

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Janža Štifter

Študentsko delo – prednost ali slabost?

Diplomsko delo

Ljubljana, 2010

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Janža Štifter

Mentor:izr. prof. dr. Anton Kramberger

Študentsko delo – prednost ali slabost?

Diplomsko delo

Ljubljana, 2010

Študentsko delo – prednost ali slabost?

Študentsko delo je ena izmed najbolj razširjenih oblik zaposlovanja mladih. Skoraj vsak je vsaj enkrat v času svojega študija opravljal delo preko študentskega servisa. Tovrstno delo ima tako kot vsaka stvar, svoje prednosti in slabosti, gledano tako iz strani delodajalca, kot tudi delojemalca – študenta, oziroma dijaka. Še večjo revolucijo na področju študentskega dela pa je sprožil novonastali predlog o malem delu. Kot napoveduje trend, lahko opazimo, da se tako nekoč stranska oblika delovne aktivnosti, malo delo (skupaj s študentskim delom, tudi v Sloveniji), po obsegu že grozeče približuje glavnemu trgu dela in njegovi nekoč tipični zaposlitvi, standardni zaposlitvi. Standardni v smislu dohodka v obliki plače, zavarovanja in raznih bonitet. Diplomatska naloga tako preučuje prednosti in slabosti tako študentskega dela, kot novo predlaganega malega dela, iz obeh zornih kotov – vidika študenta in vidika delodajalca. Opravljena je tudi primerjava obeh načinov zaposlovanja mladih. Mnenja so bila, so in vedno bodo deljena. Kaj nam bo prineslo malo delo v praksi, pa bomo lahko ugotovili, oziroma občutili v letih, ki prihajajo, kajti vsaka reforma potrebuje nekaj časa, da se zasidra, in da se posledice oziroma rezultati pokažejo v pravi luči.

Ključne besede: študentsko delo, malo delo, prednosti in slabosti, študent, delodajalec

Student work – advantage or disadvantage?

Student work is among the most spreaded forms of employing young people. Almost all of students was at least once employed thr student service organization. This form of working has, like all contracts, his own benefits and lacks. No matter from which point of wiew: employer and student in role of employee. Even bigger revolution on the field of student work, has launched newly formed proposal of little work. As we can see trend predicts that once such a secondary form of working activity, little work (including student work in Slovenia), already threatened by volume approximates the principal labor market and it's once typical employment, standard employment contract. Standard in terms of income in the form of wages, insurance and various bonuses. Graduating study is researching advantages and disadvantages of student work from both point of wiew. Part of it is also comparation between student work and little work. Opinions about this was, are and always be diferent. What will bring little work in practise, will be shown in future years.

Key words: student work, little work, benefits and lacks, student, employe

KAZALO VSEBINE

1 UVOD	7
2 ŠTUDENTSKO DELO	9
2.1 ZAKONODAJA NA PODROČJU ŠTUDENTSKEGA DELA.....	12
2.2 PREDNOSTI IN SLABOSTI ŠTUDENTSKEGA DELA Z VIDIKA ŠTUDENTA ..	14
2.3 PREDNOSTI IN SLABOSTI ŠTUDENTSKEGA DELA Z VIDIKA DELODAJALCA.....	15
2.4 OMEJITVE IN OBVEZNOSTI ZA AGENCIJE, KI POSREDUJEJO ŠTUDENTSKO IN DIJAŠKO DELO	18
2.5 OMEJITVE IN OBVEZNOSTI ZA DELODAJALCE.....	19
2.6 VLOGA DRŽAVE	20
4 MALO DELO	21
4.1 PREDLOG ZAKONA O MALEM DELU	21
4.2 DOPOLNJEN PREDLOG ZAKONA O MALEM DELU.....	25
5 SKLEP	27
6 LITERATURA	30

KAZALO TABEL

Tabela 2.1: Podjetja, ki se odločajo za zaposlovanje študentov preko študentskih servisov.....	11
Tabela 4.1: 10 % dajatev organizacij iz malega dela.....	23
Tabela 4.2: 4 % dajatev organizacij iz malega dela.....	24
Tabela 4.3: Omejitve malega dela v urah glede na število zaposlenih v podjetju.....	25

SEZNAM UPORABLJENIH KRAJŠAV IN KRATIC

AUD (Allocation Unique Dégressive): sistem, uveden v začetku 90. let v Franciji, za nadomeščanje prejšnjih načinov izplačevanja denarnega nadomestila.

DDV (Davek na dodano vrednost)

MDDSZ (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve)

RMI (Revenu Minimum d'Insertion): sistem, ki zagotavlja minimalni dohodek vsem brezposelnim, uveden konec 80. let, v Franciji.

RS (Republika Slovenija)

UPB (Uradno prečiščeno besedilo)

ZDR (Zakon o delovnih razmerjih)

ZPDZC (Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno)

ZVZD (Zakon o varnosti in zdravju pri delu)

ZZZPB (Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti)

1 UVOD

Za temo diplomskega dela sem se odločila, ker je precej aktualna in ker smo v zadnjih mesecih skoraj vsakodnevno bombardirani s strani medijev in javnosti glede spremembe študentskega dela v malo delo, ki bi le-to nadomestilo. Tudi sama že ves študij opravljam delo preko študentskega servisa in me zanima, kakšne so dejansko prednosti in slabosti trenutne ureditve študentskega dela v Sloveniji, oziroma kaj nam bo prineslo malo delo na drugi strani. Preučila sem prednosti in slabosti, tako s strani študenta oziroma dijaka, kot tudi podjetja. Res je, da za odvijanje celotne zgodbe na trgu dela niso zaslužni le delodajalci in delojemalci, temveč tudi sama država, ki regulira nevidne upravljalke niti in sindikati s svojimi zahtevami. V nalogi sem se osredotočila predvsem na prve, torej delodajalce na eni strani in delojemalce na drugi strani.

Študentsko delo je danes ena najbolj razširjenih oblik dela, ki se je poslužujejo tako mladi (študentje in/ali dijaki), kot podjetja. Tako podjetja, kot tudi študentje imajo obojestransko korist, obstajajo pa seveda tudi negativne plati tovrstne oblike dela. Slovenski trg delovne sile se sooča s problemom pomanjkanja fleksibilnosti in ravno v tej točki študentsko delo pride do izraza, kajti za delodajalca predstavljajo študentje cenejšo in bolj fleksibilno delovno silo, mladi pa poleg dodatnega zaslužka z delom preko študentskega servisa naberejo tudi ogromno izkušenj. Prosta dela lahko najdejo na vsakem študentskem servisu, kamor se je potrebno včlaniti, da lahko nato delajo preko študentske napotnice.

Za nekatere študentsko delo predstavlja nelojalno konkurenco drugi, delovno aktivni, populaciji na trgu dela, saj naj bi na ta račun bila ponudba rednih zaposlitev bistveno manjša in brezposelnost večja. Prav iz tega razloga smo že vrsto let priča polemikam o študentskem delu, njegovi spremembi ali celo ukinitvi. In ravno to se je zgodilo letos z novim zakonskim predlogom o malem delu. V četrtem poglavju se tako osredotočam na malo delo in predlog Zakona o malem delu.

Cilj diplomske naloge je preučiti slabosti in prednosti študentskega dela in malega dela v Sloveniji, tako s strani študenta kot tudi delodajalca, ter podrobneje preučiti samo dogajanje in njegove posledice na omenjeno tematiko. Tako se moje raziskovalno vprašanje glasi:

RAZISKOVALNO VPRAŠANJE:

»Ali bo sprejetje Zakona o malem delu izboljšalo ali poslabšalo položaj študentov na trgu delovne sile?«

Diplomska naloga temelji na metodi analize sekundarnih virov. Tako se v prvem delu osredotočam predvsem na študentsko delo, z njim povezano zakonodajo ter akterje, v drugem delu pa s pomočjo podatkov poskušam preučiti malo delo, novonastali predlog Zakona o malem delu in novosti, ki bi jih le-to prineslo. V zadnjem delu na podlagi ugotovitev podajam odgovor na raziskovalno vprašanje in sklepno misel.

2 ŠTUDENSKO DELO

Delo je v času potekajoča dejavnost za proizvodnjo dobrin in storitev, z namenom posrednega ali neposrednega zadovoljevanja potreb (pridelovanje hrane, izdelovanje obleke, avtomobilov, gradnja stanovanj in hiš, zdravljenje drugih ljudi, prevažanje drugih, poučevanje...) (Berle 1996, 220). Zlasti, ko gre za delo za drugega, lahko govorimo, da je delo predvsem družbeni pogoj.

V tej točki velja omeniti avtorja Paliera in Thelen, ki v svojem članku opisujeta spremembe do katerih je v preteklih desetletjih prišlo na področju industrijskih odnosov, trga dela in državne politike blaginje. Pri tem sta se osredotočila predvsem na Francijo in Nemčijo.

V besedilu Paliera in Thelen (2010) se velikokrat pojavijo 70. in 80. leta, razlog pa tiči predvsem v tem, da se je v tistem času pojavila naftna kriza, ki je zelo očitno premaknila kamen iz katerega se je do danes razvil in vsul pravi plaz sprememb. S krizo so namreč podjetja začela minimizirati stroške in tako zmanjševati število svojih zaposlenih tako, da so obdržala le najpomembnejši kader, ki ga danes imenujemo »jedro«, vse odvečne zaposlene, katerih delo je bilo nizko produktivno in ne tako pomembno, pa so odpustili. Delo je s tem postalo intenzivnejše in produktivnejše, stroški pa manjši. V tistem času je bil zelo močan predvsem proizvodni sektor, ki pa se je z leti krčil na račun krepitve storitvenih dejavnosti. Le-te so postale zelo pomembne predvsem za velike organizacije, ki so jih vedno bolj najemale za svoje manj pomembne dejavnosti – t.i. outsourcing. Z »manj pomembnimi dejavnosti« avtorja mislita predvsem na čiščenje, vzdrževanje, kuhanje in tako dalje, torej dela primerna za nizko usposobljene delavce z nizko plačo. Dejstvo je, da so v takšnih »najetih« podjetjih delali predvsem nižje izobraženi ljudje, hkrati pa so se s tem začele množično pojavljati t.i. atipične pogodbe o zaposlitvi. To omenjam predvsem zato, ker bi omenjena dejstva lahko obravnavali kot nekakšne začetke nestandardnih oblik dela, posledično tudi malega dela kot ene izmed oblik tovrstne zaposlitve. Tako se že zelo kmalu začne delitev na jedro, torej zaposlene s pogodbami za nedoločen čas in periferijo, torej ljudi z atipičnimi pogodbami, katerih zaposlitev je zelo negotova in zato pogosto pristanejo na trgu dela. Nekakšna vez med obema skrajnostma bi morali biti sindikati, a se je tudi njihova vloga z leti spremenila. V preteklosti, ko so dominirala velika proizvodna podjetja, so le-ti imeli veliko moč, danes, ko je gospodarstvo večinoma razdrobljeno na majhna in srednja podjetja,

z naraščajočim odstotkom storitvenih dejavnosti, pa temu ni več tako. Vsaka dejavnost ima svoje specifične lastnosti in ne le to; vsako podjetje ima drugačno poslanstvo in vizijo. Iz tega razloga so sindikati (kjer so se sploh ohranili – velika in javna podjetja) aktivni predvsem na nivoju podjetja, vsake toliko časa tudi na nivoju panoge. A se je z razvojem dualizma izkazalo, da tudi tam kjer imajo moč, skrbijo predvsem za koristi jedra in raje žrtvujejo pravice periferije, da le jedro ne izgubi ničesar, ampak še naprej uživa mnogovrstno zaščito (Palier in Thelen 2010).

V Franciji so konec 80. let uvedli sistem RMI (Revenu Minimum d'Insertion). Gre za sistem, ki zagotavlja minimalni dohodek vsem brezposelnim, ki pa si morajo v zameno iskati službo, se izobraževati itd. V začetku 90. let so z reformo vpeljali še AUD (Allocation Unique Dégressive) sistem, ki je nadomestil vse prejšnje načine izplačevanja denarnega nadomestila (unemployment insurance benefits) in je predvideval omejen čas izplačevanja vedno nižjega zneska za brezposelne. V Nemčiji je Hartz IV vpeljal dve zelo pomembni spremembi in sicer je združil denarno pomoč (unemployment assistance) in socialno pomoč (social assistance) v t.i. »unemployment benefit II«, nadomestilo za brezposelnost. Le-to so ljudje začeli prejemati, ko so izčrpali denarno nadomestilo katerega trajanje je Hartz prav tako omejil. Z vsemi temi reformami se je periferija začela močno razlikovati od jedra in prav zato avtorja pravita, da je s tem dualizem postal uzakonjen (Palier in Thelen 2010).

Samo študentsko delo naj bi se začelo leta 1959, ko so študentje, da bi zaslužili neko vsoto denarja, s katerim bi si lahko kaj privoščili oziroma si plačali interesne dejavnosti, razvažali mleko po domovih. Seveda se je takratno študentsko delo razlikovalo od tega danes, tako po obsegu kot tudi obliki in načinu opravljanja tovrstnega začasnega ali občasnega dela (Januš 2003, 58). Včasih je ta vrsta dela predstavljala le vir zaslužka, danes pa predstavlja tudi socialni in poklicni pomen za življenje študentov (Jeraj 2005, 5).

Po mnenju Trbančeve (Trbanc 2005, 172) je študentsko delo fleksibilna oblika dela in je značilna za mlade, ki so še vedno vključeni v proces izobraževanja, pa si kljub temu želijo vključiti na trg dela, bodisi iz finančnih razlogov, bodisi zaradi pridobivanja delovnih izkušenj. Ob podaljšanju izobraževanja je predvsem študentsko delo v zadnjih desetletjih v nekaterih evropskih državah, vključno s Slovenijo, v takem razmahu, da raziskovalci o njem že govorijo kot o posebnem segmentu delovne sile, po katerem je med delodajalci precejšnje

povpraševanje, saj je izrazito fleksibilen in relativno poceni, v primerjavi z drugimi oblikami zaposlovanja.

Tabela 2.1: Podjetja, ki se odločajo za zaposlovanje študentov preko študentskih servisov

Število podjetij	Zaposlovanje študentov	
	Da	Ne
116	94	22
100%	81%	19%

Vir: Florjančič (2005, 8).

Za zaposlitev študentov preko študentskega servisa odloča kar 81 odstotkov vseh anketiranih podjetij (glej tabelo 2.1). Kot razloge navajajo različne dejavnike, in sicer so najbolj razširjeni nižji stroški delovne sile, pokrivanje nenadnih potreb po delovni sili in nadomeščanje začasno odsotnih delavcev (Florjančič 2005, 8). Več o razlogih najemanja študentske delovne sile, sledi v naslednjem poglavju.

Mlade danes smatrajo kot precej občutljivo kategorijo v družbi, na katero se v veliki meri nanašajo negotovost, različna trenja in tudi posledice socialnega razslojevanja družbe v tranziciji. Je pa res, da tudi danes veljajo za nosilce novosti, novih načinov razmišljanja, novih idej in so v večji meri bolj kot drugi sposobni prilagajanja spremembam in tudi samega dožemanja le-teh (Januš 2003, 58). Mogoče je ravno to razlog, zakaj je študentsko delo danes tako razširjeno.

Študentje na ljubljanski univerzi končajo študij v povprečju v 6,6 leta, kar je leto in pol več od predvidene dolžine študija. Resda je predvideno trajanje nekaterih študijev tudi šest let (na primer medicina), vendar se za večino programov, predvideva zgolj pet let, tako da študentje v povprečju diplomirajo celo leto in pol po predvidenem roku. »Na ljubljanski ekonomski fakulteti je bila v letu 2003 povprečna doba trajanja študija celo nekoliko več, 6,7 let, pri čemer v predvidenih petih letih študij dokonča skromnih 22 odstotkov, v šestih letih pa 30 odstotkov vseh diplomantov« (Polanec 2004). Skrajšanje dolžine študija je bila tudi enem izmed temeljnih idej prenove študijskih programov po bolonji, a v Sloveniji se to žal ni zgodilo. Študentje imajo na voljo veliko možnosti za ponavljanje letnikov in še absolventski staž. Res je, da predlogi zakonskih sprememb o absolventskem stažu že nastajajo, a bo na sam zakon in njegovo vsebino treba še počakati. Razlogov za tako dolg študij je seveda

veliko in se verjetno razlikujejo od posameznika do posameznika. Nedvomno pa je mogoče potegniti skupne niti in najti glavne razloge, ki izvirajo predvsem iz tako imenovanega fiktivnega vpisa in socialnih ugodnosti, ki jih študentje uživajo ob pridobljenem statusu. Naj omenim le nekatere - možnost dela preko študentskega servisa, odsotnost šolnin, možnost nakupa bonov za prehrano, podaljševanje roka za prejemanje štipendije, možnost bivanja v študentskih domovih, strah pred iskanjem prve redne zaposlitve, veliko pa je tudi takšnih primerov, ko si študentje namenoma vzamejo kakšno leto "odmora" preden se podajo na trg delovne sile kot diplomanti, oziroma iskalci redne zaposlitve.

2.1 ZAKONODAJA NA PODROČJU ŠTUDENTSKEGA DELA

Področje študentskega dela je opredeljeno v naslednjih zakonih in podzakonskih aktih:

1. Zakon o delovnih razmerjih;
2. Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti;
3. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju;
4. Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju;
5. Zakon o dohodnini;
6. Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje.

Določba, ki ureja začasna in občasna dela dijakov in študentov v Zakonu o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002 s sprem., v nadaljevanju: ZDR), je 216. člen ZDR. V skladu z 216. členom ZDR lahko opravljajo dijaki, ki so že dopolnili 15 let starosti, in študentje, začasno ali občasno delo na podlagi napotnice pooblaščne organizacije, ki opravlja dejavnost posredovanja dela dijakom in študentom, v skladu s predpisi s področja zaposlovanja. V drugem odstavku istega člena pa je določeno, da lahko dijak ali študent kot začasno ali občasno delo v skladu s prej navedenim opravlja tudi delo na delovnem mestu pri posameznem delodajalcu, vendar najdalj 90 dni brez prekinitve v posameznem koledarskem letu. Dijaki in študentje lahko tako na podlagi navedenega člena brez pogodbe o zaposlitvi kot začasno ali občasno delo, na podlagi napotnice, opravljajo delo, ki sicer sodi tudi v organiziran delovni proces delodajalca.

Študentje in dijaki, ki opravljajo delo preko študentskega servisa so zavarovani z dvema vrstama obveznih zavarovanj, in sicer (E študentski servis 2010):

1. Zavarovanjem za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni (na podlagi 6. točke 17. člena in 2. alineje 2. točke 49. člena Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju). Trenutni znesek prispevka, ki ga plača delodajalec, znaša 4,34 evra mesečno.
2. Zavarovanjem za primer smrti in invalidnosti kot posledica poškodbe pri delu in poklicne bolezni (na podlagi 225. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju). Prispevek, ki ga plačuje študentski servis, trenutno znaša 9,09 evra letno.

V Zakonu o dohodnini (ZDoh-2, Ur. l. RS, št. 117/2006) je podana davčna ureditev študentskega dela, in sicer na sledeč način:

1. Če posamezen znesek na napotnici znaša enako ali manj kot 400 evrov, akontacije dohodnine ni.
2. Če je znesek na posamezni napotnici višji od 400 evrov, znaša akontacija dohodnine 25 odstotkov.
3. Za nerezidente in starejše od 26 let, pa se akontacija dohodnine v višini 25 odstotkov obračunam, ne glede na višino zneska na napotnici.

Kljub temu, da je študentska zakonodaja urejena v mnogo zakonih in podzakonskih aktih, pa se še vedno na trgu pojavlja delo na črno. Kot je zapisano v Zakonu o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (ZPDZC-UPB1, Ur. l. RS, št. 12/2007) se za delo na črno med drugim šteje, če delodajalec omogoči delo dijaka ali študenta brez ustrezne napotnice pooblaščen organizacije za posredovanje dela, ali če omogoči, da to napotnico uporabi za delo druga oseba. Upam si trditi, da je delo na tuje napotnice precej razširjena praksa, ker ni nobenega konkretnega nadzora in inšpekcije. Zlorabljanje napotnic je mogoče odkriti le, če nekoga, ki dela na tujo napotnico zalotijo na delovnem mestu. Iz izkušenj lahko povem, da v vseh letih od kar delam preko napotnice (lastne seveda), niti enkrat še nisem bila deležna obiska uradne osebe iz inšpektorata, oziroma koga drugega pristojnega, ki bi identificiral študente v delovnih organizacijah. Gre namreč za večstransko korist in zato je interes, da bi se takšno kaznivo početje zmanjšalo, minimalen. Za delodajalca je namreč najem delovne sile preko študentskega servisa najcenejša oblika zaposlitve, študent oz. dijak, ki napotnico posodi, dobi provizijo, za študentske servise pa to pomeni večji promet. In prav z uvedbo malega dela, ki ga bom opisala v naslednjem poglavju, se želi zmanjšati obseg dela in zaposlovanja na črno, saj se bo tako ponudila možnost legalnega opravljanja plačanega dela, ki ima lahko tudi

elemente delovnega razmerja, pod ugodnejšimi pogoji za delodajalca (še vedno manjši stroški dela, kot pri delovnem razmerju, manj administrativnih postopkov, hitro reagiranje na potrebe po delu).

2.2 PREDNOSTI IN SLABOSTI ŠTUDENTSKEGA DELA Z VIDIKA ŠTUDENTA

Pomenov študentskega dela za dijake in študente je več. Večini to delo predstavlja izboljšanje socialnega položaja oziroma materialnih možnosti, možnost pridobivanja delovnih izkušenj, ki jih bodo naredile za bolj konkurenčne pri kasnejšem iskanju zaposlitve, in tudi upanje, da bodo v podjetju, kjer opravljajo študentsko delo, nekoč tudi sami redno zaposleni. Prav tako sta izrednega pomena za študente tudi »možnost za seznanitev s svetom dela« in pa študentsko delo kot »nadomestitev strokovne prakse«, kjer imajo možnost prenesti svoje teoretično znanje v prakso, česar na fakultetah na žalost pogosto primanjkuje (Jeraj 2005, 24-25).

Z vidika študentske delovne sile lahko naštejemo kar nekaj prednosti v zvezi z opravljanjem dela preko študentskega servisa (Antić 2006, 47):

- Finančni dejavnik - finančni dejavnik je najpomembnejši, kajti nekateri si brez dodatnega zaslužka študija sploh ne bi mogli privoščiti, drugi pa na ta način razbremenjujejo starše.
- Nabiranje neformalnih izkušenj - pomembno je dejstvo, da si študentje z delom preko študentskega servisa nabirajo neformalne izkušnje še pred vstopom na trg delovne sile, to pa lahko pripomore k boljši zaposljivosti ob zaključku študija.
- Povezovanje teorije s prakso - študentsko delo lahko pripomore tudi k celotnejšemu načinu izobraževanja, kajti, če nekomu uspe dobiti delo, za katerega se izobražuje, je to odličen način povezovanja teorije s prakso, kar je pravzaprav pomanjkljivost izobraževalnega sistema, ki tega ne omogoča.
- Možnost kasnejše zaposlitve - študentje imajo možnost v neki organizaciji izkazati se kot dobri delavci, še preden vstopijo na trg delovne sile, in to lahko pomeni tudi boljšo možnost za kasnejšo zaposlitev v isti organizaciji.
- Študentom in dijakom se ne zaračuna akontacija dohodnine od dohodka če njihov dohodek ne presega 400 evrov (Publikum 2006, online).

Študentsko delo torej omogoča študentom, da izboljšajo svoj socialni status, poleg tega pa se seznanijo z nekaterimi deli, še pred vstopom na trg delovne sile, kar jim lahko kasneje koristi.

Študentsko delo pa lahko študentom prinaša tudi nekatere slabosti. Te so (Antić 2006, 47):

- Delo brez varnosti - delo preko študentskega servisa študentom omogoča nek stalni prihodek, toda ne smemo pozabiti, da študent nima z delodajalcem sklenjene nikakršne pogodbe, zato lahko kadarkoli ostane brez dela.
- Manj časa za študij - z opravljanjem dela preko študentskega dela imajo študentje bistveno manj časa za študij, kar se lahko pozna tudi na uspehu.
- Študenti pogosto opravljajo takšno delo, ki ni v skladu s tem za kar se učijo oziroma kar študirajo.
- Izkušnje formalno niso priznane - študentje si z delom preko študentskega servisa pridobivajo dobre delovne izkušnje, še posebej, če dobijo delo na področju za katerega se izobražujejo. Toda slabost je v tem, da te izkušnje formalno niso priznane in niso vidne v delovni knjižici, prav tako študentu ne teče delovna doba.
- Izkušnje manj zanimive delodajalcem – če je bilo v prejšnjem odstavku omenjeno, da si študentje z delom preko študentskega servisa lahko pridobijo dobre delovne izkušnje pa se na drugi strani dogaja, da pogosto opravljajo manj zahtevna dela in so zato izkušnje, ki si jih naberejo tekom opravljanja nekega občasnega ali začasnega dela nezanimive delodajalcem (Trbanc in Verša 2002, 341)

Kot je razvidno iz zgoraj naštetih argumentov v prid in proti študentskemu delu, le-to nosi s seboj tudi veliko slabosti in ne samo koristi kot bi človek sprva pomislil. Predvsem je ključna in vprašljiva povezanost opravljanja študentskega dela in hkratna učinkovitost študija. Tu je mogoče najti enega izmed razlogov za prej omenjeno podaljševanje študija, slabše študijske rezultate in prepozen prehod na trg dela.

2.3 PREDNOSTI IN SLABOSTI ŠTUDENTSKEGA DELA Z VIDIKA DELODAJALCA

Razlogov, zakaj se podjetja odločajo za tovrstno obliko opravljanja dela, je več. Vsekakor je eden izmed najpomembnejših ta, da je tovrstna oblika zaposlitve izredno fleksibilna, kar se kaže v tem, da je študent zaposljiv takoj, kar pomeni, da lahko s tovrstno obliko zaposlitve takoj pokrijejo potrebe v delovnem procesu. Še dva nič manj pomembna razloga pa sta »zmanjševanje potreb po zaposlovanju novih delavcev« in študentsko delo kot možnost preizkušanja »potencialnih kadrov« (Jeraj 2005, 17).

Z vidika delodajalcev je na prvi pogled opaziti le prednosti, ki jih ponuja študentsko delo in sicer (Antić 2006, 46):

- Najcenejša oblika dela - delo preko študentskega servisa je bistveno cenejša oblika najemanja delovne sile. Finančni dejavnik je namreč delodajalcem v današnjem tekmovalnem okolju zelo pomemben, težijo k zniževanju stroškov in študentsko delo je ena izmed možnosti, da to izvedejo.
- Prilagodljivost - študentska delovna sila je zelo prilagodljiva in lahko prične z delom praktično kadarkoli. K temu pripomore tudi dejstvo, da večina študentov še nima svoje družine in tako odpade problem usklajevanjem med delovnim in družinskim delom, kar je ena izmed precej razširjenih dilem v današnjem času.
- Fleksibilnost najemanja in odpuščanja - delodajalci lahko najemajo študentsko delovno silo ali pa jo odpuščajo, kakor jim pač v določenem trenutku ustreza, glede na kadrovske potrebe v organizaciji, kajti regulacija tovrstnega dela je minimalna. Delodajalci praktično do delavcev – študentov nimajo nobenih drugih obveznosti, razen plačila za opravljeno delo.
- Sposobnost študentov - analiza oglasov študentskega dela kaže, da delodajalci ne podcenjujejo študentske delovne sile, temveč se zavedajo, da so tudi študentje sposobni opravljati zahtevnejša, strokovna dela in jim ni potrebno za nekatera dela redno zaposlovati nove delavce, ampak preprosto najamejo študenta.
- Sveže znanje - študentje in dijaki, ki opravljajo tovrstno delo prinašajo v podjetje teoretično znanje, ki ga pridobijo med šolanjem in je sveže, novo in kompleksno (to je tudi njihova glavna prednost).
- Izkušnje - Poleg znanja prinašajo tudi izkušnje iz drugih podjetij v katerih so delali in so zato bolj konkurenčni (Januš 2003, 58). Izkušnje pridobivajo tudi v vsakdanjem življenju, na primer z uporabo računalnikov, sporazumevanjem v angleškem jeziku, ki je dandanes izredno pomemben pri iskanju (boljše) zaposlitve, z uporabo interneta,

in ti faktorji so tisti, ki jih naredijo za bolj konkurenčne v primerjavi z ostalimi kategorijami na trgu delovne sile (Trbanc in Verša 2002, 340).

- Začasno nadomeščanje - študentje in dijaki nadomeščajo redno zaposlene kadar so ti iz različnih razlogov odsotni (Jeraj 2005, 18).
- Vir kadrovanja - za delodajalce lahko študentsko delo predstavlja tudi vir kadrovanja, kajti po določenem času lahko ugotovimo, da bi bil nek študent dober kader za zaposlitev. Na ta način se lahko izognejo stroškom in času, ki bi ga porabili za iskanje novega delavca.

Toda študentsko delo ima lahko z vidika delodajalcev tudi nekaj slabosti (Antić 2006, 47):

- Nezanosljivost - študentska delovna sila je lahko za delodajalce dokaj nezanesljiva, saj lahko opravljanje dela odpovejo praktično kadarkoli, velikokrat tudi zaradi študijskih obveznosti, poleg tega pa delodajalcu niso odgovorni za kakovost opravljenega dela. Lahko jih kaznuje le tako, da jim ne plača dogovorjenega zenska za opravljeno delo..
- Izbor neprimernih kandidatov - hitro iskanje in najemanje delovne sile ima lahko tudi svoje slabosti. Izogne se celotnemu postopku izbire kandidatov, ki ga sicer izvajajo pri razpisih za redno zaposlitev. To pa lahko velikokrat privede do izbora neprimernih kadrov in posledično njihovo pogosto menjavanje.
- Varovanje zaupnih podatkov - problematično za nekatere delodajalce je lahko tudi dejstvo, da študentje, ki delajo pri njih, lahko pri svojem delu pridejo do nekaterih zaupnih podatkov. Glede na to, da ni med njimi nobene pogodbe ali konkurenčne klavzule, pa študentje niso zavezani k molčečnosti.

Kljub temu, da je davčna in delovno pravna zakonodaja vse strožja glede študentskega dela, številna podjetja še vedno najraje najamejo študenta oz. dijaka za opravljanje občasnih del. Še več, znani so primeri dela na črno, ko v podjetju delajo študenti z neveljavnimi napotnicami (Jeraj 2005, 15).

Kakor že omenjeno, je ta vrsta dela dandanes izredno razširjena in je postala že skoraj tradicionalna. Zato bom na tem mestu predstavila sklop nasvetov, ki bodo koristili vsakomur, tako tistim, ki delajo oziroma želijo delati preko študentskega servisa, kot tistim, ki želijo najeti študenta oz. dijaka za opravljanje občasnih del v podjetju.

2.4 OMEJITVE IN OBVEZNOSTI ZA AGENCIJE, KI POSREDUJEJO ŠTUDENTSKO IN DIJAŠKO DELO

»Študentski servis je danes ena izmed oblik agencij za zaposlovanje, ki opravlja kot svojo glavno dejavnost posredovanje dela študentom in dijakom« (Glažar 2006, 27).

Preko študentskega servisa lahko delajo vse osebe, ki imajo status študenta ali dijaka, oziroma izjemoma lahko agencije posredujejo začasno ali občasno delo tudi osebam, ki so bile napotene na služenje vojaškega roka ali so se vrnile s služenja med šolskim/študijskim letom, osebe stare 15 let, ki so končale osnovno šolo in bodo imele status dijaka šele v naslednjem šolskem letu ali osebe, ki so sicer brez statusa vendar imajo še pravico hoditi na predavanja in opravljati izpite (najdlje eno leto po izgubi statusa) (Belopavlovič 2003, 174).

Vpis v katerikoli študentski servis je preprost. Študent potrebuje le osebni dokument, številko osebnega računa, davčno številko ter dokazilo o statusu (potrdilo o vpisu za tekoče šolsko/študijsko leto ali študentsko izkaznico ali indeks ali dijaško izkaznico).

Podjetje, ki najame študenta oz. dijaka za delo, mora biti pozorno, da mu le-ta dostavi napotnico pooblaščenice organizacije. Delodajalcu se priporoča, da preveri identiteto študenta oziroma dijaka, v izogib delu na tujo napotnico, ki se šteje za delo na črno in je kaznivo.

Študentski servis mora imeti za tekoče leto veljavno koncesijsko pogodbo. 6. b člen Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB-UPB1, Ur. l. RS, št. 107/06), ki je stopil v veljavo s 01.01.2007 in Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje, določata kdo sploh lahko posreduje delo študentom oz. dijakom (Glažar 2006, 36).

»S tem pravilnikom se določa tudi vsebina koncesijske pogodbe, plačilo storitev in višina stroškov, ki se priznajo agenciji za posredovanje dela dijakom in študentom, sodelovanje agencije s pristojnimi organi in organizacijami, evidence in posredovanje podatkov, ter poročanje in izvajanje nadzora nad zakonitostjo dela agencije« (MDDSZ. Ur. l. RS, št. 30/2003).

2.5 OMEJITVE IN OBVEZNOSTI ZA DELODAJALCE

Ko se v podjetju pojavi potreba po novem delavcu in se podjetje odloči, da bo zaposlilo študenta, objavi potrebo po delavcu na študentskem servisu, le-to pa posreduje naročilo za delo študentom in dijakom. Študentski servis na podlagi izkazanega interesa študenta za opravljanje tega dela, študenta napoti na delovno mesto k delodajalcu. Delodajalec in študent nista dolžna podpisati pogodbe o delu, pač pa študent, oziroma dijak, opravlja delo preko (že prej omenjene) napotnice agencije. Izplačila za opravljena študentska in dijaška dela so oproščena plačila prispevkov in davkov kot je to obvezno pri sklenitvi pogodbe o delu, avtorske pogodbe ali delovnega razmerja. Delodajalčeva dolžnost je plačati dogovorjeno plačilo za opravljeno delo (neto znesek) in 12 % + 2 % koncesijsko dajatev od vsakega študentskega honorarja. Poleg omenjenega plačajo delodajalci še obračunani DDV in pavšalni prispevek za zdravstveno zavarovanje, ki znaša 4,34 evrov.

Delodajalec študentu, oziroma dijaku zakonsko ni obvezan povrniti stroškov za prehrano ter prevoz, in je le-to stvar dogovora. Dolžan pa je upoštevati vsa zakonska določila, ki veljajo za opravljanje dela, prav tako je dolžan seznaniti študenta o njegovih pravicah in dolžnostih ter ga primerno usposobiti tudi s področja varstva pri delu in na delovnem mestu.

Po Zakonu o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD, Ur. l. RS, št. 56/1999) so obveznosti za delodajalce, da:

1. določi posebne zdravstvene zahteve, ki jih morajo izpolnjevati delavci za določeno delo, na podlagi strokovne ocene pooblaščenega zdravnika,
2. da izdela izjavo o varnosti z oceno tveganja, v kateri mora posebej opredeliti tudi delovna mesta, na katerih lahko opravljajočasna in občasna dela dijaki in študentje,
3. da zagotovi zdravstvene preglede delavcev – tudi dijakov in študentov, ki pri njem opravljajo delo,
4. da usposobi delavce za varno opravljanje dela (tudi dijake in študente).

2.6 VLOGA DRŽAVE

Vlada Republike Slovenije sistem uravnava s podeljevanjem koncesij posebnim agencijam – študentskim servisom. Koncesije se podeljujejo za dobo enega leta. Iz naslova študentskega dela dobi država dva finančna prihodka:

- dodatno koncesijsko dajatev, za izgradnjo in obnovo študentskih bivalnih kapacitet in posodobitev univerz,
- delež osnovne koncesijske dajatve za štipendijski sklad.

Država je torej v vlogi akterja, socialnega korektiva, ki uravnava in regulira študentsko delo z zakonodajo in podeljevanjem koncesij. Počasi je očitno napočil trenutek, da se zgane in odpravi motnjo na trgu delovne sile, in sicer za začetek s spremembo zakona o malem delu. A s strani predstavnikov študentske organizacije že prihajajo obsojanja, da si država s prihajajočim zakonom o malem delu preprosto prisvaja oblast nad odločanjem o sredstvih, ki pripadajo študentom in da želi oslabiti položaj in vpliv organizacij, ki branijo pravice študentov. Razlogov za tovrstni konflikt je več, nedvomno pa gre v prvi vrsti za branjenje lastnega položaja vsakega izmed obeh akterjev.

4 MALO DELO

Malo delo je posledica sprememb v industrijskih odnosih, ki so se zgodili predvsem v zadnjih dveh desetletjih. Zanj je značilno, da je slabo plačano in da ne zahteva velikih sposobnosti ali visoke stopnje izobrazbe, hkrati pa je povsem nezaščiten. V preteklosti je bilo primerno predvsem za študente in gospodinje, ki so bile brez delovnih izkušenj in so želele nekaj dodatnega zaslužiti. Prav zaradi tega država od malega dela ni jemala prispevkov, kar je kmalu premamilo delodajalce, za katere je bila taka delovna sila izredno poceni. Ker je obseg malega dela prekoračil prag, ki ga je država še lahko podpirala, so se začele dogajati spremembe in države so začele pobirati prispevke tudi iz te vrste dela.

Na Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve so se zato odločili, da področje študentskega dela in drugih podobnih oblik občasnega in priložnostnega dela, uredijo enotno in na enem mestu, v tako imenovanem Zakonu o malem delu. Namen novega zakona je predvsem vključitev vseh oblik dela dijakov, študentov in upokojencev, v mehanizem podpore socialnim blagajnam. Tako bi bilo vsem, ki bi opravljali malo delo, ponujena neka minimalna varnost na trgu dela in pravice iz socialnih zavarovanj.

Kot je zapisano v dokumentu Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve (Zakon o Malem delu - strokovne podlage in izhodišča 2009) sta dva izmed glavnih ciljev, ki jih pri tem zasledujejo naslednja:

1. zagotovitev večjega števila štipendij,
2. možnost štetja začasnega in priložnostnega dela v izkušnje ter delovno dobo.

Kako in na kakšen način želijo uresničiti zgoraj zastavljene cilje, bom opisala v naslednjem podpoglavju, ki opisuje vsebino predloga zakona o malem delu.

4.1 PREDLOG ZAKONA O MALEM DELU

V decembru 2009 je Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve pripravilo strokovne podlage in izhodišča za nov Zakon o malem delu, ter socialne partnerje in ostale akterje

pozvalo k javni razpravi. Namen uvedbe malega dela v nacionalno zakonodajo je pospešiti zaposlovanje oziroma omogočiti vključitev na trg dela brezposelnim osebam, ter s tem seveda posledično zmanjšati brezposelnost. Z veliko verjetnostjo si upam trditi, da bo pri izhodu iz sedanje krize prav ta oblika dela ena od pomembnih rešitev prehoda v aktivnejšo zaposlitev.

12. marca 2010, sta prvi predlog zakona o malem delu javno predstavila minister dr. Svetlik in vodja sektorja za programe zaposlovanja Zorana Kotolenko. Predlog zakona o malem delu je sestavljen iz 45 členov in obrazložitev na koncu. V Predlogu (Predlog zakona o malem delu 2010) je malo delo definirano kot plačano, začasno ali občasno delo oziroma trajnejše časovno omejeno delo študentov in dijakov, upokojenih, brezposelnih ter drugih neaktivnih oseb. Kot je določeno v 3. členu Predloga o malem delu, se med neaktivne osebe šteje oseba, starejša od 15 let, ki:

- nima statusa dijaka ali študenta,
- ni upokojena,
- ni prijavljena na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje kot brezposelna oseba,
- ni zaposlena,
- ni samozaposlena,
- nima statusa kmeta,
- ni edini družbenik zasebne družbe ali zavoda;
- ni družbenik zasebne družbe ali zavoda, ki je v preteklem koledarskem letu iz naslova udeležbe v dobičku prejela znesek, ki presega povprečno višino minimalne plače v Republiki Sloveniji za to leto in ni vključena v obvezna socialna zavarovanja niti ni v nobenem pravnem razmerju, ki mu nalaga obveznost vključitve v ta zavarovanja.

Malo delo naj bi bilo omejeno tako časovno, kot tudi finančno. Opravlja se lahko v obsegu največ 14 ur na teden, izjema so študenti in dijaki, ki lahko malo delo opravljajo tudi več ur na teden, vendar letno ne smejo preseči 728 ur. Bruto prejemek upravičenca za opravljeno uro malega dela ne sme biti nižji od 3,50 evra in ne višji od 8,00 evrov. Treba je poudariti, da gre za bruto znesek, kar pomeni, da lahko od minimalne urne postavke pričakujemo bizarno malo številko, ko preračunamo v neto znesek. Tudi zgornja meja je precej nizka, če vzamemo za primerjavo trenutna študentska dela, kjer so urne postavke nadpovprečne, glede

na zahtevnost in strokovnost same narave dela, na primer programiranje, delo t.i. kreativcev ipd.

Dejavnost opravljanja malega dela lahko opravljajo pravne osebe zasebnega prava, ki pridobijo dovoljenje za opravljanje dejavnosti posredovanja malega dela, ki ga podeli in odzame ministrstvo, pristojno za delo, za največ pet let na podlagi javnega razpisa. Dejavnost posredovanja malega dela je nepridobitna tako, da se presežki prihodkov nad odhodki vračajo v dejavnost posredovanja malega dela. Organizacije, ki posredujejo malo delo, bi izdajale napotnice za malo delo.

Delodajalec bi po novem moral organizaciji plačati dajatev iz malega dela, v višini 14,0 % od bruto plačila za opravljeno malo delo. Sredstva iz dajatev bi se nato delila na dva dela (tabela 4.1 in tabela 4.2).

Tabela 4.1: 10 % dajatev organizacij iz malega dela

5,5 %	Javnemu skladu za razvoj kadrov in štipendije, ki sredstva nameni za financiranje štipendij
2,0 %	v proračunski sklad v pristojnosti ministrstva, pristojnega za visoko šolstvo, za sofinanciranje gradnje in prenove študentskih bivalnih zmogljivosti v Republiki Sloveniji ter sofinanciranje razširitve in posodobitve prostorskih pogojev in tehnološke opremljenosti univerz, ki jih je ustanovila Republika Slovenija, v skladu s programom investicij, ki ga sprejme Vlada RS
2,0 %	stroški, ki se priznajo organizaciji, ki posreduje malo delo
0,3 %	Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje za skupni rizični sklad
0,2 %	Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje za vzdrževanje in vodenje centralne evidence o opravljenem malem delu ter druge administrativno-strokovne naloge v povezavi s spremljanjem izvajanja malega dela, ki jih v podzakonskem aktu predpiše minister, pristojen za delo

Vir: Predlog zakona o malem delu (2010).

Tabela 4.2: 4 % dajatev organizacij iz malega dela

4 % dajatev	NAMEN	leto		
		2011 in 2012	leto 2013	leto 2014 in naprej
ustvarjena z malim delom dijakov in študentov	Študentski organizaciji Slovenije	4 %	3 %	2 %
	financiranje projektov, namenjenih dejavnostim mladih, dijakov in študentov	0 %	1 %	2 %
ustvarjena z malim delom upokoјencev	Zvezi društev upokoјencev Slovenije	2 %	2 %	2 %
	financiranje projektov, namenjenih dejavnostim za upokoјence	2 %	2 %	2 %
ustvarjena z malim delom brezposelnih in drugih neaktivnih oseb	v integralni proračun Ministrstvu Republike Slovenije za delo, družino in socialne zadeve za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja	4 %	4 %	4 %

Vir: Predlog zakona o malem delu (2010).

Pomembne so tudi zakonske omejitve malega dela za delodajalce (glej tabelo 4.3), in sicer lahko pri delodajalcu naenkrat opravlja malo delo toliko oseb, da njihovo število ne presega 30 odstotkov vseh redno zaposlenih pri tem delodajalcu. Izjeme veljajo za delodajalce, ki zaposlujejo manj kot deset delavcev in za nevladne organizacije. Za slednje delodajalce zakon ne predvideva omejitev pri izrabi malega dela. Nevladne organizacije so v Sloveniji še vedno relativno slabo razvite, njihova sposobnost zaposlovanja pa je zelo nizka, saj so v svoji osnovi in poslanstvu nepridobitne organizacije, ki delujejo v dobrobit družbe (Predlog zakona o malem delu, 4. čl.).

Ob tem se poraja vprašanje ali bo takšna zakonska omejitev res preprečila zlorabljanje dela preko študentske napotnice, torej posojanje napotnic drugim? Verjetno da ne, kajti v primeru, da inšpektorat ne bo res temeljito opravljal svojega dela, bo "mali delavec", ko bo dosegel limit ur, dobil napotnico pod drugim imenom in nadaljeval z delom.

4.2 DOPOLNJEN PREDLOG ZAKONA O MALEM DELU

29. marca 2010 je bil v javno razpravo dan Dopolnjen predlog zakona o malem delu (Dopolnjen predlog zakona o malem delu 2010). Do spremembe je prišlo v 4. členu, in sicer lahko upravičenec malo delo opravlja v obsegu največ 60 ur v koledarskem mesecu, kar je v povprečju 1 ura več na teden, kot je bilo prvotno v Predlogu o malem delu, ki je narekoval največ 14 ur na teden. Neizkoriščenih ur ni mogoče prenašati v naslednji koledarski mesec. Letno torej ne sme preseči obsega ur, ki znaša skupaj 728 ur. Prvotno je bilo mišljeno 720 ur.

Zgornje finančne omejitve urne postavke ni, je samo letna, ki znaša 6000 evrov. Omejitve za opravljanje malega dela pri delodajalcu v posameznem koledarskem mesecu so (tabela 4.3):

- pri delodajalcu, ki nima zaposlenega nobenega delavca oziroma, ki zaposluje vsaj enega in do vključno deset delavcev, se lahko opravi 360 ur malega dela,
- pri delodajalcu, ki zaposluje več kot deset do vključno 30 delavcev, se lahko opravi 720 ur malega dela,
- pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 30 do vključno 50 delavcev, se lahko opravi 1.080 ur malega dela,
- pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 50 delavcev, se lahko opravi 1.440 ur malega dela.

Tabela 4.3: Omejitve malega dela v urah glede na število zaposlenih v podjetju

Št. zaposlenih v podjetju	Dovoljen obseg malega dela v urah v podjetju	obseg malega dela v podjetju, preračunano po urah polne zaposlitve
0 do 10	360	2
11 do 30	720	4
31 od 50	1.080	6
51 ali več	1.440	8

Vir: Strokovno interesno združenje agencij za posredovanje začasnih del (2010).

Tako bo pri delodajalcu, ki zaposluje od 0 – 10 zaposlenih, torej ima določen letni fond malega dela na 360 delovnih ur, na primer možno opravljanje malega dela približno 45 delovnih dni, ali 2 mala delavca po 22,5 delovnih dni, ali 3 mali delavci po 15 dni, ali 4 mali delavci po 11 dni. Kombinacij je torej veliko.

Sredi julija letos so poslanci po večurnih razpravah glasovali o primernosti Zakona o malem delu za nadaljnjo obravnavo. Koalicija ga načeloma podpira, a z določenimi popravki, opozicija pa vladi očita neuskklajenost s socialnimi partnerji. Na koncu so skoraj soglasno potrdili, da se bo o njem še odločalo na prihodnjih sejah.

5 SKLEP

Poleg malega dela (predvsem v tujini) so se v zadnjih letih razcvetele tudi ostale manj zaščitene vrste dela kot so predvsem delo preko študentskega servisa, delo za določen čas in delo s skrajšanim delovnim časom. Vsem je skupna velika negotovost in nezagotovljena varnost zaposlenega. Tudi prispevki za zavarovanje niso enaki kot pri pogodbah za nedoločen čas, zaradi česar so ti zaposleni v primeru brezposelnosti upravičeni do veliko nižjega denarnega nadomestila ali pa ostanejo kar brez njega in jim pripada le socialna pomoč. Število netipičnih pogodb narašča predvsem med mladimi in dolgotrajno brezposelnimi in če analize kažejo, da se iz nekaterih atipičnih pogodb lahko razvije tudi pogodba za nedoločen čas, za malo delo to naj ne bi veljalo.

A ravno v tem se Slovenija očitno razlikuje od ostalih evropskih držav, kjer so bile te raziskave opravljene. Pri nas je daleč najpogostejša oblika malega dela študentsko delo, za katerega pa velja, da je odlična odskočna deska v zaposlitev za nedoločen čas. Kljub temu je potrebno poudariti, da se v zadnjih letih tudi v Sloveniji povečuje število atipičnih pogodb in da v Evropi veljamo za eno izmed držav z najbolj fleksibilnim trgom delovne sile. A največja posebnost je, da je Slovenija še vedno edina država, ki pozna tako organizirano študentsko delo, kot ga imamo. Od njega država ne dobi niti centa prispevkov, študenti pa lahko delajo cele dneve in noči zaradi česar se podaljšuje čas njihovega študija. Ko namreč študent ugotovi koliko lahko zasluži s študentskim delom, ga denar hitro odvrne od študijskih klopi in glede na zelo sproščen sistem izobraževanja, ki omogoča študiranje skoraj v nedogled, ni čudno, da le redki diplomirajo v predvidenem času. Še najslabše pri tem pa je, da mnogi študentsko delo opravljajo na področju, ki nima nikakršne zveze z njihovim študijem (kot primer bi omenila delo v gostinski panogi) le z namenom služenja denarja, služenja v dobesednem pomenu. Takšno je očitno razmišljanje mnogih študentov. Ne zanima jih dolgoročna kariera, ampak kratkoročen užitek. In ravno na ta žulj je sedaj pritisnil minister Svetlik, ko je predstavil predlog zakona o malem delu. Saj ne gre za to, da se študentom jemlje pravica do dela. Vsak, ki želi delati in je dovolj dober, da se bo podjetju zdelo vredno zanj plačevati 29,5 odstotni davek, bo lahko še vedno delal toliko. Ob tem pa bo zaslužil toliko, da lahko normalno preživi mesec. Sprva je bilo rečeno, da bo študent lahko delal največ 14 ur na teden in da bo tarifa navzgor omejena na 8 evrov, kar pomeni, da bi na mesec lahko zaslužil približno 448 evrov. S tem so pred uvedbo zakona o minimalni plači morale

preživeti cele družine, kako da ne bi študent, ki preživlja le sebe? Poleg tega je minister obljubil dodatne štipendije za tiste, ki so jih najbolj potrebni. Razburjenje študentov torej ni posledica dejstva, da se počutijo eksistencialno ogroženi. Sploh ne. Razburjenje je posledica dejstva, da jih bo ta zakon prisilil, da bodo le 14 ur na teden lahko delali, ostale ure pa bodo morali početi kaj drugega. Na kavah ne bodo mogli biti, ker bodo zaslužili premalo, da bi si to lahko privoščili, torej je edina možna opcija, da študirajo. To pa je glavni problem. S tem zakonom se študentom dejansko najbolj izplača čimprej končati študij in se postaviti na trg dela. Seveda je bolj pametno, da že med študijem delajo pri kakšnem podjetju, ki bi jih po konca študija bilo pripravljeno zaposliti, a velikokrat se to žal ne da. V tem primeru se po zaključku študija postavijo na trg dela in iščejo zaposlitev. In prav tu se zgodi najbolj zanimiv preobrat. Ko je enkrat študent v vlogi iskanja redne zaposlitve se njegovo mišljenje obrne za 180 stopinj. Kar naenkrat mu študenti kradejo delo, so študenti tista napaka v sistemu, ki bi morali sedeti za klopmi in ne v pisarnah in tako naprej. Vsak pač skrbi zase in izkoristi vse kar mu država dopušča. Če je do sedaj država pustila, da smo študenti resnično odžirali delovna mesta brezposelnim ni nič narobe, če smo mi to izkoriščali, a toliko občutka do sočloveka in brezposelnih res moramo imeti, da razumemo, da to ne gre v neskončnost. Ne moremo imeti mi vsega (dobro plačanih služb z nizkimi prispevki, bonov, popustov...), drugi pa svojo družino komaj preživijo čez mesec.

Tako kot ima vsaka stvar pluse in minuse jih ima tudi Zakon o malem delu. Prednost malega dela je, da bi tako dobili možnost za delo tudi brezposelni, upokojenci in tujci. Zaposlitev za malo delo je sicer manj stalna od drugih zaposlitev, vendar pa bi za marsikoga pomenila možnost ohranitve vsaj minimalnega stika s trgom dela, pridobivanje izkušenj in grajenje samozavesti. Tovrstno delo naj bi se štelo tudi v delovno dobo in plačevali ni se prispevki za pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje. Res pa je, da so pogoji za vključitev v obvezno pokojninsko zavarovanje izrazito diskriminatorni v primerjavi z ostalo populacijo. Poleg tega bi dijaki in študenti v novem sistemu izgubili svojo prednost pred ostalimi, ki bi se potegovali za malo delo na trgu delovne sile, kajti zaradi svojih šolskih in študijskih obveznosti s(m)o manj fleksibilni. V javnosti je veliko očitkov o sprejetju Zakona o malem delu, predvsem s strani mladih in študentskih organizacij tudi zato, ker naj bi bilo malo delo omejeno tako časovno, kot finančno, ne smemo pa pozabiti, da veliko mladim prav zaslužek preko študentskega dela omogoča plačevanje študija in z njim povezanih stroškov. Sindikati in delavci opozarjajo, da bo z zakonom ukinjena še zadnja prožna oblika dela in bo spodbujeno delo na črno, hkrati pa bi bilo to delo, če bi bilo omejeno samo na

nesistematizirana delovna mesta, neuporabno. Z omejitvijo malih delavcev v podjetju lahko upamo, da bo tako prišlo do več rednih zaposlitev. Kot sem že omenila, se bo skrajšala tudi doba študija, kajti vsakomur bo v interesu čim prej zaključiti študij in si poiskati redno zaposlitev. Veliko je sedaj primerov, ko študentje "vlečejo" status samo zato, ker vedo, da ko enkrat ne bodo imeli več se jih bodo v podjetju "znehili". Moram priznati, da sem sama precej optimistična glede Zakona o malem delu. Je pa res, da verjetno vpliva na to tudi dejstvo, da zaključujem svoj študij in bi verjetno na stvar gledala čisto drugače, če bi imela pred seboj še vsa leta študija.

Na podlagi vsega povedanega lahko povzamem odgovor na raziskovalno vprašanje, ki sem si ga postavila v uvodu:

»Ali bo sprejetje Zakona o malem delu izboljšalo ali poslabšalo položaj študentov na trgu delovne sile?«

Položaj študentov na trgu delovne sile se bo na dolgi rok nedvomno izboljšal. Skoraj vedno je tako, da neka sprememba sprva naleti na burne odzive in polemike ter debate in prerekanja v javnosti, še zlasti če gre za takšne revolucionarne razsežnosti (če lahko temu tako rečemo) kot je uvedba malega dela. Sama osebno menim, da na dolgi rok uvedba malega dela prinaša pozitivne spremembe za večino dotičnih akterjev. Od njega bo imela nekaj država, nekaj brezposelni in s tem posledično tudi študenti, le da je potrebno pogledati malo bolj dolgoročno od tega kdaj in kje bomo jutri jedli kosilo. Današnje študentsko delo je nelojalna konkurenca ostalim oblikam zaposlitve na trgu delovne sile in mladi bi se morali zavedati, da je možnost opravljanja študentskega dela le začasna in da se bodo prej ali slej znašli na trgu dela, ko jim bo delo preko študentskega servisa postalo nepravični konkurent. Tako se lahko vrtimo v začaranem krogu v nedogled. V človeški naravi je, da se bojimo sprememb in novosti kajti gre za področja, ki so nam tuje in nepoznana. Vendar se s časoma z le-temi seznanimo in navadimo ter tako ugotovimo, da je bila sprememba za nas dobra in pozitivna. Nikoli ne smemo gledati iz danes na jutri, ampak je treba razmišljati bolj široko in na daljši rok.

6 LITERATURA

Antić, Katarina. 2006. *Študentsko delo in zaposlovanje mladih*. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Berle, Andreja. 1996. *Sociologija, gradivo za srednje šole*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo.

Belopavlovič, Nataša. 2003. Najpogostejša vprašanja ob izvajanju novega Zakona o delovnih razmerjih. V *II. Dnevi delovnega prava in socialne varnosti*, ur. Barbara Kresal, 157-175. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti.

Dnevnik. 2010. Predlog zakona o malem delu prinaša 29,5-odstotno obdavčitev študentskega dela in njegovo omejitev, 12. marec. Dostopno prek: http://www.dnevnik.si/novice/aktualne_zgodbe/1042344381 (5. avgust 2010).

Dopolnjen predlog zakona o malem delu (ZMD) dop. pr.. Dostopno prek: http://www.ksok.si/malodelo/ZMD-15042010_dopolnjen_predlog_cistopis.doc (15. avgust 2010).

Državni zbor RS. 2006. *Predlog zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti*. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2006107&stevilka=4584> (20. julij 2010).

E študentski servis. 2010. *Pogosta vprašanja*. Dostopno prek: <http://www.studentski-servis.com/Podjetja/Pogosta-vprasanja#7-1> (20. avgust 2010).

Florjančič Alenka. 2005. *Nova dohodninska ureditev in študentsko delo*. Ptuj: Ekonomsko-poslovna fakulteta Maribor.

Glažar, Maja. 2006. *Posredniška vloga študentskih servisov na slovenskem trgu dela*. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Januš, Bojca. 2003. Študentsko in dijaško delo v turbulenci 21. stoletja. *HRM* 1(1): 58-59.

Jeraj, Tomaž. 2005. *Študentsko delo – vir pridobivanja kadrov da ali ne?* Ljubljana: Atama, d.o.o. Dostopno prek: <http://zdkds-zveza.si/files/eKnjiga%202005.pdf> (25. julij 2010).

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2003. *Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje.* Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200330&stevilka=1226> (20. julij 2010).

--- 2005. *Delo otrok, mlajših od 15 let, vajencev, dijakov in študentov.* Dostopno prek: http://www.id.gov.si/si/pogosta_vprasanja_in_odgovori/delovna_razmerja/26_delo_otrok_mlajših_od_15_let_vajencev_dijakov_in_studentov/ (22. julij 2010).

--- 2009. *Zakon o malem delu – strokovne podlage in izhodišča.* Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/15122009_podlage_in_izhodica_ZMD_dec09.pdf (15. avgust 2010).

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

Polanec, Sašo. 2004. Obdavčite študente in skrajšajte študij. *Finance*, (9. november).

Predlog zakona o malem delu (ZMD) dop. pr.. Dostopno prek: http://www.sizad.si/resources/files/pic/doc/Zakon_o_malem_delu_1_javna_obravnavava.doc (15. avgust 2010).

Publikum. 2006. *Zakon o dohodnini.* Dostopno prek: http://www.publikum.si/sl/publikum_skupina/zakonodaja/zakon_o_dohodnini/?gclid=CO3Fw76Rs5ICFQ5ZMAode01vMg (29. julij 2010).

Strokovno interesno združenje agencij za posredovanje začasnih del: *Glavni poudarki predloga Zakona o malem delu z dne 15.4.2010.* Dostopno prek: <http://www.sizad.si/aktualno/glavni-poudarki-predloga-zakona-o-malem-delu> (15. avgust 2010).

Trbanc, Martina. 2005. Zaposlovanje in brezposelnost mladih. V *Otroci in mladina v prehodni družbi: analiza položaja v Sloveniji*, ur. Andreja Črnak-Meglič, 161-188. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport – Urad Republike Slovenije za mladino; Maribor: založba Aristej.

--- in Dorotea Verša. 2002. Zaposlovanje mladih. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 338-369. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). Ur. l. RS 42/2002. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200242&stevilka=2006> (20. julij 2010).

Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (ZPDZC-UPB1). Ur. l. RS 12/2007. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200712&stevilka=567> (15. avgust 2010).

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD). Ur. l. RS 56/1999. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=199956&stevilka=2652> (15. avgust 2010).