

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Alma Halilagić

**Študentsko delo kot konkurenca pogodbeni zaposlitvi na slovenskem trgu
dela: analiza vzorca organizacij**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2017

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Alma Halilagić

Mentor: doc. dr. Branko Ilič

**Študentsko delo kot konkurenca pogodbeni zaposlitvi na slovenskem trgu
dela: analiza vzorca organizacij**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2017

ZAHVALA

Iskreno se zahvaljujem svojemu mentorju, dr. Branku Iliču za vso strokovno pomoč, nasvete in hitre odgovore.

Zahvaljujem se tudi svojim staršem, hvala ker ste mi stali ob strani in verjeli vame!

Hkrati se iskreno zahvaljujem tudi svojemu možu, hvala ker si verjel vame, me spodbujal ter mi ves čas pomagal!

Študentsko delo kot konkurenca pogodbeni obliki zaposlitve: analiza vzorca organizacij

Študentsko delo v Sloveniji obstaja kot občasna in začasna oblika dela dijakov in študentov. Dijaki in študentje tovrstno delo opravljajo predvsem zaradi izboljšanja finančnega položaja v času izobraževanja ter pridobitve dodatnih delovnih izkušenj in kompetenc. Delodajalci pa študentsko delo velikokrat izkoriščajo, saj za opravljanje določenega dela namenoma raje najemajo študente, kot da bi zaposlili rednega delavca. Razlogi za takšna dejanja so različni, glavni razlog pa je stroškovna prednost študentskega delavca, saj naj bi bili študentje cenejša delovna sila kot redno zaposleni. Uveljavljeni Zakon za uravnoteženje javnih financ (ZUJF-D) je študentsko delo vključil v pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter določil minimalno urno postavko za študentska dela, tako da se je študentska delovna sila tudi finančno podražila, vprašanje pa je, kako je to vplivalo na odločanje delodajalcev med študentskimi delavci in redno zaposlenimi. Študentsko delo lahko vsekakor predstavlja konkurenco pogodbeni obliki zaposlitve, vendar bi se temu morali izogniti in omogočiti, da se zaposlujejo tudi mladi iskalci prve zaposlitve in vsi drugi, ki iščejo zaposlitev. Problem današnje družbe je namreč tudi velika brezposelnost prebivalstva.

Ključne besede: študentsko delo, trg delovne sile, konkurenca, pogodbeni obliki zaposlitve.

Student work as competition to the employment contract: an analysis of a sample of organizations

Student work in Slovenia exists as an occasional and temporary form of work of high school pupils and students. High school pupils and students mainly engage in such work in order to improve their financial state during education and the acquisition of work experiences and competences. On the other hand, employees often take advantage of student work by preferring students for certain work instead of hiring a regular worker. There are different reasons for such actions, but the main reason is the cost advantage of a student worker, since students are believed to be a cheaper work force than regular employees. The enforced Fiscal Balance Act has included student work in the pension and disability insurance and has set a minimum hourly rate for student work, so that the student work force is now more expensive. However, the question is, how this has affected the decisions of employees, whether to employ student workers or regular workers. Student work can certainly represent a competition to the contractual form of employment, but we should avoid that and establish conditions to employ young first-time job seekers and others, who are looking for work. Massive unemployment of the population is namely an issue of today's society.

Key words: student work, labour market, competition, contractual form of employment.

KAZALO VSEBINE

1	UVOD	6
2	MLADI IN TRG DELOVNE SILE	7
3	ŠTUDENSKO DELO	11
3.1	ŠTUDENSKI SERVIS	12
3.2	PRAVNA PODLAGA ŠTUDENSKEGA DELA.....	13
3.3	PRISPEVKI IN DAJATVE ŠTUDENSKEGA DELA.....	16
3.4	PREDNOSTI IN SLABOSTI ŠTUDENSKEGA DELA	18
3.5	ŠTUDENSKO DELO KOT KONKURENCA REDNI ZAPOSLOTVI	20
4	POGODBENA OBLIKA ZAPOSLOTVI IN PRIMERJAVA S ŠTUDENSKIM DELOM	21
5	EMPIRIČNI DEL	25
5.1	METODOLOŠKI PRISTOP	26
5.2	ANALIZA INTERVJUJEV	26
6	SKLEP	32
7	LITERATURA	35
	PRILOGA A: VPRAŠALNIK ZA IZVEDBO INTERVJUJEV	39

KAZALO SLIK

Slika 3.1:	Tristransko razmerje pri posredovanju študentskih servisov v Sloveniji.....	13
Slika 3.2:	Obremenitev in stroški študentskega dela	18

KAZALO TABEL

Tabela 3.1:	Informativni prikaz prispevkov in dajatev za študentsko delo	17
Tabela 4.1:	Stopnja prispevkov za socialno varnost	23

1 UVOD

Študentsko delo je v Sloveniji zelo razširjena oblika občasnega in začasnega dela dijakov in študentov. Študentje tovrstno delo opravljajo predvsem zaradi izboljšanja finančnega položaja v času študija ter pridobitve dodatnih delovnih izkušenj in navad. V Sloveniji je študentsko delo med mladimi zelo razširjeno. Študentsko delo je kot začasno in občasno delo dijakov in študentov vključeno v pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zdravstveno zavarovanje ter zavarovanje za poškodbe pri delu in poklicne bolezni. Od 1. 2. 2015 je v veljavi Zakon za uravnoteženje javnih financ (v nadaljevanju ZUJF-D), ki dopolnjuje ureditev na področju začasnega in občasnega dela dijakov in študentov. Slednje je delodajalcem začelo povzročati večje finančne stroške, študentski delavci pa naj bi kljub temu bili cenejša delovna sila od rednih pogodbenih delavcev.

V diplomskem delu želim predstaviti predvsem prednosti in slabosti študentskega dela, stroške za delodajalca pri študentskem ter pogodbenem delu in ugotoviti, v kakšnem smislu študentsko delo predstavlja konkurenco pogodbeni zaposlitvi oziroma zakaj podjetja ali organizacije raje zaposlujejo študente kot pogodbene delavce (ali obratno). Raziskovalno vprašanje, ki me je vodilo skozi celotno raziskovanje, je, zakaj se delodajalec raje odloči za študentskega delavca kot za pogodbenega delavca oziroma obratno.

V diplomskem delu preverjam veljavnost naslednjih hipotez:

- H1: Delodajalci se za opravljanje določenega dela raje odločijo za najem študentskega delavca kot za pogodbenega delavca (v podjetju je večje število študentov kot redno zaposlenih).
- H2: Delodajalci se raje odločijo za študentskega delavca, ker so študentje cenejša delovna sila (manjši stroški).
- H3: Delodajalci se raje odločijo za študenta, ker je študentsko delo fleksibilnejša oblika zaposlovanja kot pogodbeni zaposlitev.
- H4: Podjetja najemajo študente, ker predstavljajo možnost za kasnejšo redno zaposlitev.

V diplomskem delu s pomočjo metode zbiranja obstoječih virov predstavim domačo in tujo literaturo z obravnavanega področja. Uporabim tudi metodo eksplanacije ter metodo analize sekundarnih virov. Zbiranje podatkov je potekalo s pomočjo vprašalnika, s katerim sem izvajala

intervjuje z izbranimi zaposlenimi v organizacijah, ki so se odzvale na mojo prošnjo za sodelovanje v raziskavi. Po pridobitvi vseh potrebnih podatkov in informacij sem na podlagi primerjalne metode med seboj primerjala odgovore organizacij ter teorijo in prakso.

Diplomsko delo je razdeljeno na dva dela. Prvi del je teoretičen in je sestavljen iz poglavja o mladih in trgu delovne sile, nato sledi poglavje o študentskem delu, kjer opredelim študentsko delo, kako to poteka ter kakšna je zakonska regulacija študentskega dela. Prav tako predstavim prispevke in dajatve, povezane s študentskim delom, ter prednosti in slabosti tovrstne oblike dela. V zadnjem delu tega poglavja pa opišem, v kakšnem smislu študentsko delo predstavlja konkurenco pogodbeni obliki zaposlitve. V zadnjem, četrtem poglavju teoretičnega dela sledita opis pogodbene oblike zaposlitve in njena primerjava s študentskim delom.

Drugi del diplomske naloge je empiričen in obsega analizo intervjujev izbranih organizacij, ki zaposlujejo tako študente kot redno zaposlene. Na podlagi njihovih odgovorov preverim postavljene hipoteze in argumentiram, zakaj študentsko delo predstavlja konkurenco pogodbeni obliki zaposlitve.

2 MLADI IN TRG DELOVNE SILE

Mladost je obdobje v življenju, ko se mladi vključujejo v družbene vloge. Gre za obdobje, ko se razvijajo tako socialne veščine kot tudi veščine, ki so kasneje potrebne odrasli osebi. Te veščine so šolsko-poklicne, potrošniškoculturne, politično-etnične ter interaktivno-partnerske sposobnosti (Ule 2002 po Trbanc in Verša 2002, 338). Skupina, ki v svojem življenjskem obdobju oblikuje lastno identiteto, so mladi. V tem svojem obdobju prehajajo iz osnovnošolskega položaja v srednješolski, in kasneje v visokošolsko izobraževanje. Mladi se prav tako vključujejo na trg dela in stopajo s trga dela (Ule 2003). Ekonomske in socialne spremembe in dogajanja vplivajo na slovenski mladinski trg delovne sile. Za trg dela mladih so značilne predvsem velika fleksibilnost, mobilnost in predvsem cena (Ignjatović in Trbanc 2009). Mladinski trg delovne sile je zelo raznolik. Vstop na trg delovne sile je za vsakega mladega drugačna izkušnja, nekateri se soočajo tudi s konkurenco, ki je prisotna na trgu delovne sile, in sicer s konkurenco med mladimi, ki opravljajo občasna študentska dela, in med prvimi iskalci zaposlitve (Bradley in van Hoof 2005). Mladi na trgu delovne sile prehajajo v različne vloge, kot so delovne vloge ter vloge med socialnimi in osebnimi odnosi. Značilnosti, ki so

pomembne z vidika delodajalcev in ki pogojujejo mladost, so predvsem znanje, delovne izkušnje ter socializacijske značilnosti oz. osebnostne lastnosti (Svetlik in drugi 2002, 339–340).

Znanje kot ena od treh značilnosti, ki so pomembne z vidika delodajalcev, je pomembno zato, ker mladi, ki vstopajo na trg delovne sile, nosijo s seboj znanje, ki je kompleksno in najnovejše, ki so ga pridobili v izobraževalnem procesu. Mladi so tudi precej različni od starejše delovne sile, saj imajo določene kompetence in spretnosti, po katerih delodajalci zelo povprašujejo in ki velikokrat predstavljajo prednost v konkurenci za zaposlitev (tu so mišljeni predvsem uporaba interneta, računalnika ter delo, povezano z računalnikom, komunikacijske spretnosti, uporaba tujih jezikov itd.) (Trbanc v Črnak Meglič 2005, 165).

Delovne izkušnje kot druga značilnost, pomembna z vidika delodajalcev, pomeni, da delodajalci mlado delovno silo vidijo z malo delovnih izkušenj oziroma nič. Delodajalci mlado delovno silo večinoma postavljajo na delovna mesta, ki so nestalna, oziroma jih zaposlujejo s pomočjo bolj fleksibilnih oblik zaposlitve. Mladi si delovne izkušnje pridobivajo z opravljanjem občasnih del, te delovne izkušnje pa so zelo različne. Mladi imajo težave tudi s predstavljanjem teh svojih delovnih izkušenj delodajalcem na zanimiv način (Trbanc in Verša v Svetlik 2002, 341).

Značilnosti, ki so posledica socializacije, oziroma osebnostne lastnosti so pripisane osebne lastnosti, ki jih imajo mladi, te značilnosti pa na njihov položaj na trgu delovne sile vplivajo različno. Delodajalci dojemajo mlade kot tvegano delovno silo, ker mladim pripisujejo lastnosti, kot so nagnjenost h korenitim spremembam, manjša odgovornost, nestalnost itd. (Trbanc v Črnak Meglič 2005, 163–164). Mladi pa imajo kljub temu tudi lastnosti, ki so njihova konkurenčna prednost, saj so bolj prilagodljivi do sprememb v delovnem procesu, imajo manj zahtev in so bolj inovativni. Pripravljeni so sprejeti tudi slabše zaposlitve, ki so pod ravno njihove izobrazbe, začasne ali delne zaposlite ter tudi zaposlitve, ki so fizično napornejše (Trbanc in Verša v Svetlik 2002, 343).

Izraz mladinski trg delovne sile obstaja že desetletja. Gre za segment, kjer je prisotno veliko število mladih prvih iskalcev zaposlitve in veliko delovnih mest, ki jih lahko zasedejo mladi ljudje brez delovnih izkušenj (Hammer 2003). Trg delovne sile mladih je obkrožen z različnimi pritiski zaradi prilagodljivosti in prožnosti, zato velja za segment trga delovne sile, ki je najbolj

in najhitreje izpostavljen različnim nihanjem, posledica tega pa je, da so mladi najbolj ranljivi del delovne sile (Trbanc v Črnak Meglič 2005, 163).

Dejstvo je, da je za mlade že tradicionalno značilna (v primerjavi s starejšo delovno silo) večja vključenost v začasna, občasna dela in dela s krajšim delovnim časom. To je tudi posledica izbire mladih, predvsem tistih, ki se šolajo in poleg občasno ali redno opravljajo različna dela, ali pa mladih, ki se še ne želijo stalno zaposliti. Predvsem študentsko delo je v zadnjih desetletjih v Evropi v takem razmahu, da raziskovalci o njem že govorijo kot o posebnem segmentu delovne sile ... (Trbanc in Verša v Svetlik in drugi 2002, 346).

Strukturna neravnovesja na trgu delovne sile so vse bolj povezana s prožnostjo delovne sile, in sicer zlasti mlade delovne sile. Ta trend je sestavni del ekonomske doktrine, ki se je pojavila v gospodarski krizi v začetku osemdesetih let, kar pa je po mnenju raziskovalcev (Furlong in Cartmel 2007, 36) odločilno zaznamovalo sedanje zaposlitvene razmere mladih v Evropi. Ta nova ekonomska doktrina je bila usmerjena predvsem v zmanjšanje stroškov dela in povečevanje prožnosti. V Sloveniji se ta trend najbolj opazi pri študentskem delu. Študentsko delo je zelo ugodna rešitev, saj ponuja prilagodljivo in poceni delovno silo, zato se delodajalci odločajo za študentske delavce. Študentski delavci so tako tudi relativno dobro izobražena delovna sila. Študentje s študentskim delom pridobijo tudi dodaten zaslužek, v nekaterih primerih pa pridobijo tudi delovne izkušnje ter ustvarijo socialne mreže, ki lahko igrajo pomembno vlogo v kasnejši poklicni poti (Lavrič in drugi 2011, 160).

V primerjavi s starejšimi osebami so mladi danes najbolj izobražena generacija do sedaj in so bolj pripravljeni zamenjati svoje delovno mesto, regijo oziroma državo, torej so pripravljeni iskati svoje zaposlitvene možnosti tudi drugje kot v svojem rojstnem kraju. Mnogim mladim uspe priti do prve zaposlitve zelo hitro, medtem ko nekaterim prva zaposlitev predstavlja težavo. Tu gre predvsem za manj izobražene in manj usposobljene mlade, ki pogosto doživljajo obdobja brezposelnosti. Mladi se tudi zavedajo, da ne obstaja več »ena služba za vse življenje«, kot je to veljalo v preteklosti. Kakovostni sistemi izobraževanja in usposabljanja so skupna značilnost trgov dela, ki so uspešnejši pri spodbujanju mobilnosti mladih delavcev (Salvini v Sedej 2008, 34). Skorupan (po Sedej 2008, 35) navaja, da so mladi skladno s statističnimi podatki Zavoda za zaposlovanje skupina težje zaposljivih oseb zaradi pomanjkanja izkušenj, referenc in tudi neustrezne izobrazbe. Današnji izobraževalni sistemi mladim ne ponudijo dovolj znanj in kompetenc, zato morajo delodajalci, ko sprejmejo mladega zaposlenega, v njega

veliko več vložiti, predvsem pa ga dodatno usposobiti za delovno mesto. Rešitev za te težave je mogoče povečati že v fazi izobraževanja, ki naj razvija takšne programe, da bodo mladi po koncu izobraževanja dejansko zaposljivi.

V obdobju mladosti mlade čaka prehod v zaposlitev, tako da vstopijo na trg dela. Mladi danes vse pogosteje odlagajo s prehodom iz izobraževanja v zaposlitev, saj raje nadaljujejo z izobraževanjem zaradi slabih zaposlitvenih možnosti. Mladi se z opravljanjem dela prek študentskega servisa, z opravljanjem prakse in podobnega sicer že srečujejo s prvimi oblikami zaposlitve, vendar v bolj blagi obliki. Te oblike dela pa jim ne pomagajo v zadostni meri, saj mnogi delodajalci teh del ne priznavajo kot potrebnih izkušenj. Mladi, ki vstopajo na trg dela, morajo pogosto sami zagotoviti lastnosti, ki so pomembne za delodajalca, saj se od njih pričakuje, da poskrbijo za ustrezna znanja in veščine (Kozoderc 2005, 22–24).

Po podatkih iz aprila 2017 je bilo v mesecu februarju v državah Evropske unije (v nadaljevanju EU) (28 članic) 3,9 milijona mladih brezposelnih (upoštevajo se starosti do 25 let), kar je 475.000 manj brezposelnih mladih v primerjavi s februarjem leta 2016. Razlikujejo se stopnje brezposelnosti med državami v EU. Najmanjšo zabeleženo stopnjo brezposelnosti med mladimi ima Nemčija (6,6 %), najvišjo pa imajo Grčija (45,2 %), Španija (41,5 %) in Italija (35,2 %) (European Commission 2017). EU in države članice so za pomoč mladim Evropejcem pri iskanju zaposlitve sprejele vrsto konkretnih ukrepov. Štirje glavni ukrepi za povečanje zaposlovanja mladih so programi jamstva za mlade, ki naj bi vsem mladim omogočali, da po končanem šolanju oziroma ko postanejo brezposelni, pridobijo nadaljnje izobraževanje, vajeništvo, pripravništvo ali kakovostno ponudbo za zaposlitev. Ti ukrepi veljajo za mlade do 25 let. Pobuda za zaposlovanje mladih omogoča regijam, v katerih je stopnja brezposelnosti mladih nad 25 %, finančno podporo. Dodaten ukrep je kakovostno pripravništvo in vajeništvo, ki omogoča boljši prehod iz izobraževanja v zaposlitev. Zadnji ukrep pa je mobilnost delovne sile, ki pripomore k temu, da mladi lažje najdejo zaposlitev, vajeništvo ali pripravništvo v drugih državah EU (European Commission 2015).

Povsod po Evropi veljajo aktualne spremembe na trgu delovne sile zaradi tehnološkega razvoja, demografskega gibanja, migracijskih in mobilnostnih trendov ter sprememb na področju življenjskih stilov in družinskih struktur. Nekatere zaposlitve v določenih sektorjih izginjajo, delovna mesta izginjajo predvsem za fizične delavce in osebe z nižjo izobrazbo. Vse več zaposlitev pa se odpira predvsem v gospodarskih sektorjih (področja osebnih storitev in

okoljske tehnologije). Spreminja se tudi način življenja, prostega časa in izobraževanja. Spremembe na trgu delovne sile se kažejo predvsem v izgubljanju redne zaposlitve za nedoločen čas, saj je povezana z višjo stopnjo socialne varnosti in varnostjo zaposlitve. Pojavlja se vse več začasnih zaposlitev in del, ki potekajo prek avtorskih pogodb in honorarnega dela, pojavlja se vse več oblik dela, ki so manj varne zaposlitve (European Parliament 2013, 14). Ker imajo mladi manj izkušenj in delovnih navad, so po navadi slabše plačani za svoje delo. Številne evropske države¹ imajo veliko število izobraženih in usposobljenih mladih, kar velja predvsem za države, ki so se kasneje pridružile EU. Velik delež mladih opravlja delo v oblikah zaposlitve, ki so fleksibilnejše, zaradi tega pa imajo za napredovanje do boljših in več plačanih delovnih mest slabše možnosti (Drobnič 2009, 254).

3 ŠTUDENSKO DELO

Študentsko delo² je občasno in začasno delo dijakov in študentov in je ena izmed fleksibilnih oblik dela, ki jo opravljajo mladi. Ti mladi so v izobraževalnem procesu in se želijo vključiti na trg dela iz različnih razlogov (finančni, pridobivanje delovnih izkušenj in kompetenc itd.) (Študentska organizacija Slovenije 2017). Študentsko delo v Republiki Sloveniji lahko opravljajo osebe, ki imajo status dijaka in so že dopolnile 15 let. Študentsko delo lahko opravljajo tudi osebe, ki imajo v Republiki Sloveniji status študenta. Osebe, ki imajo status udeležencev izobraževanja odraslih in so mlajše od 26 let in se izobražujejo po javno veljavnih programih osnovnega, poklicnega, srednjega in višjega strokovnega izobraževanja prav tako lahko opravljajo študentsko delo (MDDSZ 2017).

Študentsko delo dijakom in študentom v Sloveniji omogoča pridobivanje delovnih izkušenj ter dodaten vir zaslužka v času njihovega izobraževanja. S študentskim delom si hkrati izboljšujejo tudi socialni položaj, delodajalcem pa predstavljajo fleksibilno delovno silo. Študentski servisi so koncesionarji, ki omogočajo posredovanje začasnih in občasnih del ter se ukvarjajo z njihovim plačilom (Spruk, 2013).

Ivanuša-Bezjak (2006, 115–116) trdi, da delo prek študentskega servisa pomeni in predstavlja »pridobivanje izkušenj na najrazličnejših področjih, spoznavanje in vpogled v delovno in

¹ To velja predvsem za države kot so Belgija, Danska, Irska, Luksemburg, Litva, Švedska in Finska.

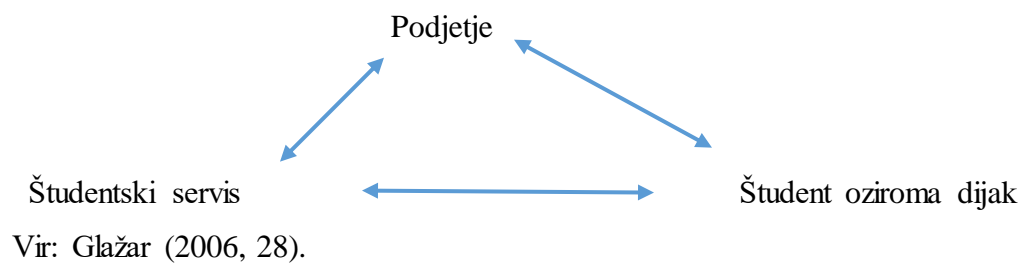
² Izraz študentsko delo uporabljamo kot enotni izraz za delo študentov in dijakov.

vsakodnevno funkcioniranje podjetij, spoznavanje, kako so podjetja organizirana, spoznavanje različnih gospodarskih in negospodarskih panog, možnost prenosa teoretičnega znanja v prakso, socializacijo študenta in njegovo vključevanje v delovno okolje, razvijanje študentovega komunikacijskega znanja, možnost opazovanja in kritičnega opazovanja, učenje ob pomoči mentorja (tutorja), možnost spoznavanja in izvajanja del različnih zahtevnostnih stopenj, izboljšanje študentove delovne usposobljenosti in zavedanja odgovornosti za delo, možnost redne zaposlitve v podjetju v prihodnosti, prvo spoznavanje s skrivnostmi poklica, prve korake na poti k prvi redni zaposlitvi«. V poročilu »Social and Economic Conditions of Student life in Europe« ugotavljajo, da precejšen odstotek študentov opravlja delo, medtem ko študirajo, razlogi za delo pa so predvsem izboljšanje življenjskega standarda. V poročilu je navedeno, da malo manjši odstotek študentov dela tudi zaradi pridobivanja delovnih izkušenj (Hauschildt in drugi 2015).

3.1 ŠTUDENTSKI SERVIS

Agencija za zaposlovanje, ki nudi posredovanje del študentom in dijakom, se imenuje študentski servis. Pogoji njegovega delovanja so določeni s koncesijsko pogodbo. Tako obliko posredovanja del dijakom in študentom poznamo le v Sloveniji, saj v drugih evropskih državah študente in dijake obravnavajo kot vse ostale skupine na trgu dela. V tujini tako delo dijakov in študentov obravnavajo kot delovno razmerje brez posredovanja agencij za zaposlovanje. Na Sliki 3.1 je prikazano tristransko razmerje pri posredovanju del prek študentskih servisov, kot ga poznamo v Sloveniji in je posebna oblika posredovanja študentskega dela, ki deluje na podlagi napotnice. Ta ustvarja razmerje med študentom oziroma dijakom in podjetjem, napotnico pa izda študentski servis oziroma pooblaščen organizacija. Zasluzek te pooblaščen organizacije pa je provizija v obliki fiksnega odstotka, dodana neto plačilu (Glažar 2006, 27–28).

Slika 3.1: Tristransko razmerje pri posredovanju študentskih servisov v Sloveniji



3.2 PRAVNA PODLAGA ŠTUDENTSKEGA DELA

Študentsko delo v Sloveniji urejajo naslednji zakoni in pravilniki:

- Zakon o delovnih razmerjih,
- Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti,
- Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje,
- Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju,
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju,
- Zakon o dohodnini ter
- Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno.

Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR-1) v svojem 211. členu narekuje, da je prepovedano delo otrok, ki so mlajši od 15 let, razen v izjemnih primerih. Določbe o prepovedi diskriminacije, enaki obravnavi glede na spol, delovnem času, odmorih o varstvu delavcev, mlajših od 18 let ter odškodninski odgovornosti prav tako ureja ZDR-1 na področju občasnega in začasnega opravljanja del dijakov in študentov (Zakon o delovnih razmerjih, 211. člen). V 36. členu Zakona o varnosti in zdravju pri delu (v nadaljevanju ZVZD-1) piše, da morajo biti s strani delodajalca delavcu biti zagotovljeni takšni zdravstveni pregledi, da ustrezajo tveganjem za varnost in zdravje pri delu, med delavce pa se štejejo tudi dijaki in študentje, ki opravljajo delo pri delodajalcu na podlagi študentske izkaznice (Knez 2014).

Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (v nadaljevanju ZZZPB) določa, da lahko dijaki in študenti ter udeleženci izobraževanja odraslih opravljajo začasno in občasno delo dijakov in študentov (študentsko delo). Začasno in občasno delo dijakov in študentov je namenjeno pridobivanju delovnih izkušenj ter dodatnemu zaslužku dijaku in študentom v času njihovega izobraževanja. Začasno in občasno delo dijakov in študentov pa delodajalcem omogoča, da se kasneje odločijo med potencialnimi kadri ter jim omogoča prilagodljivo delovno silo, ko se pojavi izredna kadrovska potreba (MDDSZ 2017).

V Pravilniku o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje so določeni pogoji, ki jih morajo izpolnjevati pooblaščenice organizacije za posredovanje dela, kar vključuje tudi posredovanje začasnih in občasnih del študentom in dijakom. V pravilniku je določeno tudi, kako neka organizacija pridobi koncesijo, opredeljene so posebnosti posredovanja dela

študentom in dijakom na podlagi napotnice. Prav tako pa je v pravilniku obrazloženo kako se obračunajo stroški študentskega dela (Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje 2006).

Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju v 17. členu narekuje, da so študentje in dijaki med opravljanjem študentskega dela zdravstveno zavarovani (Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju, 17. člen). Študentje in dijaki so na podlagi Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju zavarovani v primeru invalidnosti, telesne okvare ali smrti (Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju 2017).

Zakon o dohodnini ureja davčno ureditev študentskega dela, in sicer da se akontacija dohodnine izračuna in plača od davčne osnove po stopnji 25 %. Akontacija dohodnine se študentom in dijakom do dopolnjenega 26. leta starosti za delo, opravljeno na podlagi napotnice, ne izračuna in ne plača, če posamezen dohodek ne presega 400 evrov. Če znesek na posamezni napotnici presega 400 evrov, se akontacija dohodnine obračuna po 25 % stopnji. Osebi, ki je starejša od 26 let in se vpíše na študij do 26. leta starosti, se prizna olajšava, in sicer za dodiplomski študij za dobo največ šest let od dneva vpisa in za podiplomski študij za največ štiri leta od dneva vpisa (Zakon o dohodnini 2006).

Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno opredeljuje, kdaj se določeno delo šteje za delo na črno. Obe stranki razmerja, tako delodajalci kot tudi dijaki ali študentje, so lahko ob inšpekcijskem pregledu denarno kaznovani, če se omogoči delo, ki je v nasprotju s predpisi, ki urejajo tovrstna dela (Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno 2014).

Pravna podlaga za delo prek študentskega servisa, ki jo je treba urediti preden se začne opravljati delo, je študentska napotnica. Napotnica je zelo pomembna, saj brez napotnice delo obravnavajo kot delo »na črno« in sta lahko kaznovana tako študentski delavec kot delodajalec, če pride do inšpekcijskega pregleda. Prav tako pa so denarne kazni za take prekrške visoke. Dijak oziroma študent ima lahko izdanih več napotnic za različna podjetja. Če v enem podjetju opravlja različna dela, ima lahko za to podjetje izdanih več napotnic (E-študentski servis 2017b).

Od 1. 2. 2015 je študentsko delo vključeno v pokojninsko in invalidsko zavarovanje, kar pomeni, da se od te vrste dela plačujejo polni prispevki (15,5 % za dijaka ali študenta in

8,85 % za delodajalca). Dijakom in študentom tako teče tudi pokojninska doba, ko opravljajo delo prek študentskega servisa. Plačuje se tudi prispevek za zdravstveno zavarovanje, v letu 2015 pa se je spremenila tudi oblika prispevka za zavarovanje za poškodbe pri delu in poklicne bolezni, ki se plačuje v deležu od zaslужka dijaka ali študenta, in sicer 0,53 % (Študentska organizacija Slovenije 2017). »Bruto urna postavka za opravljeno uro začasnih in občasnih del dijakov in študentov na podlagi Odredbe o uskladitvi najnižje bruto urne postavke za opravljeno uro začasnih in občasnih del (Ur. l. RS 27/17) od 1. 7. 2017 ne sme biti nižja od 4,61 evra. Bruto urna postavka velja za delo, opravljeno od 1. 7. 2017 dalje« (MDDSZ 2017). Bobovnik (2015) pri tem ugotavlja, da delodajalci ne bodo več nadomeščali zaposlenih na podlagi pogodbe o zaposlitvi s študentskim delom prav zaradi višjih stroškov dela, ki jih povzročajo dijaki in študentje.

3.3 PRISPEVKI IN DAJATVE ŠTUDENTSKEGA DELA

Študentsko delo kot začasno in občasno delo dijakov in študentov je vključeno v pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zdravstveno zavarovanje ter zavarovanje za poškodbe pri delu in poklicne bolezni. Posrednik ob izvedbi plačila dijaku in študentu obračuna prispevke in dajatve od začasnega in občasnega dela. Kot je prikazano v Tabeli 3.1, se za pokojninsko in invalidsko zavarovanje plačajo prispevki v višini 15,5 % na znesek na napotnici, delodajalci pa plačajo prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje v višini 8,85 %, prispevek za zdravstveno zavarovanje 6,36 %, prispevek za poškodbe pri delu in poklicne bolezni v višini 0,53 %, koncesijsko dajatev v višini 16,00 % in dodatno koncesijsko dajatev v višini 2,00 %. Prispevke in dajatve obračuna in odvede posrednik začasnega in občasnega dela dijakov in študentov (MDDSZ 2017).

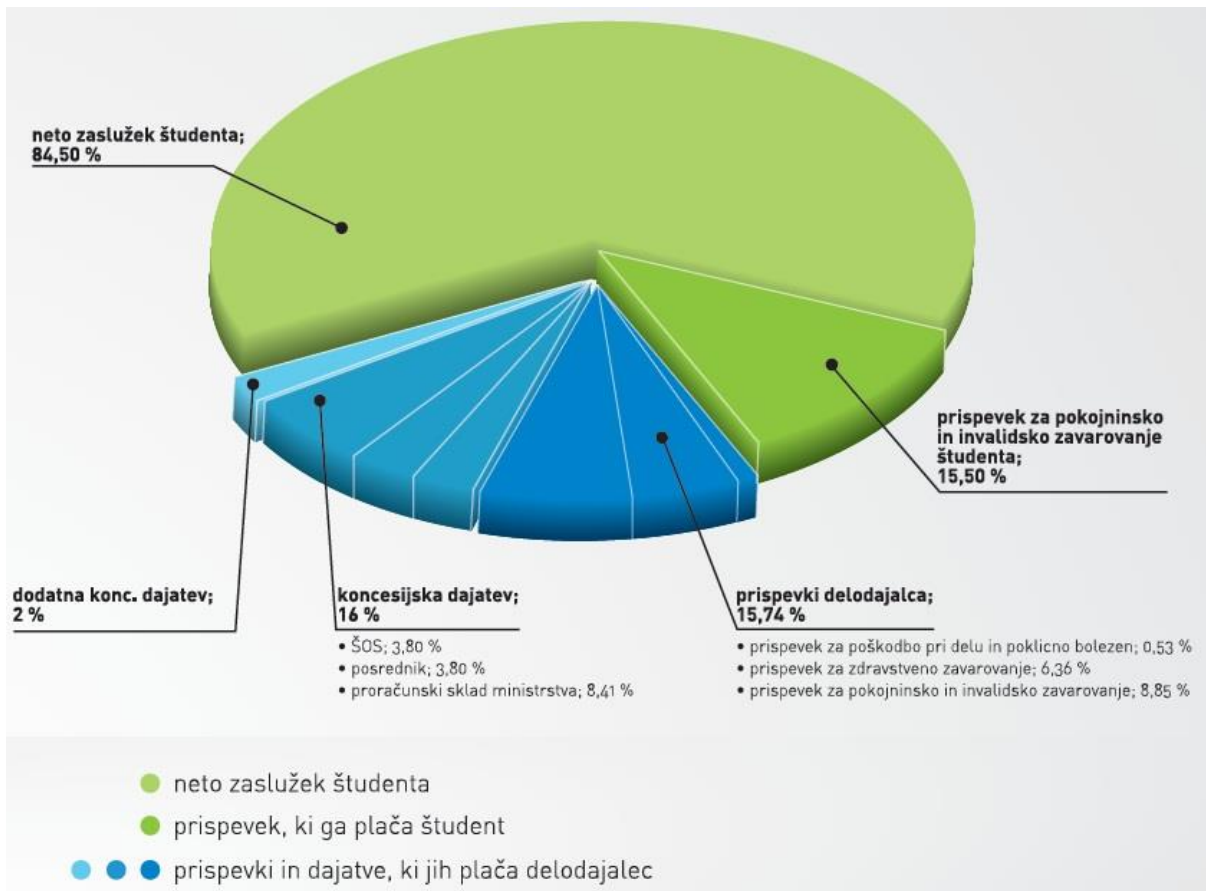
Tabela 3.1: Informativni prikaz prispevkov in dajatev za študentsko delo

	Delež obremenitve	Znesek
		100,00 €
Napotnica		
DELODAJALEC		
Prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje	8,85 %	8,85 €
Prispevek za zdravstveno zavarovanje	6,36 %	6,36 €
Prispevek za zavarovanje za poškodbe pri delu in poklicne bolezni	0,53 %	0,53 €
Koncesijska dajatev (študentske, ŠOS, posredniki)	16,00 %	16,00 €
Dodatna koncesijska dajatev (študentski domovi)	2,00 %	2,00 €
DIJAK/ŠTUDENT		
Prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje	15,50 %	15,50 €
Izplačilo študentu		84,50 €
Strošek delodajalca	33,74 %	133,74 €

Vir: Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (2017).

Na Sliki 3.2 so prikazane vse obremenitve in stroški študentskega dela. Študentski servisi vse prispevke in koncesijske dajatve za študentsko delo odvedejo sami, delodajalec pa s plačilom fakture študentskemu servisu plača vseh sedem prispevkov, tako pa mu ni treba oddajati nikakršnih evidenc, poročil, statistik in obračunov (E-Študentski servis 2017a).

Slika 3.2: Obremenitev in stroški študentskega dela



Vir: E-Študentski servis (2017a).

3.4 PREDNOSTI IN SLABOSTI ŠTUDENTSKEGA DELA

Študentom študentsko delo predstavlja izboljšanje finančnega položaja ter jim zagotavlja osnovne dobrine, ki so potrebne v obdobju, ko se izobražujejo. Z opravljanjem del prek študentskega servisa študentje in dijaki v času šolanja tako pridejo v stik s trgom dela in potencialnim delodajalcem. Študentsko delo predstavlja tudi stik z delovnim okoljem, ki ga študentje sicer ne morejo pridobiti na teoretičen način. Stik z delovnim okoljem tako pripomore k temu, da študent dobi širši pogled na področje, za katero se izobražuje (Jeraj 2005, 17). Pozitivna stran študentskega dela je, da se iz koncesijske dajatve iz študentskega dela financirajo študentski domovi, občudijske dejavnosti ter študentske štipendije, to pa razbremeni proračun države. Študentje z delom prek študentskih servisov pridobivajo dodatne izkušnje in kompetence, hkrati pa vstopajo v socialno-delovna omrežja, ki jim lahko pomagajo pri kasnejši zaposlitvi. Študentsko delo pripomore tudi k izboljšanju življenjskega standarda študentov, razbremeni starše in omogoča, da študentje postanejo samostojni (MDDSZ 2009, 4).

Dekleva (2014, 19) pravi, da je študentsko delo priprava na redno zaposlitev in ni delo, ki zmanjšuje redne zaposlitve mladih, saj mladi z delom prek študentskih servisov vstopajo na trg dela že med izobraževanjem in ga tako spoznavajo.

Študentsko delo pa ima tudi svoje pomanjkljivosti. Študentsko delo lahko predstavlja problem v smislu, da se študij podaljšuje zaradi dela prek študentskih servisov. Dijaki in študentje tako opravljajo negotova in priložnostna dela ter so izpostavljeni marginalizaciji na trgu dela. Zaradi fiktivnih vpisov (navideznih vpisov) se porablja več sredstev iz državnega proračuna kot sicer, kar pa ruši sistem vsem dostopnega visokošolskega izobraževanja. Študentsko delo vpliva na zdravje študentov, saj se študentje s tem, ko študirajo in opravljajo občasna dela, delovno preobremenjujejo. Študentsko delo ne zagotavlja socialne varnosti študentom in dijakom, kar negativno vpliva tudi na pokojninsko in druge javnofinančne blagajne. Študentsko delo se ne šteje v pokojninsko dobo, niti se ga ne da uveljavljati kot delovne izkušnje. Delodajalcem ni treba plačevati prispevkov za študente, ki pa jih plačujejo za redno zaposlene, zato študentsko delo predstavlja nelegalno konkurenco na trgu dela ter neupravičeno diferenciacijo med osebami, ki delajo pri istem delodajalcu. Študentsko delo prav tako onemogoča redno zaposlitev mladim iskalcem prve zaposlitve, saj delodajalci raje najemajo študentsko delovno silo zaradi nižjih stroškov. Študentsko delo je ugodno za študente le za par let, dolgoročno gledano, po zaključku študija, pa ima negativne učinke. Študentsko delo lahko ima negativne posledice tudi v smislu, da delodajalci ne plačujejo študentom oziroma dijakom za opravljeno delo, pojavi se lahko izkoriščanje študentskega dela kot poceni delovne sile za delodajalce (MDDSZ 2009, 4). Študentsko delo ne poteka prek pogodbe o zaposlitvi in tako lahko študent ostane brez dela kadarkoli, delodajalec si lahko premisli in prekine sodelovanje s študentom. Študentje lahko začnejo preferirati študentsko delo in zanemarijo svoj študij in čas, namenjen individualnemu delu za študij doma. Študentje niso deležni pravic, ki pripadajo redno zaposlenim osebami, ki so zaposlene prek pogodbe o zaposlitvi (stroški, kot so stroški prevoza na delo, malica, dopust ipd.). Študentsko delo študentom res omogoča, da si pridobijo dodatne delovne izkušnje, vendar se hkrati pojavlja tudi slabost študentskega dela, saj se te izkušnje nikamor ne beležijo, študentom tudi ne teče delovna doba itd. (Jeraj 2005, 18).

3.5 ŠTUDENSKO DELO KOT KONKURENCA REDNI ZAPOSLOTVI

Študentje in dijaki prek študentskega servisa na podlagi študentskih napotnic opravljajo različna dela. Gre za začasno ali občasno obliko dela in ne redno zaposlitev. Študentsko delo omogoča študentom in dijakom, da si zagotovijo možnost rednega študija ob procesu šolanja na podlagi prejemanja finančnih sredstev. Za delodajalca je študentsko delo manjši strošek kot redna pogodbeno zaposlitev, saj ima študentsko delo davčne in regulativne ugodnosti³. S študentskim delom delodajalci tudi preizkušajo potencialni kader, študentje pa prek študentskega dela pridobivajo delovne izkušnje in stik s trgom dela (Kosi in drugi 2010, 65).

Študentsko delo lahko pogodbeni obliki zaposlitve predstavlja konkurenco predvsem v obliki stroškovne konkurenčnosti, saj je študentska delovna sila cenejša kot redno zaposlena. Stroškovna konkurenčnost pa ni edini dejavnik, zaradi katerega se delodajalec raje odloči za zaposlitev študenta. Študentsko delo lahko predstavlja konkurenco tudi zaradi večje fleksibilnosti pri zaposlovanju (npr. delodajalci najemajo študente, ko potrebujejo delovno silo za kratek čas) (Kosi in drugi 2010, 73).

Kosi in drugi (2010, 75) prav tako ugotavljajo, da študentsko delo lahko predstavlja konkurenco predvsem manj kvalificiranim delavcem za delovna mesta, kjer se pričakuje fleksibilnost zaposlovanja in veščine, ki so med manj kvalificiranimi delavci manj prisotne (znanje s področja računovodstva in informacijske tehnologije, ki se v študentskih oglasih po navadi izrecno zahtevajo). Študentski delavci so primarno konkurenca skupinam, ki sestavljajo mlade do 30 let, zaposlene za krajši delovni čas od polnega, zaposlenim za določen čas, se pravi skupinam, ki prejemajo podpovprečno plačo.

Ignjatović (2006, 68) navaja, da je študentsko delo v Sloveniji posebna oblika fleksibilizacije slovenskega trga delovne sile, ki zelo narašča. Študentsko delo predstavlja pomemben segment zaposlovanja mladih, vendar se pojavljajo številne zlorabe. Študentsko delo naj bi predstavljal občasno in začasno zaposlitev, vendar pa delodajalci študentsko delo vse bolj uporabljajo kot delo za »daljši čas«. V praksi se pogosto dogaja, da študentje, ki opravljajo delo prek študentskega servisa, predstavljajo nelojalno konkurenco mladim univerzitetnim diplomantom,

³ Študentsko delo omogoča boljše davčne in regulativne ugodnosti od drugih oblik zaposlitve, saj omogoča pridobivanje delovnih izkušenj študentom in dijakom, hkrati pa pokriva del stroškov šolanja.

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

Spruk (2013) v svojem članku piše o tem, da je študentsko delo v Sloveniji bilo uvedeno z namenom, da si dijaki in študentje pridobijo dodatne delovne izkušnje in dodaten zaslužek, medtem ko se izobražujejo. Študentsko delo se je v zadnjih letih zelo povečalo, tako da lahko trdimo, da študentsko delo izriva redne zaposlitve mladih, hkrati pa se podaljšuje izobraževanje mladih, ker lahko delo opravljajo prek študentskega servisa. Spruk (2013) prav tako ugotavlja, da študentsko delo sicer prispeva k večji delovni aktivnosti med mladimi ter k manjši brezposelnosti med mladimi, a kljub temu pomeni nelegalno konkurenco mladim po zaključenem izobraževanju. Zaradi nižjih stroškov dela in večje fleksibilnosti se delodajalci raje odločajo za najem študentskih delavcev, kar pa vpliva na ostale negativne pojave, kot so namišljeni vpisi, delo na črno, siva ekonomija, namerno podaljševanje študija itd. »Študentsko delo v sedanji obliki je najbolj prekerna oblika dela na trgu dela, saj delavcu – študentu ne prinaša nobenih pravic iz dela niti pravic iz socialnih zavarovanj« (Spruk 2013, 14).

4 POGODBENA OBLIKA ZAPOSLOTVE IN PRIMERJAVA S ŠTUDENTSKIM DELOM

Po ZDR-1 se s pogodbo o zaposlitvi sklene delovno razmerje med delavcem in delodajalcem. V pogodbi o zaposlitvi so določene pravice in obveznosti na podlagi opravljanja dela v delovnem razmerju in vključitev v socialno zavarovanje na podlagi delovnega razmerja, ki se začnejo uresničevati z dnem nastopa dela. Po ZDR-1 mora delodajalec delavca prijaviti v obvezno pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje ter zavarovanje za primer brezposelnosti. Delodajalec mora delavcu izročiti fotokopijo prijave in sicer v 15 dneh od nastopa dela. Delavec prične z delom na datum, ki je določen v pogodbi o zaposlitvi. Če datum nastopa v pogodbi o zaposlitvi ni določen, delavec prične z delom z datumom, ko je sklenjena pogodba o zaposlitvi. Vse pravice in obveznosti delavca in vključitev v socialno zavarovanje začnejo veljati z datumom nastopa dela, tudi če delavec na ta datum še ni začel delati iz upravičenih razlogov (ZDR-1, 11. člen).

Pogodba o zaposlitvi je sporazum med delavcem in delodajalcem. Delavec za delodajalca opravlja delo, ki je določeno v pogodbi o zaposlitvi. Delavec je odvisen od delodajalca in mu je posledično tudi podrejen, delodajalec pa je delavcu dolžan za opravljeno delo plačati določen znesek. Za sklenitev pogodbe o zaposlitvi morajo biti izpolnjene zahtevane predpostavke, kot so »poslovna sposobnost, prava volja, dopustnost, in če se tako zahteva, posebna oblika«. (Cvetko in drugi 2004, 26).

Pogodba o zaposlitvi je dvostranska pogodba in je vedno odplačna pogodba. Gre za trajno oziroma trajajočo pogodbo, ki traja v času in se uresničuje s kontinuiranim izpolnjevanjem obveznosti obeh strank. Če gre za primer pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, trajanje pogodbe ni vnaprej določeno, če gre za pogodbo o zaposlitvi za določen čas, pa je to vnaprej določeno (Kresal in drugi 2002, 76). V ZDR-1 so določena delovna razmerja, ki se sklepajo s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem. Delovno razmerje med delodajalcem in delavcem se sklene s pogodbo o zaposlitvi (ZDR-1, 9. člen).

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

Prispevki, ki se plačujejo za pogodbeno delo, se razlikujejo od prispevkov za študentsko delo. Zakon o prispevkih za socialno varnost (v nadaljevanju ZPSV) določa stopnje prispevkov za socialno varnost, ki se obračunavajo in plačujejo od prejemkov iz delovnega razmerja. Stopnje prispevkov so določene v členih od 8 do 14 ZPSV, ki so prikazani v Tabeli 4.1 (Finančna uprava republike Slovenije 2016, 6).

Tabela 4.1: Stopnja prispevkov za socialno varnost

a) Prispevki delojemalcev (zavarovancev)	
Prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje	15,50 %
Prispevek za obvezno zdravstveno zavarovanje	6,36 %
Prispevek za starševsko varstvo	0,10 %
Prispevek za zaposlovanje	0,14 %
Skupaj	22,10 %
b) Prispevki delodajalcev	
Prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje	8,85 %
Prispevek za obvezno zdravstveno zavarovanje	6,56 %
Prispevek za zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni	0,53 %
Prispevek za starševsko varstvo	0,10 %
Prispevek za zaposlovanje	0,06 %
Skupaj	16,10 %

Vir: Finančna uprava republike Slovenije (2016, 6).

Iz Tabele 4.1 je razvidno, da delodajalec plača 16,10 % socialnih prispevkov na bruto plačo delavcu. Razmerje med delavcem in delodajalcem se torej sklone s pogodbo o zaposlitvi, na podlagi katere je delodajalec dolžen delavca prijaviti v vsa obvezna socialna zavarovanja. Pogodba o zaposlitvi se lahko sklone za nedoločen ali določen delovni čas oziroma za polni ali krajši delovni čas. Vsak delavec, ki je v nekem delovnem razmerju, mora prejeti plačilo za svoje delo. Plača vsakega delavca je sestavljena iz osnovne plače, kjer se fiksni del plače določi glede na zahtevnost dela. Plača je sestavljena tudi iz delovne uspešnosti, ki se določi glede na gospodarnost, kakovost in obseg opravljanja dela, ta dodatek pa je variabilen. Variabilen dodatek, ki ni obvezen, je dodatek za poslovno uspešnost, ki je dogovorjen s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi. Poznamo tudi dodatke za posebne pogoje dela, ki so določeni za posebne pogoje dela, kot so npr. nočno delo, nadure, delo v nedeljo in delo na praznike

oziroma proste dneve po zakonu. V kolektivni pogodbi se določi tudi dodatek za delovno dobo, ki v večini primerov znaša 0,5 % osnovne plače za vsako dopolnjeno leto delovne dobe. Druga plačila so še povračilo stroškov v zvezi z delom (prevoz, malica, dnevnice) in regres (najmanj v višini minimalne plače), delavcu pa pripada še odpravnina ob upokojitvi (Kupec 2016).

Delodajalci se pri najemanju delovne sile odločajo na podlagi različnih dejavnikov. Ali se bodo odločili za študenta ali za redno zaposlitev nekoga, ni odvisno samo od finančnih izračunov in stroškov. Ko se odločajo za novega sodelavca, se soočajo z različnimi dilemami. S študenti na primer veliko lažje prekinajo sodelovanje, prav tako pa lahko študentje čez noč zapustijo organizacijo in se odločijo, da ne bodo več delali. Nasprotno je pri redno zaposlenemu bolj kompleksna situacija, saj delodajalca obvezuje odpovedni rok. Študentsko delo poteka na podlagi napotnice, ki pa ne določa dolžnosti študenta in delodajalca, medtem ko redna zaposlitev poteka na podlagi pogodbe o zaposlitvi, v kateri so natančno določene pravice in obveznosti delavca in delodajalca. Če študent nenamerno oziroma namerno povzroči neko škodo, ga delodajalec za to ne more kaznovati, medtem ko pri redni zaposlitvi na podlagi zakona oziroma pogodbe o zaposlitvi delavec odgovarja za vsa svoja dejanja na delovnem mestu. Zanimiva je tudi konkurenčna klavzula, ki ščiti delodajalca, če ima redno zaposlenega delavca, če je ta pravilno določena. Nasprotno študent lahko vse znanje, ki ga pridobi v neki organizaciji, prenese drugam, saj študentsko delo ne pozna konkurenčne klavzule (konkurenčne prepovedi). Kadar se delodajalci odločajo za novega sodelavca, na to vpliva več razlogov, vsekakor pa sta pomembna narava in obseg dela, ki ga je treba opraviti (Šket 2014).

5 EMPIRIČNIDEL

Pri svojem raziskovanju sem si zastavila več hipotez. Raziskovalno vprašanje, ki me je vodilo skozi svoje raziskovanje, je, zakaj se delodajalec raje odloči za študentskega delavca kot za pogodbenega delavca oziroma obratno.

Hipoteze, ki sem si jih postavila in raziskovala, so naslednje:

1. Delodajalci se za opravljanje določenega dela raje odločijo za najem študentskega delavca kot za pogodbenega delavca (v organizaciji je večje število študentov kot redno zaposlenih).
2. Delodajalci se raje odločijo za študentskega delavca, ker so študentje cenejša delovna sila (manjši stroški).
3. Delodajalci se raje odločijo za študenta, ker je študentsko delo fleksibilnejša oblika zaposlovanja kot pogodbeni zaposlitev.
4. Podjetja najemajo študente, ker predstavljajo možnost za kasnejšo redno zaposlitev.

5.1 METODOLOŠKI PRISTOP

Zbiranje podatkov je potekalo z intervjujem. Intervju sem izvedla s petimi organizacijami, in sicer z vodjo kadrovske službe Spar Slovenija, d. o. o., z zaposlenim v SŽ ŽIP, d. o. o., ki ima pregled nad študentskim delom v organizaciji, z vodjo razvoja kadrov in posredovanja dela ŠS, d. o. o. (E-Študentski servis), z vodjo službe za korporacijsko komuniciranje pri A1, d. d., ter z direktorjem manjšega gostinskega obrata. Pri organizacijah je bilo najbolj pomembno, da zaposlujejo tako redno zaposlene kot tudi študentsko delovno silo, da sem lahko odgovore in podatke primerjala med seboj.

Intervju je vseboval vprašanja odprtega tipa. Za taka vprašanja sem se odločila predvsem zato, ker sem od organizacij želela pridobiti lastno mnenje in spodbuditi čim večjo raznolikost odgovorov. Intervju je bil sestavljen iz 17 vprašanj (Priloga A).

Odgovore intervjuvancev sem primerjala tudi s prebrano literaturo in poskušala ugotoviti, kako se praksa razlikuje od teorije. Na podlagi odgovorov, ki sem jih pridobila v lastni raziskavi, sem tudi dokazovala postavljene hipoteze. Rezultatov analize pa ne morem posploševati na celotno populacijo, saj moj vzorec intervjuvancev ni reprezentativen.

5.2 ANALIZA INTERVJUJEV

Spar Slovenija, d. o. o., je podjetje s trgovinsko dejavnostjo. Intervju sem izvajala z vodjo kadrovske službe. Izvedela sem, da imajo v organizaciji veliko več redno zaposlenih kot študentov, študente pa najemajo za pokrivanje špic oziroma samo za par ur v obdobju, ko je več dela. Študentsko delovno silo iščejo predvsem prek študentskih servisov, delovno silo za redne zaposlitve pa prek internetnih portalov za zaposlovanje ter na svoji spletni strani. Vodja kadrovske službe je povedala, da ko najemajo študente, predhodne izkušnje za delo v njihovi organizaciji niso potrebne. Po mnenju vodje so glavne prednosti študentskega dela za študente nabiranje izkušenj, spoznavanje različnih del in različnih podjetij. Za podjetja je prednost študentskega dela, da omogoča fleksibilen delovni čas, za državo pa je prednost, da si tako mladi iskalci zaposlitve z delom prek študentskega servisa pridobijo izkušnje in se kasneje hitreje zaposlijo.

Slabosti študentskega dela so po mnenju vodje, da se tako za študente podaljša čas študija, za podjetja pa je glavna pomanjkljivost to, da študentje niso vedno tako zanesljivi kot redno zaposleni (da lahko naslednji dan prenehajo z delom brez najave). Za državo pa je slabost študentskega dela, da se s tem podaljša čas študija, s tem pa poveča stroške države in morda celo osip študentov. Vodja je odgovoril, da so študentje fleksibilnejša oblika zaposlovanja, predvsem zaradi fleksibilnejših ur dela. Njihova organizacija po uvedbi ZUJF-D ni začela najemati več ali manj študentov, število študentov je ostalo enako. Študentje jim ne predstavljajo nikakršnih dodatnih obveznosti niti jim ne izplačujejo dodatkov, kot so npr. malica, prevoz na delo itd. Pri njih študentje opravljajo tudi nočno delo, ki pa je več plačano, saj jim na osnovno urno postavko obračunajo enak odstotek dodatkov kot redno zaposlenim.

Svojim redno zaposlenim izplačujejo tudi dodatke za uspešnost, študentom pa ne. Vodja kadrovske službe pravi, da se je študentsko delo glede na vse prispevke cenovno zelo približalo strošku redno zaposlenega delavca, študentje pa se pri njih po poteku študentskega statusa tudi redno zaposlujejo. Študentje pri njih delajo samo občasno in ne enako kot redno zaposleni. Za njihovo organizacijo študentje ne predstavljajo konkurence niti ne bi smeli, menijo, da študentsko delo ne sme biti nadomestilo za redne zaposlitve.

Druga organizacija, s katero sem izvajala intervju, je SŽ-ŽIP, d. o. o., ki je hčerinsko podjetje Slovenskih železnic. Intervju sem izvajala z zaposlenim, ki ima pregled nad študentskim delom v tej organizaciji. Glavne dejavnosti te organizacije so varovanje objektov in naprav, čiščenje notranjih in zunanjih površin ter mobilnih sredstev, trženje parkirnih prostorov, počitniških kapacitet, urejanje okolja, prevozi oseb, servis vozil, trafike itd. V njihovi organizaciji imajo približno 10 % študentskih delavcev, ostalo so redno zaposleni. Za najemanje študentov se odločajo, ker so študentje bolj fleksibilni, in zaradi neenakomerne porazdelitve delovnega časa in obsega dela. Oglase za študentsko delo objavljajo predvsem prek študentskih servisov, za redne zaposlitve pa prek svoje spletne strani in prek Zavoda za zaposlovanje. Pri najemanju študentov predhodne izkušnje niso potrebne, so pa zaželeno.

Glavne prednosti študentskega dela za študente so po njihovem mnenju pridobitev znanj, delovnih navad in izkušenj ter možnost za zaslužek v času študija. Za podjetja so glavne prednosti možnost za dopolnilno delo, ko podjetje nima potrebe po dolgoročnem sodelovanju oziroma po zaposlitvi za polni delovni čas, študentje predstavljajo cenejšo delovno silo ter večjo

fleksibilnost kot pri redni zaposlitvi. Glavne prednosti za državo pa so po njihovem mnenju manjša finančna stiska študentov.

Slabosti študentskega dela za študente so po njihovem mnenju večja možnost izkoriščanja s strani podjetja kot v primeru zaposlitve, za podjetja so morebitne slabosti, da študent praviloma ni v razmerju s podjetjem, tako da je odgovornost študenta v primeru nepravilnosti manjša, za državo pa so slabosti, da je s študentskim delom vse manj rednih zaposlitev. Zaposlenemu se zdijo študentje fleksibilnejša oblika zaposlovanja, ker se v primeru nezadovoljstva ali zmanjšanja potrebe po delu lahko študenta enostavneje »odpusti«. ZUJF-D je začel podjetju povzročati večje finančne stroške, vendar zaradi njegove uvedbe niso začeli najemati več ali manj študentov, število študentov je ostalo nespremenjeno. Podjetje zaradi najemanja študentov nima nikakršnih dodatnih obveznosti, študentom ne izplačujejo dodatkov, študentje pa opravljajo tudi nočno delo, za katero imajo enotno urno postavko, ki je višja.

Študentom ne izplačujejo nikakršnih dodatkov za uspešnost, ti pa se jim zdijo vseeno cenejša delovna sila kot redno zaposleni. Študentje se pri njih po poteku študentskega statusa načeloma ne zaposlujejo, ker večinoma opravljajo lažja in manj vrednotena dela, hkrati pa nimajo potrebe po višje izobraženih delavcih. Študentje pri njih delajo na teden manj kot redno zaposleni, vendar pa do določene mere predstavljajo konkurenco redni zaposlitvi, saj je najem študentskega dela za podjetje praviloma cenejše, vendar pa je dolgoročno razvoj podjetja mogoče zagotoviti le ob redno zaposlenih delavcih.

Tretja organizacija, s katero sem izvedla intervju, je ŠS, d. o. o., oziroma E-Študentski servis, in sicer sem se pogovarjala z vodjo razvoja kadrov in posredovanja dela. Glavne dejavnosti organizacije so posredovanje začasnih in občasnih del dijakom in študentom. Organizacija študente zaposluje samo izjemoma, in sicer za občasne projekte, ostali sodelavci pa so redno zaposleni. Kot koncesionar ministrstva za delo so zavezani k izpolnjevanju kadrovskih pogojev, kar pomeni, da morajo imeti njihovi zaposleni določeno stopnjo izobrazbe, strokovni izpit s področja zaposlovanja in redne delovne izkušnje, teh pogojev pa študenti ne morejo izpolnjevati, ker so šele na začetku svoje kariere poti, zaradi česar imajo več redno zaposlenih kot študentov. Študente iščejo prek svoje spletne strani, a tudi prek neformalnih kanalov, za redno zaposlovanje se poslužujejo zaposlitvenih portalov in Zavoda za zaposlovanje. Pri najemanju študentov so izkušnje zaželeno, niso pa pogoj.

Glavne prednosti študentskega dela za študente so po mnenju vodje varnost zaslужka (študentski servisi zaslужke akontirajo, plačajo vnaprej pred plačilom računa s strani podjetja), urejeno plačilo prispevkov, pridobivanje delovnih izkušenj, povezovanje s potencialnimi delodajalci že v času študija, lažji dostop do delodajalcev kot brezposelne osebe, enostavna menjava delodajalcev, urejen delujoč sistem, štetje pokojninske dobe in večanje zaposljivosti. Za podjetja so glavne prednosti enostaven in hiter način zaposlovanja, nižji stroški dela, enostavno najemanje in prekinitev sodelovanja s študentom, dostop do širokega bazena kadrov in kadrovanje študentov, ki se po zaključku študija zaposlijo v podjetju. Za državo pa so glavne prednosti razbremenitev pri izplačevanju socialnih transferjev, urejen trg dela, jasno določena pravila za mlade, zagotovljeno plačilo prispevkov ter lahek prehod s študija na trg dela (nižja brezposelnost mladih).

Slabosti študentskega dela za študente so po njihovem mnenju opravljanje del, ki so na trgu dela manj priljubljena, delodajalci niso zavezani k odpovednim rokom, urna postavka (razen minimalne) je predmet dogovora in s študentskim delom niso predvideni dnevi dopusta. Pomanjkljivosti študentskega dela za podjetja so, da študenti lahko odpovedo sodelovanje brez odpovednih rokov, niso pogodbeno zavezani in težje se uveljavlja odškodninska odgovornost. Slabosti študentskega dela za državo vodja ni navedla. V primerjavi z redno zaposlenimi so študentje fleksibilnejši, saj lahko podjetja po njih povprašujejo na dnevni ravni takoj, ko se pojavi potreba. Po uvedbi ZUJF-D so se stroški za študentsko delo zelo povečali, vendar gre pri tem po mnenju vodje za pozitivno spremembo, saj so se uredili prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zaradi česar so to vzeli v zakup. Zaradi uvedbe zakona pa niso začeli najemati nič več ali manj študentov. Zaradi študentov nimajo nikakršnih dodatnih obveznosti, študentom niti ne izplačujejo dodatkov, študenti imajo subvencioniran prevoz in prehrano urejeno v okviru pravic iz študentskega statusa. Vodja mi je zaupala, da so za njih študentje cenejša delovna sila, saj niso upravičeni do povračila stroškov v zvezi z delom (malica, prevoz, kilometrina ipd.), regresa, odpravnin, dopusta in drugih dodatkov, ki jih določa zakon ali kolektivna pogodba. Z novimi obremenitvami po ZUJF pa se je strošek študentov zelo približal strošku redno zaposlenih. V preteklosti je večina zaposlenih pri SŠ, d. o. o., začela delati kot študenti in so se po zaključenem študiju tudi redno zaposlili. Zaradi zakonske regulative kadrovske pogojev pa je to sedaj možno le izjemoma. Študentje pri njih delajo začasno od enega do največ dveh mesecev, za njih pa študentje ne predstavljajo konkurence redni zaposlitvi, ker sta značilnost in prednost tega trga dela specifični in drugačni od ostalih

segmentov. Študentje so bolj fleksibilni, imajo sveža znanja, študij je njihov osnovni namen ter delo opravljajo zaradi zaslužka in pridobivanja delovnih izkušenj.

Četrta organizacija, s katero sem izvedla intervju, je A1, d. d., in sicer sem se pogovarjala z vodjo službe za korporacijsko komuniciranje. A1 Slovenija je vodilni zasebni ponudnik celovitih komunikacijskih storitev v Sloveniji in je pomemben del skupine Telekom Austria Group, vodilnega ponudnika digitalnih storitev in komunikacije v državah srednje in vzhodne Evrope z več kot 24 milijoni uporabnikov v osmih državah. V starem Simobilu so imeli veliko število študentov, ki so delo opravljali predvsem v trgovinah, študente so najemali tudi za počitniško delo. Z ustanovitvijo A1, d. d., so načrtno zelo zmanjšali število študentov.

Trenutno imajo v organizaciji več redno zaposlenih, in sicer 679 redno zaposlenih in 42 študentov, tako da študentje predstavljajo 5 % vseh zaposlenih. Študente iščejo predvsem prek študentskih servisov, za redne zaposlitve pa oglase objavljajo na Mojedelo.si. Ko najemajo študente, predhodne izkušnje niso potrebne, saj tako študente kot redno zaposlene pred pričetkom dela čaka uvajalni program, ki pa je za študente v bolj ožji obliki. Vsi pa dobijo začasni e-naslov, telefonsko številko itd.

Po mnenju vodje so glavne prednosti študentskega dela za študente, da študentje pridobijo delovne navade ter izkušnje in spoznajo delovne procese. Za podjetja je prednost predvsem to, da študentje vskočijo na pomoč, ko je potrebno, ko se pojavi potreba po dodatnem delu. Za državo pa so glavne prednosti, da se študentje kasneje lažje vključijo na trg dela. Slabosti študentskega dela za študente so predvsem manjše možnosti, da redno študirajo, slabosti za podjetja in državo pa vodja ni navedla. Vodji se študentje zdijo fleksibilnejša oblika zaposlovanja, ker so na voljo in delajo, ko redno zaposleni na primer ne bi (vikendi, popoldne itd.). Po uvedbi ZUJF-D so študentje postali dražja delovna sila, vendar vseeno cenejša kot redno zaposleni. Zaradi najemanja študentov nimajo nikakršnih dodatnih obveznosti.

Študentje imajo v njihovi organizaciji bruto urno postavko, pripada jim tudi odmor za malico, deležni so ugodnosti kot ostali redno zaposleni v podjetju (promocijske majčke, udeležba na team buildingih, veliko fokusa imajo tudi na izobraževanju, treningih, vključenosti v projekte itd.). Študenti, ki delajo pri A1, d. d., se tudi redno zaposlujejo. Načeloma velja pravilo, da študentje pri njih ne delajo več kot eno leto s statusom študenta in ne delajo na sistemiziranih delovnih mestih, vendar zgolj kot pomoč v celotnem timu. Po enem letu študente povabijo, da

se prijavijo na odprto delovno mesto in ga kasneje lahko tudi redno zaposlijo. Če pa interes ni obojestranski, sodelovanje zaključijo in iščejo naprej novega študenta. Predvsem se držijo načela, da je študentsko delo to, kar bi moralo biti – se pravi, da študent pride v organizacijo z namenom, da se nekaj nauči, da se nauči, kako potekajo delovni procesi v organizaciji, da pridobi navade in izkušnje in da postane pripravljen za redno delo v nadaljevanju. Sami so 70 % nekdanjih študentov tudi redno zaposlili. Študentje časovno pri njih ne delajo kot redno zaposleni, in sicer ne delajo več kot 6 ur na dan. Študentje za podjetje A1, d. d., ne predstavljajo konkurence redni zaposlitvi, menijo, da gre bolj za sožitje. V današnjem času je zelo dobro imeti raznoliko ekipo v timu, saj so mnenja, da mladi prinesejo v organizacijo neko drugo energijo in poglede.

Peto in tudi zadnje podjetje, s katerim sem izvajala intervju, je manjši gostinski obrat, ki je želel ostati anonimen. Pogovarjala sem se z direktorjem tega gostinskega obrata. Sami imajo več redno zaposlenih kot študentov, in sicer imajo dva redno zaposlena in enega začasnega študenta. Direktor pravi, da se za redne zaposlitve odločajo, ker gre za bolj zanesljivo obliko zaposlitve, za študente pa se odločajo, ker so bolj fleksibilni. Oglase za redne zaposlitve objavljajo prek Zavoda za zaposlovanje, študente pa iščejo prek M-servisa. Pri najemanju študentov so zaželele oziroma potrebne predhodne izkušnje.

Glavne prednosti študentskega dela za študente so po njegovem mnenju, da lahko študenti delajo, kadar lahko oziroma kadar želijo. Za podjetja je prednost predvsem fleksibilnost študentov, saj jih lahko pokličeš, ko jih potrebuješ. Slabost študentskega dela za študente je predvsem to, da študentje nimajo plačane malice in prevoza, za podjetja pa naj bi bila slabost, da študentje lahko zatajijo, ko jih najbolj potrebuješ. Študentje za direktorja predstavljajo fleksibilnejšo obliko zaposlovanja. Zaradi uvedbe ZUJF-D so začeli najemati vse manj študentov zaradi previsokih stroškov, saj so mnenja, da so študentje stroškovno skoraj izenačeni z zaposlenimi. Študentje se po preteku študentskega statusa pri njih tudi redno zaposlujejo. Pri njih delajo manj ur kot redno zaposleni, študentje pa zanje ne predstavljajo konkurence redni zaposlitvi, saj so oboji stroškovno izenačeni.

Vseh pet organizacij, ki so sodelovale v moji raziskavi, zaposluje večje število redno zaposlenih kot študentov, čeprav organizacije opravljajo različne vrste dejavnosti, njihovo skupno število zaposlenih predstavlja večina redno zaposlenih, ne pa študentov. Tako lahko trdim, da organizacije delujejo pod vplivom rednih zaposlitev, kar je tudi pravilno, saj so temelj vsake

organizacije redno zaposleni, na podlagi katerih se organizacija razvija in deluje. Organizacije se za študente odločajo predvsem zato, ker so študentje fleksibilnejša delovna sila, kar potrjuje tudi teorija. Študente najemajo predvsem, ko se v organizaciji pojavi dodatno delo, to delo zapolnijo s tem, da najamejo študente, ki so na voljo tudi v popoldanskih urah, med vikendi itd. Študente predvsem iščejo prek študentskih servisov, delavce za redne zaposlitve pa prek Zavoda za zaposlovanje in različnih spletnih strani, ki omogočajo tovrstno iskanje.

Odgovori intervjuvancev glede prednosti in slabosti študentskega dela so zelo podobni odgovorom, ki sem jih zasledila tudi v literaturi, tako da se praksa ujema s teorijo. Študentom študentsko delo predstavlja dodaten vir zaslužka, z delom prek študentskega servisa pridobijo dodatne delovne navade in izkušnje, vendar to ne bi smelo biti nadomestilo za redno zaposlitev. Študentje so prikrajšani, saj niso upravičeni do izplačanega dopusta, regresa, malice, prevoza itd., vendar je velika prednost že uvedba ZUJF-D, ki je uvedel prispevke za pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter minimalno urno postavko za študente. ZUJF-D ni vplival na nadaljnje najemanje študentov pri intervjuvanih organizacijah, razen pri zadnji organizaciji, in sicer manjšem gostinskem obratu, ki je zaradi uvedbe zakona začel najemati manj študentov. Vseh pet organizacij se strinja, da so študentje postali dražja delovna sila z uvedbo zakona in se je cena dela glede na vse prispevke že zelo približala strošku redno zaposlenih delavcev, vendar so vseeno še vedno cenejša delovna sila kot redno zaposleni. Študentje v organizacijah časovno delajo manj kot redno zaposleni, so zgolj kot pomoč pri delu oziroma delajo, ko se pojavi potreba po dodatnem delu, kar je tudi namen študentskega dela. Vsem petim organizacijam študentska delovna sila ne predstavlja konkurence redni zaposlitvi.

6 SKLEP

Organizacije, ki sem jih intervjuvala, se odločajo za študentsko delo, vendar njihove zaposlene v večji meri sestavljajo redno zaposleni, s tem pa se ovrže moja prva hipoteza, da se delodajalci za opravljanje določenega dela raje odločijo za najem študentskega delavca kot pa za pogodbenega delavca – v podjetju je večje število študentov kot redno zaposlenih. Organizacije se odločajo predvsem za najem študentskih delavcev, ker so študentje po njihovem mnenju fleksibilnejša oblika zaposlitve kot redno zaposleni, tako da s tem potrjujem svojo tretjo hipotezo. Študentje so fleksibilnejša oblika zaposlitve predvsem v smislu, da so na voljo za delo, ko redno zaposleni niso, ter delajo različno število ur kot redno zaposleni. V večini

primerov opravijo manjše število ur kot redno zaposleni ter opravljajo dopolnilno delo. Svojo drugo hipotezo potrjujem, saj je vseh pet organizacij navedlo, da so študentje še vedno cenejša delovna sila kot redno zaposleni, vseeno pa lahko trdimo, da se je študentska delovna sila podražila z uvedbo ZUJF-D. Ta je namreč uvedel prispevke za pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter minimalno urno postavko za študente. Svojo zadnjo hipotezo delno potrjujem in delno zavračam, saj organizacije z različnim namenom najemajo študente. Nekatere študente najemajo minimalno, ko se pojavi potreba po dodatnem delu, ki ga redno zaposleni ne bi utegnili opraviti, spet druge organizacije najemajo študente tudi z namenom, da jih izučijo, kako potekajo njihovi delovni procesi, ter da čim boljše spoznajo celotno organizacijo. Na tak način tudi preizkušajo kadre in študentom po preteku študentskega statusa nudijo tudi redno zaposlitev.

Študentsko delo obstaja kot fleksibilnejša oblika zaposlitve, namen študentskega dela pa je občasno in začasno delo študentov in dijakov, ne redno delo. Določeni delodajalci študentskega dela ne dojemajo zgolj kot občasno delo, ampak delo prek študentske napotnice podaljšujejo čim dlje, saj so študentje vseeno cenejša delovna sila kot redno zaposleni. Študentsko delo ne predstavlja konkurence redni zaposlitvi niti je ne bi smelo predstavljati, vsekakor pa lahko trdim, da se pojavljajo določena izkoriščanja študentskega dela. Študentje z delom prek študentskega servisa spoznavajo trg dela, si pridobivajo dodatne izkušnje in delovne navade, spoznavajo delovne procese v organizaciji in si s tem omogočajo boljšo zaposljivost. Nekateri delodajalci pa raje obdržijo študentsko delovno silo, tako da študentje podaljšujejo svoj študentski status in namenoma ne zaključijo študija, s tem pa zasedajo delovna mesta osebam, ki bi se redno zaposlile.

V izogib takšnim situacijam bi morali povečati nadzor in pregled nad študentskim delom. Zakonsko bi morali urediti področje študentskega dela in ga dodatno razdelati. Študentom bi lahko zakonsko omejili delo prek študentske napotnice, in sicer bi lahko uvedli omejitve mesečnega števila ur dela, ki bi ga študentje lahko opravljali v nekem podjetju. S tem bi se omogočil nadzor nad študentskim delom, študentje pa bi opravljali bistveno manj ur kot redno zaposleni, s čimer bi omogočili, da bi se tudi mladi iskalci prve zaposlitve lahko zaposlili na delovna mesta, ki jih mogoče trenutno zasedajo študentje.

Študentje predstavljajo konkurenco bolj mladim iskalcem zaposlitve, zato bi se lahko uredila zakonodaja. Študentsko delo bi morali urediti tako, da se priznajo delovne izkušnje pri

prehajanju mladih na trg dela po koncu izobraževanja. Da bi se zmanjšal obseg študentskega dela, bi država lahko uvedla več štipendij za dijake in študente, ki se izobražujejo, da bi jim tako lahko olajšala finančni položaj v času študija. Rešitev bi lahko bila tudi v šolskem sistemu, da bi nadzorovali vpise v šole in fakultete, tako da se študentje ne bi vpisovali samo zaradi tega, da obdržijo študentski status in tako nadaljujejo z delom prek študentske napotnice.

Opravljena raziskava mi je omogočila vpogled v situacijo delodajalcev. Spoznala sem, zakaj se delodajalci odločajo za najem študentov in ali se določene organizacije in podjetja v večji meri odločajo za študentsko delovno silo ali za redne zaposlitve. Hkrati sem spoznala, kako je ZUJF-D vplival na stroške najemanja študentov in kako na nadaljnje najemanje študentov.

7 LITERATURA

1. Bobovnik, Andraž. 2015. Ureditev začasnega in občasnega dela študentov s poudarkom na spremembah ZUJF-C. *Delavci in delodajalci* 15 (1): 99–116.
2. Bradley, Harriet in Jacques van Hoof . 2005. *Young people in Europe: Labour markets and citizenship*. Bristol: The policy press.
3. Cvetko, Aleksej, Miran Kalčič, Marta Klampfer, Etelka Korpič-Horvat, Mirja Novak in Darja Senčur Peček. 2004. *Pogodba o zaposlitvi in podjetniška kolektivna pogodba*. Ljubljana: GV založba.
4. Črnak-Meglič, Andreja. 2005. *Otroci in mladina v prehodni družbi: analiza položaja v Sloveniji*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad RS za mladino; Maribor: Založba Aristej.
5. Dekleva, Kaja, Ivana Simoniti in Tin Kampl. 2014. *Študentsko delo in zaposljivost mladih: policy paper*. Ljubljana: Inštitut za kreativne raziskave mladine.
6. Drobnič, Robert. 2009. *Slovenski trg dela danes in jutri. Kritičen pogled na trg dela in razvojne možnosti s primeri dobrih praks*. Ljubljana: Planet GV.
7. E-Študentski servis. 2017a. *Obremenitev in stroški študentskega dela*. Dostopno prek: <https://www.studentski-servis.com/studentsko-delo/obremenitev-in-stroski-studentskega-dela> (15. avgust 2017).
8. ---2017b. *Napotnice*. Dostopno prek: <https://www.studentski-servis.com/podjetja/napotnice> (25. maj 2017).
9. European Commission. 2015. *Addressing youth unemployment in the EU*. Employment, social affairs & inclusion. Publications catalogue.
10. ---2017. *Euro are unemployment at 9,5%*. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7963741/3-03042017BPEN.pdf/d77023a5-64cb-4bf5-8181-8f4d3a0ee292> (11. avgust 2017).
11. European Parliament. 2013. *Social protection rights of economically dependent self-employed workers*. Dostopno prek: http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2013/507449/IPOL-EMPL_ET%282013%29507449_EN.pdf (15. avgust 2017).
12. Finančna uprava republike Slovenije. 2016. *Prispevki za socialno varnost. Plačevanje prispevkov za zavarovance – delavce v delovnem razmerju*. Dostopno prek: http://www.fu.gov.si/fileadmin/Internet/Davki_in_druge_dajatve/Podrocja/Prispevki_za_s

- ocialno_varnost/Opis/Podrobnejši_opis_2_izdaja_Placevanje_prispevkov_za_socialno_va
most_iz_delovnega_razmerja.pdf (27. junij 2017).
13. Furlong Andy in Fred Cartmel. 2007. *Young people and social change*. Berkshire: Open University Press.
 14. Glažar, Maja. 2006. *Posredniška vloga študentskih servisov na slovenskem trgu dela*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
 15. Hammer, Torild. 2003. *Youth unemployment and social exclusion in Europe: a comparative study*. Bristol: Policy.
 16. Hauschildt, Kristina, Christoph Gwośc, Nicolai Netz in Shweta Mishra. 2015. *Social and Economic Conditions of Student Life in Europe*. Dostopno prek: http://www.eurostudent.eu/download_files/documents/EVSynopsisofIndicators.pdf (18. april 2017).
 17. Ignjatović, Miroљjub. 2006. Položaj mladih na trgu delovne sile. *IB revija* 40 (4): 66-69.
 18. --- in Martina Trbanc. 2009. Zaposlovanje in brezposelnost mladih: aktivni, fleksibilni in prilagodljivi. V *Med otroštvom in odraslostjo: analiza položaja mladih v Sloveniji 2009*, ur. Tatjana Rakar in Urban Boljka. Dostopno prek: http://www.mlad.si/files/knjiznica/med-otroštvom-in-odraslostjo_analiza_polo%C5%BEaja_mladih_v_sloveniji_2009.pdf (1. junij 2017).
 19. Ivanuša Bezjak, Mirjana. 2006. *Zaposleni – največji kapital 21. stoletja*. Maribor: Pro-Andy.
 20. Jeraj, Tomaž. 2005. *Študentsko delo – vir pridobivanja kadrov, Da ali ne?*. Ljubljana: Atama, d. o. o.
 21. Knez, Igor. 2014. Nova ureditev študentskega dela. *Delavci in delodajalci* 14 (2/3): 165-175
 22. Kosi, Tanja, Bojan Nastav in Janez Šušteršič. 2010. Pomen študentskega dela z vidika trga dela in uspešnosti študija. *IB revija* 44 (3/4): 65-80.
 23. Kozoderc, Danilo. 2005. *Sopotniki na poklicni poti mladostnika*. Ljubljana: Salve.
 24. Kresal, Barbara, Katarina Kresal Šoltes in Darja Senčur Peček. 2002. *Zakon o delovnih razmerjih: s komentarjem in stvarnim kazalom*. Ljubljana: Primath.
 25. Kupec, Blažej. 2016. *Koliko delodajalca stane zaposleni, podjetnik ali študent*. Dostopno prek: <https://startaj.finance.si/8842607> (15. avgust 2017).
 26. Lavrič Miran, Sergej Flere, Marina Tavčar Krajnc, Rudi Klanjšek, Bojan Musil, Andrej Naterer, Andrej Kirbiš, Marko Divjak in Petra Lešek. 2011. *Youth 2010: the social profile of young people in Slovenia*. Ljubljana: Ministry of Education and Sports, Office for Youth.

27. MDDSZ. 2009. *Zakon o malem delu – strokovne podlage in izhodišča*. Dostopno prek: http://www.mdds.gov.si/fileadmin/mdds.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/15122009__podlage_in_izhodica_ZMD_dec09.pdf (14. avgust 2017).
28. ---2017. *Začasno in občasno delo dijakov in študentov*. Dostopno prek: http://www.mdds.gov.si/%202010%29/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/zacasno_in_obcasno_delo_dijakov_in_studentov/#c19365 (7. avgust 2017).
29. *Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje*. Ur. l. RS 139/06. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=PRAV7928#> (14. avgust 2017).
30. Sedej, Mateja. 2008. *Konferenca Delo za mlade – blaginja za vse*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Direktorat za trg dela in zaposlovanje.
31. Spruk, Viljem. 2013. Mladi in trg dela v času gospodarske krize. *IB revija* 47 (3/4): 5-15.
32. Svetlik, Ivan, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc. 2002. *Politika zaposlovanja*. Fakulteta za družbene vede: Ljubljana.
33. Šket, Tanja. 2014. *Študentska vs. redna zaposlitev*. Dostopno prek: <http://atama.si/S4110/D22459/%C5%A0tudentska+vs.+redna+zaposlitev> (15. avgust 2017).
34. Študentska organizacija Slovenije. 2017. *Študentsko delo*. Dostopno prek: <http://www.studentska-org.si/studentsko-delo> (25. maj 2017).
35. Ule, Mirjana. 2003. Vloga življenjskih potekov v moderni družbi. V *Mladi, družina, starševstvo*, ur. Mirjana Ule in Metka Kuhar. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
36. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)*. Ur. l. RS 21/2013 - popr. 11. člen (*Pogodba o zaposlitvi*). Dostopno prek: <https://zakonodaja.com/zakon/zdr-1/11-clen-pogodba-o-zaposlitvi> (6. junij 2017).
37. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)*. Ur. l. RS 21/2013 – popr. Dostopno prek <https://zakonodaja.com/zakon/zdr-1/211-clen-delo-otrok-mlajsh-od-15-let-dijakov-in-studentov> (2. junij 2017).
38. *Zakon o dohodnini (ZDoh-2)*. Ur. l. RS 117/2006. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/76404> (14. avgust 2017).
39. *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2)*. Ur. l. RS 96/12. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO6280> (14. avgust 2017).
40. *Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (ZPDZC-1)*. Ur. l. RS 32/14. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO6765> (14. avgust 2017).

41. *Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)*. Ur. l. RS 43/2011. Dostopno prek: <https://zakonodaja.com/zakon/zvzd-1/36-clen-zdravstveni-pregledi> (2. junij 2017).
42. *Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ)*. Ur. l. 72/06. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO213> (14. avgust 2017).

PRILOGA A: Vprašalnik za izvedbo intervjujev

1. Kakšno dejavnost izvaja vaša organizacija?
2. Imate v vaši organizaciji večje število redno zaposlenih ali študentov? Kakšno je to razmerje?
3. Zakaj se za opravljanje določenega dela v vaši organizaciji raje odločate za najem študentov in ne redno zaposlenih oziroma obratno?
4. Kje največkrat objavljate oglase za študentsko delo in kje za redne zaposlitve?
5. Ali so pri najemanju študentov zaželene oziroma potrebne predhodne izkušnje na določenem področju?
6. Kakšne so po vašem mnenju glavne prednosti študentskega dela?

Za študente:

Za podjetja:

Za državo:

7. Kakšne so po vašem mnenju slabosti študentskega dela?

Za študente:

Za podjetja:

Za državo:

8. Se vam zdijo študentje fleksibilnejša oblika zaposlovanja ter zakaj da oziroma ne?

9. Ali je Zakon za uravnoteženje javnih financ (ZUJF-D), ki je uvedel prispevke za pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter minimalno urno postavko za študente, vplival na vaše nadaljnje najemanje študentov? Ste zaradi tega začeli najemati več/manj študentov? So vam študentje začeli povzročati večje finančne stroške?
10. Imate zaradi najemanja študentov kakšne dodatne obveznosti? Kakšne?
11. Ali študentom izplačujete dodatke (kot npr. malico, prevoz na delo itd.)?
12. Ali v vaši organizaciji tako študentje kot redno zaposleni opravljajo tudi nočno delo? Je nočno delo več plačano?
13. Ali svojim redno zaposlenim in študentom izplačujete kakšne dodatke za uspešnost?
14. Mislite, da so študentje cenejša delovna sila (manjši stroški) kot redno zaposleni?
15. Se študentje pri vas po poteku študentskega statusa tudi redno zaposlujejo? Predstavlja vaša organizacija študentom možnost za kasnejšo zaposlitev?
16. Koliko časa na teden približno pri vas delajo študentje? Je sorazmerje podobno rednim zaposlitvam?
17. Se vam zdi, da študentje predstavljajo konkurenco pogodbeni obliki zaposlitve? Zakaj da oziroma zakaj ne?