

FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

UNIVERZA V LJUBLJANI

Nataša Progar

Delovne izkušnje, pridobljene s študentskim delom na trgu dela v Sloveniji

Diplomsko delo

Ljubljana, 2014

FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

UNIVERZA V LJUBLJANI

Nataša Progar

Mentorica: doc. dr. Barbara Rajgelj

Delovne izkušnje, pridobljene s študentskim delom na trgu dela v Sloveniji

Diplomsko delo

Ljubljana, 2014

ZAHVALA

*Zahvaljujem se mentorici dr. doc. Barbari Rajgelj za strokovno pomoč in nasvete pri
ustvarjanju diplomskega dela.
Rada bi se zahvalila tudi svoji družini, svojemu fantu in družini Rezar za spodbude in
podporo v času študija.*

Delovne izkušnje, pridobljene s študentskim delom na trgu dela v Sloveniji

V diplomski nalogi sem se osredotočila na diplomante s terciarno izobrazbo, ki iščejo prvo zaposlitev in ki imajo le neformalne delovne izkušnje, pridobljene s študentskim delom. Z izbrano metodologijo sem poskušala odgovoriti na vprašanje, ali delodajalci upoštevajo delovne izkušnje s študentskim delom, ko se mladi prijavijo na prosta delovna mesta.

Trenutna zakonska ureditev študentskega dela delovnih izkušenj s študentskim delom formalno ne priznava, izjemoma se pod določenimi pogoji upoštevajo pri javnih uslužbencih. Predlog Zakona o začasnem in občasnem delu dijakov in študentov na tem področju prinaša novost, saj delovne izkušnje s študentskim delom šteje kot priznane.

Problematiko študentskega dela kot socialnega korektiva nakazuje tudi ponudba študentskega dela za terciarno izobrazbo, saj prevladujejo predvsem nezahtevna dela, primerna za nižjo poklicno izobrazbo, ki študentom ne dajo ustreznih delovnih izkušenj.

Da bi lahko odgovorila na zastavljeno vprašanje, sem izvedla še intervju in anketo, ki sta pokazala, da so mladi premalo selektivni pri izbiri študentskega dela in da je zelo pomembno, da se neformalne delovne izkušnje s študentskim delom delodajalcu ustrezno predstavijo, saj bi večina delodajalcev delovne izkušnje s študentskim delom upoštevala, če bi ustrezale zahtevnim pogojem za zasedbo delovnega mesta in bi bile ustrezno dokazane.

Ključne besede: študentsko delo, mladi, neformalne delovne izkušnje, zaposlitev.

Work experience obtained by student work on the labor market in Slovenia

In this thesis I have focused on graduates with tertiary education, which are seeking their first employment and that only have informal work experience, obtained with student work. With chosen methodology I have tried to answer the question, whether employers take into account student work experience, when young people apply for free workplace.

Current regulation of student work does not formally recognize experience, acquired by student work, with the exception of civil servants, where they are formally recognized under certain conditions. The upcoming law regarding occasional and temporary student employment does bring innovation on this matter, while it formally recognizes student work experience.

The current issue of student work as a social corrective is also apparent from the student labor market offers for tertiary education, for the low-level work dominates, which is more suitable for lower educational level and that gives inadequate work experience.

To answer the search question I carried out an interview and a survey, which have concluded, that the young people aren't selective enough while choosing student work and that it is very important to properly introduce the student work experience to the employers, because they do take them into account, if they meet the required work position conditions and are adequately proven.

Keywords: Student work, young, informal work experience, job.

KAZALO

1 UVOD	8
2 ZNAČILNOSTI MLADIH NA TRGU DELA	10
2.1 Znanje	11
2.2 Osebnostne lastnosti	11
2.3 Delovne izkušnje	12
3 PREHOD MLADIH NA TRG DELA	14
3.1 Stanje na trgu dela	14
3.1.1 Zakonske spremembe med 2008–2013 na področju trga dela.....	15
3.2 Terciarna izobrazba in delovna aktivnost mladih.....	16
4 NEFORMALNE DELOVNE IZKUŠNJE	18
5 ŠTUDENSKO DELO IN NJEGOVA PRAVNA UREDITEV	19
5.1 Pravna ureditev študentskega dela.....	20
5.1.1 Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti	21
5.1.2 Zakon o delovnih razmerjih	23
5.1.3 Zakon o varnosti in zdravju pri delu	23
5.1.4 Socialno zavarovanje	23
5.1.5 Zakon o dohodnini	24
5.1.6 Predlog Zakona o začasnem in občasnem delu.....	24
7 ŠTUDENSKO DELO IN POVEZANOST S PODROČJEM ŠTUDIJA	28
7.1 Zahtevnost del na študentskem servisu	28
8 UVELJAVLJANJE DELOVNIH IZKUŠENJ S ŠTUDENSKIM DELOM NA TRGU DELA	30
8.1 Delovne izkušnje s študentskim delom v javni upravi	31
8.2 Dokazila o pridobljenih delovnih izkušnjah s študentskim delom.....	31
8.2.1 Izpis kompetenc iz Nefiksa.....	32
8.2.2 »Moje izkušnje«.....	33

8.2.3 Izvod študentske napotnice	33
9 INTERVJU Z ALENKO BLAZINŠEK, VODJO ZAVODA NEFIKS	34
10 EMPIRIČNI DEL	36
10.1 Analiza rezultatov	37
10.3 Ugotovitve iz analize ankete	42
11 SKLEP	43
12 LITERATURA	45
PRILOGI	48
PRILOGA A: VPRAŠANJA IN KRATKI ODGOVORI INTERVJUJA	48
PRILOGA B: ANKETA ZA DELODAJALCE	53

KAZALO GRAFOV

Graf 10.1: Koliko let delovnih izkušenj so delodajalci zahtevali v zadnjem razpisu za prosto delovno mesto?.....	37
Graf 10.2: Koliko delodajalcev upošteva delovne izkušnje s študentskim delom?	38
Graf 10.3: Odgovori delodajalcev na vprašanje, ali bi delovne izkušnje s študentskim delom upoštevali ob predložitvi ustreznih dokazil ali referenc.....	39
Graf 10.4: Katera dokazila so za delodajalce najbolj verodostojna za dokazovanje ustreznosti delovnih izkušnjah s študentskim delom?	40
Graf 10.5: Koliko delodajalcev je upoštevalo prijave študentov, ki delajo v njihovem podjetju?	40
Graf 10.6: Koliko delodajalcev je v letošnjem letu zaposlilo študenta samo na podlagi delovnih izkušenj s študentskim delom?.....	41

1 UVOD

Mladi se ob prehodu iz študija v aktivno zaposlitev soočajo z različnimi strukturnimi razmerami na trgu dela, kjer so delodajalci bolj naklonjeni zaposlovanju profilov s priznanimi delovnimi izkušnjami in delovno dobo, saj so mladi brez formalnih delovnih izkušenj in tako vstopajo na trg dela le z določeno stopnjo izobrazbe in osebnostnimi lastnosti.

Ker v zadnjih letih v Sloveniji beležimo porast mladih s terciarno izobrazbo, ki prvič vstopajo v delovno razmerje, v pogojih za delovno mesto pa je, v kolikor ne gre za pripravništvo, za terciarno stopnjo izobrazbe zahtevana določena doba delovnih izkušenj, ki pa je prvi iskalci zaposlitve nimajo, saj med procesom študija niso v delovnem razmerju in lahko pridobivajo le neformalne delovne izkušnje, sem se v diplomski nalogi osredotočila na to ciljno skupino, torej na diplomate s terciarno izobrazbo, ki prvič formalno vstopajo na trg dela in ki imajo le neformalne delovne izkušnje, pridobljene s študentskim delom.

Študentsko delo v Sloveniji izstopa med oblikami dela in predstavlja anomalijo na trgu dela, ki bi jo bilo nujno natančneje in na novo urediti, še posebej z vidika dosedanje ureditve, ki omogoča izkoriščanje študentskega dela kot socialni korektiv v času gospodarske krize. Študentsko delo naj bi kot začasno in občasno delo omogočalo mladim pridobivanje delovnih izkušenj preko študentskega servisa, vendar je glede na raznovrstnost študijskih programov ponudba prostih delovnih mest na študentskem servisu precej skromna, iskana dela pa so večinoma nezahtevna in splošna, kar pomeni da je skoraj nemogoče najti delo, ki bi ustrezalo programu študijskega izobraževanja in ki bi mlademu hkrati dalo strokovne spretnosti v praksi, ki bi služile kot podlaga pri iskanju prve zaposlitve. Nefleksibilen trg dela, visoka obdavčitev prejemkov iz delovnega razmerja in izkoriščanje evidenčnega vpisa pa so iz študentskega dela naredili obliko dela, ki na trgu dela nastopa kot nelojalna konkurenca velikemu številu brezposlenih, hkrati pa mladim ne omogoča varnosti, ampak zgolj vzdržuje njihov eksistenčni minimum.

Pregled ponudb prostih del na študentskih servisih pokaže, da iskana dela ustrezajo predvsem nižjim izobrazbenim stopnjam, medtem ko prostih del za terciarno stopnjo primanjkuje. Poleg tega po obstoječi ureditvi študentskega dela delovne izkušnje, pridobljene s študentskim delom formalno niso priznane in jih mladi pri iskanju prve zaposlitve ne morejo uveljavljati

pri kandidiranju na razpisih za prosta delovna mesta, kar še povečuje že tako perečo problematiko mladih, ki jih danes nekateri publicisti opredeljujejo kot izgubljeno generacijo.

Namen diplomskega dela je opredeliti problematiko delovnih izkušenj, pridobljenih tekom študija/šolanja s študentskim delom, in raziskati njihov vpliv oziroma težo pri prijavi na prosto delovno mesto ter v kolikšni meri tako pridobljene izkušnje upoštevajo delodajalci pri iskanju ustreznega kadra.

V diplomski nalogi bom poizkusila odgovoriti na raziskovalno vprašanje: *Ali delodajalci upoštevajo delovne izkušnje s študentskim delom, ko se mladi prijavijo na prosta delovna mesta?*

V teoretičnem delu sem povzela literaturo na področju mladih, omenila sem neformalne delovne izkušnje, uporabila sem pravne vire za področje študentskega dela, v nadaljevanju sem se osredotočila na pridobivanje in uveljavljanje delovnih izkušenj s študentskim delom na trgu dela, kjer sem uporabila primarne in sekundarne vire, na koncu sem predstavila povzetek intervjuja z Alenko Blazinšek, vodjo Zavoda Nefis. V empiričnem delu sem predstavila kratko anketo, izvedeno preko spletnega portala.

Cilj diplomske naloge je raziskati, katere so konkurenčne prednosti mladih na trgu dela, kakšne so ovire za uspešen vstop mladih na trg dela in iz tega izpostaviti problematiko pomanjkanja delovne zgodovine. Po obstoječi ureditvi je študentsko delo ena izmed oblik pridobivanja neformalnih delovnih izkušenj med šolanjem/študijem, vendar je njihovo upoštevanje pri iskanju zaposlitve povsem odvisno od volje delodajalcev, saj formalno niso priznane. Pri tem bom poskušala odgovoriti na vprašanje, ali delodajalci v praksi tako pridobljene delovne izkušnje pri razpisih za prosta delovna mesta sploh upoštevajo in jih tudi priznavajo.

2 ZNAČILNOSTI MLADIH NA TRGU DELA

Mladi predstavljajo na trgu dela pomembno kategorijo, saj vstopajo na trg dela s svežim teoretičnim znanjem in v najugodnejših aktivnih letih poklicnega življenja, zato ne preseneča, da tako mlade kot trg dela definira tudi zakonodaja.

Zakon o javnem interesu v mladinskem sektorju (Ur. l. RS 42/2010) v 3. členu definira kategorijo mladih kot mladostnike in mlade odrasle osebe obeh spolov, starih od 15. do dopolnjenega 29. leta.

Manj uradna, psihološko–sociološka definicija mlade osebe pravi, da je človek mlad dokler ne doseže določenih točk odraslosti, mednje sodijo selitev od staršev, ustvarjanje družine, zaposlitev ali zaključek šolanja (Džidić in drugi 2013, 6).

Smiselno podobno pove tudi naslednja opredelitev mladosti, ki »je eden od življenjsko bolj pomembnih obdobjih posameznika, saj se v tem obdobju oblikujejo pomembni pogoji za uspešen prehod v odraslost. Prav uspešen prehod v zaposlitev omogoča tako finančno kot tudi socialno samostojnost« (Trbanc in Verša 2001, 338).

Trg dela predstavlja enega izmed pomembnejših družbenih dejavnikov, ki aktivno kroji usodo posameznika, države in družbene ureditve, zato ga ureja tudi zakonodaja. Zakon o urejanju trga dela, (Ur. l. RS 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13 in 32/14 – ZPDC-1, v nadaljevanju ZUTD), ki ga v 12. točki 5. člena opredeljuje kot prostor, na katerem se srečujejo iskalci zaposlitve z znanji, veščinami in delovnimi izkušnjami ter delodajalci, ki iščejo kandidate za prosta delovna mesta oziroma vrste dela.

Na trgu delovne sile nastopajo različne kategorije delovno aktivnih oseb, od katerih imajo mladi določene značilnosti, ki jih ločijo od drugih kategorij; to so znanje, osebnostne lastnosti in delovne izkušnje.

»Strokovnjaki govorijo o mladinskih trgih delovne sile kot o posebnih segmentih trgov delovne sile, na katerih je na eni strani zaloga mladih, ki iščejo prve stalne zaposlitve (po končanem šolanju), na drugi strani pa zaloga delovnih mest, ki so jih delodajalci pripravljene ponuditi« (Trbanc in Verša 2001, 339).

2.1 Znanje

Svežina znanja je glavna konkurenčna prednost mladih pri vstopu na trg delovne sile, saj predstavlja v času nenehnega spreminjanja tehnologije odločilen dejavnik za uspešnost podjetja. Skladno z podaljševanjem študija postaja znanje vse bolj kompleksno in tudi vsebine izobraževanja se prilagajajo spreminjajoči naravi dela. V času izobraževanja se vse bolj krepijo spretnosti, vezane predvsem na odraščanje v sodobni družbi, npr. uporaba računalniške tehnologije pri učnih predmetih, uporaba sodobnih tehnik učenja, novi pristopi pri reševanju problemskih vprašanj in znanje tujih jezikov. Mnogi mladi tekom izobraževalnega procesa krepijo svoje kompetence tudi izven formalnih institucij, npr. preko študijskih izmenjav, kjer spoznavajo različne kulture, izboljšujejo znanje tujih jezikov, ipd. Večina mladih ima torej več primerjalnih prednosti pred ostalimi skupinami na trgu delovne sile, ki jim omogočajo boljšo prilagodljivost modernim smernicam. Nasprotno imajo mladi brez primerne izobrazbene kvalifikacije in brez dodatne krepitve veščin manj možnosti za zaposlitev (Trbanc in Verša 2001, 340).

Vse bolj se omenja tudi pomen neformalnega izobraževanja, kjer se pridobi dodatno znanje, ki lahko služi kot dobra dopolnitev formalni izobrazbi in urjenju določenih veščin (Cerovšek in Lukič 2013, 31).

Pri vstopu mladih na trg delovne sile je znanje torej tista značilnost, ki jim daje podlago za iskanje ustrezne zaposlitve, vendar samo znanje za uspešno kandidiranje na delovno mesto običajno ni dovolj, saj delodajalci iščejo tudi ustrezne osebnostne lastnosti in delovne izkušnje.

2.2 Osebnostne lastnosti

Tehnike in načini zaposlovanja in s tem povezane zahteve delodajalcev se spreminjajo. Pri iskanju ustreznega kadra so vse bolj cenjene osebnostne lastnosti, kot so komunikacijske spretnosti, prilagodljivost, pridobivanje mednarodnih izkušenj, kreativnost, visoka prilagodljivost, želja po nadaljnjem učenju, itd. V postopkih selekcije delodajalci vse bolj povprašujejo po naštetih lastnostih, katere mladi pridobivajo na neformalne načine in z njimi tudi nastopajo na trgu dela (Cerovšek in Lukič 2013, 31).

Trbanc in Verša 2001 (342) trdita, da je »sociokulturni kapital« mladih kot dejavnik njihove konkurenčne prednosti, saj temu delodajalci »ob veliki ponudbi relativno dobro usposobljene delovne sile pripisujejo vedno večji pomen«. Pod pojem »sociokulturni kapital« uvrščata socializacijo, predhodne izkušnje in osebnostne lastnosti.

Mladi imajo na trgu dela več pripisanih in dejanskih lastnosti; med pozitivnimi izstopajo »dovzetnost za spremembe v delovnem procesu, inovativnost, prilagodljivost in nezahtevanost«, medtem ko med negativne lahko uvrstimo »manjšo odgovornost, nestalnost, nagnjenost h korenitim spremembam« (Trbanc in Verša 2001, 343).

Osebnostne lastnosti so torej pri nastopanju na trgu delovne sile vse bolj pomemben dejavnik. Poleg ustreznega izobrazbenega profila delodajalci pri kandidatih iščejo tudi določene osebnostne lastnosti, ki se pozitivno odražajo pri delu in vplivajo na delovno učinkovitost. Ker pa se je kljub ustreznemu znanju in osebnostnim lastnostim za delo na določenem delovnem mestu vendarle potrebno usposobiti, delodajalci zahtevajo tudi določeno dobo formalnih delovnih izkušenj, kar predstavlja največjo pomanjkljivost mladih, ko prvič iščejo zaposlitev.

2.3 Delovne izkušnje

»Po podatkih ZRSZ iz leta 2010 delodajalci v povprečju zahtevajo 33,4 mesecev delovnih izkušenj v primeru sedme stopnje izobrazbe, mladi v Sloveniji pa na trg dela večinoma vstopajo po 25. letu oziroma po zaključku formalnega izobraževanja, po navadi povsem brez formalno priznanih delovnih izkušenj« (Cerovšek in Lukič 2013, 31–32).

Za zasedbo določenega delovnega mesta delodajalci zahtevajo delovne izkušnje predvsem iz vidika racionalnosti, saj preko določene dobe opravljanja dela lahko sklepajo o pridobljenih spretnostih in veščinah. Na ta način lažje selekcionirajo kandidate na manj in bolj ustrezne za zasedbo prostega delovnega mesta. Ker pa mladi po končanem študiju na trg dela vstopajo brez formalnih delovnih izkušenj, so v primerjavi z drugimi družbenimi skupinami iz tega vidika težje zaposljivi, saj teoretično znanje, ki ga prinese izobrazba in osebnostne lastnosti za delodajalca niso dovolj in jim ravno pomanjkanje formalnih delovnih izkušenj otežuje prehod v prvo zaposlitev.

Kljub temu pa mladi pri iskanju prve zaposlitve niso povsem brez delovnih izkušenj, saj jih pogosto pridobivajo preko različnih oblik prožnega dela, kot so »občasna honorarna dela,

počitniška in sezonska dela, dela s skrajšanim časom«. Značilna karakteristika teh del je pogostost »prehajanja na trg dela in iz njega«. »Med poseben ločen segment sodijo različna dijaška in študentska dela« (Trbanc in Verša 2001, 338).

Toda po sedanji ureditvi tako pridobljene delovne izkušnje ne sodijo pod formalne delovne izkušnje, ki jih zahtevajo delodajalci, kar pomeni, da tudi niso konkurenčne tistim, ki jih mladi potrebujejo ob vstopu na trg dela, saj jih pridobivajo le občasno in večinoma sploh niso povezane s področjem zelene zaposlitve. Za delodajalce pomeni zaposlitev mladih brez delovnih izkušenj tveganje, saj brez teh ne more oceniti vrednosti delovnih navad in njihovih lastnosti. To tveganje premostijo tako, da jih zaposlijo v fleksibilnih oblikah zaposlitve, ki služijo kot preizkus delovnih navad in vplivajo na odločitev na prihodnje sodelovanje (Trbanc in Verša 2001, 341).

3 PREHOD MLADIH NA TRG DELA

Mnogo dejavnikov vpliva na prehodnost mladih iz izobraževalnih institucij v zaposlitve. Med splošne lahko uvrstimo gospodarska gibanja, ki vplivajo na povpraševanje delodajalcev po mladem kadru, razmere v regionalnem in lokalnem okolju ter demografsko situacijo. Ko govorimo o vplivu demografije na trg dela, mislimo predvsem na število mladih, ki prihajajo na trg dela, staranje delovno aktivne populacije in s tem povezano pripravljenost delodajalcev za zaposlovanje mladih. Tudi izobraževalne institucije imajo poleg svoje primarne funkcije druge vloge, in sicer ustrezno karierno svetovanje, načrtovanje projektnega ali praktičnega sodelovanja z delodajalci, načrtno vodenje kariere, itd. Zakonodaja spada med pomembnejše komponente zaposlovanja mladih, saj regulira zaposlitvene pogoje. Pri zaposlovanju mladih je pomembno vključiti tudi sindikate in delodajalce; slednje bi bilo potrebno bolje ozavestiti o smislu zaposlovanja mladih, sindikate pa aktivno vključiti v socialna pogajanja in dogovarjanja (Ignjatovič in Trbanc 2009, 40).

3.1 Stanje na trgu dela

Ko se je leta 2008 pričela gospodarska kriza, se je delovna aktivnost nizko izobraženih zmanjšala predvsem zaradi nizke aktivnosti v gradbenih in »tehnološko manj zahtevnih dejavnostih«. Vendar se je trend zmanjševanja delovne aktivnosti v zadnjih dveh letih pojavil tudi pri visoko izobraženih, kar je posledica »povečanega števila visoko izobraženih na eni in skromnim povpraševanjem na drugi strani«. Kljub povečani stopnji brezposelnih, pa delodajalcem vendarle »ne uspe zadovoljiti vseh njihovih potreb« po kadrih, kar kaže na obstoj strukturnih neskladij na trgu dela (Kajzer in drugi 2014, 56).

Zaradi gospodarske krize se je stopnja delovne aktivnosti v letu 2013 zmanjšala že v večini dejavnosti zasebnega sektorja in tudi prvič v javnem sektorju. Gospodarstvo je zaposlenost oziroma nezaposlenost prebivalstva prilagodilo svoji nizki aktivnosti, posledično pa se je še izraziteje poslabšal tudi položaj mladih. (Kajzer in drugi 2014, 55)

Dejavniki, ki vplivajo na položaj mladih na trgu dela so (Kajzer in drugi 2014, 55–56):

- zaposlovanje v začasnih oblikah zaposlitve, ki v času gospodarske krize niso podaljšane;

- zmanjšano povpraševanje po delu in nizko število prostih delovnih mest, kar mlade zaradi pomanjkanja delovne zgodovine posledično postavlja v bistveno slabši položaj pri možnostih za zaposlitev;
- velik delež mladih, ki opravljajo študentsko delo, zmanjšanje njegovega obsega pa pomeni zmanjšanje delovne aktivnosti.

3.1.1 Zakonske spremembe med 2008–2013 na področju trga dela

Zaradi posledic gospodarske krize v obdobju 2008–2013 se je pojavila potreba po koreniti reformi trga dela, ki pa kljub napovedim vendarle ni prinesla željenih uspehov, saj sama reforma trga dela brez drugih ustreznih ukrepov za zagon gospodarstva ni dovolj za zvišanje zaposlovanja in zmanjšanje brezposelnosti. Kljub temu je bilo na področju trga dela največ zakonodajnih reform na področju zavarovanja za primer brezposelnosti in področju varovanja zaposlitve (Kajzer 2013, 33).

V letu 2011, ko je stopil v veljavo ZUTD, se je povečala višina in dostopnost do nadomestil za brezposelnost, z namenom povečanja dohodkove varnosti iskalcev zaposlitve. Brezposelna oseba je bila upravičena do nadomestila, če je bila »pred nastankom brezposelnosti v zadnjih dveh letih zavarovana najmanj devet mesecev«. Mladim v začasnih zaposlitvah naj bi se s to spremembo povečale možnosti za upravičenost do nadomestila za brezposelnost. Skladno z omenjeno spremembo se je povišala tudi višina denarnega nadomestila, ki je za prve tri mesece trajanja brezposelnosti znašal 80 % povprečne mesečne plače (povprečna mesečna plača 8 mesecev pred nastankom brezposelnosti) (Kajzer 2013, 34).

Z zakonom o uravnoteženju javnih financ (Ur. l. RS 40/2012) se je višina omenjenega nadomestila zmanjšala, saj se je na novo določila višina najnižjega in najvišjega nadomestila.

Sprememba ZUTD iz leta 2013 za mlade povečuje možnosti za pridobitev nadomestila za brezposelnost, saj so do njega upravičeni, »če imajo vsaj 6 mesecev zavarovalne dobe v zadnjih 12 mesecih«. Glede na ocene posledic omenjenih sprememb, pa se delež mladih, ki prejema nadomestilo za brezposelnost, ni bistveno spremenil (Kajzer 2013, 34–36).

Na področju varovanja zaposlitve sta bila aprila 2013 sprejeta Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS 21/13 in 78/13, v nadaljevanju ZDR–1) in spremembe ZUTD. Glavni cilji sprememb so bili »zmanjšanje segmentacije trga dela, uveljavitev varne prožnosti in povečanje učinkovitosti delovnopравниh varstva in preprečevanje zlorab«. V zakonu o

urejanju trga dela sta bili bistveni spremembi »uvedba možnosti začasnega in občasnega dela upokojujencev ter povečana dostopnost nadomestil za brezposelnost za mlade do 30 let«. Spremembe v ZDR–1 pa so posegle tudi na poenostavitev postopka odpuščanja delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, »zmanjšanje stroškov odpuščanja redno zaposlenih« in na dodatno omejevanje sklepanja pogodb za določen čas. Po uveljavitvi sprememb ZDR–1 se je stopnja zaposlitev za nedoločen čas povečala hitreje kot stopnja zaposlitev za določen čas, hkrati pa se je povečala tudi stopnja drugih oblik zaposlitve (npr. samozaposlitev, avtorsko in honorarno delo, delo preko podjemne pogodbe) (Kajzer in drugi 2014, 57).

Razširjenost začasnih ali občasnih oblik zaposlitve se je v letu 2013 zmanjšala, k temu pa so prispevale spremembe v ZDR–1 in zmanjševanje obsega študentskega dela. Slednji povečuje odstotek začasnih zaposlitev med mladimi in še vedno ostaja pomemben vzrok za segmentacijo trga dela (Kajzer 2013, 39).

3.2 Terciarna izobrazba in delovna aktivnost mladih

»Masivizacija« terciarnega izobraževanja in nezmožnost absorpcije trga delovne sile vnovičnih prilivov mladih diplomantov povečuje stopnjo brezposelnosti mladih z visoko in univerzitetno izobrazbo« (Boljka 2011, 27).

Mladi zaradi visoke vključenosti v terciarno izobraževanje pozno vstopijo na trg dela kot iskalci prve zaposlitve. Preko študentskega dela lahko sicer vstopijo na trg dela že med procesom študija, vendar z aktivnim iskanjem formalnih zaposlitev začnejo po dvajsetem oziroma petindvajsetem letu. Zato je delež mladih med delovnimi aktivnimi, ki so zaposleni ali samozaposleni, v letu 2012 znašal le 14, 2 % . Prav zaradi poznega vstopa na trg dela se mladi v starostni skupini od 25 do 29 let soočajo z največjo stopnjo brezposelnosti, ki med mladimi znaša kar 61 %. Posledično lahko sklepamo, da ta starostna skupina po večini podaljša čas šolanja zaradi možnosti opravljanja študentskega dela, saj se na ta način izognejo brezposelnosti (Spruk 2013, 6–7).

Študentsko delo po obstoječi ureditvi veliko uporabo evidenčnih vpisov tako predstavlja socialni korektiv množici mladih, ki bi sicer ostali brezposelni in predstavlja anomalijo na trgu dela, saj je z nizkim delovnopравnim varstvom in nizko obdavčitvijo dohodka privlačen za delodajalce, hkrati pa zaradi tega pomeni »nelojalno konkurenco« množici brezposelnih,

tudi mladih, ki že imajo ustrezno izobrazbo, vendar zaradi pomanjkanja delovnih izkušenj in nizkega povpraševanja po delu ne dobijo zaposlitve.

Vključenost v terciarno izobraževanje je kljub temu še vedno visoko cenjena vrednota, ki povečuje možnosti za boljši socialni in ekonomski položaj posameznika. Vendar je »masivizacija« terciarnega izobraževanja, ki ne sledi potrebam na trgu dela povzročila, da se vrednost pridobljene diplome zmanjšuje, ravno na račun šibke povezanosti med potrebami trga dela in izobrazbeno strukturo (Boljka 2011, 26).

Izobrazba tako še zdaleč ni dovolj za uspešen prodor na trg dela in tega dejstva se mladi čedalje bolj zavedajo. Ravno zaradi iskanja načinov za povečanje svoje konkurenčnosti na trgu dela opravljajo različna dela in se dodatno izobražujejo. Delodajalci od njih namreč zahtevajo delovne izkušnje, kljub dejstvu, da so pred kratkim diplomirali. Pridobivanje izkušenj med študijem je torej investicija, ki izboljšuje njihov človeški kapital, posledično mladi upajo na boljše možnosti pri iskanju zaposlitve po njihovi diplomi. Ta argument še posebej drži, če so delovne izkušnje povezane s področjem študija. Druge zaposlitve, ki se neposredno ne nanašajo na študij, pa so lahko vir dodatnih prihodkov in določenih izkušenj, ki pa manj vplivajo na prihodnji poklic (Gati in Robert 2013, 93).

4 NEFORMALNE DELOVNE IZKUŠNJE

Mladi v času šolanja po večini pridobivajo neformalne delovne izkušnje, ki pa ne izhajajo iz delovnega razmerja. Za delo v nekaterih neformalnih oblikah prejmejo plačilo, nagrade ali pa jih opravljajo brezplačno.

Na spletni strani *Moje delo* (2012) so zapisali, da je pridobivanje delovnih izkušenj med študijem koristno, saj si z njimi lahko zagotovijo boljše možnosti za zaposlitev po diplomiranju.

Med izobraževanjem lahko mladi pridobivajo izkušnje na naslednji način (*Moje delo* 2012):

- strokovna praksa;
- možnosti za opravljanje brezplačnih praks v podjetjih;
- delovne obveznosti znotraj predmetnika;
- študentsko delo;
- druge aktivnosti ob študiju, kot so na primer članstvo v študentskih klubih ter mladinsko in prostovoljno delo.

Delovne izkušnje, ki izhajajo iz naštetih oblik, so edine, ki jih mladi med procesom izobraževanja lahko dobijo, hkrati »pa so lahko strokovno in vsebinsko enakovredne formalnim delovnim izkušnjam«. Kljub razlikovanju med formalnimi in neformalnimi izkušnjami, imajo slednje koristi, ko mladi iščejo prvo zaposlitev. Z njimi namreč pridobivajo kompetence, ki prispevajo »k osebnemu razvoju, družbeni odgovornosti, aktivnemu državljanstvu, predvsem pa se z njimi krepijo delovne sposobnosti in navade mladih«. Po drugi strani pa je priznavanje neformalnih delovnih izkušenj težavno, saj je njihovo upoštevanje ni zakonsko urejeno in je pogosto odvisno od volje delodajalca, kar je problem, ki bi ga bilo potrebno rešiti na sistemski ravni (Džidič in drugi 2013, 18–19).

5 ŠTUDENSKO DELO IN NJEGOVA PRAVNA UREDITEV

»Študentsko delo je občasno ali začasno delo, ki ga študent/dijak ali druga upravičena oseba opravlja preko pooblaščne organizacije (študentski servis, zavod RS za zaposlovanje, agencije za delo) na podlagi napotnice« (Študentska organizacija Slovenije 2010).

Naravo in bistvo študentskega dela povzemajo naslednje besede: začasna in občasna narava dela pomeni, da je glavna dejavnost študenta/dijaka študij in večino svojega časa namenja študijskim aktivnostim, manj kot polovico časa pa posveti študentskemu delu. Na eni strani tako delo ne bi motilo procesa študija, hkrati pa bi pripomoglo k pridobivanju delovnih izkušenj in »pokrivanju dela stroškov med šolanjem« (Šušteršič in drugi 2010, 6).

Šušteršič in drugi (2010, 6–7) študentsko delo ločijo od rednega dela v naslednjih točkah:

- osebe, ki lahko opravljajo študentsko delo, so osebe z veljavnim statusom študenta ali dijaka;
- študentje ne plačajo dohodnine, če ne presežejo z zakonom določene posebne osebne olajšave;
- edina fiskalna dajatev od študentskega dela je koncesijska dajatev, ki jo študentski servis zaračuna delodajalcu;
- gre za tripartitno razmerje, v katerega so vključeni študentski servis oziroma pooblaščna organizacija za posredovanje začasnega ali občasnega dela študentov in dijakov, delodajalec in študent ali dijak;
- študentje ne plačujejo nobenih socialnih prispevkov.

5.1 Pravna ureditev študentskega dela

Trenutna pravna ureditev študentskega dela ima nekatere slabosti, ki so se še posebej pokazale v zadnjih letih gospodarske krize, saj se zaradi pomanjkljivega nadzora pojavljajo številne kršitve in zlorabe.

Med najbolj pereče anomalije trenutne ureditve uvrščamo (Študentska organizacija Slovenije 2010, 71–72):

- študentje/dijaki prekomerno delajo in obseg njihovega dela je enak oziroma primerljiv delu redno zaposlenih, kar pa izkrivlja prvotni namen študentskega dela;
- zaradi oviranega vstopa na trg dela mladi podaljšujejo študij, se fiktivno ali alternativno vpisujejo in izkoriščajo možnost evidenčnega vpisa;
- prihaja do številnih zlorab, med pogostejšimi sta zloraba napotnic in delo študentov/dijakov na sistematiziranih delovnih mestih.

V izogib tem slabostim se je v letošnjem letu pripravil predlog Zakona o začasnem in občasnem delu, ki naj bi natančneje in celovito na enem mestu uredil začasno in občasno delo dijakov in študentov. V nadaljevanju bom najprej predstavila trenutno zakonodajo, ki ureja študentsko delo, nato pa predlog Zakona o začasnem in občasnem delu študentov in dijakov.

Pravna ureditev študentskega dela je po trenutni zakonodaji razpršena v več zakonih:

- Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Ur. l. RS 07/06, 114/06 – ZUTPG, 59/07 – Zštip, 51/10 – odl. US in 80/10 – ZUTD, v nadaljevanju ZZZPB);
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, (Ur. l. RS 96/12, 39/13, 99/13 – ZSVarPre-C, 101/13 – ZIPRS1415 in 44/14 – ORZPIZ206 – ORZPIZ206, v nadaljevanju ZPIZ–2);
- Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju, v (Ur. l. RS 72/06, 114/06 – ZUTPG, 91/07, 76/08, 62/10 – ZUPJS, 87/11, 40/12 – ZUJF, 21/13 – ZUTD-

A, 91/13, 99/13, - ZUPJS-C, 99/13 – ZSVarPre-C in 111/13 – ZMEPIZ-1, nadaljevanju ZZVZZ);

- Zakon o dohodnini (Ur. l. RS 13/11, 9/12 – odl. US, 24/12, 30/12, 40/12 – ZUJF, 75/12, 94/12, 63/13 – odl. US, 96/13, 29/14 – odl. US, 50/14, nadaljevanju ZDoh–2–UPB7);
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR–1);
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Ur. l. RS 43/2011, v nadaljevanju ZVZD–1).

5.1.1 Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti

Temeljni zakon, ki trenutno ureja študentsko delo, je Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, ki še vedno velja v delu, ki ureja Posredovanje zaposlitev in posredovanje dela (5–8. člen ZZZPB). Na podlagi 6. člena in 6.b člena ZZZPB je bil izdan podzakonski akt, Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje, ki natančneje določa pogoje, pod katerimi lahko poteka posredovanje dela študentov in dijakov (Ur. l. RS. 48/99, 79/00, 30/03, 54/03 - odl. US in 139/06).

Po 6. členu ZZZPB lahko Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti podeli organizaciji oziroma delodajalcu koncesijo za posredovanje dela, ki vključuje tudi posredovanje začasnih in občasnih del dijakom in študentom. Takšna organizacija za posredovanje dela mora seveda izpolnjevati kadrovske, organizacijske in druge pogoje, da lahko opravlja strokovne naloge posredovanja dela. V Sloveniji so takšne organizacije študentski servisi, zato bom v nadaljevanju zaradi lažjega razumevanja uporabila ta izraz. Koncesija se podeli na podlagi vloge, z vlagateljem, ki izpolnjuje vse predpisane zahteve in pogoje pa ministrstvo sklene koncesijsko pogodbo, ki je podlaga za opravljanje dejavnosti posredovanja začasnega in občasnega dela dijakom in študentom. S koncesijsko pogodbo stranki uredita medsebojna razmerja, sama koncesijska pogodba pa se sklepa za obdobje enega leta. Zakon določa tudi prenehanje koncesijske pogodbe in razloge za odvzem koncesije koncesionarju.

ZZZPB določa koncesijsko dajatev v višini 12 %, ki jo študentski servis obračunava od prejemkov iz začasnega in občasnega dela študentov in dijakov. Zakon za uravnoteženje javnih financ (Ur. l. RS 40/12, 96/12 – ZPIZ-2, 104/12 - ZIPRS1314, 105/12, 25/13 – odl.

US, 46/13 – ZIPRS1314-A, 56/13 – ZŠtip-1, 63/13 – ZOsn-I, 63/13 – ZJAKRS-A, 99/13 – ZUPJS-C, 99/13 – ZSVarPre-C, 101/13 – ZIPRS1415, 101/13 – ZdavNepr, v nadaljevanju ZUJF,) pa v 130. členu določa dodatni dvig koncesijske dajatve na 23 % , Zakon o dodatni koncesijski dajatvi od prejemkov, izplačanih za občasna in začasna dela študentov in dijakov (Ur. l. RS 24/07, v nadaljevanju ZDKDPŠ) pa določa še 2 % dodatno koncesijsko dajatev (2. člen). ZUJF je spremenil tudi višino odstotka, ki se od koncesijske dajatve (koncesijska dajatev v višini 23 % kot jo določa ZUJF) namenja različnim uporabnikom; od 1. januarja 2013 se 67 % obračunanih sredstev iz koncesijske dajatve steče v proračunski sklad ministrstva, 16,5 % se nameni za delovanje Študentske organizacije Slovenije, 16,5 % pa pripada študentskim servisom (130. člen ZUJF).

Koncesijska dajatev v višini 23 % se porazdeli po naslednjem ključu (e- Študentski servis 2014):

- 3,8 % prejme Študentska organizacija Slovenije za financiranje Študentske organizacije Univerz, študentske klube in za lastno delovanje;
- 3,8 % prejme študentski servis za pokrivanje stroškov opravljanja dejavnosti posredovanja začasnega in občasnega dela dijakom in študentom;
- 15,4 % pa prejme proračun ministrstva.

Dodatna koncesijska dajatev v višini 2 % se nakaže posebnemu skladu za izgradnjo študentskih domov in za izboljšanje študijskih pogojev na univerzah (4. člen ZDKDPŠ).

6b. člen ZZZPB določa, kdo lahko opravlja začasno in občasno delo študentov in dijakov, in sicer so to dijaki, ki so starejši od 15 let, študenti in udeleženci izobraževanja odraslih, ki so mlajši od 26 let in se izobražujejo po javno veljavnih programih osnovnega, poklicnega, srednjega in višjega strokovnega izobraževanja. Te osebe lahko študentsko delo opravljajo le preko napotnice študentskega servisa.

8. točka 18. člena Pravilnika o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje pravi, da študentje in dijaki izgubijo pravico do opravljanja študentskega dela, ko se zaposlijo ali se vpišejo v evidenco brezposelnih oseb pri zavodu.

5.1.2 Zakon o delovnih razmerjih

Za študente in dijake, ki delajo preko študentske napotnice pri delodajalcu, veljajo določila ZDR–1 o prepovedi diskriminacije, enaki obravnavi glede na spol, delovnem času, odmoru in počitkih, posebnem varstvu otrok, ki še niso dopolnili 18 let in odškodninski odgovornosti (211. člen ZDR–1).

Še posebej so pomembne omejitve glede nadurnega dela, saj je delodajalec dolžan pisno ali v izjemnih primerih tudi ustno, obvestiti študenta ali dijaka o delu preko polnega delovnega časa, poleg tega pa tako delo ne more odrediti, če se lahko opravi v polnem delovnem času (144. člen ZDR–1). Delodajalec mora dijakom in študentom v skladu z določbami o odmorih in počitkih zagotoviti čas odmora in počitka glede na delovni čas (154. člen–158. člena).

5.1.3 Zakon o varnosti in zdravju pri delu

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD–1) nalaga delodajalcu vrsto obveznosti, ki jih mora zagotoviti delavcu za varno in zdravo delo, pri čemer pa je definicija delavca zastavljena zelo široko.

Delavec je oseba, ki na kakršni koli drugi pravni podlagi opravlja delo za delodajalca ali oseba, ki pri delodajalcu opravlja delo zaradi usposabljanja (3. člen ZVZD–1).

Delodajalec pa je oseba, ki na kakršnikoli drugi pravni podlagi zagotavlja delo delavcu, razen oseb, ki zagotavljajo delo delavcem v gospodinjstvu in nosilcev kmetij, ki opravljajo delo z družinskimi člani na kmetijah v skladu s predpisi o kmetijstvu (3. člen ZVZD–1).

ZVZD–1 ne predvideva nobenih posebnosti glede obveznosti delodajalca pri zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu za dijake in študente, torej zanje veljajo vse določbe tega zakona.

5.1.4 Socialno zavarovanje

Zavarovanje študentov in dijakov urejata dva zakona, in sicer Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ) in Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ–2).

17. člen ZZVZZ določa, da morajo biti študentje in dijaki zavarovani za primer poklicne bolezni ali poškodbe pri delu, 49. člen pa pravi, da morajo prispevek za zavarovanje za

poškodbo pri delu in poklicno bolezen plačevati pravne in fizične osebe, v našem primeru so to študentski servisi, kjer študentje in dijaki opravljajo delo. Dijakom in študentov v času študija ni potrebno plačevati posebnih prispevkov za obvezno in dodatno zavarovanje, saj so po 14. členu ZZVZZ zavarovani kot družinski člani.

Prispevek za posebne primere zavarovanja, kot so smrt in invalidnost, nastali pri poškodbi pri delu ali poklicne bolezni, krije študentski servis in sicer na podlagi 20. člena ZPIZ-2.

5.1.5 Zakon o dohodnini

Dijaki in študentje plačajo dohodnino, če presežejo z zakonom določeno posebno olajšavo za delo preko študentskega servisa. Po Zakonu o dohodnini (ZDoh-2) so študentje in dijaki upravičeni do splošne ali posebne olajšave. Do slednje so upravičeni, če imajo status dijaka ali študenta in so mlajši od 26 let, omenjena olajšava pa se prizna tudi v primeru, če je dijak ali študent starejši od 26 let in se vpiše na študij do 26. leta starosti, in sicer za dodiplomski študij za dobo največ šest let od dneva vpisa in za podiplomski študij za največ štiri leta od dneva vpisa (113. člen ZDoh-2). Splošna olajšava pa študentu in dijaku pripada le, če ga drug rezident ne prijavi kot vzdrževanega družinskega člana (111. člen in 113. člen ZDoh-2).

5.1.6 Predlog Zakona o začasnem in občasnem delu

Ker je ureditev študentskega dela razpršena po več različnih zakonih in ker se je s pojavom gospodarske krize in vse večje brezposelnosti pokazalo, da predstavlja udeležba študentskega dela na trgu delovne sile velik problem, se je pojavila potreba po celoviti in enotni ureditvi študentskega dela v enem zakonu. V letu 2014 je v javno razpravo romal predlog Zakona o začasnem in občasnem delu dijakov in študentov, ki pa trenutno zaradi političnih razmer v Sloveniji še ni prešel v obravnavo v Državni zbor in medresorsko usklajevanje s socialnimi partnerji.

Medtem ko je po trenutni zakonodaji posredovanje začasnega in občasnega dela dijakov in študentov razpršeno po različnih zakonih in pravilnikih, predlog zakona na enem mestu določa pogoje za opravljanje začasnega in občasnega dela dijakov in študentov (v nadaljevanju študentsko delo), obveznosti posrednikov in delodajalcev, pogoje in način pridobitve dovoljenja za posredovanje začasnega in občasnega dela dijakov in študentov, način posredovanja začasnega in občasnega dela dijakov in študentov, proračunski sklad

ministrstva, pristojnega za delo in centralno evidenco ter spremljanje izvajanja zakona in nadzor.

Predlog zakona opredeljuje študentsko delo kot plačano delo na podlagi napotnice, ki ga lahko opravljajo dijaki in študenti, ki imajo status dijaka ali študenta skladno z zakoni, ki urejajo poklicno in strokovno izobraževanje, gimnazije, višje strokovno izobraževanje ter visoko šolstvo in niso (3. člen predloga):

- v delovnem razmerju;
- samostojni podjetniki posamezniki oziroma posamezniki, ki samostojno opravljajo dejavnost;
- vpisani v evidenco brezposelnih oseb pri pristojnem organu;
- poslovodne osebe gospodarskih družb ali direktorji zavodov, ali
- upokojenci.

Poleg tega lahko opravljajo študentsko delo tudi dijaki in študenti tujih univerz, ki v okviru mednarodnih izmenjalnih programov opravljajo študijske obveznosti ali študijsko prakso v Republiki Sloveniji

Glede zgoraj navedenega nov predlog zakona ne prinaša sprememb, ohranja tudi spodnjo starostno mejo za opravljanje študentskega dela, in sicer dopoljenih 15 let.

Novost je omejitev obsega študentskega dela, pri čemer je merilo povprečno število zaposlenih delavcev pri delodajalcu v preteklem koledarskem letu (4. člen predloga):

- če znaša število povprečno zaposlenih od 6 do 9, lahko dijaki in študenti opravijo do 75 % ur študentskega dela;
- če znaša število povprečno zaposlenih od 10 do 19, lahko dijaki in študenti opravijo do 65 % ur študentskega dela;
- če znaša število povprečno zaposlenih od 20 do 49, lahko dijaki in študenti opravijo do 55 % ur študentskega dela;
- če znaša število povprečno zaposlenih od 50 do 99, lahko dijaki in študenti opravijo do 45 % ur študentskega dela;
- če znaša število povprečno zaposlenih od 100 do 499, lahko dijaki in študenti opravijo do 35 % ur študentskega dela;
- če znaša število povprečno zaposlenih več kot 500, lahko dijaki in študenti opravijo do 25 % ur študentskega dela.

Na podlagi zgornje omejitve, števila povprečnih zaposlenih pri delodajalcu in števila ur, ki bi jih na letni ravni opravili ti delavci s polnim delovnim časom, dobimo dejanski dovoljeni letni obseg števila ur začasnega dela pri posameznem delodajalcu.

Novost je tudi spodnja meja bruto urne postavke za opravljeno delo, ki ne sme biti nižja od 4,5 EUR (bruto urna postavka se letno usklajuje z gibanjem povprečne plače zaposlenih v Republiki Sloveniji v preteklem koledarskem letu) (5. člen predloga).

Medtem ko po obstoječi zakonodaji ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti za opravljanje dejavnosti posredovanja študentskega dela podeli koncesijo, predlog zakona govori o dovoljenju za opravljanje dejavnosti posredovanja študentskega dela, ki ga podeli ministrstvo pravni osebi, ki izpolnjuje zakonsko opredeljene pogoje (med drugim mora biti posredovanje začasne delovne sile posrednikova glavna dejavnost, ne sme imeti neporavnane zapadle obveznosti iz naslova plačila za študentsko delo ter neporavnane davčne obveznosti, ne sme biti kaznovan zaradi kršenja predpisov delovnopravne zakonodaje idr.), te pogoje pa mora izpolnjevati ves čas poslovanja (6. člen predloga).

Predlog zakona natančneje kot je to v obstoječi zakonodaji opredeljuje obveznosti posrednika (med drugim zagotavljanje plačila za opravljeno študentsko delo, obračunavanje in plačevanje prispevkov za socialno varnost in dajatve iz študentskega dela) in obveznosti delodajalca (med drugim potrditev in obračun napotnice in plačilo računa, ki ga izstavi posrednik). Poleg tega tudi na enem mestu določa postopek v zvezi z izdajo dovoljenja za opravljanje dejavnosti posredovanja začasnega dela, odvzem dovoljenja in napotnico za opravljanje študentskega dela (v obstoječi zakonodaji ta področja urejata ZZZPB in Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje) (7. 8 in 10. člen predloga).

Novost pri napotnici je, da se praviloma izdaja za en mesec, na napotnici pa so obvezne sestavine tudi predvideno obdobje opravljanja študentskega dela in predvideno število ur študentskega dela, urna postavka za opravljeno delo in predviden skupen znesek plačila ter opozorilo delodajalcu, da posrednik, v primeru, da delodajalec v roku ne obračuna in ne posreduje obračunane napotnice, izda račun na podlagi urne postavke in predvidenega skupnega zneska plačila, navedenih na potrjeni napotnici (15. člen predloga).

Zaradi boljše zaščite študentov in dijakov, ki opravljajo študentsko delo, je novost tudi prepoved izdaje napotnice delodajalcu, ki mu je bila izrečena globa zaradi kršitve zakona, ki ureja študentsko delo ali zakonov delovnopravne zakonodaje, ki ni plačeval davčnih

obveznosti ali predlagal obračunov, ki je v postopku likvidacije ali ki preseže omejitve študentskega dela po tem predlogu zakona. V smeri boljše zaščite v primeru neplačila gre tudi določba, po kateri v primeru, ko delodajalec posredniku v roku ne obračuna in posreduje obračunane napotnice, posrednik delodajalcu izda račun za plačilo na podlagi urne postavke in predvidenega skupnega zneska plačila, navedenih na potrjeni napotnici. Posrednik pa je zavezan ne glede na plačilo računa s strani delodajalca dijaku ali študentu izplačati plačilo v roku 15 dni po izdaji računa in plačati prispevke za socialno varnost ter dajatev iz študentskega dela (18. člen in 19. člen predloga).

Ena izmed odmevnejših novosti je tudi ukinitvev koncesijske dajatve in vključitev študenta/dijaka v obvezna socialna zavarovanja, kar pomeni, da znaša obremenitev študentskega dela po novi ureditvi takole (21. člena–25. člena predloga):

- pavšal za zavarovanje za poškodbe pri delu in poklicne bolezni ostane enak kot dosedaj, in sicer 4,58 EUR na napotnico;
- na novo se uvaja dajatev iz študentskega dela v višini 7,5 %, ki se porazdeli med sklad za štipendije, ŠOS in posrednike;
- stroški posrednikov se uvajajo v višini 4 %;
- na novo se uvajajo prispevki zavarovanca za pokojninsko in invalidsko zavarovanje v višini 15,50 % in prispevki delodajalca za pokojninsko in invalidsko zavarovanje v višini 8,85 %.

Novost zakona je tudi vzpostavitev in vodenje centralne evidence, v kateri se beležijo podatki o dijakih in študentih, delodajalcih, napotnicah in posrednikih. Med drugim se v evidenci dijakov in študentov vodijo tudi pridobljene delovne izkušnje, česar do sedaj ni bilo (26. člen predloga).

7 ŠTUDENSKO DELO IN POVEZANOST S PODROČJEM ŠTUDIJA

Velik problem mladih po končanem šolanju je pomanjkanje delovne zgodovine, saj za delovno mesto na terciarni stopnji delodajalci zahtevajo po več let delovnih izkušenj, preko študentskega dela pa te izkušnje formalno niso priznane. Poleg tega delovne izkušnje, pridobljene s študentskim delom, pogosto niso ustrezne zahtevam za zasedbo specifičnega delovnega mesta, saj nimajo povezave z izobrazbo ali želenim poklicem, kar pomeni, da mladi še težje dobijo priložnost za zaposlitev. Zato morajo biti priložnostna dela, ki jih mladi izbirajo med izobraževanjem, izbrana premišljeno in načrtno, saj jim bodo v času iskanja prve zaposlitve koristila pri pridobivanju želenega poklica (Stojanov 2013, 4–5). Vendar pa premišljena in načrtna izbira študentskega dela v današnjih razmerah običajno ni možna, saj študentsko delo kot socialni korektiv ne nudi razkošja izbire vrste dela, poleg tega zelo nizko povpraševanje po študentskem delu, ki ustreza terciarni stopnji izobrazbe, povzroča zelo hudo konkurenco.

Raziskava Evrostudent 2007 je namreč pokazala, da kar 44 % študentov opravlja plačano delo, ki v nobenem pogledu ni povezano s področjem študija. Odstotek študentov, ki opravljajo delovne aktivnosti, ki so zelo povezane s študijem, pa je bistveno nižji (18 %) (Študentska organizacija Slovenije 2007).

V nadaljevanju bom predstavila izsledke analize zahtevnosti del, ki jih študentje in dijaki opravljajo v odvisnosti od smeri in letnika študija. Iz analize bom razbrala, kakšna je zahtevnost opravljanja dela na študentskem servisu in izpeljala bom sklepe glede pridobivanja delovnih izkušenj na študentskem servisu.

7.1 Zahtevnost del na študentskem servisu

Šušteršič in drugi (2010, 22) so naredili raziskavo izbranega servisa, ki je eden izmed vodilnih servisov v Sloveniji, in v njej predstavili tudi posredno analizo zahtevnosti del, ki jih študentje opravljajo v odvisnosti od smeri in letnika študija.

Dela izbranega servisa so razdelili v naslednje skupine (Šušteršič in drugi 2010, 22):

- fizična dela (22,3 %);
- druga nezahtevna dela (49,3 %);
- srednje zahtevna in zahtevna strokovna dela (11,8 %);
- zelo zahtevna dela (16,7 %).

Izsledki analize so pokazali, da fizična in druga nezahtevna dela skupno predstavljajo kar 71,6 % vseh del, ki jih študenje opravijo preko servisa. Ta skupina del tudi ne zahteva posebnih znanj in spretnosti, za njihovo opravljanje pa ni potrebno nobeno fakultetno znanje. V povezavi vrste del s fakulteto so ugotovili, da težja fizična dela opravljajo predvsem študentje višješolskih programov na srednješolskih centrih (Šušteršič in drugi 2010, 22).

Iz zgornjega lahko izpeljem trditev, da ta dela ne nudijo posebnih izkušenj, ki bi jih študentje lahko uspešno uveljavili na razpisih za delovna mesta, kjer se zahteva terciarna izobrazba in delovne izkušnje, saj gre za dela, ki ne zahtevajo posebnih znanj in spretnosti, za njihovo opravljanje pa tudi ni potrebno fakultetno znanje. Opravljanje takšne vrste študentskih del tako služi bodisi kot dodaten zaslužek bodisi kot socialni korektiv.

Študentje uporabljajo teoretično znanje iz fakultet pri opravljanju srednjih in zahtevnih strokovnih del, pri čemer je možna povezava znanja s prakso. Ta skupina del omogoča pridobivanje izkušenj, ki imajo lahko pozitiven vpliv na prihodnjo zaposlitev. Študentje, ki opravljajo zelo zahtevna dela, imajo najboljši izhodiščni položaj ob prehodu na zaposlitev, saj z opravljanjem teh del pridobivajo kvalitetna, s študijem povezana znanja in delovne izkušnje, ki se zahtevajo za opravljanje dela na določenem delovnem mestu. V povezavi vrste del s fakulteto je analiza pokazala, da so največ opravljenih ur iz tega področja opravili študentje elektrotehnike, energetike, računalništva in informatike (Šušteršič in drugi 2010, 23).

Analiza je pokazala tudi tendenco naraščanja zahtevnosti dela z letnikom študija, kar pomeni, da lahko študentje višjih letnikov fakultet, ki opravljajo zahtevnejša študentska dela, predstavljajo resno konkurenco prvim iskalcem zaposlitve, starih do 30 let, saj za delodajalca predstavljajo cenejšo in fleksibilnejšo delovno silo.

Analiza je še pokazala, da večina prostih del na študentskem servisu, ki jih opravijo študentje, vsebinsko ni povezana s smerjo študija, kar pa ni posebnost, saj je ta značilnost prisotna tudi v drugih evropskih državah (Šušteršič in drugi 2010, 24–25).

8 UVELJAVLJANJE DELOVNIH IZKUŠENJ S ŠTUDENTSKIM DELOM NA TRGU DELA

Eden izmed večjih problemov delovnih izkušenj s študentskim delom je priznavanje le-teh na trgu dela, saj formalno niso priznane in se študentje na določene razpise za prosta delovna mesta, kjer so delovne izkušnje zahtevane, ne morejo prijaviti, kljub temu, da so enaka ali primerljiva dela že opravljali preko študentskega servisa in de facto izpolnjujejo pogoje za zasedbo prostega delovnega mesta, de iure pa zaradi nepriznavanja neformalnih delovnih izkušenj ne. Poleg tega je pri tem smiselno izpostaviti tudi oteženo dokazovanje teh izkušenj.

Nedavno razvita orodja za beleženje neformalnih izkušenj in znanj so nekoliko zmanjšala tako priznavanje neformalnih delovnih izkušenj kot njihovo dokazovanje, saj mladim omogočajo dober kronološki pregled nad vsemi pridobljenimi izkušnjami in znanji.

Zaenkrat so upoštevanje delovnih izkušenj s študentskim delom zakonsko opredelili le delodajalci v javni upravi v Zakonu o javnih uslužbencih (Ur. l. RS 63/07, 65/08, 69/08 – ZTFI-A, 69/08 – Zzavar-E in 40/12 – ZUJF, v nadaljevanju ZJU), s katerim so definirali pojem delovne izkušnje in javno tudi objavili pojasnilo, ki natančno določi, kdaj bodo delovne izkušnje s študentskim delom upoštevane pri razpisu za prosto delovno mesto v javni upravi.

Trenutna zakonska ureditev študentskega dela v zasebnem sektorju ne nudi možnosti priznavanja neformalnih delovnih izkušenj, pridobljenih s študentskim delom in je njihovo upoštevanje zgolj dobra volja oziroma interes delodajalca. Možnosti za izboljšanje tega področja nudi predlog Zakona začasem in občasem delu študentov in dijakov, ki je sestavljen v smeri da »vsako delo šteje« in smatra delovne izkušnje s študentskim delom kot formalno priznane.

8.1 Delovne izkušnje s študentskim delom v javni upravi

Pojem delovne izkušnje je opredeljen v ZJU v 13. točki 6. člena in pravi: Delovne izkušnje so delovna doba na delovnem mestu, za katero se zahteva ista stopnja izobrazbe in čas pripravništva v isti stopnji izobrazbe, ne glede na to, ali je bilo delovno razmerje sklenjeno oziroma pripravništvo opravljeno pri istem ali pri drugem delodajalcu. Za delovne izkušnje se štejejo tudi delovne izkušnje, ki jih je javni uslužbenec pridobil z opravljanjem del na delovnem mestu, za katero se zahteva za eno stopnjo nižja izobrazba, razen pripravništva v eno stopnjo nižji izobrazbi. Kot delovne izkušnje se upošteva tudi delo na enaki stopnji zahtevnosti, kot je delovno mesto, za katero oseba kandidira. Delovne izkušnje se dokazujejo z verodostojnimi listinami, iz katerih sta razvidna čas opravljanja dela in stopnja izobrazbe.

Ministrstvo za javno upravo oziroma Direktorat za organizacijo in kadre dodatno pojasnjuje izvajanje zgoraj opisane točke 6. člena ZJU v navodilu, kjer je opisan postopek upoštevanja delovnih izkušenj in način dokazovanja. Pogoj za zasedbo delovnega mesta je določena doba delovnih izkušenj, ker mora oseba imeti določena znanja, spretnosti in veščine na podobnih stopnjah zahtevnosti. Delovne izkušnje, pridobljene izven delovnega razmerja na podlagi avtorske pogodbe in študentske napotnice, se upoštevajo, če se je delo opravljal na enaki stopnji zahtevnosti, kot je delovno mesto, za katero oseba kandidira. Delovne izkušnje pridobljene na ta način se dokazujejo »z verodostojnimi listinami, na katerih morata biti razvidna čas opravljanja in stopnja izobrazbe, potrebna za opravljanje tega dela, s tem da takšno stopnjo izobrazbo mora oseba tudi imeti«. V primeru, da oseba takšne stopnje izobrazbe nima, se o ustreznosti delovnih izkušenj presoja glede na vsebino in zahtevnost dela, kar je »v pristojnosti predstojnika razpisa delovnega mesta« (Ministrstvo za javno upravo 2007).

8.2 Dokazila o pridobljenih delovnih izkušnjah s študentskim delom

Mladi na trg dela vstopajo z izobrazbo ter določenimi neformalnimi delovnimi izkušnjami in kompetencami. Ko nastopajo pred delodajalci, je pomembno, da znajo svoje kompetence in delovne izkušnje razkriti, jih na pravi način predstaviti delodajalcu in slednjega prepričati, v čimer so boljši in ustrežnejši od ostalih kandidatov.

Zaenkrat so razvita nekatera orodja za beleženje neformalnih delovnih izkušenj in znanj, ki pripomorejo k boljši preglednosti vseh kompetenc, pridobljenih z opravljanjem določenih neformalnih del ali z obiskovanjem neformalnih izobraževanj.

Znanje in izkušnje imajo pri delodajalcih nedvomno precej večjo vrednost, če so zabeleženi kot pa podani samo ustno na zaupanje. Ko imamo kompetence in znanje zapisane v pisni obliki, se delodajalcu lahko bolje in verodostojnejše predstavimo, hkrati pa imamo tudi boljši pregled nad vsemi našimi dosežki. Kot ključne prednosti beleženja lahko izpostavimo dvig zaposljivosti, povečanje možnosti za prehod na trg dela, razvoj poklicne kariere in razvoj kompetenc vseživljenjskega učenja.

V nadaljevanju bom predstavila, katere dokumente lahko uporabimo kot dokazila o spretnostih in znanjih, ki smo jih pridobili z opravljanjem dela preko študentskega servisa.

8.2.1 Izpis kompetenc iz Nefiksa

Nefiks je neformalni portfolio, ki mladim od 14. leta naprej omogoča beleženje in izpis vseh neformalnih znanj in izkušenj. Prednosti beleženja delovnih izkušenj s študentskim delom v Nefiksu sta sistematičnost zapisa in potrditev pridobljenih kompetenc s strani odgovorne osebe v podjetju, kjer je študent ali dijak delal.

Vsak zapis vsebuje naslednje podatke:

- osnovne podatke (ime aktivnosti, organizacija, področje dela, opis dejavnosti, samovrednotenje , itd.);
- pridobljene kompetence (vsak uporabnik Nefiksa lahko izbira med 8 ključnimi kompetencami, ki jih je pridobil med opravljanjem študentskega dela);
- podatki o potrditvi vpisa.

Ideja Zavoda Nefiks izhaja iz vidika vseživljenjskega učenja in s tem pridobivanja raznolikih kompetenc, saj so prepričani, da imajo slednje vpliv na nadaljnjo izobraževanje in na zaposlovanje mladih (Nefiks 2014).

8.2.2 »Moje izkušnje«

»Moje izkušnje« je verodostojno potrdilo o delovnih izkušnjah študenta/dijaka z e-Študentskega servisa in je na voljo v elektronski in fizični obliki.

Na spletni strani »Moje izkušnje« (2013) je navedeno, katere podatke vsebuje potrdilo:

- podatke o delodajalcu;
- podatke o vrsti dela, ki ga je študent/dijak opravljal
- podatke o letu, v katerem je bilo delo opravljeno;
- podatke o številu opravljenih ur;
- podatke o pridobljeni osnovni kompetenci (npr. IT veščine, znanje tujih jezikov, sposobnost opravljanja lažjih administrativnih del, komunikacija s strankami);
- ter podatke o dodatnih kompetencah, ki jih študent z delom pridobi.

Potrdilo služi kot dokazilo znanj dijaka in študenta, delodajalci pa se na podlagi zbranih kompetenc in spretnosti lažje in hitreje odločijo o izbiri kandidata (»Moje izkušnje« 2013).

8.2.3 Izvod študentske napotnice

Izvod študentske napotnice lahko služi kot dokazilo za opravljeno delo v določenem podjetju, saj so na njej zabeleženi naslednji podatki (19. člen Pravilnika o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje):

- osnovni podatki študentskega servisa;
- podatki napotnice;
- osnovni podatki delodajalca;
- osnovni podatki študenta ali dijaka;
- naziv izobraževalne organizacije;
- vrsta dela.

Slabost tega dokazila je, da je zelo skromno s podatki delodajalca in o poteku dela.

9 INTERVJU Z ALENKO BLAZINŠEK, VODJO ZAVODA NEFIKS

Glede priznavanja neformalnih delovnih izkušenj, pridobljenih z delom preko študentskega servisa« (za lažje razumevanje bom v nadaljevanju uporabila izraz »delovne izkušnje študentov«), sem se pogovarjala z ga. Alenko Blazinšek, vodjo Zavoda Nefiksa. Portfolio Nefiksa je bil na kratko opisan že v predhodnem poglavju, zato sem se v intervjuju osredotočila predvsem na delovanje sistema beleženja delovnih izkušenj študentov in pomen beleženja in priznavanje teh izkušenj, ko se mladi prijavijo na razpis za prosto delovno mesto.

Iz osebnega intervjuja sem želela dobiti dodatne iztočnice za odgovor na raziskovalno vprašanje moje diplomske naloge: *Ali delodajalci upoštevajo delovne izkušnje s študentskim delom, ko se mladi prijavijo na prosta delovna mesta?*

Iz danih odgovorov izhaja, da z beleženjem izkušenj in znanj dosežemo neko stopnjo priznavanja pridobljenih delovnih izkušenj študentov, saj imajo delodajalci možnost preverjanja podatkov. Vsako na novo pridobljeno znanje ali vsaka izkušnja je hkrati potrjena s strani nosilca izobraževanja ali delodajalca, kjer je študent delal. Nefiks torej omogoča višjo stopnjo od beleženja, saj so znanja in izkušnje potrjene in hkrati priznane, se pravi, da vsak izpis kompetenc iz Nefisa pomeni verodostojen dokument za delodajalca. V času gospodarske krize in velike brezposelnosti je kljub temu veliko pomanjkanje ustreznega kadra, saj delodajalci težka ocenijo znanja in kompetence ter tako najdejo primerne kandidata, zato je pri beleženju predvsem pomembno prikazati kvaliteto teh znanj in izkušenj.

Sogovornica ocenjuje, da se študentske delovne izkušnje načeloma priznavajo in so s strani delodajalcev tudi upoštevane, naloga študentov in dijakov pa je, da jih navajajo pri razpisih za delovno mesto, pri čemer pa nastane problem, ko jih morajo utemeljiti na pravi način in delodajalcu predstaviti njihovo pravo vrednost. Pri tem pa je seveda potrebno upoštevati tako pogoje za zasedbo delovnega mesta, kot tudi primernost teh izkušenj za razpisano delovno mesto.

Sogovornica svetuje, naj bodo mladi pri iskanju študentskega delakritični pri selekciji ter inovativni, saj z izbiro pravih del, ki ustrezajo njihovi karierni usmeritvi, pokažejo svojo ambicioznost. Pomembno je izbirati dela bližje naši izobrazbi, saj nam delovne izkušnje,

povezane s študijem, omogočijo bolj aplikativen in smiseln študij, hkrati pa bodo imele več pozitivnih učinkov na gradnjo kariere. Vztrajanje v nekem delu samo zaradi finančnih razlogov po mnenju sogovornice ni smiselno, saj destruktivno vpliva na razvoj posameznikovih kompetenc. Študent naj tako izbira raznovrstna dela, ki bodo imela učinke na prihodnjo zaposlitev.

Sogovornica ugotavlja, da učenje za določen poklic poteka na različne načine. V tistih poklicih, kjer se zahteva več mehkih kompetenc, imajo lahko zabeležene izkušnje večjo vrednost in se lahko potemtakem izenačijo s formalnimi izkušnjami, pri čemer pa je potrebno upoštevati, da je vrednost delovnih izkušenj študentov po večini odvisna od ocenjevalca, se pravi tistega, ki te izkušnje ocenjuje. Vrednost iste izkušnje je lahko namreč za različna delovna mesta drugače interpretirana; vse delovne izkušnje študentov se ne cenijo enakovredno, saj nekateri delodajalci ne znajo artikulirati svojih potreb, v podjetjih z dovršeno kadrovske politiko pa je stanje drugačno.

Sogovornica sklene, da je pridobivanje delovnih izkušenj med študijem za mlade vsekakor pomembno, saj se v formalnih institucijah ne morejo vsega naučiti in tudi delodajalci jih znajo ceniti, ne glede na to, kje so se pridobivale. Pri tem pa je potrebno poudariti, da ne gre samo za pridobivanje izkušenj, temveč tudi za odnos. Mnogi delodajalci pogosto iščejo mehke kompetence, katere v večini primerov pridobivamo v neformalnih oblikah. Mednje spadajo kreativnost, samostojnost, iznajdljivost ipd.

10 EMPIRIČNI DEL

V diplomsko nalogo sem vključila tudi empirični del, saj je potrebno za odgovor na raziskovalno vprašanje zbrati ustrezne podatke z raziskavo o upoštevanju delovnih izkušenj s študentskim delom za delovna mesta, kjer sta navedena dva pogoja, terciarna izobrazba in delovne izkušnje.

Cilj ankete je ugotoviti, koliko let delovnih izkušenj delodajalci zahtevajo na delovnih mestih za terciarno izobrazbo, ali v postopku selekcije upoštevajo tudi delovne izkušnje s študentskim delom, katera dokazila zahtevajo za izpolnitev pogojev na razpisanem delovnem mestu ter pojasnitev nekaterih nerazrešenih vprašanj glede delovnih izkušenj študentov/dijakov.

Za doseg cilja sem naredila kratko anketo s 8 vprašanji. Opravljala sem jo preko spleta (preko portala 1. klikanketa). V anketiranje so bili vključeni vsi delodajalci, ki so razpisali prosto delovno mesto pred manj kot 30 dnevi in so med pogoji za delovno mesto imeli dva pogoja, terciarno izobrazbo in delovne izkušnje.

Pri terciarni izobrazbi sem upoštevala naslednje stopnje izobrazbe: višja strokovna, visokostrokovna prva stopnja, visokostrokovna druga stopnja; magisterij (stari program) in doktorat znanosti (bolonjski program) sta bila izključena.

Na anketo je odgovorilo 51 delodajalcev, za nadaljne ugotovitve sem upoštevala 41 anketirancev, saj je 10 anketirancev odgovorilo, da ne zahtevajo delovnih izkušenj, zato upoštevanje njihovih odgovorov v nadaljevanju ankete ne bi bilo smiselno.

Vzorec ankete je torej zajemal 41 delodajalcev, ki so v razpisu za prosto delovno mesto zahtevali terciarno izobrazbo in delovne izkušnje. Pri reševanju so morali anketiranci upoštevati zadnje razpisano delovno mesto, ki so ga razpisali pred manj kot 30 dnevi. Na podlagi dobljenih rezultatov ankete sem nato izpeljala ugotovitve.

10.1 Analiza rezultatov

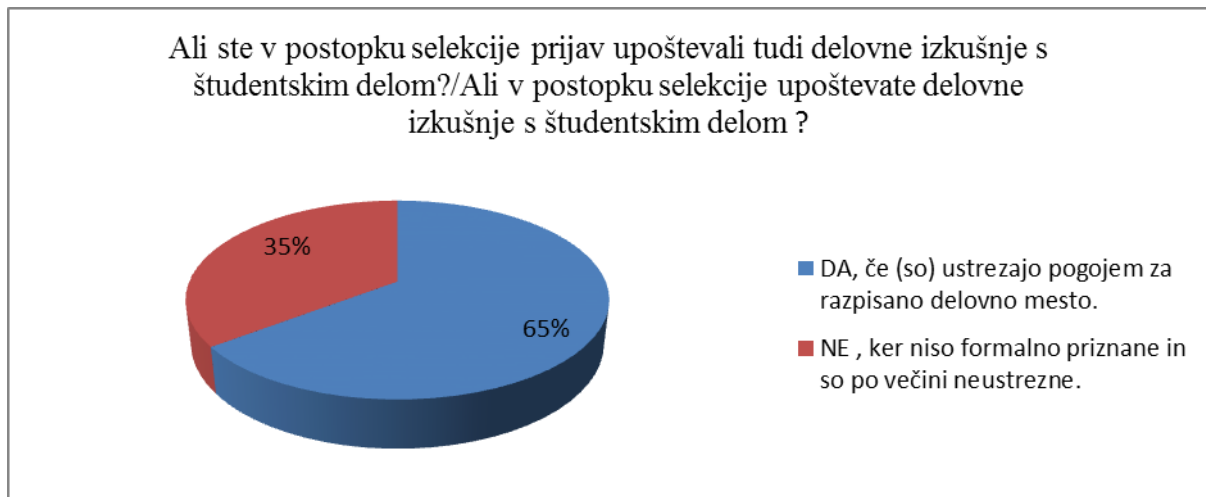
Graf 10.1: Koliko let delovnih izkušenj so delodajalci zahtevali v zadnjem razpisu za prosto delovno mesto?



Graf 10.1 prikazuje, koliko let delovnih izkušenj so zahtevali delodajalci v zadnjem razpisu za prosto delovno mesto.

29 % delodajalcev zahteva od 3 do 5 let delovnih izkušenj, 27 % jih zahteva od 1 do 3 let delovnih izkušenj, 22 % jih zahteva do 1 leta delovnih izkušenj, najmanj zahtev je za 5 ali več let delovnih izkušenj (6 %), 16 % delodajalcev pa ne zahteva nobenih delovnih izkušenj in so mladim s terciarno izobrazbo načeloma bolj dostopni.

Graf 10.2: Koliko delodajalcev upošteva delovne izkušnje s študentskim delom?



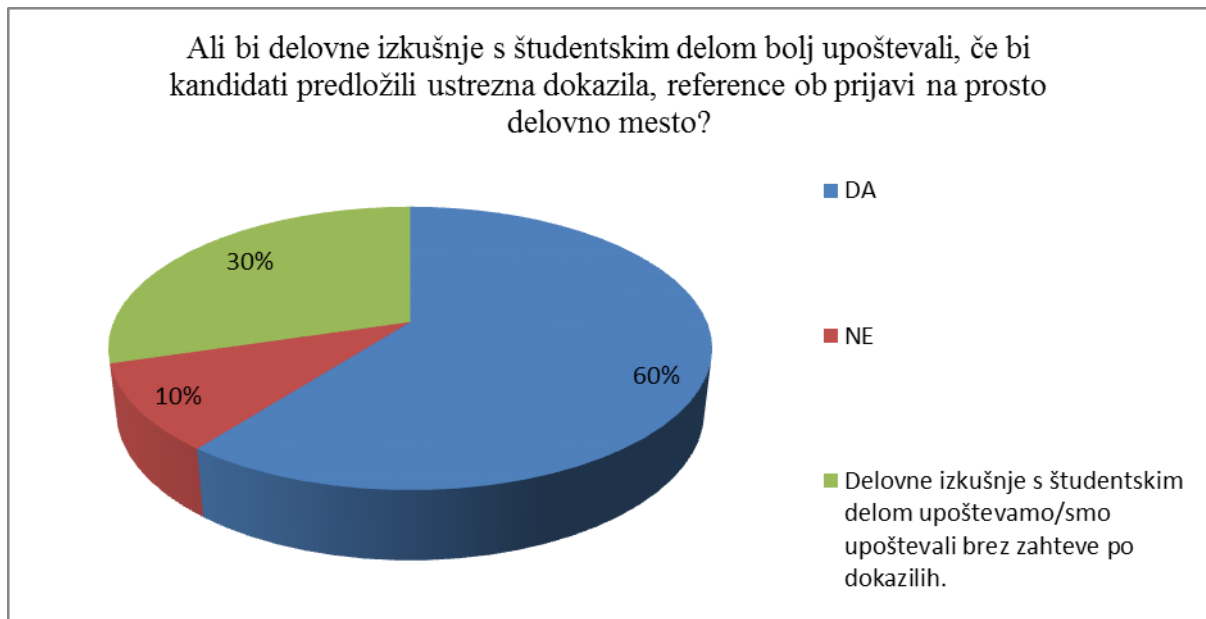
Graf 10.2 prikazuje, koliko delodajalcev upošteva delovne izkušnje s študentskim delom.

Kar 65 % delodajalcev je pri zadnjem razpisu za prosto delovno mesto upoštevalo delovne izkušnje s študentskim delom, če so seveda ustrezali pogojem, 35 % pa jih ni upoštevalo, ker niso formalno priznane ali pa ker so bile po večini neustrezne.

Predvidevam, da so se delodajalci pri tem vprašanju opredelili predvsem na izkušnje pri zadnjem razpisu oziroma na prošnje in življenjepis kandidatih; iz tega lahko sklepamo, da so imeli kandidati ustrezne delovne izkušnje s študentskim delom glede na pogoje v razpisu, kar je lahko tudi posledica velike izbire proste delovne sile na trgu dela in anomalij študentskega dela, ki so bile predstavljene v predhodnih poglavjih, ko študenti z evidenčnimi vpisi »umetno« podaljšujejo status študenta, dejansko pa opravljajo delo na sistematiziranem delovnem mestu, ki ustreza njihovi izobrazbi, za delodajalce pa so zaradi fleksibilnosti in nižjega stroška dela zanimivejši kot pa redno zaposleni.

Delodajalci, ki niso upoštevali delovnih izkušenj s študentskim delom, so podali pojasnitve glede svojega odgovora. Najpogosteje so navedli, da delovne izkušnje študentov niso formalne priznane, da se delovne izkušnje nanašajo na obdobje po izobrazbi ter da gre za specifična in odgovorna dela, katera študentje ne opravljajo in torej nimajo primernih izkušenj za ta dela.

Graf 10.3: Odgovori delodajalcev na vprašanje, ali bi delovne izkušnje s študentskim delom upoštevali ob predložitvi ustreznih dokazil ali referenc.

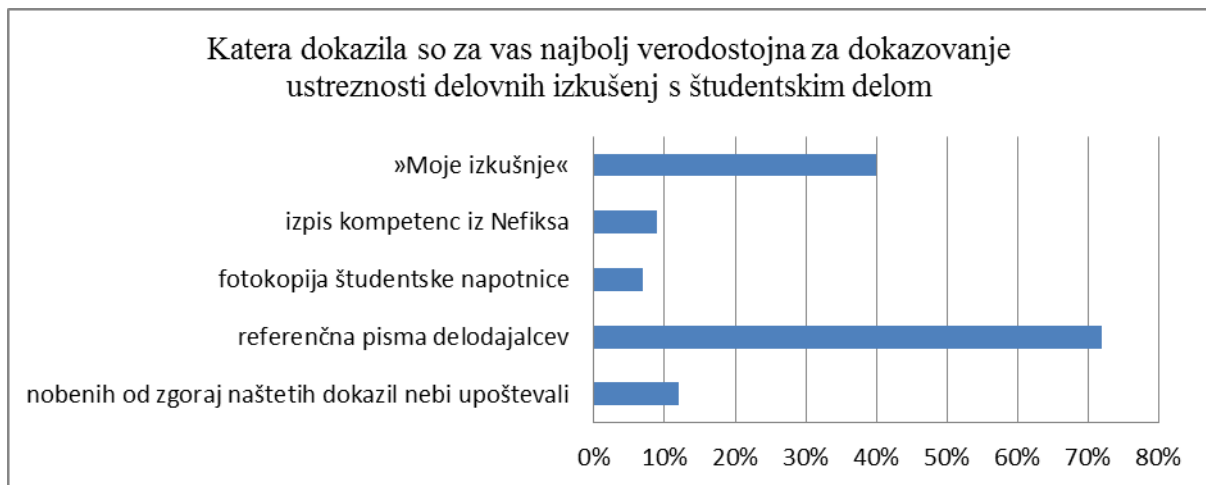


Graf 10.3 prikazuje odgovore delodajalcev na vprašanje, ali bi delovne izkušnje s študentskim delom upoštevali ob predložitvi ustreznih dokazil ali referenc.

Iz ankete izhaja, da bi več kot polovica delodajalcev ob predložitvi ustreznih dokazil in referenc upoštevalo delovne izkušnje s študentskim delom (60 %), kar 30 % delodajalcev pa bi jih upoštevalo brez predložitve dokazil ali referenc. 10 % delodajalcev pa delovnih izkušenj s študentskim delom sploh ne bi upoštevalo.

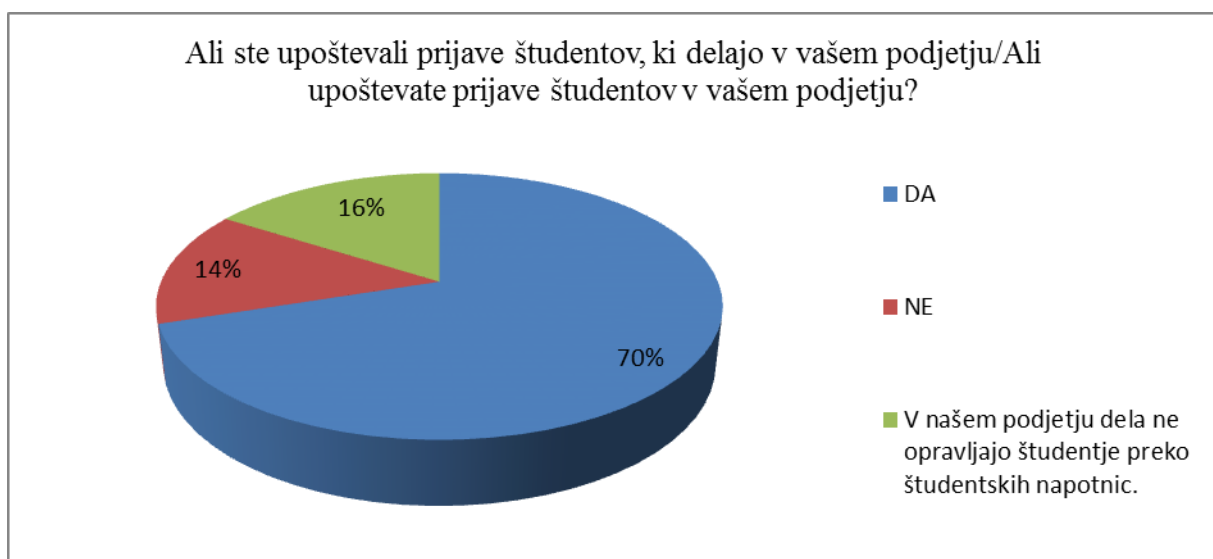
Iz ankete je razvidno, da je beleženje delovnih izkušenj in kompetenc, pridobljenih s študentskim delom še kako pomembno, saj bi kar 90 % delodajalcev delovne izkušnje s študentskim delom upoštevalo pri razpisu za prosto delovno mesto ob predložitvi dokazil ali referenc (od tega 30 % delodajalcev dokazil sicer ne bi zahtevalo, pri čemer pa menim, da lahko njihova pisna oblika in pravilna predstavitev predstavljata večjo verodostojnost).

Graf 10.4: Katera dokazila so za delodajalce najbolj verodostojna za dokazovanje ustreznosti delovnih izkušenj s študentskim delom?



Graf 10.4 prikazuje, katera dokazila so za delodajalce najbolj relevantna. Pri tem vprašanju je bilo možnih več odgovorov, rezultati pa si sledijo po naslednjem zaporedju. 72 % delodajalcev preferira kot najbolj relevantno dokazilo referenčno pismo delodajalca. 40 % se jih je odločilo za »Moje izkušnje«, 12 % se jih ni odločilo za nobeno od naštetih dokazil, 9 % za izpis kompetenc iz Nefisa, 7 % pa se jih je odločilo za fotokopijo študentske napotnice. Predvidevam, da so referenčna pisma delodajalcev najpogostejši odgovor predvsem zaradi nepoznavanja delodajalcev drugih oblik beleženja delovnih izkušenj.

Graf 10.5: Koliko delodajalcev je upoštevalo prijave študentov, ki delajo v njihovem podjetju?

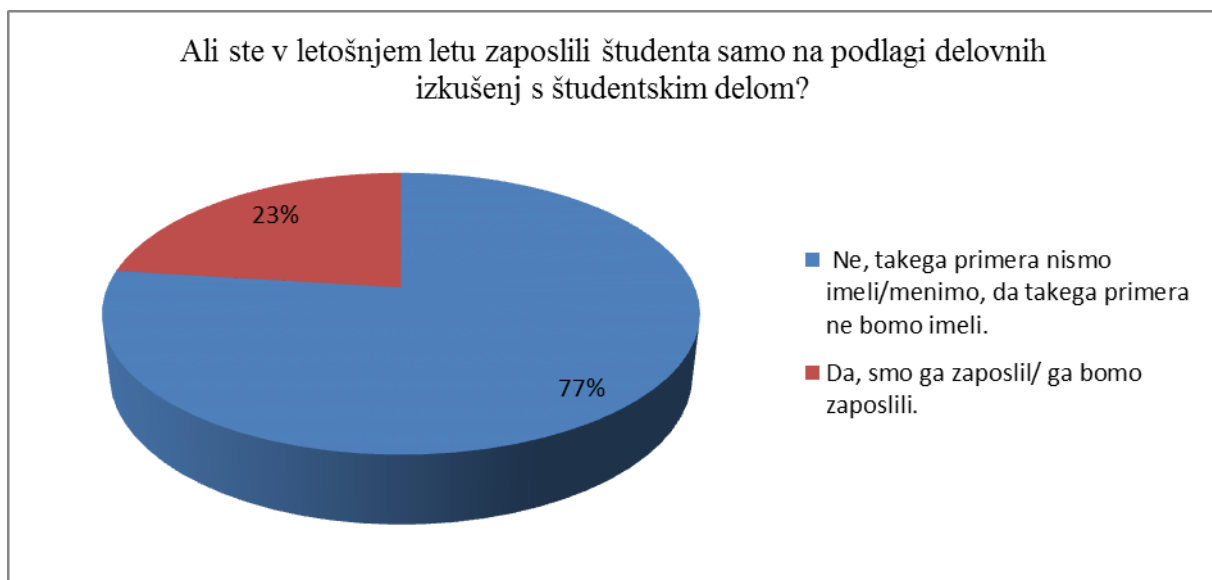


Graf 10.5 prikazuje, koliko delodajalcev je upoštevalo prijave študentov, ki delajo v njihovem podjetju.

70 % je prijave upoštevalo, 14 % jih ni upoštevalo, 16 % pa jih je odgovorilo da pri njih študentje ne delajo preko študentske napotnice.

Tisti, ki so nikalno odgovorili, so v nadaljevanju pojasnili svoje odgovore. Med bolj pogoste odgovore so navedli, da ne ustrezajo razpisanim pogojem, da še nimajo ustrezne izobrazbe, različni zakonski predpisi, itd. Če je kandidat že diplomiral in je opravljal podobna dela v njihovem ali drugem podjetju, je to sicer ena izmed njegovih prednosti, pri čemer pa ni nujno, da je delal na enaki ravni, zato tako pridobljene delovne izkušnje ne priznavajo kot formalne delovne izkušnje in njihove prijave torej ne upoštevajo.

Graf 10.6: Koliko delodajalcev je v letošnjem letu zaposlilo študenta samo na podlagi delovnih izkušenj s študentskim delom?



Graf 10.6 prikazuje, koliko delodajalcev je v letošnjem letu zaposlilo mlado osebo samo na podlagi delovnih izkušenj s študentskim delom.

23 % delodajalcev je v letošnjem letu zaposlilo mlado oseb samo na podlagi delovnih izkušenj s študentskim delom, medtem ko 77 % delodajalcev takega primera do sedaj še ni imelo.

10.3 Ugotovitve iz analize ankete

Iz izvedene ankete lahko izpeljemo ugotovitev, da so pridobljene delovne izkušnje s študentskim delom pri vstopu na trg dela še kako pomembne, še posebej, če gre za terciarna dela, saj je več kot $\frac{3}{4}$ anketiranih delodajalcev za zasedbo delovnega mesta zahtevalo delovne izkušnje; največ od 1–3 let delovnih izkušenj, v približno enaki višini sledijo zahteve z delovnimi izkušnjami od 1–3 let, ter za njimi do enega leta delovnih izkušenj, pri čemer bi več kot polovica delodajalcev delovne izkušnje, pridobljene s študentskim delom upoštevalo, če bi ustrezale pogojem za razpisano delovno mesto, kar potrjuje pomembnost večje selekcije pri izbiri študenstkega dela, ki ustreza karierni usmeritvi posameznika.

Anketa je tudi pokazala, da je beleženje delovnih izkušenj, pridobljenih s študentskim delom, prav tako pomembno, saj je zaradi njihove neformalnosti vprašljiva njihova dokazljivost; več kot polovica delodajalcev (60 %) bi namreč neformalne delovne izkušnje upoštevala zgolj ob predložitvi ustreznih dokazil, pri čemer pa kot najbolj relevantna navajajo referenčna pisma delodajalcev.

Iz ankete lahko tudi izpeljemo ugotovitev, da pravilna izbira študentskega dela odpira večje možnosti za kasnejšo zaposlitev pri delodajalcu, saj je kar 70 % delodajalcev pri zaposlovanju upoštevalo prijave študentov, ki so delali v njihovem podjetju.

Kljub temu pa ne glede na zgoraj pridobljene odgovore praksa podaja drugačno sliko, ki izpostavlja problematiko (ne)priznavanja neformalnih delovnih izkušenj, kar nam pokaže zadnje vprašanje ankete; več kot $\frac{3}{4}$ delodajalcev, zgornjim odgovorom navzlic, v letošnjem letu ni zaposlilo mlade osebe samo na podlagi delovnih izkušenj, kar pomeni, da je nepriznavanje neformalnih izkušenj še vedno velik problem, ki ga zaradi prihodnosti in stanja mladih kaže sistemsko na novo urediti.

11 SKLEP

Študentsko delo predstavlja v Sloveniji na trgu delovne sile anomalijo, ki po eni strani deluje kot socialni korektiv vse večji brezposelnosti mladih, po drugi strani pa mlade vse bolj oddaljuje od samostojnosti. Študentsko delo naj bi po svoji naravi kot začasno in občasno delo služilo kot možnost za pridobivanje delovnih izkušenj že v času študija, hkrati pa omogočilo še dodaten zaslužek ob študijski dejavnosti, vendar sedanja ureditev študentskega dela in današnje razmere na trgu dela dopuščajo, da je preraslo v nelojalno konkurenco velikem številu brezposelnih in ki je zaradi omejenega delovnopravnega varstva, nizke obdavčitve in večje fleksibilnosti v primerjavi z rednim delom za delodajalce bolj privlačno.

Mladi se pri vstopu na trg dela soočajo z veliko problemi, saj za prvo zaposlitev kandidirajo zgolj s svojim znanjem, osebnostnimi lastnostmi in delovnimi izkušnjami, ki pa niso formalno priznane, zaradi omejenega in nizkega števila prostega študentskega dela s terciarno izobrazbo pa so pogosto tudi neustrezne. Izvedena anketa je potrdila, da bi delodajalci pri izbiri kandidata na prosto delovno mesto v veliki večini sicer upoštevali delovne izkušnje, pridobljene s študentskim delom, vendar le, če bi te ustrezale zahtevanim pogojem za zasedbo delovnega mesta ter z ustreznimi dokazili. Ker pa je stanje na trgu dela takšno, da pri objavi prostega študentskega dela prevladujejo nezahtevna dela, ki ne zahtevajo posebnih spretnosti in znanj, primerljivih s fakultativno izobrazbo, so povečini delovne izkušnje, pridobljene s študentskim delom neustrezne pri prehodu iz študija v zaposlitev. Sicer bi mladi morali biti bolj selektivni pri izbiri študentskega dela in upoštevati svojo karierno usmeritev, vendar je praksa pokazala, da je to težko izvedljivo v stanju, ko študentsko delo predstavlja socialni korektiv. Zato so tudi vse glasnejše potrebe po novi in celoviti ureditvi študentskega dela, ki bi omejil zlorabe in delo ovrednotil po reku »vsako delo šteje« ter hkrati omogočil formalno priznavanje delovnih izkušenj, pridobljenih s študentskim delom. Anketa je namreč pokazala, da je beleženje in posledično dokazovanje takšnih delovnih izkušenj pri iskanju zaposlitve zelo pomembno, saj bi tako dokazljive delovne izkušnje upoštevala več kot polovica delodajalcev, v kolikor bi le-te ustrezale iskanemu profilu.

Gospodarska kriza vedno izpostavi tiste strukturne šibkosti, na katere se v času gospodarske rasti pozabi in se jih tolerira, danes pa je stanje takšno, ko so potrebne celovite spremembe, ki bi ne samo omogočile zagon gospodarstva, ampak tudi rešile strukturne probleme na trgu

dela, saj je vse več mladih s terciarno izobrazbo po končanem študiju brez zaposlitve, zaradi pomanjkanja in neustreznih delovnih izkušenj pa na trgu dela v primerjavi z drugimi skupinami nastopajo kot ranljivejša in težje zaposljiva kategorija. Kljub reku, da »na mladih svet stoji« se vse premalo celostno dela na problematiki mladih, na kar kaže vse večje število mladih diplomantov, ki jih trg dela ne more absorbirati. Kot že rečeno, so delovne izkušnje, pridobljene tekom študija preko študentskega dela pomemben dejavnik pri prehodu na trg delovne sile, v kolikor so formalno priznane, vendar tudi samo njihovo priznanje ne bo bistveno povečalo zaposlitvenih možnosti mladih brez reform na drugih področjih, ki bi omogočile vnovičen zagon gospodarstva, s čimer bi se povečalo povpraševanje po delu v obliki redne zaposlitve. Nenazadnje bi bilo z vidika velikega števila brezposelnih diplomantov, ki jih trg dela ne more absorbirati, vredno razmisliti tudi o večji povezanosti študija s povpraševanjem na trgu dela.

12 LITERATURA

- 1) Boljka, Urban. 2011. Izobraževanje in usposabljanje. V *Matrika ukrepov državnih organov na področju mladinske politike*. ur. Urban Boljka, 26–27. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad Republike Slovenije za mladino: Inštitut Republike Slovenije za socialno varstvo.
- 2) Cerovšek, Dalia in Goran Lukič. 2013. *Problemska analiza položaja mladih na trgu dela v luči agende dostojnega dela*. Ljubljana: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije. Dostopno prek: http://www.sindikat-zsss.si/attachments/article/1076/ProblemskaAnalizaPolozajaMladih_DecentProjectForDecentWork_SindikatMladiPlus.pdf (28. junij 2014).
- 3) Džidić, Snežana, Tea Jarc, Nina Milenković Kikelj in Miha Mohorko, ur. 2013. *Zaposlovanje mladih: programski dokument Mladinskega sveta Slovenije*. Ljubljana: Mladinski svet Slovenije.
- 4) e-Študentski servis. 2014. *Pogosta vprašanja*. Dostopno prek: <http://www.studentski-servis.com/podjetja/pogosta-vprasanja#6-2> (15. avgust 2014).
- 5) Gati, Anamaria in Robert Peter. 2013. *Employment during studies: necessity or an investment?* Dostopno prek: http://www.felvi.hu/pub_bin/dload/DPR_kotet_frisssdiplomasok2011/angol/06_gati_robert_eng.pdf (21. julij 2014).
- 6) Ignjatović, Miroljub in Martina Trbanc. 2009. Zaposlovanje in brezposelnost mladih: aktivni, fleksibilni in prilagodljivi. V *Med otroštvom in odraslostjo: analiza položaja mladih v Sloveniji 2009*. ur. Tatjana Rakar in Urban Boljka, 40. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad za mladino in Inštitut RS za socialno varstvo.
- 7) Kajzer, Alenka. 2013. Spremembe v zakonski ureditvi trga dela v Sloveniji v obdobju 2008–2013. *IB revija* 2 (49): 33–37.
- 8) - - - , Mitja Perko in Lidija A. Vučkovič. 2014. *Trg dela in socialna država*. Poročilo o razvoju 2014. 55–57. Dostopno prek: http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/pr/2014/POR_2014.pdf (10. julij 2014).
- 9) Ministrstvo za delo, družino socialne zadeve in enake možnosti. 2014. *Predlog zakona o občasnem in začasnem delu dijakov in študentov*. Dostopno prek:

- http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/predpisi_v_pripravi/article/4e70b3ea96dcb8a40f6cf9406e46dfcb/ (10. junij 2014).
- 10) Ministrstvo za javno upravo Republike Slovenije. 2007. Izvajanje 13. točke 6. člena ZJU: upoštevanje delovnih izkušenj. Dostopno prek: http://www.mpju.gov.si/fileadmin/mpju.gov.si/pageuploads/SOUS/mnenja/delovne_izkusnje_13.6.cl.ZJU.pdf (10. julij 2014).
 - 11) Moje delo. 2012. *Delovne izkušnje v študentskem obdobju so dragocene*. Dostopno prek: <http://www.mojedelo.com/novice/delovne-izkusnje-v-studentskem-obdobju-sodragocene2589> (21. julij 2014).
 - 12) Moje izkušnje. 2013. *Kaj so »Moje izkušnje«?* Dostopno prek: <http://moje-izkusnje.si/sl/moje-izkusnje> (5. julij 2014).
 - 13) Nefiks. 2014. *Kaj je Nefiks*. Dostopno prek: <http://nefiks.si/article?path=/predstavitev/o-nefiks> (05. julij 2014).
 - 14) *Pravilnik o pogojih za opravljanje agencij za zaposlovanje*. Ur. l. RS 139/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=77588> (10. junij 2014).
 - 15) Spruk Viljem. 2013. Mladi in trg dela v času gospodarske krize. *IB revija* 3–4 (57) : 5–13.
 - 16) Stojanov, Urška. 2013. *Delovne izkušnje iskalcev prve zaposlitve*. Magistrsko delo. Maribor: Fakulteta za organizacijske vede.
 - 17) Študentska organizacija Slovenije. 2007. *Raziskava Evrostudent SI 2007: ekonomski in socialni položaj ter mednarodna mobilnost študentov v Slovenij*. Dostopno prek: <http://www.studentska-org.si/dokumenti/EvrostudentSI2007.pdf> (16. avgust 2014).
 - 18) - - - 2010. Dokument o celoviti ureditvi študentskega dela. Dostopno prek: http://www.studentska-org.si/dokumenti/2010/s178_dokument_sos_koncna.pdf (10. julij 2014).
 - 19) - - - 2012. *Študentsko delo*. Dostopno prek: <http://www.studentska-org.si/studentsko-delo> (20. julij 2014).
 - 20) Šušteršič, Janez, Bojan Nastav in Tanja Kosi. 2010. *Ekonomski vidiki študentskega dela*. Univerza na Primorskem: Fakulteta za menedžment Koper.
 - 21) Trbanc, Martina in Dorotea Verša. 2001. Zaposlovanje mladih. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 338–343. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
 - 22) *Zakon o delovnem razmerju (ZDR–1)*. Ur. l. RS 21/2013. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=112301> (20. junij 2014).

- 23) *Zakon o dohodnini.* (ZDoh–2–UPB7) Ur. l. RS 117/2011. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=102394> (10. junij 2014).
- 24) *Zakon o javnem interesu v mladinskem sektorju* (ZJIMS). Ur. l. RS 42/2010 Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=97951> (10. avgust 2014).
- 25) *Zakon o javnih uslužbencih* (ZJU–UPB3). Ur. l. RS 63/2007. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=81343> (5. julij 2014).
- 26) *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju* (ZPIZ–2). Ur. l. RS 96/2012. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=110802> (8. julij 2014).
- 27) *Zakon o urejanju trga dela* (ZUTD). Ur. l. RS. 80/2010. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=100223> (20. junij 2014).
- 28) *Zakon o uravnoteženju javnih financ.* (ZUJF). Ur. l. RS. 40/2012. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=201240&stevilka=1700> (20. avgust 2014).
- 29) *Zakon o varstvu in zdravju pri delu* (ZVZD–1). Ur. l. RS 43/2011. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=103969> (20. junij 2014).
- 30) *Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju* (ZZVZZ–UPB3). Ur. l. RS. 72/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200672&stevilka=3075> (10. junij 2014).
- 31) *Zakon o zavarovanju in zaposlovanju za primer brezposelnosti.* (ZZZPB–UPB1). Ur. l. RS. 107/ 2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=75918> (10. avgust 2014).

PRILOGI

PRILOGA A: VPRAŠANJA IN KRATKI ODGOVORI INTERVJUJA

- 1) Študentje in dijaki med študijem pridobivajo neformalne delovne izkušnje, da bi si izboljšali možnosti za zaposlitev. Ali lahko ocenite, koliko so te izkušnje lahko koristne, ko imajo mladi razgovor za redno zaposlitev?**

Najprej bi podarila, da neformalne delovne izkušnje lahko pridobivamo na različne načine. Izmed neformalnih oblik zaposlitve najbolj poznamo študentsko delo, avtorsko delo, podjetniško delo ter delo v zadrugah in raznih zavodih. Z opravljanjem prostovoljnih del tudi pridobivamo izkušnje, vendar pri tem delu ima posameznik predvsem subjektivne razloge, saj gre za brezplačno pomoč drugim.

Vrednost neformalne delovne izkušnje je zmeraj odvisna od ocenjevalca oziroma tistega, ki to izkušnjo ovrednoti po svojih kriterijah. Pri tem je upoštevati, da ima ista delovna izkušnja lahko za različna delovna mesta drugačen pomen. Poudarjam pa, da je koristno pridobivati delovne izkušnje, ker vsega znanja ne moremo pridobiti zgolj v izobraževalnih institucijah. Tudi delodajalci znajo ceniti te izkušnje, pogosto pa je odločilen faktor ravno njena oblika in interpretacija in sicer takrat, ko ima kandidat razgovor za redno delo ali ob prijavi na prosto delovno mesto.

- 2) Kaj je torej pomembno, ko si nabiramo neformalne delovne izkušnje?**

Menim, da je najbolj pomemben karierni načrt. Torej, da posameznik ve kaj in kdaj bo delal ter zakaj. Pri izbiri dela je potrebno sprejemati optimalne odločitve ter pri vsakem na novo sprejetem delu vedeti, ali se boš iz tega dela res kaj naučil.

Skozi različna dela lahko pridobivamo določene kompetence in pridobivamo spretnosti. Vendar vztrajanje v delih samo zaradi finančnih razlogov, katerih delovne naloge že obvladamo, pa ni dobro za delovni potencial in razvoj drugih kompetenc.

Po mojem mnenju je boljše izbirati dela, ki pripomorejo k povečanju možnosti za potencialno zaposlitev, kot pa izbira del, ki so dobro plačana. Pri selekciji del je potrebno pokazati svoj odnos, motivacijo in žar do dela, kajti ravno te lastnosti so dandanes med bolj iskanimi kompetencami pri delodajalcih.

3) V Sloveniji je razvitih že kar nekaj orodij za beleženje neformalnih delovnih izkušenj in znanj. Zanima, ali hkrati ko zabeležimo svoje izkušnje in znanje v Nefiksu, dosežemo tudi priznavanje teh pri delodajalcih? Ali jih delodajalci upoštevajo na razgovorih za zaposlitev?

Beleženje znanja in delovnih izkušenj pripomore k boljšemu pregledu vseh kompetenc, z vsakim vpisom pa ima uporabnik Nefiksa možnost poslati vse svoje kompetence v potrditev predhodnemu delodajalcu. Na ta način se doseže potrditev in verodostojnost pridobljenih kompetenc. Vsak delodajalec ima možnost preverjanja vseh kompetenc kandidata, saj so navedeni vsi kontaktni podatki. Torej, beleženje v Nefiksu omogoča tudi določeno stopnjo priznavanja. Kakor je bilo že omenjeno, na koncu je vrednost zabeleženih izkušenj in zabeleženega znanja zmeraj odvisno od ocenjevalca, se pravi za potrebe česa se to priznava.

4) Študentje pridobivamo delovne izkušnje s študentskim delom. Ali imamo večje možnosti pri razpisu za prosto delovno mesto, če te uveljavljamo ob prijavi na razpisano delovno mesto?

Menim, da delovne izkušnje s študentskim delom delodajalci upoštevajo in naloga mladih je, da jih predstavijo in uveljavijo na pravi način. Vse zbrane delovne izkušnje je potrebno ustrezno utemeljiti, kajti z izborom teh sporočamo delodajalcu o naši motiviranosti za delo in učenje.

Raziskava iz študentskega dela je pokazala, da je prehodnost mladih iz dolgotrajnega študentskega dela v zaposlitev 50%, se pravi delodajalci delovne izkušnje s študentskim delom upoštevajo. Večji problem delovnih izkušenj s študentskim delom je upoštevanje teh pri napredovanju, saj pri tem šteje le delovna doba in ne leta delovnih izkušenj.

5) Izpis delovnih izkušenj s študentskim delom lahko dobimo na Nefiksu in na e-Študentskem servisu (»Moje izkušnje«). Ali sta oba izpisa verodostojna dokumenta za delodajalce?

Da, oba izpisa sta verodostojna. Tako z beleženjem kompetenc v Nefiksu in z delovnimi izkušnjami na e-Študentskem servisu, obstaja možnost preverjanja verodostojnosti podatkov. Vedno več delodajalcev v oglasih zahteva potrdilo »Moje izkušnje«, saj si s to zahtevo olajšajo postopek selekcije kandidatov.

6) Torej, delovne izkušnje s študentskim delom se beležijo, priznavajo in s potrdilom »Moje izkušnje« postanejo tudi verodostojne. Ali z beleženjem dosežemo izenačenje med formalnimi delovnimi izkušnjami in študentskimi delovnimi izkušnjami? Primer, imamo dva kandidata z enako dobo delovnih izkušenj, ampak ene so bile pridobljene na neformalni način, druge pa na formalni način.

Mlada oseba ima pri delodajalcih več prednosti pred ostalimi kandidati, je dosti bolj odprtega duha, bolj dovzetna za spremembe, lažje jo je vključiti v kulturo podjetja, itd. Po drugi strani pa je ravno zaradi pomanjkanja delovnih izkušenj težje zaposljiva. Po večini so delodajalci mnenja, da so mladi s fakultativno izobrazbo dosti neuporabni.

Pridobivanje delovnih izkušenj s študentskim delom je koristno v primeru, da se v poklicih zahteva več mehkih veščin. Med mehke veščine uvrščamo komunikativnost, delovne navade, odgovornost itd. Torej, nekatere poklice se lahko naučimo tudi na neformalen način. Spet drugi poklici pa morajo ostati regulirani, tak primer je na primer poklic zdravnika. Torej, formalne in neformalne delovne izkušnje se lahko izenačijo, če se kandidat prijavi na razpis kjer so bolj pomembne osebnostne ali splošne kompetence. Menim, da večletne študentske delovne izkušnje škodijo pri napredovanju v redni službi, saj se v tem primeru bolj upošteva delovna doba ne pa izkušnje. Mladim dandanes manjka vizije kaj bi radi počeli ter ne vedo kako si zgraditi uspešno kariero. Posledično ne napredujejo v službi, izgubljajo delovni potencial, itd.

7) Kaj vpliva na zmanjšan pomen beleženja pri delodajalcih, mladih?

Dejstvo je, da trenutna gospodarska kriza vpliva na zaposlovanje. V času gospodarske rasti se bo povečalo število prostih delovnih mest in takrat bo pomen beleženja večji kot je sedaj.

Mladi morajo biti pri beleženju pozorni, da prikažejo kvaliteto prikazanih izkušenj in da na pravi način te izkušnje prevedejo v »jezik« delodajalcev. Delodajalci, kljub veliki brezposelnosti težko najdejo ustrezen kader, saj težko ovrednotijo izkušnje in znanja iskalcev zaposlitve. Mladi se morajo potruditi pri navedbi izkušenj, saj so te lahko vstopnica za zaposlitev.

Kar se tiče samega beleženja, je največ težav še vedno priznavanje neformalno pridobljenih znanj in izkušenj v formalnih institucijah, saj so zaradi lastne avtonomije zelo zaprti za sodelovanje. Pri delodajalcih je slika malo drugačna, saj delodajalci velikih podjetij znajo uporabljati beleženje, medtem ko majhni delodajalci delajo po lastnih zakonitostih. To pa ne

vemo ali bomo lahko kdaj zregulirali. Jaz osebno sem proti večji regulaciji področja, ker zmanjka pluralnosti. V Sloveniji smo zelo formalistično naravnani in zmeraj se zahteva neko določeno potrdilo o doseženem znanju in izkušnjah.

8) Obstaja rek »Vsako delo šteje«. Zanima me, ali je ta trditev za vas resnična, se vse delovne izkušnje s študentskim delom ceni ter vplivajo na prihodnjo zaposlitev mladih?

Ali bo neka izkušnja cenjena pri delodajalcu, je odvisno od več dejavnikov. Menim, da pri tem igra veliko vlogo kadrovska politika podjetja, saj če delodajalec zna artikulirati, kakšen profil delavca potrebuje, bo znal ločiti primerne delovne izkušnje kandidata od manj primernih. V nekaterih primerih delodajalci iščejo tudi delavce brez delovnih izkušenj, z namenom lažjega oblikovanja njegovih veščin in zaradi lažje absorpcije v delovno okolje torej lažje prevzemanje kulture podjetja. Ne smemo pa tudi zanemariti vidik socialne mreže, spoznavanja delovnega procesa in prenosa znanja. Posameznik se mora razvijati v izobraževalnih institucijah in na neformalne načine, torej postati mora strokovnjak na določenem področju. Za vstop na trg dela je zapis kompetenc pomemben, ker je prvi vtis o kandidatu oziroma njegovih sposobnostih in delodajalec se na podlagi tega lahko odloči ali so zapisane delovne izkušnje primerne za opravljanje dela na razpisanem delovnem mestu.

Dokler je premalo prostih delovnih mest je priznavanje delovnih izkušenj s študentskim delom še vedno problematično.

9) Kako lahko dosežemo večjo vrednost neformalne delovne izkušnje?

Predvsem z utemeljitvijo vrednosti neformalne delovne izkušnje, z zbiranjem priporočil predhodnih delodajalcev ter z beleženjem. Nefiks omogoča več kot samo beležnje, saj ko pošljemo delodajalcu naše pridobljene kompetence, mora o nas razmisliti ter potrditi ali smo vse zapisane kompetence res pridobili.

Drugi vidik beleženja je »učenje učenja«. Vsak posameznik mora znati artikulirati svoje delovne izkušnje in ob tem razmisliti, katere veščine je ob delu dejansko pridobil.

10) Na kakšen način so se oblikovale kompetence, ki so na izbiro pri »Mojih izkušnjah«?

Kompetence, ki so na voljo v »Mojih izkušnjah« so se oblikovale na podlagi standardne kvalifikacije del, ki so navedene na študentskih napotnicah. Za vsako delo se je oblikovalo 10

ali več najbolj očitnih kompetenc, ki so temu delo skupne. Ob zapisu dela se torej izpišejo tiste kompetence, ki so največji skupni imenovalec vseh kompetenc za to zapisano delo. Pri oblikovanju kompetenc so bili vključeni kadrovniki, andragogi, informatiki ter strokovnjaki iz specifičnih področij.

PRILOGA B: ANKETA ZA DELODAJALCE

Pozdravljeni. Sem študentka FDV-ja, program sociologija-kadrovski menedžment in v letošnjem šolskem letu pišem diplomu z naslovom »Delovne izkušnje, pridobljene s študentskim delom na trgu dela v Sloveniji«.

Vljudno vas naprošam, da odgovorite na spodnja vprašanja glede upoštevanja delovnih izkušenj s študentskim delom, v zadnjem razpisu za prosto delovno mesto v vašem podjetju (razpis naj ne bo starejši od 30 dni).

Anketa je povsem anonimna, za odgovore se vam že vnaprej zahvaljujem.

Pred reševanjem ankete vas še enkrat naprošam, da izberete zadnji razpis za prosto delovno mesto, ki ste ga v zadnjih 30 dneh odprli za kandidate ter zapišite vaše odločitve glede upoštevanja/ne-upoštevanja delovnih izkušenj s študentskim delom pri kandidatih.

- 1) Ali ste v vašem podjetju v zadnjih 30 dneh razpisali prosto delovno mesto?
 - a) DA
 - b) NE

Če ste odgovorili na vprašanje št.1 pritrdilno, prosim nadaljujte z reševanjem ankete, drugače se vam zahvaljujem za sodelovanje.

- 2) Katera stopnja izobrazbe je/bila zahtevana za zasedbo prostega delovnega mesta?
 - a) Višješolska, višja strokovna
 - b) Visokošolska (1. stopnja), visokošolska strokovna
 - c) Visokošolska 2. stopnje, visokošolska univerzitetna
 - d) Magisterij znanosti
 - e) Doktorat znanosti
 - f) Drugo :

- 3) Koliko let delovnih izkušenj ste zahtevali/zahtevate v razpisu za prosto delovno mesto?
- a) 0
 - b) do enega leta
 - c) od 1 leta do 3 let
 - d) od 3 let do 5 let
 - e) več kot 5 let

Če ste v vprašanju št. 3 odgovorili z »0« prosim zaključite z reševanjem ankete.

- 4) Ali ste v postopku selekcije prijav upoštevali tudi delovne izkušnje s študentskim delom?/Ali v postopku selekcije upošteвате delovne izkušnje s študentskim delom ?
- a) DA, če (so) ustrezajo pogojem za razpisano delovno mesto.
 - b) NE , ker niso formalno priznane, po večini so neustrezne.

Prosim pojasnite:

Delovne izkušnje s študentskim delom pri kandidatih ne upoštevamo, ker:

- 5) Ali bi delovne izkušnje s študentskim delom bolj upoštevali, če bi kandidati predložili ustrezna dokazila, reference ob prijavi na prosto delovno mesto?
- a) DA
 - b) NE
 - c) Upoštevali smo jih brez zahteve po dokazilih.

- 6) Katera dokazila so za vas najbolj verodostojna za dokazovanje ustreznosti delovnih izkušenj s študentskim delom ?
- a) »Moje izkušnje«(Moje izkušnje je dokument iz e-Študentskega servisa, v katerem so zapisane vse delovne izkušnje študenta in dijaka, pridobljene kompetence, ter časovno obdobje)
 - b) izpis kompetenc iz Nefiksa (zabeleženi so podatki o delodajalcu, delu študenta, časovnem obdobju ter ob delu pridobljene kompetence)
 - c) fotokopija študentske napotnice
 - d) priporočilna pisma delodajalcev
 - e) nobeno dokazilo nam ne ustreza
- 7) Ali ste upoštevali prijave študentov, ki delajo v vašem podjetju/Ali upoštevate prijave študentov v vašem podjetju?
- a) DA
 - b) NE
 - c) V našem podjetju dela ne opravljajo študentje preko študentskih napotnic.

Prosim pojasnite.

Prijave študentov ali dijakov, ki delajo v našem podjetju za to razpisano prosto delovno mesto nismo upoštevali, ker:

- 8) Ali ste v letošnjem letu zaposlili študenta samo na podlagi delovnih izkušenj s študentskim delom (brez formalnih delovnih izkušenj)?
- a) Ne, takega primera nismo imeli.
 - b) Da, smo ga zaposlil/ ga bomo zaposlili.

Najlepša hvala vam za sodelovanje!