ena od sredstev za uresničevanje ciljev lizbonske strategije (Svet Evropske unije 2005, 11).

### **3.4.2 Evropski mladinski pakt**

V dokumentu Sveta evropske unije številka 7619/05 predstavijo Evropski mladinski pakt in po tej literaturi sem povzela nekaj podatkov in jih predstavila.

Evropska unija glede na staranje prebivalstva meni, da potrebuje evropska mladina skupek ugodnih politik in ukrepov, ki se bodo v celoti vključevale v lizbonsko strategijo. Cilj Pakta je, da se mladim omogoča boljše izobraževanje, usposobljenost in mobilnost ter poklicno in socialno vključenost mladine in olajša mladim usklajevati poklicne aktivnosti in družinsko življenje (Svet Evropske unije 2005, 19).

Namen Evropskega mladinskega pakta je vključiti mlade v prizadevanje za povečanje gospodarske rasti in zagotavljati več in kakovostnejša delovna mesta.

Pakt mora zagotoviti medsebojno povezanost pobud na tem področju in služiti kot izhodišče za močno in neprekinjeno mobilizacijo mladih. Evropski svet poziva Unijo in države članice, da morajo v okviru svojih pristojnosti, še zlasti pa v okviru evropske strategije za zaposlovanje in strategije za socialno vključenost, upoštevati naslednje smernice.

#### **Na področju zaposlovanja ter socialne vključenosti in napredovanja, morajo upoštevati:**

- v okviru programa vzajemnega učenja o zaposlovanju morajo države članice zagotoviti posebno spremljanje politik za trajnost vključevanja mladih na trg dela;
- prizadevati si morajo za povečevanje zaposlenosti mladih;
- v okviru nacionalne politike socialne vključenosti morajo dati prednost izboljšanju položaja najbolj občutljive skupine mladih, predvsem tistih, ki živijo v revščini, in pobudam za preprečevanje izobraževalnih neuspehov
- delodajalce in podjetja morajo pozvati, naj dokažejo svojo družbeno odgovornost na področju poklicnega vključevanja mladih;

- mlade je treba spodbujati pri razvijanju podjetniškega duha in posebej spodbujati pojav mladih podjetnikov.

**Na področju izobraževanja, usposabljanja in mobilnosti, morajo upoštevati sledeče smernice:**

- zagotoviti, da bo znanje usklajeno s potrebami na znanju temelječega gospodarstva; v tem okviru se bomo morali predvsem osredotočiti na problem prezgodnjih prekinitev izobraževanja;
- študentom mora država dati boljše možnosti glede opravljanja dela študija v drugi državi članici;
- država članica mora odpravljati ovire za stažiste, prostovoljce in delavce ter njihove družine in tako spodbujati mobilnost mladih;
- za raziskovalce je treba okrepiti obstoječe pobude v okviru programa Marie Curie<sup>8</sup>;
- vsaka država članica mora razviti tesnejše sodelovanje na področju razvidnosti in primerljivosti poklicnih kvalifikacij in zagotoviti priznavanje uradnega in neuradnega izobraževanja.

**Na področju usklajevanja poklicnega ter zasebnega in družinskega življenja, morajo upoštevati:**

- vsaka država članica mora uskladiti poklicno in zasebno življenje in spodbujati delitev odgovornosti med partnerji, zlasti s širitvijo vzgojno-varstvene mreže za otroke;
- v luči razprav o Zeleni knjigi Komisije o demografskih spremembah bo potrebno otroku priučiti prijazno okolje.

### **3.5 POVZETEK**

V tem poglavju sem poskušala predstaviti, kaj je aktivna politika zaposlovanja, kdo jo izvaja v Sloveniji in kakšne cilje in usmeritve si postavlja tako Slovenija kot celotna Evropa na področju mladinske brezposelnosti in zaposlovanja mladih.

---

<sup>8</sup> Evropska unija je ustanovila program Marie Curie, namenjen raziskovalcem. Cilj dejavnosti je razvoj in proces raziskovalnih sposobnosti, utrjevanje in širjenje možnosti za poklicni razvoj raziskovalcev in spodbujati odličnost v raziskovanju. Primarni cilj je, spodbujati mednarodno mobilnost raziskovalcev ter jim omogočiti čim boljše nadaljnjo izobraževanje.



Evropa se je začela zavedati, da je za uspešno gospodarstvo potrebno aktivirati čim večje število mladih, tako kvalificiranih kot tudi nekvalificiranih osipnikov. Predvsem nekvalificirano delovno silo je potrebno motivirati oziroma aktivirati, da se zaposlijo in s tem preprečijo dolgotrajno brezposelnost in posledično socialno izključitev, družbeni nemir in kriminal.

V Sloveniji poznamo kar nekaj programov za mlade, namenjeni preprečevanju mladinske brezposelnosti. To so: PUM, program Mladina, ukrepi APZ, ti so namenjeni tako mladim kot odraslim, forum za mlade, Evropski mladinski pakt, Marie Curie, prostovoljna dela, Drugače o poklicu.

Zavod izvaja veliko ukrepov za brezposelne, vendar premalo je ukrepov namenjenih izključno mladim in iskalcem prve zaposlitve. Mladinska brezposelnost v Sloveniji še zmeraj dokaj visoka in problematična. Kriminal narašča, mladina ne vidi prihodnosti na trgu dela, delavna mesta se zapirajo ali pa jih zasedajo študenti in dijaki. In tako je v današnjem času mladini prehod iz šole na trg dela še bolj otežen, kot je bil pred časom. Poleg tega se programi, ki so namenjeni mladim šolajočim se osebam ukinjajo, namesto, da bi se razvijali novi in na podlagi starih razvijali še boljši.

Naraščanje deleža diplomantov v slovenski družbi in na trgu delovne sile lahko v prihodnosti pomeni dva scenarija:

1. Hiter prehod v družbo znanja, ki bo zahteval nadaljnje hitro prestrukturiranje slovenskega gospodarstva, in številna nova delovna mesta, ki so po zahtevnosti primerljiva z visoko izobraženo delovno silo.
2. Še večjo podzaposlenost in visoko stopnjo brezposelnosti med mladimi diplomanti, ob ohranitvi sedanjega trenda počasnega razvoja in redkega nastajanja kvalitetnih (visoko zahtevnih) novih delovnih mest (Ignjatović 2006, 67).

Zavedati se moramo, da študentje na univerzah ne pridobivajo nikakršnih izkušenj, ki bi jim pomagale pri iskanju zaposlitve. Vemo, da se tehnologija razvija hitreje kot se spreminja sistem izobraževanja. Razvoj tehnologije za deset let prehiteva novosti v izobraževanju. Mislim, da študentu ne preostane nič drugega, kot to da dela preko študentskega servisa, saj je to edini zaslužek oziroma finančni vir, ki ga lahko dobi.

Eden izmed razlogov, da se mladi pri nas ne zaposlujejo so študentski servisi. Študentsko delo tako omogoča mladim, da so vključeni na trgu dela in v družbo, pridobivajo dragocene delovne izkušnje, le-te jim omogočajo lažji prehod v redno zaposlitev. Najpomembneje pa je, da so finančno neodvisni od staršev ali države.

Študentsko delo je v Sloveniji regulirano zelo liberalno in omogoča sorazmerno širok obseg tovrstnega zaposlovanja, ki je za delodajalce najcenejša delovna sila in delodajalec ima najmanj obveznosti do študentov in dijakov (Trbanc 2007b, 10).

V nadaljevanju bom razložila delovanje študentskih servisov, kako vplivajo na brezposelnost mladih, ki so vpisani v register zavoda in kako vplivajo študentski servisi na ukrepe APZ.

#### **4 ŠTUDENSKI SERVISI**

Študentski servisi (v nadaljevanju servisi) so namenjeni mladi populaciji od 15. leta dalje, dijakom in študentom. Servise uporabljajo predvsem študenti, ker jim delo preko servisa omogoča lažjo pot do redne zaposlitve, saj si z njim pridobijo dragocene delovne izkušnje, kompetence, veščine in prav tako tudi reference. Le tako lahko delodajalec tudi vidi, ali je študent oziroma dijak zanesljiva in odgovorna oseba.

Ker država ni sposobna poskrbeti za socialno varnost šolajoče se mladine, je študentsko delo postalo predvsem socialni korektiv in ne oblika pridobivanja delovnih izkušenj za mlade v procesu izobraževanja. Obenem pa študentsko delo moti trg dela in z neproporcionalno (ne)obdavčitvijo v primerjavi z drugimi oblikami zaposlitve delodajalcem daje možnost, da izkoriščajo študentsko delo za delo, ki bi ga morali opravljati ljudje v delovnem razmerju (Mladi forum socialnih demokratov 2009).

V nadaljevanju bom predstavila zgodovino servisov, zakonski okvir servisov in študentskega dela ter predstavila prednosti in slabosti tovrstnega dela za posameznika, državo in družbo.

## 4.1 ZGODOVINA ŠTUDENTSKIH SERVISOV

Študentski servisi se v Sloveniji pojavljajo že od leta 1959. Tega leta so se pojavile prve oblike študentskega dela kot eno izmed področij dela socialno-ekonomske komisije pri takratni Zvezi študentov Jugoslavije – Univerzitetni odbor Ljubljana. Študenti so se dogovorili, da bodo razvažali mleko po domovih in prisluženi denar namenili za financiranje interesnih dejavnosti študentov. Leta 1964 je Univerzitetni odbor Zveze študentov Jugoslavije sprejel tudi akt o ustanovitvi posebne storitvene enote Študentski servis, Boršnikov trg 2, Ljubljana in je bila kot taka 26. julija 1971 leta tudi vpisana v registru podjetij, ki so ga vodili pri Okrožnem gospodarskem sodišču v Ljubljani. Posredovanje začasnih in občasnih del študentom je servis opravljal pod različnimi gospodarji oziroma upravljavci. Tako sta si nekaj časa delila soustanoviteljstvo tudi predsedstvo Univerzitetne konference Zveze socialistične mladine Slovenija (ZSMS) in Univerza v Ljubljani. Skozi dokumente pa je razvidno, da so vse odločitve v zvezi z upravljanjem ter dejavnostmi sprejemale v sodelovanju s predstavniki zaposlenih v servisih (Vodopivec 2003, 15).

Leta 1977 so se servisi reorganizirali v samostojno Delovno skupnost, nato so prvega julija 1979 celotno dejavnost servisa prenesli na Študentski center. Sledila je ponovna reorganizacija leta 1985, ko se je Študentski servis prenesel oziroma vključil v družbeno-politično organizacijo, imenovano Univerzitetna konferenčna ZSMS, kot sem že napisala odstavek višje. Tega leta so se odprle nove poslovalnice po Sloveniji, se pravi v Ribnici, Kočevju, Kamniku, Domžalah, Vrhniki, Logatcu in Grosupljem.

15. maja leta 1990 je Študentska organizacija Univerze v Ljubljani postala pravna naslednica ZSMS in tako prevzela celotno premoženje oziroma pravice in obveznosti in s tem tudi študentske servise. Tega leta se je tudi Slovenija osamosvojila in tako so se leta 1992 servisi privatizirali.

Leta 1999 je bilo v Sloveniji 50 koncesionarjev in okoli 100 poslovalnic. Leta 2004 pa je ministrstvo podelilo 91 koncesij za posredovanje začasnih in občasnih del za dijake in študente, z več kot 171 poslovalnicami. Leta 2008 obstaja le še 50 koncesionarjev; ga. Maja Grašič trdi, da je do upada prišlo, zaradi prevelikega števila servisov za majhen slovenski trg.

## 4.2 ZAKONSKI OKVIR ŠTUDENTSKEGA DELA

Tako kot vsaka oblika zaposlitve je tudi študentsko delo zakonsko urejeno in opredeljeno. Zato bom v nadaljevanju razložila in predstavila, kako je z zakonom urejeno študentsko delo.

### 4.2.1 Splošna in študentska koncesija

Koncesija je v Sloveniji razmeroma mlad pravni inštrument, ki so ga znova uvedli pred več kot enajstimi leti. Koncesijo poznajo po svetu že zelo dolgo. Podeljevali so jih srednjeveški vladarji, tako osvajalcem novih ozemelj kot tudi za razvoj in gradnjo infrastrukturnih objektov. Kasneje so koncesijske pogodbe med državami omogočile gradnjo trgovinskih poti, čezmorskih oporišč in pristanišč. Danes se taka razmerja med državami urejajo s paktom, sporazumom ali konvencijo. Termin koncesija in koncesijsko razmerje poznajo praktično vse države sveta (Mrak, 163).

Koncesijo kot obliko pridobitve neke posebne ali izključne pravice poznamo Slovenci že zelo dolgo, še iz časov Avstro-Ogrske. V Sloveniji se je »koncesija« ponovno pojavila s pojmom javne službe, ki je nadomestila pojem dejavnosti posebnega družbenega pomena. Podlago za spremembo je dalo sprejetje amandmajev k Ustavi Socialistične Republike Slovenije iz leta 1974 in ustavnega zakona za njihovo izvedbo. Ti dokumenti so pomenili začetek konca obdobja samoupravnega socializma in z njim povezane družbene lastnine, samoupravljanja ter svobode menjave dela (Mrak, 165).

Razni strokovnjaki zelo različno opredeljujejo koncesijo. V Slovarju slovenskega knjižnega jezika piše pod besedo koncesija naslednje: Koncesija je kar kdo komu da, odstopi koristi ali ugodnost, kot prilastek pa pomeni javna listina, zlasti za opravljanje kake dejavnosti.

Čeprav ne obstaja oziroma nimamo definicije tako obče ali splošne, ki bi opisala koncesijo, so strokovnjaki koncesijo opredelili kot pooblastilo, ki ga na predpisani način in v predpisani obliki podeljuje država ali lokalna skupnost pravni ali fizični osebi (Mrak, 163).

V Sloveniji poznamo več vrst koncesij, ker v svoji diplomski nalogi opisujem študentsko delo in trg dela, se bom osredotočila le na splošno in študentsko koncesijo.

#### **4.2.1.1 Splošna koncesija**

Delodajalec oziroma pravna oseba, ki bo posredovala zaposlitev in delo, zaprosi ministrstvo za *splošno koncesijo*. O podelitvi splošne koncesije odloči ministrstvo z odločbo, in nato sklene s koncesionarjem koncesijsko pogodbo.

Za splošno koncesijsko pogodbo lahko zaprosi vsaka pravna oseba, ki izpolnjuje vse pogoje Pravilnika o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje, Ur. l. št. 139/2006 (v nadaljevanju Pravilnik).

Agencija, ki ima z ministrstvom sklenjeno splošno koncesijsko pogodbo za posredovanje zaposlitev ali dela, lahko opravlja dejavnost posredovanja zaposlitve in posredovanja dela tako, da za brezposelne osebe in druge osebe išče zaposlitev ali delo in jih napotijo k delodajalcem zaradi sklenitve delovnega razmerja ali zaradi vključitve v delo.

Posredovanje zaposlitve in posredovanje dela obsega naslednje dejavnosti:

- iskanje, izbiro in nameščanje oseb,
- delo v zvezi z njihovim zaposlovanjem za potencialne delodajalce in delojemalce.

Vsak delodajalec, ki zaprosi za splošno koncesijo, mora po Zakonu o upravnih taksah plačati 141,80 evrov upravne takse. Se pravi, da mora plačati 70,90 evrov za obravnavo vloge za podelitev splošne koncesije ter 70,90 da ministrstvo izda odločbo o podelitvi koncesije (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2009).

21. maja 2008 je ministrstvo podelilo petdeset splošnih koncesij, podeljenih je bilo tudi enako študentskih koncesij. S tem, da šestnajst splošnih koncesionarjev ponuja delo in storitve tudi študentom in dijakom (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2008a).

#### **4.2.1.2 Študentska koncesija**

Študentska koncesija je namenjena le organizacijam oz. podjetjem, ki posredujejo le začasna in občasna dela dijakom in študentom. Podjetja, ki želijo opravljati tovrstne storitve, zaprosijo

ministrstvo za študentsko koncesijo. Ministrstvo na podlagi odločbe izda študentsko koncesijo podjetjem, le v primeru, če izpolnjujejo vse pogoje Pravilnika.

Servis, ki ima z ministrstvom sklenjeno študentsko koncesijsko pogodbo, lahko opravlja dejavnost posredovanja dela tako, da posreduje delo dijakom in študentom na podlagi napotnice za delo.

21. maja 2008 je bilo podeljenih petdeset študentskih koncesij (Ministrstvo za delo, družine in socialne zadeve 2008b).

Tako kot pri splošni koncesiji mora delodajalec plačati upravno takso v višini 141,80 evrov, se pravi 70,90 evrov za obravnavo vloge za podelitev študentske koncesije in 70,90 za izdajo odločbe o podelitvi študentske koncesije s strani ministrstva (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2009).

Plačilne takse po tarifi številka 25 so oproščene študentske organizacije, ustanovljene v skladu z Zakonom o skupnosti študentov.

#### **4.2.2 Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje**

Tako kot vsaka agencija za posredovanje dela morajo prav tako tudi agencije za posredovanje začasnega in občasnega dela (v nadaljevanju servis) delovati v okviru zakonov.

Na podlagi 6. in 6.b. člena Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Ur. l. RS, št. 107/06) ministrstvo izdaja Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje oziroma servisov (Ur. l. RS št. 139/2006).

V prvem členu Pravilnika piše, da mora pooblaščen organizacija izpolnjevati kadrovske, prostorske, organizacijske in druge pogoje za ustanovitev podjetja, v drugi alineji istega člena posebej navajajo, da s tem Pravilnikom določajo podrobnejša pravila za postopke pridobitve koncesij za posredovanje začasnih in občnih del dijakom in študentom na podlagi napotnic ter način obračuna priznanih stroškov servisov, ki posredujejo začasna in občasna dela za dijake in študente.

V šestem členu Pravilnika navajajo, da morajo delavci servisov izpolnjevati naslednje pogoje:

- servis lahko opravlja dejavnost posredovanja dela le z osebami, ki so pri njej v delovnem razmerju in imamo najmanj višješolsko izobrazbo ali njej enakovredno raven izobrazbe in najmanj dve leti delovnih izkušenj ter so opravile strokovni izpit iz 66. a člena zakona,
- ustrezne delovne izkušnje zlasti delo na kadrovskem področju in izobraževanju ter drugo delo na področju zaposlovanja, kakor je pedagoško, andragoško, psihološko in podobno delo,
- servis mora imeti na vsaki lokaciji, kjer izvaja dejavnost, zaposlenega vsaj enega delavca, ki izpolnjuje pogoje po tem Pravilniku.

V devetem členu Pravilnika navajajo pravila postopkov podelitve študentske koncesije. Omejila se bom na pravila, ki zajemajo le servise za posredovanje začasnih in občasnih del. Organizacija oziroma delodajalec, ki želi posredovati zaposlitev ali delo, naslovi vlogo, ta mora vsebovati vse podatke, ki jih omenja Pravilnik, za podelitev študentske koncesije na ministrstvo, pristojno za delo. V četrtem odstavku devetega člena mora servis oz. delodajalec k obrazcu priložiti še podatke o načinu oblikovanja in višini sredstev rizičnega sklada.

V desetem členu je govora o dejavnikih, ki se upoštevajo pri odločanju o podelitvi študentske koncesij. Zanimivo je, da za posredovanje začasnih in občasnih del ministrstvo povpraša za mnenje Študentsko organizacijo Slovenije (v nadaljevanju ŠOS) in ne zavoda. Iz tega se vidi, da imamo v Sloveniji zelo močno razvito študentsko organizacijo.

Ministrstvo odloča o podelitvi koncesije z odločbo v upravnem postopku. Po pravnomočnosti izdane odločbe ministrstvo sklene z koncesijsko pogodbo, in nato kopije sklenjene koncesijske pogodbe posreduje Inšpektoratu Republike Slovenije za delo, zavodu in ŠOS. Koncesijska pogodba traja največ eno leto.

V osemnajstem členu Pravilnika opisujejo splošne pogoje delovanja servisov. Servis posreduje delo dijakom in študentom preko napotnice, pri čemer se za realizirano posredovanje šteje opravljeno delo, ki ga na napotnici potrdi delodajalec, in izvrši plačilo dijaku ali študentu. Vpis študentov in dijakov je dovoljen v vseh servisih s koncesijsko pogodbo in izpolnjuje pogoje iz 6. in 7. člena Pravilnika.

Servis lahko posreduje napotnice in delo le dijakom in študentom, ki izpolnjujejo naslednje pogoje po Pravilniku:

- osebe s statusom dijaka v Republiki Sloveniji (v nadaljevanju RS), ki so že dopolnili 15 let,
- osebe s statusom študenta v RS,
- 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,
- servis lahko posreduje delo tudi dijakom in študentom RS, ki imajo status dijaka ali študenta v tujini,
- delo na podlagi napotnice lahko opravljajo tudi študentje tujih univerz, ki v okviru mednarodnih izmenjalnih programov opravljajo študijske obveznosti v RS,
- dijaki in študentje lahko opravljajo delo na podlagi napotnice, le če niso prijavljeni na zavod oziroma če niso v evidenci brezposelnih oseb,
- servis mora nujno hraniti potrdila o vpisu vseh svojih članov.

V novem zakonu, veljavnem od 1.1. 2007 6. b člen Zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB-F, Ur. l. št. 79/2006) prinaša spremembe na področju študentskega dela, od 1. 1. 2007 je namreč ukinjena možnost dela preko napotnice za pavzerje (izredni in redni študenti, ki so zaradi različnih razlogov izgubili status študenta). Včasih je veljalo, da lahko delaš preko napotnice prvo leto pavziranja, vendar se je to na veliko izkoriščalo, in tako je država to možnost ukinila.

Sedaj pa se pojavlja drugi problem, kot ga je označil ravnatelj višje strokovne šole na Šolskem centru Celje in hkrati vodja prijavnno-vpisnega centra za vse višje strokovne šole v Sloveniji Alojz Razpet, da je med 4000 rednimi študenti slovenskih višjih strokovnih šol več kot polovica ali dobrih 2000 takšnih, ki so vpisani le fiktivno, zaradi statusa. Med izrednimi študenti, ki jih študij na šolsko leto stane od 1000 do 1500 evrov, pa je med 20 in 30 odstotki fiktivnih študentov. Status si kupijo s plačilom prvega obroka, ki znaša okoli 300 evrov, potem pa jih v šole ni več (Stamejčič 2009).

Mnenja sem, da si status kupijo le zato, da lahko opravljajo delo preko napotnice.

Po Pravilniku lahko študent ali dijak dela le z napotnico, ki jo izda servis, napotnica mora vsebovati naslednje podatke:

- sedež, davčno številko in naziv agencije z navedbo podružnice oziroma organizacijske enote, kjer se izdaja napotnice,



- zaporedna številka napotnice,
- naziv, sedež in davčno številko delodajalca,
- ime, priimek, rojstni datum, številko osebne dokumenta in davčno številko dijaka ali študenta,
- naziv izobraževalne organizacije,
- vrsta dela, ki ga bo opravljal dijak ali študent,
- časovna veljavnost napotnice,
- obdobje opravljanja dela, podatke o opravljanjem delu in znesek plačila,
- rok plačila,
- rok nakazila,
- datum in kraj izdaje napotnice.

Skupno število opravljenih ur na napotnici mora biti enako seštevku dejanskih opravljenih ur, ki jih dnevno evidentira delodajalec.

#### **4.2.3 Priznani stroški agencije za posredovanje dela za dijake in študente, rizični sklad in odvajanje sredstev**

Servis, ki posreduje začasno in občasno delo dijakom in študentom, se priznajo stroški v višini 37,5 % obračunanega prihodka, obračunanega iz 12 % koncesijske dajatve.

Priznani stroški iz prejšnjega odstavka vključujejo stroške, ki so neposreden pogoj za opravljanje koncesijske dejavnosti po obsegu in vrstah stroškov, kot so:

- materialni stroški,
- stroški dela,
- amortizacija.

Servis, ki je začela z opravljanjem koncesijske dejavnosti, se za prva dva meseca poslovanja akontativno določi stroški v višini 37,5 % od prihodka iz koncesijske dejavnosti v pavšalni višini 1.900 evrov za posamezni mesec (Ur. l. št. 139/2006).

Po Pravilniku člen 24, mora servis vsako leto, ko je ugotovljen prihodek iz koncesijske dejavnosti za preteklo leto, na podlagi tega oblikovati rizični sklad. Rizični sklad se oblikuje, ker se dogaja, da delodajalci študentom ali dijakom ne plačujejo tistega, kar so opravili. Zaradi tega ima vsak servis

ustanovljen rizični sklad iz katerega lahko izplačajo svoje člane. Servis mora oblikovati rizični sklad tako, da v višini 0,8 % od prihodka iz koncesijske dejavnosti v preteklem letu nameni v rizični sklad. Sredstva rizičnega sklada se smejo porabiti izključno le za sodne takse in plačila dijakom in študentom, do katerih delodajalec ni izpolnil obveznosti.

Servis mesečno odvaja 37,5 % obračunanih sredstev iz koncesijske dajatve Študentski organizaciji Slovenije in s temi sredstvi ŠOS financira študentsko organizacijo univerze, samostojne visokošolske zavode, lokalne skupnosti oziroma interesne skupnosti in ob študijske dejavnosti študentov v kulturi, izobraževanju, športu, tehnični kulturi, mednarodnem sodelovanju, izpopolnjevanju študentov v tujini, raziskovalne dejavnosti, študentske klube ter lastno delovanje in dijaško organizacijo Slovenije. Servis mora mesečno namenjati v javni sklad za štipendije 25 % obračunanih sredstev iz koncesijske dajatve.

Če poenostavimo izračun koncesijske dajatve, lahko vidimo kdo dejansko dobi 16,8% delodajalčevega stroška.

100 % dobi študent ali dijak, 16,8 % pa si razdelijo naslednji:

- 4,5 % dobi ŠOS
- 4,5 % dobi servis
- 2 % sta namenjena za izgradnjo domov in izboljšanje pogojev študentov
- 2,8 % dobi država (DDV)
- 3 % pa Javni sklad RS za razvoj kadrov in štipendije (Študentski servis Trbovlje ?, 1)

2 % dodatne koncesijske dajatve sta namenjena za izgradnjo domov in izboljšanje pogojev študija, ta denar se preliva v poseben sklad za izgradnjo študentskih domov. Januarja 2004 sta Vlada RS in ŠOS sprejela dogovor o sodelovanju med vlado in ŠOS-om, ki bo oblikovano na načelih spoštovanja in medsebojne koordinacije pri urejanju položaja študentov v RS. Pri tem sta izhajali iz temeljnega načela, da je Slovenija socialna država, da država ustvarja možnosti, da državljani pridobijo ustrezno izobrazbo. Obe strani soglašata, da je terciarno izobraževanje zelo pomembni dejavnik za razvoj države in gospodarstva. Terciarno izobraževanje se mora razvijati v interesu slovenskega naroda (Študentska organizacija Slovenije 2004).

Tako sta vlada in ŠOS pripravila in Državnemu zboru RS posredovala v sprejetje Zakon o dodatni koncesijski dajatvi od prejemkov, izplačanih za občasna in začasna dela študentov v višini 2 %. Izbrana sredstva se bodo uporabila namensko, in sicer:

- polovica dodatne koncesijske dajatve v obdobju od leta 2003 do vključno 2009 bo namenjena financiranju izgradnje in prenove študentskih bivalnih zmogljivosti v RS
- polovica dodatne koncesijske dajatve bodo v obdobju od leta 2004 do vključno 2009 namenili za sofinanciranje razširitve in posodobitev prostorskih razmer in tehnološke opremljenosti univerz (Študentska organizacija Slovenije 2004).

Od leta 2010 dalje se del dodatne koncesijske dajatve, glede na dinamiko odplačevanja kreditov, obračunava in namenja za odplačilo kreditov ŠOS-a, najetih za izgradnjo in prenovo študentskih bivalnih zmogljivosti (Študentska organizacija Slovenije 2004).

Ministrstvo si bo v okviru tega dogovora in seveda svojih pristojnosti skupaj s ŠOS-om prizadeval za:

- vzpostavitev takšnega sistema štipendiranja, ki bo temeljil na sodelovanju gospodarstva, države, lokalnih skupnosti in drugih donatorjev,
- vodenje aktivne politike za mlade,
- nadaljnje urejanje dejavnosti in obveznosti servisov pri posredovanju začasnih in začasnih del študentom in dijakom,
- sodelovanje vseh vključenih partnerjev pri okrepitvi nadzora nad izvajanjem posredovanja začasnih in obasnih del dijakom in študentom.

V letu 2007 je bilo v zvezi z delom otrok, dijakov in študentov ugotovljenih skupno deset kršitev. Od tega je bilo pet kršitev določbe 214. člena ZDR v zvezi z delom otrok, mlajših od 15 let. Inšpektorji so ugotovili tudi pet kršitev v zvezi s pravicami dijakov in študentov, ki jih določa sedmi odstavek 214. člena ZDR. Inšpektorji so v letu 2007 evidentirali tudi sedemnajst primerov, ko so dijaki in študenti opravljali delo brez napotnice pooblaščenih organizacij. Inšpektorji tovrstne kršitve obravnavajo kot delo na črno (Inšpektorat RS za delo 2007).

Študentska organizacija naj bi si v okviru tega dogovora in svojih pristojnosti prizadevala za aktivno sodelovanje s pristojnimi državnimi organi. Z delovanjem v svojih organizacijskih enotah si bo

prizadevala za realizacijo skupnih programov in podporo tistim državnim projektom, ki neposredno in posredno vplivajo na izvajanje usmeritev iz tega dogovora.

V skladu s tem bo ŠOS:

- za projekt izgradnje in prenove študentskih bivalnih kapacitet v RS in posodobitev slovenskih univerz v obdobju od 1. 2003 do 1. 2009 prispevala sredstva dodatne koncesijske dajatve v višini 2 % ter po letu 1. 2009 namenila sredstva iz istega naslova za varčevanje kreditov, ki jih je v višini bivših 3 milijarde SIT in ob poročtvu države RS najela ŠOS,
- ŠOS se bo še naprej zavzemal za enakopravno udeležbo vseh študentov znotraj ŠOS-a,
- ŠOS in vlada RS se bosta še naprej zavzemali za vzpostavitev pogojev za participacijo mladih ter spodbujali povezovanje mladinskih struktur na lokalnem in na teritorialnem območju,
- ŠOS se bo še naprej zavzemal za nadaljnji razvoj civilne družbe v Sloveniji (Študentska organizacija Slovenije 2004).

Ta dogovor so sklenili januarja 2004 in še danes poslušamo preko medijev kako še zmeraj primanjkuje bivalnih prostorov za študente, kako si morajo študentje sami poiskati stanovanja in plačevati drage najemnine. Država tudi na tem področju ni kaj dosti postorila, a omogočila je le, da si z delom preko servisov sami zaslužijo denar za pokrivanje življenjskih stroškov.

ŠOS je v letu 2007 pridobil 11.393.800,99 evrov od koncesijskih dajatev.

#### **4.2.4 Določbe in pravila študentskega dela**

Tako kot vsi redno zaposleni imajo tudi študenti in dijaki zakon, ki govori o pravilih in dolžnosti oziroma določbah vsakega, ki dela preko napotnice. Pravila in dolžnosti so napisane v Zakonu o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR), (Uradni list RS, št. 42/2, 103/2007). V sedmem poglavju Posebne določbe, druga točka (ZDR- ja) govori o delu otrok, mlajših od 15 let, vajencev, dijakov in študentov. 214. člen govori o prepovedi dela otrok mlajših, od 15 let, razen v primerih, ki so dodatno obrazloženi v 214. členu ZDR-ja. Določba 215. člena tega poglavja je posebej ureja delo dijakov, ki so dopolnili 15 let in delo študentov.

V skladu z 215. členom ZDR lahko opravlja dijak, ki je že dopolnil 15 let in študent začasno in občasno delo na podlagi napotnice. V drugem odstavku istega člena pa je bilo določeno, da lahko dijak ali študent kot začasno ali občasno delo v skladu z zakonom opravlja delo na delovnem

mestu pri posameznem delodajalcu, vendar najdlje 90 dni brez prekinitve v posameznem koledarskem letu. Dijak ali študent lahko tako na podlagi navedenega člena brez pogodbe o zaposlitvi kot začasno ali občasno delo, na podlagi napotnice, opravljajo delo, ki sicer sodi tudi v organiziran delovni proces delodajalca.

Ker je bil ta člen zelo slabo napisan, smo ga seveda študentje in delodajalci pridno izkoriščali. Ko so trije meseci minili, si počakal en dan in lepo nadaljeval delo pri istem delodajalcu. Tako so konec julija 2006 (27. 7. 2006) sprejeli v državnem zboru novelo Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, se pravi ZZZPB-F (Uradni list RS, št. 79/2006) in določbo 216. člena ZDR je nekako nadomestila z novelo uveljavljene določbe 6. b člena ZZZPB-F, ki določi v zvezi z delom dijakov in študentov naslednje:

1. Pooblaščen organizacija oziroma delodajalec, ki na podlagi koncesijske pogodbe posreduje začasno in občasno delo, lahko ta dela opravlja le za dijake, ki so dopolnili 15 let in študente, ki so mlajši od 26 let in se izobražujejo po javno veljavnih programih osnovnega, poklicnega, srednjega in višjega strokovnega izobraževanja.
2. Če dijak ali študent preseže posebno osebno olajšavo za rezidente, ki se izobražuje in ima status dijaka ali študenta in je določena v Zakonu o dohodnini, se prekine obračun koncesijske dajatve na to napotnico, delodajalec pa je dolžan dijaka ali študenta pokojninsko in invalidsko zavarovati. Posebna osebna olajšava za leto 2009 znaša 3051,31 evrov, splošna olajšava pa znaša za leto 2009 prav tako 3051,31 evrov.

Kot lahko vidimo, ne velja več omejitev 90 dni neprekinjenega dela pri istem delodajalcu, so pa zato uvedli omejitve pri zaslužkih, in sicer, če dijak ali študent zasluži več kot znaša posebna osebna olajšava mora, delodajalec dijaka ali študenta pokojninsko in invalidno zavarovati po predpisih Zakona o pokojninskem in invalidnem zavarovanju.

Še vedno pa ostaja sedmi odstavek 214. člena ZDR, ta zavezuje delodajalce, da pri delu dijaka in študenta upošteva določbe zakona ZDR, ki se nanašajo na delovni čas, odmor in počitek, posebno varstvo delavcev, ki še niso dopolnili 18 let, ter odškodninsko odgovornost.

Vsakemu študentu in dijaku, ki dela 8 ur, pripada odmor, določen z zakonom ZDR, to je 30 minutni odmor všteti v delovni čas. Delovni čas dijaka ali študenta ne sme presegati 40 ur na teden razen v primerih, ki so natančno določeni v ZDR.

Poleg vsega, kar sem naštetela se pravi, da dijaku in študentu pripada odmor, počitek, varstvo pri delu, varne in zdrave delovne razmere, prepoved diskriminacije, omejen delovni čas na 40 ur, so dijaki in študenti, ki delajo preko servisa, tudi trikrat zavarovani.

Dijaki in študenti so pri delu zavarovani naslednje:

- na podlagi 225. člena Zakona o pokojninskem in invalidnem zavarovanju so servisi dolžni plačevati prispevke za posebne primere zavarovanja (za primer smrti ali invalidnosti kot posledica poškodbe pri delu ali poklicni bolezni). Servis mora prispevati 8,12 evrov na prvo realizirano napotnico v koledarskem letu,
- za zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni, na podlagi 6. točke 17. člena in 2. alineje 2. točke 49. člena Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju, morajo prispevke plačevati delodajalci, ki zaposlujejo študente in dijake, to trenutno znaša 4,27 evrov (od 1. 1. 2009) na realizirano napotnico na mesec ne glede na število izdanih napotnic, se pravi, da mora delodajalec plačati enkrat na mesec tovrstni prispevek ne glede na število napotnic. Prispevek določi skupščina ZZZS (Zavod za zdravstveno zavarovanje),
- Preko servisa ŠS d.o.o. so člani še dodatno nezgodno zavarovani z dvigom napotnice. Vse svoje člane zavarujejo za primer smrti, invalidnost in nesreče pri delu, saj iz prvih dveh zavarovanj študent ne dobi nikakršne denarne odškodnine (e- Študentski servis 2009a).

Študenti in dijaki ki, delajo na napotnico, imajo skoraj iste pravice kot redno zaposleni. Le da imajo študenti in dijaki prednost v tem, da jih ne zavezuje delovna pogodba ali katera koli druga neformalna ali formalna pogodba. Zato bom v naslednjem poglavju opisala prednosti in slabosti študentskega dela za študente, dijake, delodajalce in državo. Kajti, le tako bom lahko ugotovila, koliko so pomembni servisi na slovenskem trgu dela in kako vplivajo na trg dela.

### **4.3 PREDNOSTI IN SLABOSTI ŠTUDENTSKEGA DELA**

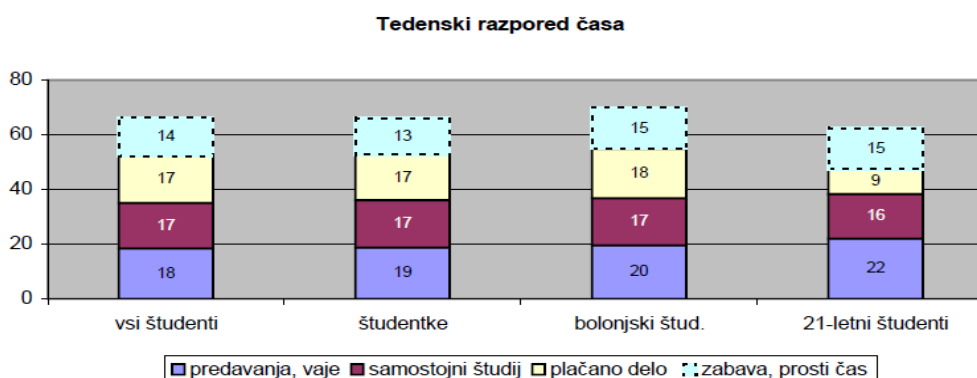
Zavedati se moramo, da so študentski servis v naši državi nujno zlo, kajti brez njih študentje ne moremo preživeti, kaj šele študirati. Veliko je bilo napisano na temo, ali naj država ukine servise.

Kaj pomenijo servisi za delodajalca, študenta, dijaka in za državo? Zgovoren podatek je že ta, da je bilo v letu 2008 v državni upravi angažiranih 862 študentov, od tega je 420 študentov delalo več kot 40 ur na teden. Tako tudi država izkorišča prednosti servisov in poceni delovne sile. Skupaj so študentje do konca maja 2008 opravili 441.000 delovnih ur v državni upravi (Časnik Finance 2008).

Študentsko delo je zelo kompleksen pojav, veliko je dejavnikov, ki vplivajo na njegovo delovanje in veliko je udeležencev ki so odvisni od študentskega dela, to so ŠOS, Univerza v Ljubljani, v Mariboru, na Primorskem in druge univerze. Od njega so odvisni še Študentski klubi, delavnice in okrogle mize v okviru ŠOS-a, odvisen je tudi Javni sklad za štipendiranje in razvoj kadrov ter gradnja študentkih domov. Težko je govoriti samo o negativnih lastnostih tovrstnega dela.

Za začetek bom na kratko prikazala podatke iz raziskave Euroštudent 2007, ki mi je pomagala pri ugotavljanju pozitivnih in negativnih lastnosti dela preko servisov, ter koliko je tovrstno delo pomembno v Sloveniji.

**Graf 4.1: Tedenski raspored časa glede na obseg plačanega dela**

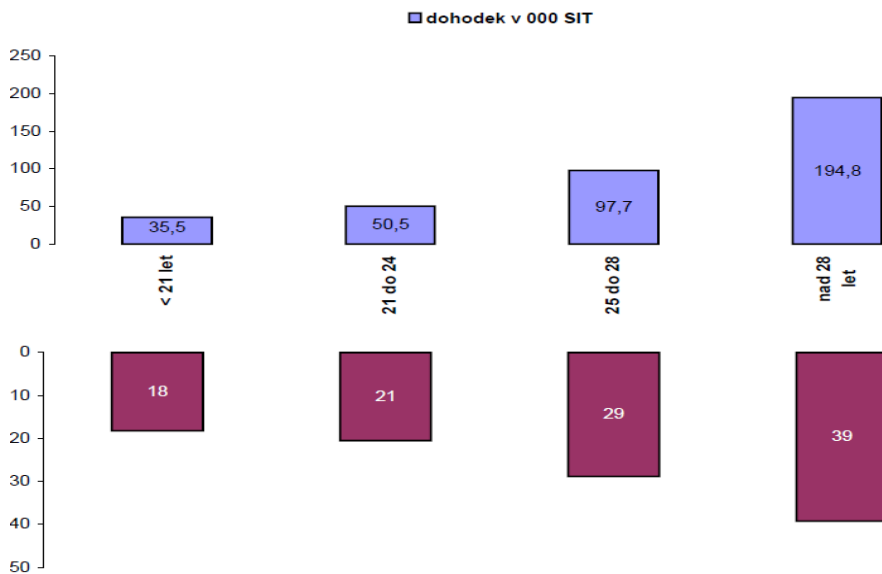


Vir: Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo (2007). Euroštudent 2007.

Po raziskavi Euroštudent 2007 kot vidimo v grafu 4.1, vsi študenti porabijo povprečno 17 ur na teden za delo preko servisov. Že iz tega podatka lahko sklepam, da je študentsko delo pomemben za študente. Saj namenijo tovrstnemu delu isto število delovnih ur kot za samostojni študij. Domnevamo lahko, da jim delo pomeni enako kot samostojni študij ali pa so naše izobraževalne institucije vse manj stroge in zahtevne. Vsi vemo, da zdajšnje gospodarstvo in trg dela sloni na vseživljenjskem učenju. Brez izobrazbe se še težje zaposliš. Študenti samo eno uro več, kot za delo porabijo za predavanja in vaje. Ali res univerze oziroma fakultete ne zahtevajo več prisotnosti na

predavanjih in drugih izobraževalnih dejavnostih. Ali je obiskovanje predvsem prepuščeno študentom, z mislijo, da je v tej starosti študent dovolj odgovorna oseba, ki ve kaj želi in kaj je najbolje zanje.

**Graf 4.2: Dohodek študentov iz dela glede na starost študentov**

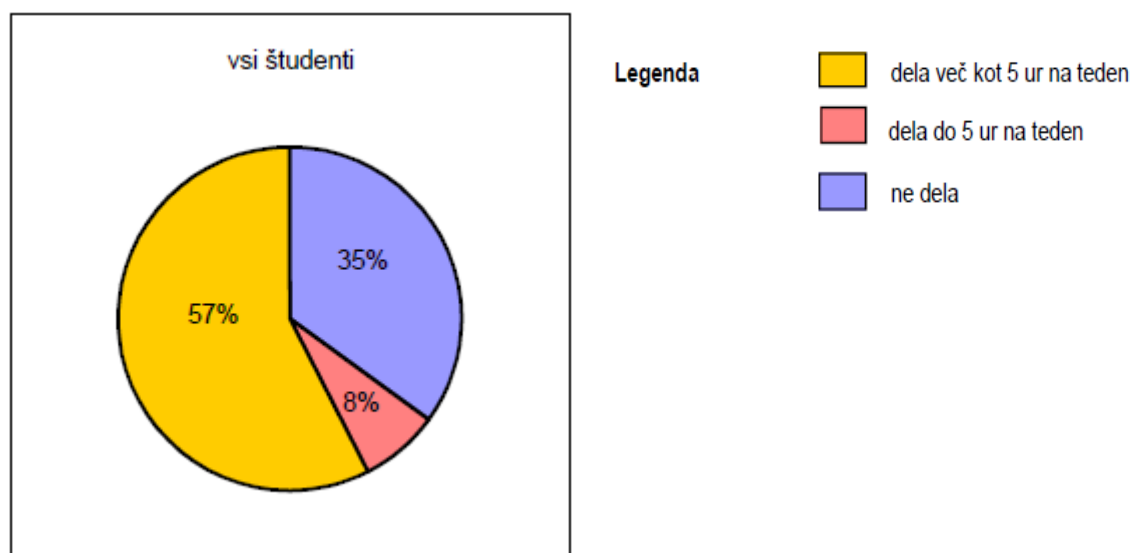
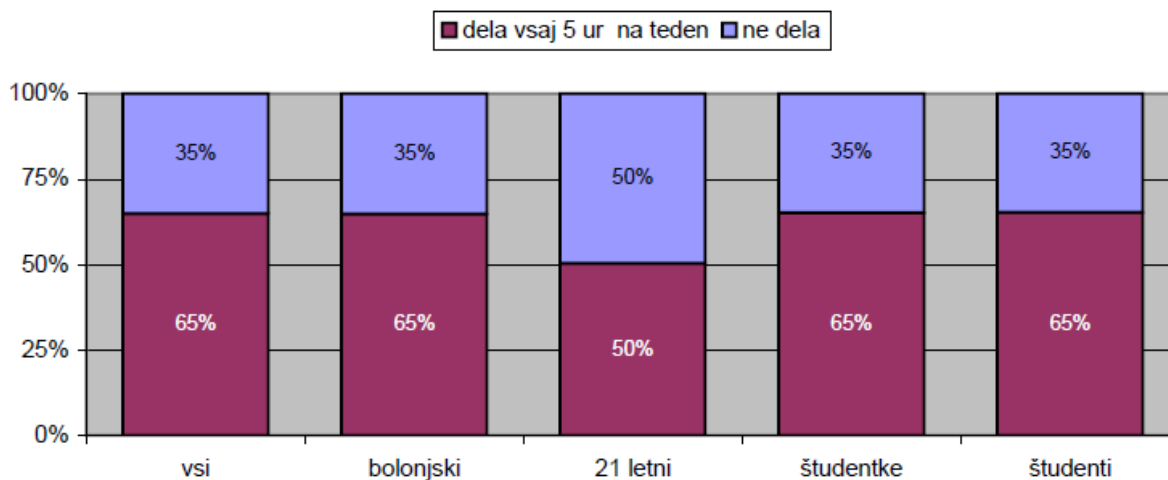


Vir: Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo (2007). Euroštudent 2007.

V grafu 4.2 lahko vidimo, da je pomembna tudi starost študentov, ki delajo preko servisov. Po teh podatkih lahko sklepamo, da mlajši študenti delajo manj ur na teden kot starejši študenti. Študenti, ki so starejši od 28. let, delajo že toliko ur na teden, kot nekdo, ki je redno zaposlen. V povprečju zaslužijo približno 812 evrov (194.800,00 bivših SIT) na mesec. Prav tako lahko vidimo, da tudi študenti od 25. do 28. let delajo kar veliko ur na teden, to je 29 ur. Upoštevati moramo, da bi moral študent, če pridno študira, brez ponavljanja in pavziranja doštudirati do 25. leta in se nato redno zaposliti.



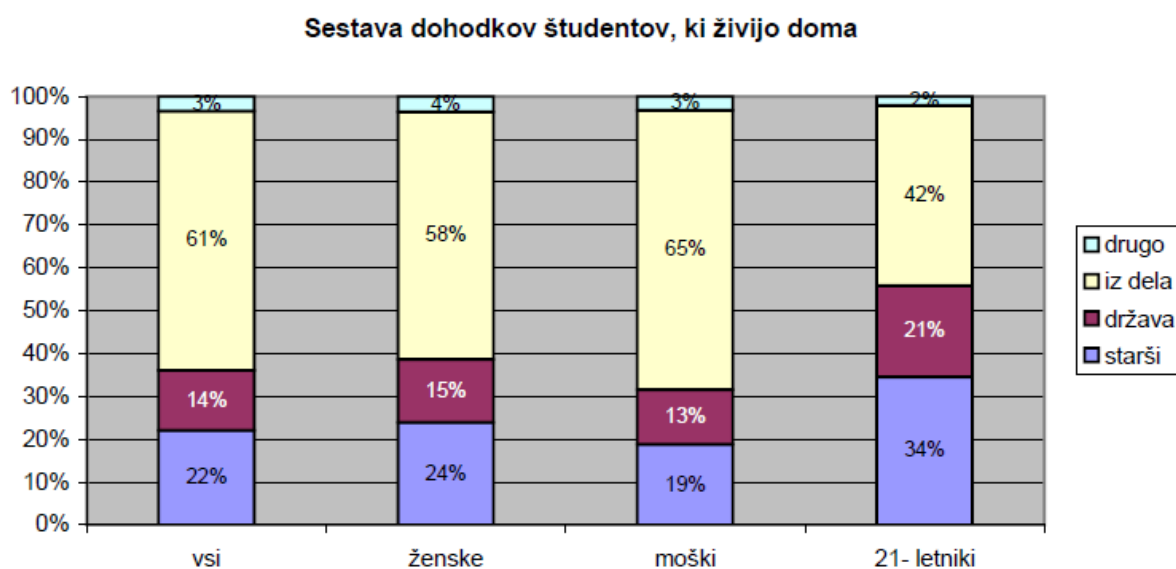
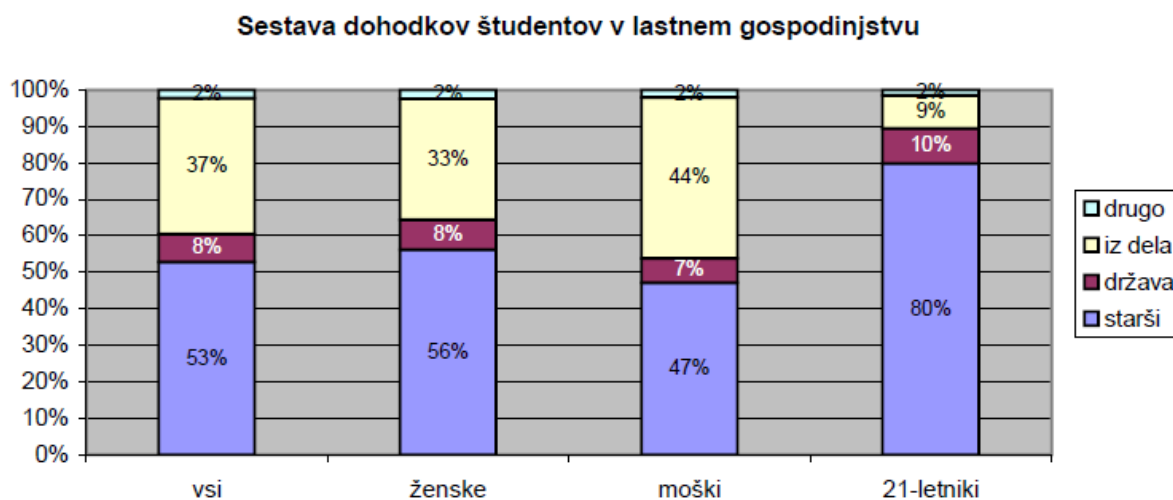
**Graf 4.3: Delo študentov v času študija**



Vir: Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo (2007). Euroštudent 2007.

V grafu 4.3 lahko vidimo, da dela kar 65 % študentov, od tega jih 57 % dela več kot 5 ur, 35 % dela manj kot 5 ur in samo 8 % študentov ne dela. Mislim, da to je kar zgovoren podatek, ki govori o tem, kako nujno država potrebuje študentsko delo, ki ga ponujajo servisi. Preživljanje večine teh študentov bi padlo na pleča države, kar bi lahko pomenilo upad izobražene delovne sile in s tem manjšo konkurenčnost na mednarodnem trgu. Če bi ukinili študentsko delo, bi bili najbolj ogroženi študenti in dijaki, ki izhajajo iz revne družine. Kar bi povečalo diskriminacijo med študenti in dijaki.

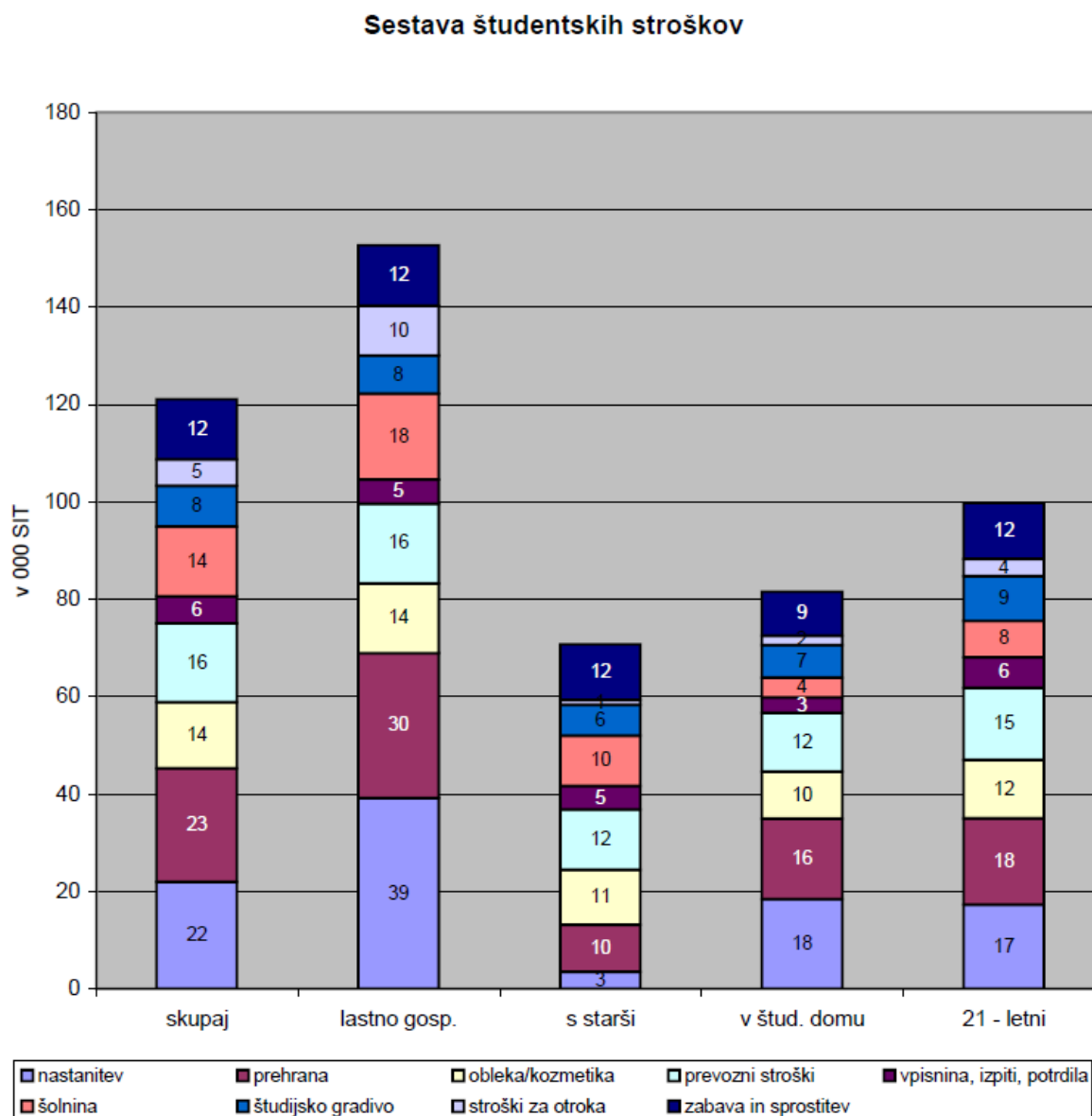
**Graf 4.4: Sestava prihodkov študentov glede na vrsto nastanitve**



Vir: Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo (2007). Euroštudent 2007.

Kot lahko vidimo, študenti, ki živijo v lastnem gospodinjstvu (kar 35 % študentov živi v lastnem gospodinjstvu, 49 % jih živi pri starših in 16 % jih živi v študentskih domovih), zaslužijo preko servisov kar za 26 % manj kot tisti, ki živijo pri starših. Vidi se, da študentom, ki živijo v lastnem gospodinjstvu, prispevajo starši, kar za 31 % več sredstev. Zanimiv je podatek, da imajo tudi študenti, ki živijo pri starših, večje prihodke s strani države. To je lahko tudi en razlog več, zakaj toliko študentov dela preko servisov: da lahko plačujejo najemnine in stroške povezane z bivanjem v drugi regiji oziroma občini.

**Graf 4.5: Sestava izdatkov študentov po namenu**



Vir: Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo (2007). Eurostudent 2007

V grafu 4.5 lahko vidimo, kakšne stroške ima študent z izobraževanjem. Ob grafu 4.4 sem napisala, da študentje, ki bivajo pri starših, dobivajo več prihodkov s strani države kot tisti, ki živijo v lastnem gospodinjstvu. V grafu 4.5 pa lahko opazimo, da imajo študenti, ki živijo doma, skoraj za polovico manj stroškov z bivanjem, prehrano ter prevoznimi stroški. Če se želijo študenti izobraževati, jim drugega ne preostane, kot delati preko servisov. Iz teh podatkov je razvidno, da študenti, ki ne živijo

pri starših imajo v povprečju manj štipendij in še manj delajo preko napotnice. Zakaj potem takem, morajo študenti, ki živijo pri starših, delati več in še več prejemati štipendij.

**Tabela 4.1 : PODATKI O ŠTUDENTSKEM DELU IZ LETNIH POROČIL**

LETO	ZASLUŽEK VSEH SERVISOV-LETNO	SKUPNO ŠTEVILO IZDANIH NAPOTNIC	POVPREČEN ZASLUŽEK NA NAPOTNICO DIJAKOV IN ŠTUDENTOV (skupno)
2004	8.188.444.246,00 SIT	503.053-dijaki, 944.941-študenti	81.843.454.960,00 SIT
2005	6.073.314.985,00 SIT	266.148-dijaki, 832.366-študenti	60.733.149.850,00 SIT
2006	6.714.093.896,00 SIT	344.149-dijaki, 906.927-študenti	67.140.938.960,00 SIT
2007	35.960.033,91 EUR 8.617.462.526,00 SIT	382.055-dijaki, 722.577-študenti	ni podatka

VIR: ga. Maja Grašič (9. marec 2009), Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.

Podatkov za leto 2008 nisem dobila, ker imajo koncesionarji čas do 31. 3. 2009 za oddajo letnih poročil. Poleg teh podatkov sem želela pridobiti še povprečno število ur, ki so jih opravili študenti in dijaki v letu, a teh podatkov na ministrstvu za svoje analize ne potrebujejo. Od tega je ŠOS v letu 2007 dobil 11.393.800,99 evrov, to je 2.730.410.469,00 SIT. Iz podatkov, v tabeli, je razvidno, da je študentsko delo v upadu in zato je tudi toliko manj koncesionarjev. Ga. Maja Grašič, ki mi je posredovala te podatke, je dejala, da se v finančni krizi servisi s težavo prebijajo iz meseca v mesec zato jih je tudi manj. Poleg tega se iz podatkov vidi, da je vse manj študentov, ki dela preko napotnice in vedno več dijakov, ki opravlja tovrstno delo.

Iz podatkov, ki sem jih prikazala lahko razberemo, kako je pomembno študentsko delo za študente, dijake, državo in za starše, ki ne zmorejo svojih otrok vzdrževati do 28. leta. Povprečna starost študenta je 24,7 leta, po raziskavi Eurostudent 2007. Študenti povprečno študirajo šest let, kar je za starše zelo velik izdatek in odgovornost. Študentsko delo razbremeni državo in starše tistih dijakov in študentov, ki nimajo takih prihodkov, da bi jim lahko omogočili nadaljevanje izobraževanja, država pa je s štipendijami zelo skromna.

Do ugotovitve o prednostih in slabostih študentskega dela sem prišla iz analize literature. V svoji diplomski bom le naštel in jih ne bom razvrščala po pomembnosti.

Za vsakega dijaka in študenta študentsko delo predstavlja kaj drugega. Prepričana sem, da bi marsikdo lahko našel še kakšno pozitivno ali negativno lastnost študentskega dela. Vsak študent in dijak ima svoje izkušnje s tovrstnim delom. Marsikdo bi dejal, da je negativna plat takega dela neredno plačevanje s strani delodajalcev, predvsem pa zavlačevanje s plačili. Ali pa mogoče urno postavko, ki ni bila izplačana v taki višini, kot so se dogovorili pred delom. Lahko bi še veliko naštevala, vsak študent bi mi lahko povedal vsaj eno. Vendar sem se v diplomski nalogi osredotočila na pozitivne in negativne lastnosti, ki zajemajo vse udeležence trga dela in ne posameznikov.

#### **4.3.1 Prednosti in slabosti za študente in dijake**

##### Prednosti so:

- študentje in dijaki si finančno omogočijo izobraževanje, ker primanjkuje državnih štipendij,
- pridobi prvi stik z delovnim okoljem,
- nauči se delovne discipline, predvsem samodiscipline in odgovornosti,
- tovrstno delo predstavlja prvi korak k samostojnosti in delno neodvisnosti od staršev,
- s tem si pridobiva kompetence in reference,
- študent in dijak lahko prekine z delom kadar želi, ne veže ga nobena pogodba, razen v primeru, če skleneta delodajalec in študent ali dijak neformalno pogodbo oziroma medsebojni dogovor
- če delaš osem ur ti pripada polurni odmor, ki je plačan,
- z delom si dviguješ samozavest in motivacijo za delo,
- delo ti postane nuja za preživetje, kar je drugi korak k samostojnosti, saj sprejmeš delo kot tako in da ga začneš ceniti,

##### Slabosti so:

- ne teče ti delovna doba, oziroma še ne, o tem se že dogovarjajo socialni partnerji,
- ko ostaneš brez dela, ne moreš zahtevati denarnega nadomestila na zavodu,
- delodajalci delo preko servisov nimajo za delovne izkušnje, predvsem je odvisno, kje delaš in kaj študiraš, npr. če dela natakarica v lokalju, pri pravniškem poklicu, ne velja za delovne izkušnje,

- če delodajalec ne vrne napotnice na servis, ni nobenega dokazila, da si res delal v podjetju. Kljub temu, da imajo servisi že ustanovljene rizične sklade, je še vedno problem zavlačevanja plačila,
- mladi, ki iščejo redno delo, imajo manjšo možnost da ga dobijo, ker delodajalec raje zaposli študenta ali dijaka.

Po besedah Martine Trbanc so predvsem ogroženi mladi z nižjo izobrazbo (Trbanc 2007).

### 4.3.2 Prednosti in slabosti za delodajalce

#### Prednosti so:

- cenejša delovna sila,
- delodajalec dobi prilagodljivo delovno silo,
- delodajalec je bolj fleksibilen na trgu dela, vemo, da taka delovna sila povečuje konkurenčnost na trgu,
- mlada delovna sila, predvsem še cenejša, pomeni za organizacijo veliko nove energije, novih idej, pomeni hitro se učečo generacijo,
- študentsko delo omogoča delodajalcu lažje preživetje v času dopustov, na žalost tudi porodniških dopustov in sezonskega dela.

#### Slabosti so:

- študent in dijak nima delovnih izkušenj, naučiti jih morajo na novo,
- delodajalec zelo težko zaupa študentu in dijaku, zato velikokrat študenti in dijaki opravljajo nepomembna dela v organizacijah ali podjetjih. Vemo, da ima vsaka organizacija ali podjetje veliko zaupnih internetnih podatkov in morajo biti delodajalci na tem področju zelo natančni.
- če delodajalec ne sklene medsebojnega dogovora s študentom ali dijakom, se lahko zgodi, da ga naslednji dan ni več na delovnem mestu,
- študenti in dijaki so največja konkurenca brezposelnim osebam in tako vsaj delno ovirajo izvajanje ukrepov APZ, ki so namenjeni brezposelnim osebam,
- servisi so zelo velika konkurenca zavodu.

### 4.3.3 Prednosti in slabosti za državo in družbo

#### Prednosti so:

- terciarno izobraževanje je omogočeno tudi revnejšim družinam,
- država pridobiva od študentskega zaslužka 3 % za Javni sklad RS za razvoj kadrov in štipendije,
- država s študentskim delo prelaga odgovornost na servise.

#### Slabosti so:

- mladi ostajajo dlje v izobraževanju in kasneje pridejo na trg dela, s tem se povečuje razkorak med starejšo in mlajšo generacijo, država ne more biti konkurenčna na trgu, če nima fleksibilne in mlade delovne sile,
- če delodajalec ne plačuje redno študentov ali dijakov in servis toži delodajalca, je to delni strošek države, obremenjuje pa tudi sodne procese.

Kot lahko vidimo je kar nekaj prednosti in slabosti študentskega dela. Država bi morala pričeti iskati napake za to anomalijo pri delodajalcih in ne pri študentih. Delodajalcem bi bilo potrebno tako omejiti študentsko delo, da ne bi utrpele škode brezposelne osebe na zavodu. V nadaljevanju bom predstavila prosta delovna mesta, ki so objavljena na e – študentskem servisu d.o.o. in katere pogoje in prioritete iščejo delodajalci.

### 4.3.4 Študentska delovna mesta in ogrožanje brezposelnih oseb

V prilogi A sem izluščila nekaj prostih delovnih mest, ki so bila objavljena na e-študentskem servisu, dne 12. 5. 2009. Opazimo lahko kar nekaj prostih delovnih mest, kjer bi lahko delodajalci zaposlili brezposelno osebo, ki je prijavljena na zavodu in pridno koristi vse ukrepe in programe, ki jih izvaja zavod. Kot lahko vidimo v prilogi A, je veliko delovnih mest, ki niso primerna, vsaj po mojem mnenju, za člane servisa temveč za prijavitelne na zavodu. Zakaj je tako, je zelo težko pojasniti; smo v nekem začaranem krogu, iz katerega ne moremo, dokler ne bo država začela s praviimi in direktnimi ukrepi.

Če pogledamo dela, ki jih razpisujejo servisi za računalniške programerje, lahko vidimo, da vsi delodajalci iščejo delavca za dlje časa, z delovnimi izkušnjami in z izpolnjevanjem pogojev. Pogoji niso samo biti komunikativen, odprt, sposoben, odgovoren, temveč večinoma tudi: imeti izkušnje, biti študent določeni smeri, velikokrat tudi absolvent ali izredni študent, kar pomeni, da moraš imeti veliko časa, poznati specifična znanja računalništva in programiranja, računovodstva, prava, geodezije, strojniška znanja, elektrotehnična znanja in še bi lahko naštevala.

Eden izmed oglasov se je glasil, da delodajalec išče kozmetičarko s srednjo kozmetično šolo in z izkušnjami. Prepričana sem, da je na zavodu prijavljena taka oseba, ki ima srednjo kozmetično šolo in bi lahko delala na tem delovnem mestu, pa če tudi za polovičen delovni čas.

Tudi če bi omejili delodajalcu maksimalni čas zaposlitve posameznega dijaka ali študenta na tri mesece, bi nato čez mesec pridobil drugega in tako bi se ponovila stara zgodba, še zmeraj ne bi zaposlili brezposelne osebe, prikrajšani bi bili tako brezposelni in tudi študenti. Treba bi bilo vpeljati strožji nadzor nad delovnimi mesti, ki jih ponuja »delodajalec« študentom ali dijakom. Mnenja sem, da bi vsa študentska dela morala iti preko zavoda, kjer bi jih nadzorovali.

Menim, da je gledanje na mlado delovno silo kot neodgovorno in nestabilno, zgolj izgovor za delodajalce, za katerimi stojijo dobički. Zakaj potem delodajalec zaposli študenta na odgovorno delovno mesto brez pogodbe in s tveganjem, da ga lahko študent zapusti jutri in s seboj odnese pomembne podatke, ki se nahajajo v računalniški bazi?

Vsi odgovori se vrtijo okoli dobička in zaslužka ter fleksibilne delovne sile, zato delodajalci raje zaposlijo študenta ali dijaka kot pa brezposelno osebo.

Opazila sem oglas za delovno mesto »strokovno delo«, pogoj absolvent ekonomije, izkušnje s financami. Podobno delovno mestu na zavodu zahteva izpolnjevanje enakih pogojev. Še eno delovno mesto, ki bi ga lahko zasedla mlada brezposelna oseba.

Urne postavke se vrtijo od 3,50 evrov na uro in vse do 10 evrov na uro. To je za nekoga, ki dela v gostinstvu, ne predstavljivi znesek. Npr: eno od razpisanih mest je bilo »pomivalec posode v kuhinji, pogoj izkušnje, kar je sila smešno, na uro ponujajo 4 evre. To pomeni, če dela vsak dan po 8 ur, v mesecu povprečno delajo redno zaposleni 170 ur, kar pomeni, da študent na koncu meseca zasluži 680 evrov, redno zaposleni na takem delovnem mestu pa okvirno na mesec dobijo v povprečju 500 evrov neto.



Prepričana sem, da bi se našlo kar nekaj delovnih mest, ki bi jih lahko zasedle brezposelne osebe, namesto študentov ali dijakov. Pogoji, ki jih navajajo delodajalci, so zelo specifični, večina jih išče študente ali dijake za dlje časa z že ustrezno izobrazbo. V nekem oglasu sem videla, da iščejo vrtnarja, pogoj nujno poznavanje rastlin in orodij. Zakaj imamo potem javna dela, kjer delavci brez zaposlitve urejajo okolico, parke, ulice itd? Ali mogoče oni vedo vse o rastlinah, ki jih posadijo?

Študentsko delo je največja konkurenca prav osebam s peto ali pa celo nižjo stopnjo izobrazbe. Vso strežbo, kuhanje, fizična dela, lažja fizična dela bi lahko opravljale brezposelne osebe. Lahko bi uvedli fizična dela in lažja fizična dela kot del javnih del v okviru zavoda. Študentsko delo prodajalk, v računovodstvu, administraciji, tajništvu bi lahko opravljali tudi brezposelne osebe in ne dijaki in študenti.

Zanimiv pojav je tudi, ko delodajalci redno zaposlenemu delavcu ne podaljšajo pogodbo za določen čas, temveč ga odpustijo in to delovno mesto nato zasede študent ali dijak. V takem položaju sem bila tudi sama. To ni osamljen primer. Ko so raje vzeli študenta in na ta račun zmanjšali stroške. Delodajalci raje vidijo, da imajo zaposlenega študenta ali dijaka tudi iz vidika fleksibilnosti. Študenta ali dijaka lahko odpustijo kadar želijo, kajti zaposlene za nedoločen čas, delodajalec zelo težko odpusti, razen če ima zato vsaj enega od treh tehtnih razlogov po zakonu ZDR.

Ker je v Sloveniji študentko delo zelo razširjeno, mislim, da vsaj delno prav študentsko delo ogroža brezposelne osebe in posledično ukrepe APZ. Dokler ne bodo omejili anomalijo študentskega dela, toliko časa bo tovrstno delo ogrožalo redno zaposlene, brezposelne, iskalce prve zaposlitve, starejšo generacijo kot tudi zavod.

Očitno se mladi premalo zavedajo, kaj pomeni biti zaposlen in kaj pomeni, da si pokojninsko in invalidno zavarovan. Prišli smo tako daleč, da mladi ne verjamejo več v državni sistem pokojninskega in zdravstvenega zavarovanja.

#### 4.4 POVZETEK

Želela sem pridobiti več podatkov, a na žalost mi jih servisi niso želeli posredovati, večina mi jih je povedala, da so ti podatki zelo delikatni in tajni. Tisti, ki se spozna na take podatke, bi lahko iz njih marsikaj izračunal. S petimi največjimi servisi v Sloveniji sem se pogovarjala, a mi nihče ni želel posredovati naslednjih podatkov:

- povprečno število ur, ki jih opravi študent na napotnico,
- povprečni zaslužek na napotnico,
- povprečno število izdanih napotnic na mesec,
- povprečno število dni, tednov oziroma mesecev ali celo let ki jih študent opravi pri enem delodajalcu.

Na podlagi teh podatkov sem želela povedati, da bi lahko delodajalci zaposlili namesto študentov ali dijakov nekoga v redno zaposlitev. Naj omenim, da v Sloveniji nimamo nobene raziskave in analize študentskega dela, ki bi vsebovala realne podatke o zasluških in opravljenih urah preko napotnice. Imamo le raziskavo Eurostudent 2007, kjer podatki temeljijo le na odgovorih študentov, ne pa na podlagi realnih zaslužkov preko napotnic.

Ko pogledamo prosta delovna mesta, ki so razpisana na zavodu in servisih lahko opazimo naslednje: na dan 25. 3. 2009 je bilo na največjem servisu v Sloveniji, to je ŠS, prostih kar 1292 delovnih mest, od tega 614 samo v strežbi. Na zavodu pa je bilo tega dne razpisanih le 1060 delovnih mest. V podjetju Manpower je bilo tega dne za študente in dijake razpisanih 130 prostih mest, za redno zaposlitev pa je bilo objavljeni le 62 prostih delovnih mest. Pri Adeccu, na isti dan je bilo za študente in dijake razpisanih 85 delovnih mest, za redno zaposlene pa 97. S tem da je za študente namenjeno 50 koncesionarjev s 84 poslovalnicami, za redne zaposlene ravno tako 50 koncesionarjev, vendar le z 18 poslovalnicami po Sloveniji.

S temi podatki sem želela predstaviti, koliko več imamo v Sloveniji prostih delovnih mest in poslovalnic za študentsko delovno silo. V Sloveniji je bilo v januarju 2009 vključenih v terciarno izobraževanje 83.527 študentov, od tega jih 63% dela preko študentske napotnice (dijakov nisem vključila ker delajo večina med vikendi ali pa poletnimi počitnicami), brezposelnih pa je bilo v januarju 2009 73.911, delovno aktivnih je bilo 872.246. Kot vidimo, pa je brezposelnim in delovno

aktivnim namenjeno veliko manj prostih delovnih mest in poslovalnic za posredovanje dela, kot študentom kljub večjemu številu brezposelnih in delovno aktivnih.

Negativno plat medalje študentskega dela delodajalci pridno izkoriščajo, kajti nihče jim tega ne prepoveduje, saj imamo v Sloveniji premalo inšpektorjev, ki nadzorujejo delovna mesta.

V spodnji tabeli 4.2 lahko vidimo, koliko imamo v Sloveniji inšpektorjev in koliko pregledov je bilo izvedenih od leta 1994 do leta 2008. Za obdobje 1996-2001 nisem pridobila podatkov, ker ni bilo večjih sprememb.

**TABELA 4.2: LETNO POROČILO O NADZORU DELA**

LETO	ŠTEVILO VSEH ZAPOSLENIH povprečni letni nivo	ŠTEVILO PREGLEDANIH MEST-VSEH DELODAJALCEV	ŠTEVILO INŠPEKTORJEV
1994	69	140.000	64
1995	78	147.000	68
2002	106	167.276	75
2003	108*	170.997	76
2004	105**	176.335	83
2005	108***	182.475	83
2006	107	155.043****	83
2007	105	160.700	82
2008	106	171.126*****	87

Vir: mag. Borut Zaletel (27. marec 2009). Inšpektorat RS za delo.

\*2003 leta – sprememba glede štetja zaposlenih v kadrovskih načrtih

\*\* ustanovi se Socialna inšpekcija, uslužbenec Ministrstva imenovan za inšpektorja

\*\*\* prevzem dve uslužbenk Ministrstva, imenovani za socialni inšpektorici

\*\*\*\*sprememba zajemanja statističnih podatkov

\*\*\*\*\*vir podatkov: AJ PES , stanje 31.12 2009

V tabeli 4.2 lahko opazimo, da se je število inšpektorjev relativno manj povečalo, kot se je povečal nadzor na delodajalci. Mnenja sem, da se še zmeraj premalo nadzoruje študentko delo, predvsem je premalo pravičnega nadzora. V letu 2007 je bilo v zvezi z delom otrok, dijakov in študentov ugotovljenih skupno deset kršitev. Od tega je bilo pet kršitev določbe 214. člena ZDR v zvezi z delom otrok mlajših od 15. let. Inšpektorji so ugotovili tudi pet kršitev v zvezi s pravicami dijakov in študentov, ki jih določa sedmi odstavek 214. člena ZDR. Inšpektorji so v letu 2007 evidentirali sedemnajst primerov, ko so dijaki in študenti opravljali delo brez napotnice pooblaščenih organizacij. Inšpektorji tovrstne kršitve obravnavajo kot delo na črno. (Inšpektorat RS za delo 2007).

Če bi ukinili servise in s tem študentko delo, bi se pojavilo vprašanje, kje naj potem študentje dobijo dragocene delovne izkušnje in kako naj študirajo brez finančne pomoči. Kot je zapisal avtor članka Tomaž Žurej, če bi uzakonili minimalno urno postavko 3,50 evrov, bi se obseg zaposlenih študentov zmanjšal za 5,7 odstotkov. Pa bi res potem ta delovna mesta prevzeli brezposelni, ali bi delodajalec še bolj obremenil že zaposlene! Poleg tega avtor navaja, da se več kot 40 % delodajalcev strinja, da bi študentsko delo lahko opravljali brezposelni v isti starostni skupini ter da 40 odstotkov delujočih študentov podaljša študij zaradi dela (Žuraj 2008).

Vsi te podatki kažejo, da je študentsko delo marsikomu trn v peti, vendar je po drugi strani v Sloveniji taka oblika zaposlovanja nujna, toda ne v taki obliki in v takem obsegu.

Mladi forum socialnih demokratov vidi rešitev v popolni reorganizaciji servisov, da bo delo v prvi vrsti namenjeno pridobivanju izkušenj v času izobraževanja. Menijo, da bi bilo potrebno po obdavčitvi študentsko delo približati ostalim oblikam zaposlitve, izkušnje pridobljene s tovrstnim delom, morajo biti formalno priznane. Poleg tega poudarjajo, da bi študentko delo moralo vključevati tudi izobraževanje in svetovanje o mehkih in transfernih veščinah in gradnji kariere. Izvajati bi morali strožji in bolj učinkovit nadzor nad opravljanjem in posredovanjem študentskega dela. S tem ne želim favorizirati stranke, temveč sem le podala rešitve, ki bi lahko pomagale odpravljati brezposelnost mladih (Mladi forum socialnih demokratov 2009, 9).

## 5 SKLEP

Mladost je prehodno obdobje, v katerem postanejo življenjske vloge ljudi in njihove identitete nejasne. Gre za položaj, kjer je veliko priložnosti in možnosti, pa tudi ovir in tveganj. Posameznik je postavljen pred izbiro med različnimi možnostmi pri oblikovanju svojega življenja in tudi pri vzpostavljanju odnosov z drugimi. Po eni strani se mladi svobodno odločajo in oblikujejo lastne biografije, po drugi strani pa postajajo odvisni od pritiska trga delovne sile, izobraževalnega sistema, sistema socialne varnosti in drugih. Pri tem pa je zmožnost mladega posameznika, da se uspešno sooči s prehodom med mladostjo in odraslostjo, ki postaja vse daljši, bolj tvegan in negotov, močno odvisna od socialnega kapitala, opore družine in drugih socialnih opor (Urad RS za mladino 2005, 3).

Ko sem pisala diplomsko nalogo, sem sproti tudi iskala službo, sem na križišču, kjer se moram odločiti ali naj nadaljujem z izobraževanjem in imam vsaj tako možnost dela preko servisov, ali naj se prijavim na zavoda in tako koristim vse ugodnosti in aktivnosti, ki mi jih ponuja država.

Mislím, da se vsaj večina mladih sooča z enakim vprašanjem. Ali je to res konec našega svobodnega odločanja ali je to nov začetek neodvisnosti. Vsak od nas čuti strah, ki je povezan z odločitvijo, ko moramo postati odrasli in se začeti odzivati na svet bolj odgovorno. Zato nam pri tem pomagajo straši, družba in država s svojimi ukrepi APZ.

V svoji diplomski nalogi sem si postavila prvi hipotezo, ki se glasi:

*Ukrepi APZ niso dovolj za zmanjševanje brezposelnosti mladih oz. le do določene mere vplivajo na zmanjševanje brezposelnosti mladih.*

V literaturi sem zelo veliko prebrala o ukrepih in programih, ki jih izvaja država. Hipotezo lahko potrdim, saj ukrepi APZ zmanjšujejo mladinsko brezposelnost le do določene mere.

Ko sem pregledala ukrepe APZ za leto 2009, sem opazila da imajo starostno mejo za mlade brezposelne postavljeno do 25. leta starosti. Če pogledamo graf 2.4 lahko opazimo, da se starostna meja diplomantov premika višje. Čedalje več študentov diplomira po 25. letu in vse več študentov diplomira okoli 30. leta, tako tem diplomantom ne pripadajo ukrepi, namenjeni mladi populaciji. Po

raziskavi Eurostudent 2007 lahko opazimo, da je povprečna starost študenta 24,7 let, povprečna starost študenta prvega letnika pa je 23,3 s tem, da v povprečju študenti študirajo 6,9 let.

Po teh podatkih bi moral zavod predstaviti zgornjo mejo ukrepov oziroma aktivnosti, ki so namenjeni mladim brezposelnim, na 28 let. Tudi vse raziskave za ugotavljanje mladinske brezposelnosti predstavljajo mejo. Vemo, da se izobraževanje iz leta v leto podaljšuje, a zavod še zmeraj ostaja na starostni meji 25 let. Imamo zelo veliko programov, ki pomagajo brezposelnim osebam, vendar premalo programov in ukrepov, ki so namenjeni izključno mladim. Zavod izvaja v letu 2009 približno 57 programov v okviru APZ, namenjenih za mlade je od tega le približno pet.

Vsi si želimo pridne študente, tudi starši si želimo, da bi imeli pridne otroke, ki bi študirali in čim prej prišli do kruha. Vendar ni vse tako, kot bi moralo biti, starostna meja diplomantov se premika, izobraževanje se podaljšuje, in temu se mora prilagoditi tudi zavod. Več brezposelnih je v starostni skupini od 25 do 30. leta, ta znaša 15,5 % , v starostni skupini med 18-25. letom, pa znaša 12,9 %.

Poleg tega vidim problem v tem, da zavod premalo sodeluje z univerzami in drugimi izobraževalnimi institucijami. Ko se študent ali dijak začne soočati z vstopom na trg dela, ima premalo informacij. Rešitev vidim v tem, da bi zavod enkrat letno organiziral na fakultetah in srednjih šolah okroglo mizo ali pa seminar, kjer bi študentom in dijakom razložili vse možnosti, ki jih ponuja, ter razdelil letake in zgibanke, kjer bi bile razložene vse prednosti in ugodnosti za mlade. S tem bi se verjetno tudi zmanjšal vpis fiktivnih študentov, ki se vpišejo le zaradi dela preko servisov. Zavod omogoča veliko možnosti, ki omogočajo lažji vstop na trg dela. Imamo dobre programe, vendar jih ne izvajamo na pravi način.

Tretji problem je, da se pri izvajanju APZ premalo vpleta delodajalce. Kot sem že razložila, nam je lahko za vzgled program YUTF. Dokler delodajalci ne bodo ugotovili, da je delovna sila in vlaganje v človeški kapital največja naložba, toliko časa bo v Sloveniji prihajalo do izkoriščanja raznih subvencij, ki jih podeljuje zavod in študentskega dela.

Podala sem že nekaj rešitev, se pravi povečati informiranje mladih, bolj aktivni pristop zavod nastopiti pri podajanju informacij. Država mora angažirati delodajalce, da se še bolj povežejo z zavodom, predvsem povezati delodajalce z univerzami in drugimi izobraževalnimi institucijami.

Dr. Alenka Kajzer v svojem prispevku *Kako povečati stopnjo zaposljivosti* ocenjuje, da so ukrepi, ki so namenjeni mladim, neučinkoviti. Pravi, da bi bilo potrebno poskrbeti za lažji prehod iz izobraževanja v zaposlitev. To lahko storimo le tako, da povežem fakultete in druge izobraževalne

institucije z delodajalci, da se učenci z delodajalcem srečajo že med izobraževanjem. Alenka Kajzer navaja še, da bi bilo treba delati na tem, da se skrajša študijska doba. K zgodnejšemu vstopu mladih v zaposlitev lahko pripomore večja povezava med delodajalci in izobraževanimi institucijami ter povečan vpliv podjetij na izobraževalne programe. V okviru APZ za zmanjšanje mladinske brezposelnosti bi bilo potrebno razmisliti o ustvarjanju in spodbujanju možnosti za pridobivanje delovnih izkušenj s prostovoljnim delom (Kajzer 2006, 64).

Pri prostovoljnem delu se nam postavi vprašanj. Ali so študenti in dijaki pripravljeni delati brez zaslужka, če imajo na drugi strani možnost za študentsko delo in s tem prav tako pridobivajo dragocene delovne izkušnje, finančno postanejo vsaj delno neodvisni in pridobijo še kontakt s delodajalci.

Tudi Alenka Kajzer pravi, da bi bilo potrebno študentsko delo urediti drugače, navaja, da bi delo preko servisov dobilo obliko tako imenovanih »malih del«, za katere se plačujejo zmanjšani prispevki za socialno varnost (Kajzer 2006, 64).

Na podlagi tega sem si postavila drugo hipotezo:

*Študentski servisi delno ogrožajo ukrepe APZ, posledično tudi vplivajo na brezposelnost mladih.*

Po prebrani literaturi in analizi dostopnih podatkov lahko potrdim postavljeno hipotezo, da servisi delno ogrožajo ukrepe APZ. Predvsem vplivajo na brezposelnost mladih, ki imajo peto stopnjo izobrazbe. Zasledimo lahko, da delodajalci iščejo študente za dlje časa, s potrebnimi izkušnjami, predvsem študente, ki so tretji ali četrti letniki fakultet za 8 ur vsak dan. To pove, da bi lahko delodajalec najel tudi osebo, ki je že dlje časa prijavljena na zavodu, in bi ji ponudil delovno razmerje za določen čas. Ta oseba bi na ta način lahko pridobila nove izkušnje in motivacijo za delo in nadaljnjo iskanje zaposlitve.

V Sloveniji študentsko delo mora obstajati, saj prinaša več prednosti kot pomanjkljivosti za študenta, dijaka, državo in za delodajalca, vendar ne v taki razširjeni obliki, kot je sedaj.

V 4. poglavju sem podala prednosti in slabosti tovrstnega dela in predstavila raziskavo, ki jo je opravilo Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo pod imenom Euroštudent SI 2007, ta pokaže, da v Sloveniji ne moremo brez študentskega dela. Moramo se zavedati, da tovrstno delo v taki obliki kot je sedaj dejansko ogroža ukrepe APZ, ki so namenjeni mladim. Delodajalec se še zmeraj raje odloči za cenejšo in bolj fleksibilno študentsko delovno silo.

Stranka Zares je za razpravo ob oblikovanju programskega sklopa koalicijske pogodbe v 69. točki dejala, da bi bilo potrebno uvesti obračunavanje prispevkov za zdravstveno varstvo in prispevke za pokojninsko in invalidsko zavarovanje tudi na prejemke od študentskega dela ter všteti študentsko delo v delovno in pripravniško dobo.

Rešitev vidim predvsem v tem, da se ŠOS in zavod pričneta skupaj zavedati problematike mladinske brezposelnosti in začneta med seboj še bolj sodelovati. Več programov za APZ bi moral izvajati ŠOS, ker pozna študentko delovno silo in študentsko problematiko. Potrebno bi bilo tesnejše sodelovanje med državo, delodajalci in ŠOS-om. Vsi imajo skupni interes, pomagati mladim.

Delodajalce bi bilo potrebno povezati z univerzami in drugimi izobraževalnimi institucijami, da bi študenti v okviru fakultete opravili prakso, pri tem pa bi jim servisi pomagali pri iskanju delodajalca. Ta delovna praksa, ki bi jo študent pridelal v okviru fakultete, bi prinesla dodatne kreditne točke. Ustanoviti bi bilo potreben skupni obrazec o kakovosti opravljenega dela, ki bi ga izpolnil delodajalec in na podlagi tega obrazca, bi lahko drugi delodajalci, videli ali je študent sposoben, odgovoren, fleksibilen, hitro učeč itd. Obrazce bi lahko študenti prejel na servisih, kjer bi jim tudi servis pomagal pri iskanju delodajalca. Na podlagi tega obrazca bi na fakulteti pridobili oceno delovne prakse. Na nekaterih fakultetah se praksa že izvaja, vendar sem mnenja, da bi se morala praksa izvajati na vseh fakultetah tudi na ekonomski, pravni, družboslovni fakulteti.

Rešitev vidim v tem, da bi zakonsko omejili študentsko delovno silo. Nikjer v zakoni ni posebnih omejitev pri delovnem času. Mnenja sem, da bi študent lahko delal največ tri ure na dan pri delodajalcu. S tem, da ima lahko delodajalec na določenem delovnem mestu zaposlenega le enega študenta. Omejiti bi bilo potrebno izdano število napotnic na mesec ne glede, ali gre za istega delodajalca ali ne, omejiti število napotnic na študenta in dijaka.

Še veliko bo govora na temo študentskega dela. Tudi meni je bilo študentsko delo pisano na kožo, vendar sem prepričana, da študenti in dijaki živijo v iluzijah študentskega dela in se ne zavedajo, kaj pomeni biti zaposlen, imeti družino, ki je odvisna od tebe, imeti kredite, ki jih ne moreš plačevati, če nimaš službe. Redno zaposleni nimajo tako veliko svobode, kot jo imajo študenti. Študent lahko zaključí s delom kadar mu to ni več všeč ali pa gre na dopust kadar se mu zahoče, zato mislim, da je tudi to eden od razlogov zakaj imamo v Sloveniji toliko študentov, kajti tovrstno delo, daje študentu zelo veliko svobode.



Današnje vlado in ministrstvo čaka težka naloga. Glede na to, da smo priča gospodarski krizi, zaradi katere je delovnih mest vsak dan manj, tudi študentska dela so v upadu kar za 40 %. Danes, 7. 5. 2009 ko pišem sklep je že 82.832 brezposelnih, kar je za 3.200 brezposelnih več, kot jih je bilo v marcu 2009. Cilj politike je dvigniti stopnjo delovne aktivnosti. Tako naj bi v EU do leta 2010 dvignili splošno stopnjo zaposlenosti na 70 %, kar bo v tem času skoraj ne mogoče. V vseh programih, ki sem jih prebrala nikjer niso načrtovali gospodarske krize, nihče je ni pričakoval in tako nas je dohitela in prehitela.

## LITERATURA

1. *Adecco*. Dostopno prek: [www.adecco.si](http://www.adecco.si) (25. marec 2009).
2. Center za informiranje, sodelovanje in razvoj nevladnih organizacij, Zavod Pravno informiranje pomoči. *Lizbonska strategija*. Dostopno prek: [http://www.predsedovanje.si/files/lizbonska\\_strategija-info.pdf](http://www.predsedovanje.si/files/lizbonska_strategija-info.pdf) (2. junij 2009).
3. Cepin, Mateja. 2005. Kam po kompetence, ki jih ne dobiš na faksu. V *Dvigovanje zaposlitvenega potenciala mladih: Zbornik 2. posveta na temo Zaposlovanje – Socialno vključevanje*, ur. Danilo Kozoderc, Zlatko Kos in Vildana Sulić, 74-83. Ljubljana: Urad Republike Slovenije za mladino.
4. *Časnik Finance*. 2008. Svetlik bo uvedel prispevke za študentsko delo, 11. avgust. Dostopno prek: [http://www.finance.si/229482/Svetlik bo uvedel prispevke za %B9studentsko delo](http://www.finance.si/229482/Svetlik_bo_uvedel_prispevke_za_%B9studentsko_delo). (24. marec 2009).
5. Davčni urad RS. 2009. *Opravljanje dela preko študentskega servisa-plačevanje prispevkov za poškodbo pri delu in poklicni bolezni po noveli ZZVZZ-K*. Dostopno prek: [http://www.durs.gov.si/si/prispevki\\_za\\_socialno\\_varnost/prispevki\\_za\\_socialno\\_varnost\\_pojasnila/opravljanje\\_dela\\_preko\\_studentskih\\_napotnic\\_placevanje\\_prispevka\\_za\\_poskodbe\\_pri\\_delu\\_in\\_poklicne\\_bolezni\\_po\\_noveli\\_zzvzz\\_k/](http://www.durs.gov.si/si/prispevki_za_socialno_varnost/prispevki_za_socialno_varnost_pojasnila/opravljanje_dela_preko_studentskih_napotnic_placevanje_prispevka_za_poskodbe_pri_delu_in_poklicne_bolezni_po_noveli_zzvzz_k/), (29. marec 2009).
6. Državni zbor RS. 2006. *Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB-F)*. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200679&stevilka=3456> (19. marec 2009).
7. --- 2007. *Zakon o delovnih razmerjih, neuradno prečiščeno besedilo (ZDR-NPBI)*. Dostopno prek: <http://www.dz-rs.si/index.php?id=101&sm=k&q=zakon+o+delovnih+razmerjih&mandate=1&unid=UPB|CE5E8F4BC5319735C12573A000433BC5&showdoc=1> (19. marec 2009).
8. *Europass*. 2005. Dostopno prek: [http://www.europass.si/dokumenti\\_europass/europass\\_zivljenjepis.aspx](http://www.europass.si/dokumenti_europass/europass_zivljenjepis.aspx) (12. februar 2009).

9. Evropska komisija skupnosti. 2005. *Integrirane smernice za rast in delovna mesta 2005-2008*, Bruselj. Dostopno prek: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2005:0141:FIN:SL:PDF> (3. junij 2009).
10. --- 2007. *Integrirane smernice za rast in delovna mesta 2008-2010*, Bruselj. Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0803:FIN:SL:PDF> (3. junij 2009).
11. *E-študentski servis*. 2009. Dostopno prek: <http://www.studentski-servis.com/> (25. marec 2009).
12. European Commission, Eurostat. 2009a. *Euro area unemployment up to 8,9 %*. Dostopno prek: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_PUBLIC/3-30042009-BP/EN/3-30042009-BP-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-30042009-BP/EN/3-30042009-BP-EN.PDF) (30. april 2009).
13. --- 2009b. *30 % of 25-34 year-olds in the EU27 are graduates from higher education*. Dostopno prek: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_PUBLIC/3-28042009-AP/EN/3-28042009-AP-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-28042009-AP/EN/3-28042009-AP-EN.PDF) (28. april 2009).
14. Haralambos, Michael in Martin Holborn. 2001. *Sociologija, Teme in pregledi*. Ljubljana: Državna založba Slovenije.
15. Ignjatović, Miroljub. 2002. Trg delovne sile v Sloveniji v devetdesetih letih 20. Stoletja. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 12-30. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
16. Ignjatović, Miroljub. 2006. Položaj mladih na trgu delovne sile. *IB revija* 40 (4): 66-68.
17. Inšpektorat RS za delo. 2006. *Delo otrok, mlajših od 15 let, vajencev, dijakov in študentov*. Dostopno prek: [http://www.id.gov.si/si/pogosta\\_vprasanja\\_in\\_odgovori/delovna\\_razmerja/26\\_delo\\_otrok\\_mlajših\\_od\\_15\\_let\\_vajencev\\_dijakov\\_in\\_studentov/](http://www.id.gov.si/si/pogosta_vprasanja_in_odgovori/delovna_razmerja/26_delo_otrok_mlajših_od_15_let_vajencev_dijakov_in_studentov/) (19. marec 2009).
18. --- 2007. *Poročilo o delu za leto 2007*. Dostopno prek: [http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/Letno\\_porocilo\\_IRSD\\_2007.pdf](http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/Letno_porocilo_IRSD_2007.pdf) (24. marec 2009).

19. International Labour Organization. 2007. *Youth unempolyment task force*. Dostopno prek: [http://www.ilo.org/youthmakingithappen/PDF/3e/3e\\_Netherlands\\_Youth-Unemployment-Taskforce\\_26Nov07\\_.pdf](http://www.ilo.org/youthmakingithappen/PDF/3e/3e_Netherlands_Youth-Unemployment-Taskforce_26Nov07_.pdf) (2. maja 2009).
20. Kajzer, Alenka. 2006. Kako povečati stopnjo zaposljivosti v Sloveniji?- Uvod v okroglo mizo Demografsko-socialni izzivi Slovenije. *IB revija* 40 (4): 63-65.
21. Kozoderc, Danilo, Zlatko Kos in Vildana Sulić. 2005. *Dvigovanje zaposlitvenega potenciala mladih: Zbornik 2. posveta na temo Zaposlovanje – Socialno vključevanje*. Ljubljana: Urad Republike Slovenije za mladino.
22. *Manpower*. Dostopno prek: [www.manpower.si](http://www.manpower.si) (25. marec 2009).
23. Mladi forum socialnih demokratov. 2009. *Mladi zdaj!*, Predlog programskega dokumenta za 7. konferenco Mladega foruma Socialnih demokratov. Dostopno prek: [www.mladiforum.org/upload/datoteke/Copy of resolucija istopis 15%5B1%5D.9..doc](http://www.mladiforum.org/upload/datoteke/Copy_of_resolucija_istopis_15%5B1%5D.9..doc), (15. april 2009).
24. Mladi v akciji. 2005. *Mladinska politika, št. dokumenta 7619/05*. Dostopno prek: [http://www.mva.si/fileadmin/user\\_upload/doc/4\\_MLADINSKA\\_POLITIKA/4\\_Evropski\\_mladi\\_nski\\_pakt/Evropski%20mladinski%20pakt.pdf](http://www.mva.si/fileadmin/user_upload/doc/4_MLADINSKA_POLITIKA/4_Evropski_mladi_nski_pakt/Evropski%20mladinski%20pakt.pdf) (15. januar 2009).
25. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2001. *Nacionalni program razvoja trg dela in zaposlitve do leta 2006*. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumentpdf/nacionalni\\_program\\_razvoja\\_trga\\_dela\\_in\\_zaposlovanja\\_do\\_leta.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumentpdf/nacionalni_program_razvoja_trga_dela_in_zaposlovanja_do_leta.pdf), (12. december 2008).
26. --- 2008a. *Seznam koncesionarjev – splošne koncesije*. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/trg\\_dela\\_in\\_zaposlovanje/posredovanje\\_in\\_zagotavljanje\\_dela/seznam\\_koncesionarjev\\_splosne\\_koncesije/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/posredovanje_in_zagotavljanje_dela/seznam_koncesionarjev_splosne_koncesije/) (8. marec 2009).

27. --- 2008b. *Seznam koncesionarjev – študentske koncesije*. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/trg\\_dela\\_in\\_zaposlovanje/posredovanje\\_in\\_zagotavljanje\\_dela/seznam\\_koncesionarjev\\_studentske\\_koncesije/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/posredovanje_in_zagotavljanje_dela/seznam_koncesionarjev_studentske_koncesije/) (8. marec 2009).
28. --- 2009. *Posredovanje in zagotavljanje dela*. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/trg\\_dela\\_in\\_zaposlovanje/posredovanje\\_in\\_zagotavljanje\\_dela/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/posredovanje_in_zagotavljanje_dela/) (13. maj 2009).
29. --- 2007. *Ekonomski in socialni položaj ter mednarodna mobilnost študentov v Sloveniji - Euroštudent 2007*. Dostopno prek: <http://www.avantis.si/eurostudent/rezultati-2007/media/evrostudent.si.2007.pdf> (30. marec 2009).
30. Mrak Boris. *Neprireditne nevladne organizacije in koncesije v Sloveniji*. Dostopno prek: <http://www.fm-kp.si/zalozba/ISBN/961-6486-07-1/163-171.pdf> (29. marec 2009).
31. Murn, Ana. 2006. Ugotavljanje učinkovitosti državnih pomoči. *IB revija* 40 (4): 44-54.
32. POP TV. 2009. *Trenja*. Ljubljana, 8. januar.
33. *Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje*. Ur. l. RS 139/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2006139&stevilka=6050> (19. marec 2009).
34. *Pravilnik o izvajanju ukrepov aktivne politike zaposlovanja*. Ur. l. RS 5/2007. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=77898> (13. marec 2009).
35. Računsko sodišče RS. 2008. *Povzetek revizijskega poročila Nadzorni sistem nad izvajanjem ukrepov aktivne politika zaposlovanja*. Dostopno prek: [www.rs-rs.si/rsrs/rsrs.nsf/I/K00800D34EF597E97C125744A00193100/\\$file/Povzetek.doc](http://www.rs-rs.si/rsrs/rsrs.nsf/I/K00800D34EF597E97C125744A00193100/$file/Povzetek.doc) (25. marec 2009).
36. Služba Vlade RS za evropske zadeve. *Lizbonska strategija*. Dostopno prek: [http://www.svez.gov.si/si/aktualne\\_teme/lizbonska\\_strategija/](http://www.svez.gov.si/si/aktualne_teme/lizbonska_strategija/) (2. februar 2009).
37. Svetlik, Ivan. 1985. *Brezposelnost in zaposlovanje*. Ljubljana: Delavska enotnost.

38. --- 1991. Zaposlovanje diplomantov. *Teorija in praksa* 28 (5-6), 567-571.
39. --- 1992. Na prehodu. V *Zaposlovanje: perspektive, priložnosti, tveganja: Zbornik*, ur. Branka Preželj in Ivan Svetlik, 10-17. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
40. Svetlik, Ivan in Mavricija Batič. 2002. Aktivna politika zaposlovanja. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 174-195. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
41. Stamejčič, Damjana. 2009. Nekateri so študenti le zato, da lažje dobijo delo. *Delo*, str. 2 (12. marec 2009).
42. Statistični urad RS. 2005. *Trg dela*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/doc/statinf/07-SI-008-0503.pdf> (14. maj 2009).
43. --- 2006. *Trg dela*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/doc/statinf/07-si-008-0604.pdf> (14. maj 2009).
44. --- 2007. *Trg dela*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/doc/statinf/07-SI-008-0704.pdf> (14. maj 2009).
45. --- 2008a. Dostopno prek: <http://www.stat.si/publikacije/pub/statinf1.asp?podrocje=7> (14.5.2009).
46. --- 2008b. *Trg dela*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/doc/statinf/07-si-008-0804.pdf> (14. maj 2009).
47. --- 2009. *Trg dela*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/doc/statinf/07-si-008-0902.pdf> (14. maj 2009).
48. Študentska organizacija Slovenije. 2004. *Dogovor o sodelovanju med Vlado RS in Študentsko organizacijo Slovenije pri urejanju položaja študentov v Republiki Sloveniji*. Dostopno prek:

- <http://www.studentska-org.si/files/2004-dogovor-o-sodelovanju-sos-in-vlade.pdf> (30. marec 2009).
49. Študentski servis Trbovlje. *Kako je sestavljen račun in kako je razdeljena koncesijska dajatev*. Dostopno prek: [www.servis-trbovlje.si/portal/.../KAKO JE SESTAVLJEN RACUN IN KAKO JE RAZDELJENA KONCESIJSKA DAJATEV.doc](http://www.servis-trbovlje.si/portal/.../KAKO_JE_SESTAVLJEN_RACUN_IN_KAKO_JE_RAZDELJENA_KONCESIJSKA_DAJATEV.doc) (15. april 2009).
50. Trbanc, Martina. 2005. *Dutch Youth Unemployment Task Force*. Dostopno prek: [http://docs.minszw.nl/pdf/188/2005/188\\_2005\\_11\\_459.pdf](http://docs.minszw.nl/pdf/188/2005/188_2005_11_459.pdf) (3. maj 2009).
51. --- 2007a. Poti mladih v zaposlitev: primerjava Slovenije z drugimi državami EU. V *Zaposljivost v Sloveniji - analize prehoda iz šol v zaposlitev: stanje, napovedi, primerjave*, ur. Anton Kramberger in Samo Pavlin, 38-63. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
52. --- 2007b. *Zaposlovanje in brezposelnost mladih*. Dostopno prek: <http://www.guidance-europe.org/country/SLOVENIA/KARIERA/karieraa/zaposlovanjetrbanc/zapo/attach/Zaposlovanje%20in%20brezposelnost%20mladih.doc>, (12. december 2008).
53. Urad RS za mladino. 2005. *Strategija urada RS za mladino na področju mladinske politike do leta 2010*. Dostopno prek: [www.ursm.gov.si/fileadmin/ursm.gov.si/pageuploads/doc/Strategija\\_urada.doc](http://www.ursm.gov.si/fileadmin/ursm.gov.si/pageuploads/doc/Strategija_urada.doc) (23. marec 2009).
54. Verša, Dorotea. 2004. *Mladi diplomanti na trgu delovne sile*. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/SLO/Dejavnost/Analize/2004/MladiDiplomanti.pdf> (7. marec 2009).
55. Vodopivec, Bojan. 2003. *Delovanje študentskih servisov (Agencija za posredovanje zaposlitve za dijake in študente)*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
56. *Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB-F)*. Ur. l. RS 79/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200679&stevilka=3456> (24. marec 2009).

57. *Zakon o delovnih razmerjih, neuradno prečiščeno besedilo (ZDR-NPB1)*. Ur. l. RS 42/2002, 103/2007. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja\\_in\\_dokumenti/veljavni\\_predpisi/zakon\\_o\\_delovnih\\_razmerjih/#c16793](http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/veljavni_predpisi/zakon_o_delovnih_razmerjih/#c16793) (15. maj 2009).
58. Zavod RS za zaposlovanje. 2003. *Gradivo za strokovne izpite*. Ljubljana: Set d.d..
59. --- 2005. *Mednarodna delavnica »Spodbujanje zaposlovanja mladih na trgu dela*. Dostopno prek: <http://www.guidance-europe.org/country/SLOVENIA/MLADI/spodbujanje/porocilo/attach/Spodbujanje%20zaposlovanja%20mladih%20na%20trgu%20dela,%202005.pdf> (13. februar 2009).
60. --- *Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007-2013*. Dostopno prek: [http://www.ess.gov.si/SLO/DEJAVNOST/Programi/apz\\_2007\\_2013.pdf](http://www.ess.gov.si/SLO/DEJAVNOST/Programi/apz_2007_2013.pdf) (2. februar 2009).
61. --- 2009a. *Aprila 2009 registriranih 82.832 brezposelnih oseb*. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/2009/0409.htm> (13. maj 2009).
62. --- 2009b. *Informativa trga dela*. Dostopno prek: [http://www.ess.gov.si/slo/predstavitev/dogodki/zaposlitvenisejmi/2009/informativa/Informativa09trgdela\\_datoteke/frame.htm#slide0260.htm](http://www.ess.gov.si/slo/predstavitev/dogodki/zaposlitvenisejmi/2009/informativa/Informativa09trgdela_datoteke/frame.htm#slide0260.htm) (14. maj 2009).
63. --- 2009c. *Katalog ukrepov aktivne politike zaposlovanja*. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/slo/dejavnost/Programi/KatalogUkrepovAPZ2007-2008.pdf> (5. maj 2009).
64. --- 2009č. *Maja 2009 registriranih 84.513 brezposelnih oseb*. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/2009/0509.htm> (4. junij 2009).
65. --- 2009d. *Marca 2009 registriranih 79.682 brezposelnih*. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/2009/0309.htm> (29. april 2009).
66. --- 2009e. *Strateške usmeritve Zavoda RS za zaposlovanje*. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/Pozdrav/StrateskeUsmeritve.htm> (16. januar 2009).



67. Zupan, Barbara. 2005. *Luksemburška deklaracija*. Dostopno prek: [http:// www.mss.si/mednarodno/ Luksemburska%20deklaracija.pdf](http://www.mss.si/mednarodno/Luksemburska%20deklaracija.pdf) (28. januar 2009).
68. Žurej, Tomislav. 2008. Raziskava: Veliko urne postavke je za študentsko delo zelo pomembna. *Časnik Finance*. Dostopno prek: [http://www.finance.si/ 202619/ Raziskava Velikost urne postavke je za %B9tudentsko\\_delo\\_zelo\\_pomembna](http://www.finance.si/202619/Raziskava_Velikost_urne_postavke_je_za_%B9tudentsko_delo_zelo_pomembna) (30. september 2008).

## PRILOGA A: Prosta delovna mesta na študentskem servisu

### ADMINISTRATIVNA DELA

**Trajanje:** ZA DALJ ČASA  
**Urna postavka:** 3,5 €/H  
**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP  
**Lokacija:** LJUBLJANA  
**Opombe:** Dela se od 8h-16h. Pogoj; osnovno računalniško znanje.

### ADMINISTRATIVNO DELO

**Trajanje:** ZA 6 MESECEV  
**Urna postavka:** 3,35€/H  
**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP  
**Lokacija:** LJUBLJANA BEŽIGRAD  
**Opombe:** Študentka ekonomske smeri. Znanje Excela in Worda.

### VRTNARSKA DELA

**Trajanje:** DLJE ČASA  
**Urna postavka:** 4 - 5 €/H  
**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP  
**Lokacija:** LJUBLJANA  
**Opombe:** Zaželeno izkušnje z delom na vrtnariji. Obvezno je poznavanje okrasnih rastlin, komunikativnost ter ročne spretnosti.

### INŠTRUKCIJE

<b>Aktualno od:</b>	12.5.2009	<b>Status:</b>	Študent
<b>Trajanje:</b>	PO DOGOVORU	<b>Spol:</b>	Moški/Ženski
<b>Urna postavka:</b>	6,30 €/45 MIN	<b>Št. članov:</b>	1
<b>Regija:</b>	LJUBLJANA-OBMOČJE LPP	<b>Delovnik:</b>	Popoldan
<b>Lokacija:</b>	LJUBLJANA		
<b>Opombe:</b>	Instrukcije programa FrontPage (izdelava spletne strani).		

### ADMINISTRATIVNA DELA

**Trajanje:** DLJE ČASA - 1 LETO  
**Urna postavka:** 3,55 €/H  
**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP  
**Lokacija:** LJUBLJANA BEŽIGRAD  
Iščejo pošteno, iznajdljivo, vestno osebo z znanjem računalništva za delo vsak dan 8 ur/dan.

## DELJENJE LETAKOV

**Trajanje:** SREDA 13. 5.  
**Urna postavka:** 3,5 €/H  
**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP  
**Lokacija:** LJUBLJANA CENTER  
**Opombe:** Delo se začne ob 6h in traja do 10h.

## FIZIČNA DELA

**Trajanje:** DO KONCA MAJA  
**Urna postavka:** 3,55 €/H  
**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP  
**Lokacija:** LJUBLJANA  
**Opombe:** Gre za lažje fizično delo in sicer zlivanje pijač s pretečenim rokom.

## RECEPTOR

**Trajanje:** DLJE ČASA  
**Urna postavka:** 3,75 €/H  
**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP  
**Lokacija:** LJUBLJANA CENTER  
**Opombe:** znanje vsaj enega tujega jezika

## VODENJE

**Trajanje:** ZA DLJE ČASA  
**Urna postavka:** 6 €/H  
**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP  
**Lokacija:** LJUBLJANA CENTER  
**Opombe:** vodenje programa

## ADMINISTRATIVNA DELA

**Trajanje:** DLJE ČASA  
**Urna postavka:** 4 €/H  
**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP  
**Lokacija:** LJUBLJANA  
**Opombe:** Delo v študentski potovalni agenciji. Pogoji so: dobro znanje angleškega jezika, dobro poznavanje MS Office, komunikativnost. Delovni čas od 9h do 17h.

## ADMINISTRATIVNA DELA

**Trajanje:** DLJE ČASA  
**Urna postavka:** 4 €/H  
**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP  
**Lokacija:** LJUBLJANA  
**Opombe:** Podjetje išče odgovorno in natančno študentko. Pogoj: računalniška

pismenost, zanesljivost, pozitivna naravnost. Pogoj; absolventka ali izredna študentka. Prijave na mail. Dela se od 8-14h.

### HELPDESK

**Trajanje:** DLJE ČASA

**Urna postavka:** ZAČETNA 4,17 €/H

**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP

**Lokacija:** LJUBLJANA

**Opombe:** Oddelek help desk; pogoj: poznavanje Windows okolja, znanje ang. jezika-obvezno, dobrodošlo znanje srbskega, albanskega in nemškega jezika. Komunikativnost. Del. čas od 8. 30-16. 30.

### MARKETING

**Trajanje:** DALJ ČASA

**Urna postavka:** 8 €/H

**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP

**Lokacija:** TRZIN

**Opombe:** Za dinamične, za tiste ki si želijo pridobiti izkušnje in obenem dobro zaslužiti na področju marketinga in promocij. Če si pa še komunikativen ter dobro organiziran potem pokliči.

### PRAVNE STORITVE

**Trajanje:** DLJE ČASA Z MOŽNOSTJO ZAPOSLOTITVE

**Urna postavka:** 5 €/H

**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP

**Lokacija:** IEPRI, CELOVŠKA 136, LJUBLJANA, WWW. IEPRI.SI

**Opombe:** Delo s kasnejšo zaposlitvijo. Svetovanje in izdelava dokumentov v zvezi z varstvom osebnih podatkov. Pogoj:absolvent pravne f. z veseljem za informatiko. Pošljite motivacijsko pismo na mail.

### STROKOVNO DELO

**Trajanje:** DALJ ČASA

**Urna postavka:** PO DOGOVORU

**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP

**Lokacija:** LJUBLJANA

**Opombe:** Podjetje v Ljubljani išče nove sodelavce za delovno mesto naložbeni svetovalec

### SVETOVALEC

**Trajanje:** DLJE ČASA

**Urna postavka:** 5,5 €/H + POTNI STROŠKI

**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP

**Lokacija:** LJUBLJANA

**Opombe:** Svetovanje in promocija vrhunske kozmetike SKINCODE v lekarnah. Pogoji: lasten prevoz, dinamičnost, izkušnje in veselje do tovrstnega dela. Prijave na mail!

#### DELO Z OTROKI

**Trajanje:** DALJ ČASA

**Urna postavka:** DOGOVOR

**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP

**Lokacija:** LJUBLJANA IN OKOLICA ( KAMNIK, DOMŽALE...)

**Opombe:** Varstvo otrok preko agencije. Pogoji: starost nad 20 let, absolventka pedagoške, socialne ali zdravstvene smeri, lasten prevoz.

#### PROGRAMIRANJE

**Trajanje:** DLJE ČASA

**Urna postavka:** OD 5,50 €/H DALJE

**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP

**Lokacija:** LJUBLJANA, BEŽIGRAD

**Opombe:** Delo obsega programiranje WEB aplikacij. Potrebna znanja ASP, ASP.NET, MSSQL, JavaScript, HTML, CSS. . .

#### ADMINISTRATIVNA DELA

**Trajanje:** DLJE ČASA

**Urna postavka:** 5,4 €/H

**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP

**Lokacija:** LJUBLJANA

**Opombe:** Iščejo zanesljivo, komunikativno osebo za vsakodnevno opravljanje dela v tajništvu podjetja. Obvezno dobro znanje angleškega jezika in MS Office. Prosijo, da pošljete

#### DELO NA RAČUNALNIKU

**Trajanje:** DLJE ČASA

**Urna postavka:** PO DOGOVORU

**Regija:** PO SLOVENIJI

**Lokacija:** V DOMAČEM KRAJU

**Opombe:** Spremljanje in snemanje medijev ter zapis na MP3. Zaželeno slepo desetprstno tipkanje, organiziranost, hitro učenje, internet, tv-kartica za spremljanje tv programov

#### SVETOVALEC

**Trajanje:** DLJE ČASA

**Urna postavka:** 5,5 €/H + POTNI STROŠKI

**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP  
**Lokacija:** LJUBLJANA  
**Opombe:** Svetovanje in promocija vrhunske kozmetike SKINCODE v lekarnah. Pogoji: lasten prevoz, dinamičnost, izkušnje in veselje do tovrstnega dela. Prijave na mail.

#### DELO Z OTROKI

**Trajanje:** DALJ ČASA  
**Urna postavka:** DOGOVOR  
**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP  
**Lokacija:** LJUBLJANA IN OKOLICA ( KAMNIK, DOMŽALE...)  
**Opombe:** Varstvo otrok preko agencije. Pogoji: starost nad 20 let, absolventka pedagoške, socialne ali zdravstvene smeri, lasten prevoz.

#### PROGRAMIRANJE

**Trajanje:** DLJE ČASA  
**Urna postavka:** OD 5,50 €/H DALJE  
**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP  
**Lokacija:** LJUBLJANA, BEŽIGRAD  
**Opombe:** Delo obsega programiranje WEB aplikacij. Potrebna znanja ASP, ASP.NET, MSSQL, JavaScript, HTML, CSS. . .

#### ADMINISTRATIVNA DELA

**Trajanje:** DLJE ČASA  
**Urna postavka:** 5,4 €/H  
**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP  
**Lokacija:** LJUBLJANA  
**Opombe:** Iščejo zanesljivo, komunikativno osebo za vsakodnevno opravljanje dela v tajništvu podjetja. Obvezno dobro znanje angleškega jezika in MS Office. Prosijo, da pošljete življenjepis na e-mail.

#### POMOČ PRI PRODAJI

**Trajanje:** PO DOGOVORU  
**Urna postavka:** PO DOGOVORU  
**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP  
**Lokacija:** LJUBLJANA  
**Opombe:** Pogoji: znanje tujih jezikov.

#### POMOČ PRI PRODAJI

**Trajanje:** PO DOGOVORU  
**Urna postavka:** PO DOGOVORU  
**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP

**Lokacija:** LJUBLJANA  
**Opombe:** Pogoj: znanje tujih jezikov.

#### ADMINISTRATIVNA DELA

**Trajanje:** ZA DLJE ČASA

**Urna postavka:** 4 €/H

**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP

**Lokacija:** LJUBLJANA BRDO

4-6 ur/dan oz. po potrebi. Delo v referatu za študentske zadeve.

**Opombe:** Organizacija izobraževanj, informativno -svetovalno delo s študenti, opravljanje drugih nalog, 4-6 ur/dan oz. po potrebi

#### STROKOVNO DELO

**Trajanje:** PO DOGOVORU

**Urna postavka:** 7,51 €/H

**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP

**Lokacija:** LJUBLJANA

**Opombe:** Razlaga slovenskega jezika v kitajščini.

#### STROKOVNO DELO

**Trajanje:** PO DOGOVORU

**Urna postavka:** PO DOGOVORU

**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP

**Lokacija:** LJUBLJANA STEGNE

**Opombe:** Snemanje avdio vsebin za PowerPoint in predstavitevne oglase. Pogoj je odlično znanje angleškega jezika, zaželeno native speaker.

#### ADMINISTRATIVNA DELA

**Trajanje:** DLJE ČASA

**Urna postavka:** PO DOGOVORU

**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP

**Lokacija:** LJUBLJANA

**Opombe:** Iščejo študenta za delo v administraciji z odličnim znanjem nemškega jezika. Delo zajema tudi prevajanje besedil, dokumentov/dopisov ter komunikacijo s tujino. Pogoj: študent germanistike.

#### FIZIOTERAPIJA

**Trajanje:** DLJE ČASA

**Urna postavka:** PO DOGOVORU

**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP

**Lokacija:** LJUBLJANA ŠIŠKA

**Opombe:** Gre za delo v zdravstveni administraciji., nego, fizioterapijo in asistiranje pri manj zahtevnih posegih. Pogoj je, da si abs. visoke

šole za zdravstvo. Prijave na mail.

### RAČUNOVODSKA DELA

**Trajanje:** PO DOGOVORU

**Urna postavka:** PO DOGOVORU

**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP

**Lokacija:** LJUBLJANA

**Opombe:** Mednarodno podjetje išče študenta ekonomske smeri za pomoč v računovodstvu. Pogoji: delo z računalnikom (MS Office, Outlook). Zaželeno je znanje nemškega jezika.

### POUČEVANJE

**Trajanje:** DLJE ČASA/RAZEN JULIJ

**Urna postavka:** 5,5 €/H ALI VEČ

**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP

**Lokacija:** LJUBLJANA

**Opombe:** Iščejo študenta, ki obvlada matematiko, fiziko in kemijo (vse v enem) za poučevanje od OŠ do fakultete. Urna postavka je odvisna od zahtevnosti poučevanja.

### PROJEKTIRANJE

**Trajanje:** PO DOGOVORU

**Urna postavka:** PO DOGOVORU

**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP

**Lokacija:** LJUBLJANA

**Opombe:** Iščejo študenta strojništva višjega letnika univerzitetni programa za dolgoročno delo z možnostjo štipendiranja. Nudijo zanimivo delo z veliko možnostmi po izpopolnjevanju. Smer študija ni pomembna.

### PRODAJA

**Trajanje:** PO DOGOVORU

**Urna postavka:** 7 €/H

**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP

**Lokacija:** LJUBLJANA IN OKOLICA

**Opombe:** Nudimo delo ambicioznim študentom, ki želijo biti odlično nagrajeni. Prednost imajo študentje višjih letnikov. Zaželen lastni prevoz, ki pa ni pogoj.

### ADMINISTRATIVNA DELA

**Trajanje:** DLJE ČASA

**Urna postavka:** 4,5 €/H

**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP

**Lokacija:** LJUBLJANA



**Opombe:** Mednarodno špedicijsko podjetje potrebuje pomoč pri organizaciji ladijskih transportov. Prosijo za lastnoročno napisan življenjepis v angleškem jeziku. Pogoj: znanje angleškega jezika.

#### ADMINISTRATIVNA DELA

**Trajanje:** DLJE ČASA

**Urna postavka:** PO DOGOVORU

**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP

**Lokacija:** LJUBLJANA

**Opombe:** Dekle bi delalo na spremljavi projektov. Delo zahteva veliko časa, tako da so zaželeni študentje, ki so že pri koncu s študijem. Pogoji: znanje vsaj enega tujega jezika, odlično poznavanje MS Office.

#### DELO S STRANKAMI

**Trajanje:** DALJ ČASA

**Urna postavka:** 7 €/H

**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP

**Lokacija:** LJUBLJANA

**Opombe:** Pogoj: dinamične osebe, volja do dela z ljudmi.

#### BLAGAJNIK

**Trajanje:** TAKOJ, ZA DLJE ČASA

**Urna postavka:** 4,50 €/H

**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP

**Lokacija:** LJUBLJANA RUDNIK

**Opombe:** Pogoj je starost nad 18 let.

#### POMOČ V KUHINJI

**Trajanje:** PO DOGOVORU

**Urna postavka:** 4 - 4,45 €/H

**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP

**Lokacija:** LJUBLJANA (RAZLIČNE LOKACIJE)

**Opombe:** Delo v restavraciji s hitro prehrano. Dela se na Rudniku, Železniški postaji, v Koloseju, na Šmartinski in v centru na Čopovi. Nočna urna postavka je 4, 5 €/h.

#### GOSTINSKA DELA

**Trajanje:** DLJE ČASA

**Urna postavka:** 5 - 10 €/H

**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP

**Lokacija:** LJUBLJANA

**Opombe:** Podjetje išče simpatične, prijazne in delovne kandidate; potrebno je

pogovorno znanje vsaj dveh tujih jezikov (nem., ang., ita., fran. ).  
Potrebne so izkušnje v strežbi.

#### **PROGRAMIRANJE**

**Trajanje:** DLJE ČASA

**Urna postavka:** PO DOGOVORU

**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP

**Lokacija:** LJUBLJANA

**Opombe:** Razvijalec JEE rešitev, konceptualno znanje programiranja, dobro poznavanje razvoja v okolju J2SE, osnovno poznavanje razvoja v JEE (EJB, ORM, Servlet. . ), praktične izkušnje z relacijskimi bazami.

#### **PROGRAMIRANJE**

**Trajanje:** DLJE ČASA

**Urna postavka:** 7 €/H

**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP

**Lokacija:** LJUBLJANA BEŽIGRAD

**Opombe:** Programiranje v C# in VS. NET 2008. Pogoji: abs. ali študent 4. letnika računalništva, matematike, fizike ali elektrotehnike. Znanje programiranja. Nudijo pomoč mentorja in možnost redne zaposlitve

#### **OBLIKOVANJE**

**Trajanje:** DALJŠE OBDOBJE

**Urna postavka:** PO DOGOVORU

**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP

**Lokacija:** LJUBLJANA CITY PARK

**Opombe:** Oblikovanje in urejanje spletne strani. Dela se dopoldan od 9. do 15. ure ob petkih ali sobotah oziroma po potrebi. Pogoji: dobro poznavanje Photoshop-a, izkušnje.

#### **POUČEVANJE**

**Trajanje:** DALJ ČASA

**Urna postavka:** PO DOGOVORU

**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP

**Lokacija:** LJUBLJANA

**Opombe:** Delo v dnevnem centru, vodenje likovno delavnico. Pogoj je likovno znanje.

#### **POMOČ NA PODROČJU MARKET. IN PROD.**

**Trajanje:** DLJE ČASA

**Urna postavka:** 3,90 €/H

**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP  
**Lokacija:** CORIS CALL CENTER  
**Opombe:** Predvideni dnevni delovni čas 9. 00 - 17. 00. Prednost kandidati s poznavanjem CRM, zavarovalništva in sodobnih prodajnih metod.

#### DELO NA RAČUNALNIKU

**Trajanje:** 3MESECE OZ. MOŽNOST DALJ ČASA  
**Urna postavka:** PO DOGOVORU  
**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP  
**Lokacija:** LJUBLJANA  
**Opombe:** Delovni čas od 8-16 ure. Poznavanje MsOffice XP Professional, MS Vista, MSWindows. Študent največ 2. letnika in mlajši od 22 let. Prijave z opisom delovnih izkušenj in tel. številko na e-mail.

#### ADMINISTRATIVNA DELA

**Trajanje:** DALJ ČASA  
**Urna postavka:** PO DOGOVORU  
**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP  
**Lokacija:** LJUBLJANA  
**Opombe:** Delo asistenta. Odlično znanje nemščine v besedi in pisanju. Zanimanje o poteku na finančnem trgu. Strokoven življenjepis z fotografijo in motivacijskim pismom na e-mail.

#### TAJNIŠKA DELA

**Trajanje:** DLJE ČASA  
**Urna postavka:** 4,5 €/H  
**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP  
**Lokacija:** LJUBLJANA BEŽIGRAD  
**Opombe:** Administracija, delo v tajništvu. Pogoj: znanje Excela in worda, starost nad 22 let. Zaželen je tudi ekonomski profil in izkušnje. Delovni čas od 8. - 16. ure.

#### STROKOVNO DELO

**Trajanje:** DLJE ČASA  
**Urna postavka:** 4-5 €/H  
**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP  
**Lokacija:** LJUBLJANA  
**Opombe:** Študent ali absolvent v oddelku flight planning, kasneje ponujajo tudi možnost redne zaposlitve in službovanje v Ženevi. Pogoj: zanimanje za letalstvo.

## PREDAVANJE

**Trajanje:** DLJE ČASA  
**Urna postavka:** PO DOGOVORU  
**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP  
**Lokacija:** LJUBLJANA  
**Opombe:** Predavanja in help desk uporabnikom. Pogoji: odlično poznavanje MS Office in mreže. Prijavo in CV pošlji na mail.

## POUČEVANJE

**Trajanje:** 22. 6 - 21. 08. 2009 (8 - 16 H)  
**Urna postavka:** PO DOGOVORU  
**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP  
**Lokacija:** LJUBLJANA BEŽIGRAD  
**Opombe:** Poučevanje otrok na računalniškem tečaju 22. 6. -26. 06. (tukaj je poučevanje v angleščini), 29. 06. -03. 07., 06. 07. -10. 07., 17. 08. - 21. 08. Pogoji: znanje računalništva, poučevanja, delo z otroki, nekadilec.

## PROGRAMIRANJE

**Trajanje:** NEOMEJENO  
**Urna postavka:** 7 €/H  
**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP  
**Lokacija:** LJUBLJANA  
**Opombe:** Samo resni in z izkušnjami. Znanje programskih jezikov Java, .NET, C/C++

## DELO S STRANKAMI

**Trajanje:** DLJE ČASA  
**Urna postavka:** 4,5 - 6 €/H  
**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP  
**Lokacija:** LJUBLJANA  
**Opombe:** Delo v kozmetičnem salonu. Pogoji: izobrazba kozmetični tehnik, depilacija, manikura, pedikura. . .

## RAČUNALNIŠKE STORITVE

**Trajanje:** DALJ ČASA  
**Urna postavka:** 4,5-6 €/H

**postavka:**

**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP

**Lokacija:** LJUBLJANA

**Opombe:** Vzdrževanje in razvoj aplikacij na kadrovskem področju (HRM) ter podpora uporabnikom. Delovni čas: po dogovoru, minimalno 25 ur na teden.

### STROKOVNO DELO

**Trajanje:** DALJ ČASA

**Urna postavka:** 4,75€/H

**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP

**Lokacija:** BEŽIGRAD

**Opombe:** Projektiranje elektroinstalacij. Pogoji: višji letnik študija ali absolventski staž in izkušnje. Prijave na mail.

### HELPDESK

**Trajanje:** DLJE ČASA

**Urna postavka:** PO DOGOVORU

**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP

**Lokacija:** LJUBLJANA LITOSTROJ

**Opombe:** Poznavanje WinXp, Vista, Office. Znanje s področja bat procedur (osnove), poznavanje jezika SQL, poznavanje orodij in mehanizmov za oddaljen pristop (RDC, VNC). Poznavanje omrežij LAN, VPN ipd.

### STROKOVNO DELO

**Trajanje:** PO DOGOVORU

**Urna postavka:** PO DOGOVORU

**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP

**Lokacija:** LJUBLJANA

**Opombe:** Delo v financah. Pogoji: absolvent ekonomije, poznavanje programa Excell, angleškega jezika in želja po spoznavanju dela v financah. Delo poteka med 8. in 16. uro. Pisna prijava v ang. na mail.

### SVETOVALEC

**Trajanje:** DLJE ČASA

**Urna postavka:** PO DOGOVORU

**Regija:** LJUBLJANA-OBMOČJE LPP

**Lokacija:** LJUBLJANA ZELENA JAMA

**Opombe:** Naložbeni svetovalec: trgovanje na delniških trgih Evrope in Amerike, iskanje novih strank. Zaželeni izredni študentje ali abs. saj je delovnik od 9 do 17 ure. Mlad in dinamičnem kolektiv.