

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Darko Krajnc

**Študentsko delo in zaposlovanje mladih**

Magistrsko delo

Ljubljana, 2007

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Darko Krajnc

# Študentsko delo in zaposlovanje mladih

Magistrsko delo

Mentorica:

Izred. prof. dr. Andreja Kavar - Vidmar

Ljubljana, 2007

## ZAHVALA

Posebna zahvala mentorici izr. prof. dr. Andreji Kavar - Vidmar za pomoč, strokovne napotke in usmeritve.

Hvala dr. Ninu Rodetu za pomoč in svetovanje pri metodoloških vprašanjih.

Hvala Nataliji Kurmanšek in Gregorju Grešovniku za pomoč in svetovanje pri oblikovni podobi magistrskega dela.

Zahvala gre tudi vsem intervjuvancem in ostalim, ki so s svojimi razmišljanji, komentarji in prispevki obogatili izsledke moje raziskave.

In nenazadnje hvala vsem mojim bližnjim, ki so mi pri pisanju magistrske naloge s potrpežljivostjo in spodbujanjem stali ob strani.

Študent Darko Krajnc izjavljam, da sem avtor tega magistrskega dela, ki sem ga napisal pod mentorstvom izredne prof. dr. Andreje Kavar – Vidmar in skladno s 1. odstavkom 21. člena Zakona o avtorski in sorodnih pravicah dovolim objavo magistrskega dela na spletnih straneh fakultete.

V Ljubljani, dne

Podpis:

1	Uvod .....	1
1.1	Opredelitev predmeta raziskovanja .....	1
1.2	Utemeljitev relevantnosti obravnavane teme .....	2
1.3	Cilji, osnovni nameni naloge .....	3
2	Osnovna teoretična izhodišča .....	6
2.1	Delo .....	6
2.1.1	Pojem dela .....	6
2.1.2	Delo skozi čas .....	7
2.1.3	Delo, zaposlitev, druge oblike dela .....	11
2.2	Zaposlovanje .....	14
2.2.1	Zaposlovanje mladih .....	28
2.2.2	Začasna in občasna dela .....	35
2.3	Brezposelnost .....	42
2.3.1	Vrste brezposelnosti .....	44
2.3.2	Vzroki za brezposelnost .....	48
2.3.3	Posledice brezposelnosti .....	49
2.3.4	Programi pomoči brezposelnim .....	50
2.3.5	Mladi brezposelni .....	54
2.4	Delo na črno .....	57
2.5	Politika zaposlovanja .....	61
2.5.1	Aktivna politika zaposlovanja .....	62
3	Sistem študentskega dela .....	66
3.1	Deli sistema .....	67
3.1.1	Študenti, dijaki .....	67
3.1.2	Študentski servisi .....	70
3.1.3	Delodajalci .....	74
3.1.4	Država .....	75
3.1.5	Študentsko organiziranje .....	75
3.2	Relacije med deli sistema .....	77
3.3	Izzivi nove ureditve sistema študentskega dela .....	78
3.3.1	Spremembe ponudnika storitev .....	78
3.3.2	Spremembe pogojev, zakonodaje .....	78
3.4	Vpliv na socialno varnost mladih .....	81
4	Ureditev študentskega dela drugod po svetu .....	85
4.1	Evropska unija .....	85
4.2	Države bivše SFRJ .....	86
5	Izvedba raziskave .....	87
5.1	Opredelitev problema .....	87
5.2	Osnovne teze .....	87
5.3	Metodologija .....	88
5.3.1	Vrsta raziskave in spremenljivke .....	89
5.3.2	Merski instrument .....	89
5.3.3	Populacija in viri podatkov .....	90
5.3.4	Zbiranje podatkov .....	91
5.3.5	Obdelava in analiza podatkov .....	92
6	Rezultati in razprava .....	94
7	Sklepi in predlogi .....	119
8	Seznam literature .....	121
9	Priloge .....	127



# 1 Uvod

---

## 1.1 Opredelitev predmeta raziskovanja

Definicij dela je z razvojem družbe in tehnologije, s spremembami načina življenja in dela vedno več. Slednje so podrejene bodisi določenemu obdobju, določenemu mišljenju, dojemanju dela bodisi prevladujočim trendom v proizvodnih odnosih, katerih razlaga pa je v domeni močnejšega, vodilnega v teh odnosih.

»Stališča do dela se razlikujejo zgodovinsko in med različnimi družbami. Še več, različna so znotraj same družbe in so lahko žarišče precejšnjega spora. Ta stališča odsevajo vrednote in včasih interese tistih, ki jih izražajo.« (Haralambos in Holborn 1999: 185)

Grint (v Haralambos in Holborn 1999) meni, da je zaposlitev v modernih zahodnih družbah vrsta dela, vendar ne edina. Ali druge dejavnosti obravnavamo kot delo, je odvisno od tega, čigava razlaga dejavnosti ima večjo težo.

Z zgodovinskega vidika je ključni dejavnik opredeljevanja dela socialni kontekst (norme, odnosi moči, družbeni konsenz in socialno okolje dela). Delovne paradigme so se tako skozi čas spreminjale in razvijale (Kanjuo – Mrčela, 2002).

Lahko bi rekli, da je človek nudil kot tržno blago sprva svoje fizične sposobnosti, intelekt, danes so to v veliki meri njegove emocije.

»Pretežni del prebivalstva si v aktivnem življenjskem obdobju pridobiva sredstva za življenje z delom. Večina je pri tem v delovnem razmerju. Delo je mogoče opravljati tudi na druge načine, ne da bi sklenili delovno razmerje.« (Kavar Vidmar, A., 1998:3)

Zgoraj navedena mnenja avtorjev nas usmerijo v področje, ki ga imam namen v svoji nalogi predstaviti. Področje študentskega dela je namreč ena izmed oblik dela, ki zadnje čase vedno bolj frekventno buri duhove v razpravah o delu, zaposlenosti in brezposelnosti v Sloveniji. Gre za obliko dela, ki ni običajna in za katero se zdi, da je državi, kot nosilcu sistema, že zdavnaj zbežala iz vajeti. Seveda je potrebno poudariti, da je bilo narejenega malo konkretnega za ureditev same panoge. Veliko se govori o

ustvarjanju reda v »panogi« študentskega dela, a se ga država ne loteva s pravimi prijemi. Poleg tega, da je občutno pomanjkanje nadzora na terenu že pustilo velike posledice in kljub temu, da ni konkretnega vpogleda v razsežnosti te panoge, ni še nihče, z nevtralnega stališča, raziskal dejanske situacije. Ker menim, da je brez vsaj osnovne analize stanja, neprimerno spreminjati sistem, ki je tako zelo kompleksen, sem se uvoda v raziskovanje tega področja lotil sam. Z nalogo želim (nevtrarno) prikazati prednosti in slabosti študentskega dela, opisati njihov morebiten vpliv na zaposlovanje mladih in ponuditi možnost rešitve, ki ne bi škodovala ciljni populaciji, kateri ta prihodek zagotavlja glavni vir dohodka, državi pa bi omogočila večjo preglednost in možnost kakovostnejšega nadzora v panogi.

Sistem socialnega varstva v Republiki Sloveniji je urejen na svojevrsten način in v nekaterih segmentih ni ravno kompleksen, je pa zato znotraj tega sistema kar nekaj posebnosti. Študentska populacija je v Republiki Sloveniji na nek način posebna socialna kategorija, saj je veliko statusnih ugodnosti zaradi pomanjkanja sredstev v izobraževalnem sistemu odvisnih od socialno-ekonomskega položaja študenta in družine, iz katere izhaja.

Država je zato v sodelovanju s študenti in njihovimi predstavniki uvedla v sistemu socialnega varstva nekatere posebnosti, ki imajo različne vloge. Ena takih posebnosti je (poleg subvencionirane študentske prehrane, subvencioniranih prevozov za dijake in študente ...) v Republiki Sloveniji t. i. študentsko delo – delo preko študentskih servisov. Slednje predstavlja neke vrste socialni korektiv, poleg tega pa posredno ponuja študentom, preko študentskih organizacij in klubov tudi široko paleto občudijskih in prostočasnih dejavnosti.

## ***1.2 Utemeljitev relevantnosti obravnavane teme***

Že vrsto let smo priča veliko javnim polemikam o študentskem delu, njegovi preureditvi ali celo popolni ukinitvi. Namigovanja, da je študentsko delo škodljivo, da predstavlja anomalijo na trgu dela in v sistemu socialne varnosti, so postala del našega vsakdana. Kljub temu pa je ta panoga neraziskana in ni obstoječega prereza same dejavnosti na terenu. Tudi trditve o zlorabah, anomalijah in škodljivi uporabi instituta študentskega dela, nimajo nobenega trdnega temelja v kakšni terenski raziskavi ali



podrobni analizi. Za nameček pa na vidiku ni konkretne alternative, ki bi vzdrževala ključne pozitivne učinke, bonitete, ki jih to delo prinaša.

Ker sem se sam ukvarjal s celotnim sistemom ponudbe in povpraševanja po študentskem delu in bil prisoten tudi pri urejanju razmer v panogi in dogovarjanju legislativne ureditve tega instituta, menim, da je čas, da se nekdo loti raziskovanja tega področja. Ponuditi želim rešitve, ki bodo v korist vseh, ne le ene "vpletene" strani oziroma zainteresiranega dela tega sistema. Iz tega razloga nisem sprejel naročnika magistrske naloge, saj menim, da bo samostojno raziskovanje in predstavitev ciljev s tem pridobilo na relevantnosti.

### ***1.3 Cilji, osnovni nameni naloge***

V magistrski nalogi želim poleg medsebojnih vplivov med študentskim delom in zaposlovanjem mladih raziskati tudi urejenost študentskega dela v tujini, vprašanje dela študentov in dijakov urejenega na obstoječi način, razloge za to, predvsem pa (drugačne) ureditve teh podsistemov socialnega varstva in drugačne davčne politike.

Poleg tega bom v nalogi osvetlil anomalije, ki se dogajajo na raziskovanem področju in morebitne možnosti urejanja panoge z manjšimi posegi. Za konec pa želim ponuditi nadgradnjo, prototip drugačne ureditve študentskega dela, ki pa bo nujno povezana z ostalimi indikatorji znotraj in zunaj sistema. Z nalogo želim pokazati, kako slabo vpliva na spremembe v socialni politiki parcialno reševanje določenih delov sistema socialne varnosti. Vse prevečkrat smo namreč priča kratkoročnim parcialnim rešitvam, namesto celostnim reformam. V tem segmentu se ogrodje moje naloge nujno razširi na položaj mladine v Republiki Sloveniji, na temelje izobraževalne politike in nenazadnje na zaposlovanje. Za izhodišče ponujene rešitve in nove ureditve študentskega dela bom uporabil relacijo med študentskim delom in zaposlovanjem mladih. Slednje bo temelj moje magistrske naloge. Prikaz vseh pomembnih faktorjev, ki vplivajo na odločitve posameznikov, in vseh ostalih segmentov politike zaposlovanja, se razteza od zakonskih ureditev in možnosti, do osebnostnih, kulturoloških in drugih povodov, razlogov, ki botrujejo odločitvi, za kakšen način opravljanja dela oziroma iskanja zaslužka se udeleženi dogovorijo.

V Sloveniji smo zadnje čase priča tudi vse večji brezposelnosti med mladimi. Izstopa dolgotrajna brezposelnost mladih, še posebej problematična je brezposelnost med visoko izobraženimi iskalci prve zaposlitve.

»Mladi na trgu delovne sile so skupina, ki je v življenjskem obdobju oblikovanja lastne identitete in družbenega položaja, v obdobju prehodov in vključevanja v različne vloge. Razpolagajo s svežim znanjem, primanjkuje jim izkušenj in imajo določen socio-kulturni kapital. Kot mladi na trgu delovne sile se štejejo aktivne osebe stare od 15 do 24 let oziroma od 15 do 26 let (za registrirano brezposelne).« (Svetlik in drugi 2002: 494)

Klasifikacija mladih na trgu delovne sile torej sovpada z obdobjem poklicnega izobraževanja in študija in s tem tudi glavnim obdobjem dela preko študentskih servisov. Vendar je treba glede na situacijo brezposelnosti med mladimi, predvsem iskalci prve zaposlitve, v mojih primerjalnih analizah ta prag dvigniti vsaj na mejo 29 oziroma 30 let, kot je postavljena meja v mednarodni klasifikaciji mladih ljudi. Kot bomo lahko videli, so tudi čas študija, dolžina študija in nove možnosti, ki jih ponujajo moderni načini študija (mobilnost, podiplomski študiji, kreditni načini ...), pomemben faktor (zmanjšanja) pritiska na trg delovne sile ali poznejšega odločanja za vstop na trg delovne sile v obliki redne zaposlitve. Novi časi prinašajo nove oblike dela, potrebe narekujejo vse bolj fleksibilen delovni čas in vse večjo podrejenost iskalcev zaposlitve kapitalsko oblikovanim trendom na trgu dela.

Ob vseh zgoraj naštetih tezah se pojavljajo pomisleki in nezaupanje v nekatere nacionalne programe s teh področij, ki so bili v zadnjih letih sprejeti v Republiki Sloveniji, hkrati pa se odpira polemika o pravni in socialni državi. Izstopa predvsem Nacionalni program visokega šolstva, ki v veliko vsebinah zgolj teoretično opredeljuje želeno stanje, stvari v praksi pa zaradi neustreznih prijemov za izboljšavo izobraževalnih možnosti in generalizacijo v dostopnosti do le-teh, dobivajo iz leta v leto bolj klavarno podobo. Prav slednja pa najbolj izstopa na socialno-varstvenem področju. Pravzaprav gre za konfliktno situacijo, saj naj bi bil študij brezplačen, javna dobrina, višja izobrazba prebivalstva pa državni, javni interes. In prav te vrzeli zelo dobro zapolnjuje sistem študentskega dela, kar nam kažejo obstoječe raziskave o socialno-ekonomskem in družbenem položaju slovenskih študentov.

***Osnovni namen naloge je tako prikazati naslednje:***

- kako študentsko delo vpliva na zaposlovanje mladih;
- ali bi delodajalci zaposlili mlade na delovnih mestih, kjer uporabljajo študente;
- katero alternativo raje izberejo mladi;
- prisotnost anomalij v sistemu študentskega dela. Predvsem prikazati, kako sistem deluje in na kak način se pojavljajo morebitne anomalije;
- kakšno je mnenje študentov, delodajalcev, strokovnih delavcev zavoda za zaposlovanje - o zaposlovanju mladih;
- ali študentsko delo prinaša pomembne izkušnje, kot »študijska praksa«? Ali lahko študenti te izkušnje kasneje uporabijo pri zaposlitvi? V kakšni meri;
- kaj po končanem študiju;
- ali študentsko delo zavira zaposlovanje mladih strokovnjakov? Kako;
- koliko (če) študentsko delo ovira posameznika pri zaposlitvi;
- načini reševanja dolgotrajne brezposelnosti med mladimi;
- prednosti in slabosti študentskega dela - za različne ciljne množice;
- kako naj bi bilo organizirano in urejeno področje (študentskega) dela.

## 2 Osnovna teoretična izhodišča

---

Ključni termini magistrske naloge so delo, trg dela, zaposlovanje, zaposlovanje mladih, študentsko delo, brezposelnost, socialna varnost, aktivna politika zaposlovanja.

### 2.1 Delo

»Delo je pojav, ki je temeljnega pomena za razumevanje človeka kot posameznika in kot družbenega bitja, za razumevanje nastanka in razvoja človeštva. Zato je tudi predmet številnih naravoslovnih in družbenih znanosti.« (Kavčič 1987: 11)

#### 2.1.1 Pojem dela

Definicij pojma delo je veliko. Deloma zaradi tega, ker posamezne vključujejo le posamezne vidike dela, deloma zato, ker različne znanosti delo različno definirajo, vsaka s svojim predmetom in metodo.

Tako na primer fizika drugače definira delo kot fiziologija, za prvo je delo premagovanje sile na določeni poti, čigar zmnožek predstavlja količino dela, medtem ko se fiziologija ukvarja s funkcijami gibalnega aparata telesa in spremembami, ki jih delo povzroča v organizmu, ter z dejavniki, ki vplivajo na delovno sposobnost posameznika ali skupin. Psihologija se npr. ukvarja z odnosi med delom in človekom, opredeljuje dejavnike, ki tako ali drugače vplivajo na delovni učinek (motivacija, utrujenost, izgorelost, monotonost, stres ...). Pravo se ukvarja z normami, ki urejajo odnose med ljudmi pri delu in položaj dela v družbi. Ekonomiji je delo zanimivo kot proizvajalec in mera vrednosti. Tehniko zanimajo tehnični vidiki dela, delo kot storitev v proizvodnji, inovacije. Sociologija, še posebej sociologija dela, pa se največ ukvarja z delom kot temeljnim družbenim pojavom.

»Najsplošneje delo definiramo kot smiselno in namerno, k cilju usmerjeno dejavnost človeka. Gre torej za namenskost aktivnosti (intencionalnost), ki je ena tipičnih karakteristik, ki človekovo delo ločuje od aktivnosti živali.« (Kavčič 1987 :11)

### **2.1.2 Delo skozi čas**

V družbah lovcev in nabiralcev je delo imelo zgolj funkcijo preživljanja, kar se je odražalo tudi pri odnosu do dela. Delovne etike ni bilo in takoj, ko je bilo hrane dovolj, je bilo konec lova in nabiranja. Samo za sproti torej.

Faza, ki je sledila nabiralništvu je poljedelstvo. Razvoj poljedelstva je prinesel nove razsežnosti na področju razvoja dela. Pomembno je postalo načrtovanje, selitve zaradi vremena (letnih časov), še posebej pa razvoj namakalništva.

Barbari so na primer prezirali tiste, ki so obdelovali zemljo in povzdigovali vojščake, ki so si sredstva za življenje pridobili s krvavo pridobljenim plenom.

Tudi iz dejavnosti lova je nastala naprednejša dejavnost - živinoreja. Razvoj poljedelstva in živinoreje je pomenil novo dobo v razvoju dela in posledično tudi družbe. Še posebej pomembna je bila ločitev teh panog, ki je po Engelsu bistvena za razvoj blagovne menjave.

Z razvojem dela, z novimi pojavnimi oblikami dela, se je razvijala tudi družba. Tako je iz praskupnosti postopoma nastajala razredno osnovana družba, saj so posamezne oblike dela postale z vidika družbe značilne za določen spekter, razred ljudi.

V tradicijah Rimljanov in Grkov je bilo delo obravnavano kot nekaj, kar je povezano s suženjstvom. Stari Grki so delo celo prezirali, saj so ga obravnavali v nasprotju s področjem svobode, kot področje potrebnega. Delo so po večini opravljali sužnji.

Židovska in krščanska tradicija pa sta bolj kot dejanje, delo, »obtoževali« razmišljanje. Znano je, da je v bibliji delo obravnavano kot kazen za greh. Odkar sta Adam in Eva izgnana iz rajskega vrta, si moramo ljudje z lastnim znojem zaslužiti sredstva za preživljanje.

V predindustrijskem času so delo v glavnem opravljali doma ali v bližini doma. Poljedelstvo in razne vrste obrti so bile najbolj razširjene, najpogostejše vrste dela, ki so ga opravljali nižji razredi. Številne raziskave sociologov in zgodovinarjev so dokazovale, da so predindustrijski delavci delali toliko, kot so menili, da morajo. Višji razredi so kazali malo zanimanja za fizično delo. Prezir do dela pa izhaja iz vpliva določenih stališč do dela, ki sežejo vse do srednjega veka. Ti vplivi so omenjeni zgoraj in so posledica načina obravnavanja dela in samega odnosa do dela v preteklosti, v različnih obdobjih. Še danes so nekatera dela manjvredna in neprimerna za določeno populacijo ljudi v družbi, vendar razredna delitev dela ni več tako ostra, kot je bila v preteklosti.

Še pred nekaj stoletji so delo obravnavali kot nepomembno ali kot nekaj, čemur se je bilo treba izogibati ali pa ga vsaj minimalizirati. Posamezniki do časov industrijske revolucije tudi niso imeli rednega delovnega razmerja. Mnoge sodobne študije o brezposelnih so npr. pokazale, da številni brezposelni zelo pogrešajo delo, in to ne samo zaradi padca dohodkov. Moderna stališča o delu se precej razlikujejo od stališč v antičnih družbah, družbah lovcev in nabiralcev ali v predindustrijskih družbah. Zato se postavlja vprašanje, od kod izvirajo sodobna stališča.

Nekateri sociologi dokazujejo, da je v razvoju dela in pri oblikovanju delovne etike imelo odločilno vlogo obdobje protestantizma. Weber je utemeljeval, da so za razvoj delovne etike zelo pomembni kalvinistični nauki, saj je za njih delo veljalo kot poklicanost od Boga, kot test za nebesa in so delali z vnemo in obvezo. »Protestantska delovna etika, kot jo včasih poimenujemo, je spodbudila veliko bolj pozitivno stališče do dela kot katerakoli prejšnja.« (Haralambos in Holborn 1999: 186)

Drugi vir modernejših stališč do dela pa izhaja iz same industrijske revolucije. Tako zgodovinar Thompson (v Haralambos in Holborn 1999) dokazuje, da je obsežna strojna industrija odločilno vplivala na spremembe delovnih vzorcev in stališč do dela. Predindustrijsko delo, za katerega velja, da ga je vodila usmerjenost k nalogi in je bilo »delo po potrebi«, delo in prosti čas sta bila prepletena, je kaj kmalu dobilo nadgradnjo. Z razvojem industrializacije je bilo treba drage stroje stalno uporabljati, da bi poplačali stroške za investicijsko vzdrževanje, zato so delodajalci skušali in sčasoma tudi uspeli delojemalcem vsiliti predpisane delovne vzorce. Ti vzorci pa so temeljili bolj na času kot na nalogah. Razvila se je tako imenovana viktorijanska delovna etika. »Mnoga sodobna stališča do dela temeljijo na takšnih viktorijanskih idejah. Te obsegajo zahteve nezaposlenih do pravice do dela, prizadevanja študentov in mladih polnoletnikov za napredovanje ter kaznovanje delavcev, ki nenehno zamujajo, s strani delodajalcev.« (Haralambos in Holborn 1999: 187)

Definicij dela je z razvojem družbe in tehnologije, spremembami načina življenja in dela, vedno več. Slednje so podrejene bodisi določenemu obdobju, določenemu mišljenju, dojemanju dela in prevladujočim trendom v proizvodnih odnosih, katerih razlaga pa je v domeni močnejšega, vodilnega v teh odnosih.

Pojem dela predstavlja pomen dela za posameznika in družbo, ki izhaja iz koristnih učinkov, ki jih ima delo, saj ljudje z njim proizvajamo blago in storitve za zadovoljevanje potreb. Engels ugotavlja, da je delo prvi in osnovni pogoj vsega

človeškega življenja, svoje razmišljanje o delu zaključi celo v smislu, da je delo ustvarilo človeka (v Kavčič 1987).

Delo je pogoj človekovega obstoja, bodisi kot posameznika bodisi kot člana družbe. Takšen pomen so delu pripisovali že klasični meščanski politični ekonomisti; takšen pomen mu pripisujejo tudi klasiki sociologije, kot so Weber, Durkheim, Marx in tak pomen mu pripisuje tudi klasični marksizem.

Marx je definiral delo kot proces med človekom in naravo, v katerem človek z gibanjem svojih organov spreminja naravne snovi in vrši z naravo menjavo snovi v taki obliki, ki je uporabna za njegovo življenje ter to menjavo uravnava in nadzoruje. Na drugi strani pa je delo proces, ki se odvija v družbi. Posameznik dela skupaj in povezano z drugimi posamezniki. Delo torej poteka kot dvojni proces. Na eni strani je delo proces med človekom in naravo, na drugi pa proces med ljudmi, družbeni proces. Marksistična antropologija opredeljuje delo kot generično bistvo človeka. V tem smislu je opredeljeno kot kreativna, svobodna dejavnost, v kateri človek uresničuje svoje bistvo. Torej je delo v tem pomenu svobodna, univerzalna in ustvarjalna vrednost, ki ima družbeni značaj. Z delom običajno izrazimo proizvodne storitve, katerih sestavine so vsebovane v človeškem fizičnem in psihičnem naporu, usposobljenosti in intelektualni moči. Zato je delo kot storitev, ki se prodaja in kupuje na trgu, neločljiva od osebe, ki jo ponuja, in je pri menjavi impliciten osebni odnos. Prav produkcijskim razmerjem in lastništvu nad proizvodnimi sredstvi je Marx dajal največji poudarek. Marx vidi vir družbenih sprememb v preoblikovanju ekonomskih odnosov, ki so rezultat razvoja produkcijskih sil.

Zanimivi so zapisi v zborniku Boj proti delu, kjer gre kot največjo kritiko razumeti razrednotenje dela in odtujitev od dela (v času industrializacije) ter pojav razredov. V eni svojih teorij se je Marx spustil celo v razprave o ukinitvi dela, boju proti delu, saj je menil, da bi ukinitve zasebne lastnine na splošno, še zlasti pa dela, kot ga pozna in spodbuja kapitalizem, prispevala h koncu alienacije. Pojavili so se tudi številni kritiki dela, ki vsak na svoj način dokazujejo, da je človek v svoji biti len, delo pa je opisano celo kot "proletarsko svetišče meščanskega kozmosa".

Zanimiv oris prehoda med obdobji, katerega opisana situacija je kompatibilna tudi današnjemu času, je naslednji citat J. Ramovša: »Prosvetljenstvo in racionalizem 18. stoletja je strnil renesančno ozaveščanje človekove individualne osebnosti v geslih francoske revolucije: enakost, svoboda, bratstvo. V posmeh temu prebujenemu čutu za človeško individualno osebo in njeno dostojanstvo je tedaj prihajalo obdobje strašnega socialnega izkoriščanja v zgodnjem kapitalizmu, ko je velik del sproletariziranega prebivalstva brez premoženja živel iz rok v usta, če je sploh imel delo. Nenehno garanje za nizke mezde, ki so zadostovale kvečjemu za golo telesno preživetje, je v povezavi z izumiranjem tradicionalnih modelov socialnega varstva porajalo poleg materialne bede tudi množično zapadanje ljudi v drugo socialno patologijo: alkoholizem, potepuštvu, zanemarjanje, in zloraba otrok, agresivnost in podobno.« (Ramovš 1995: 82)

Pojav zagovorništva delavcev, delavskih pravic, uvedba delovnega časa, zavarovanja (Bismarck, Beveridge) in razvoj prava pa so na tem področju prinesli bistvene spremembe na bolje, predvsem v smislu za-varovanja pravic delavcev, vseh vrst varnosti, določenih ugodnosti iz naslova dela in tudi večje stabilnosti same zaposlitve. Včasih se ob poskusih razvrednotenja teh odnosov in zmanjševanja pravic delavcev v današnjih časih nehote sprašujem, ali se morda ne vračamo stoletje ali dve nazaj.

### ***Ljudje v delovnem procesu***

Pojmovanje ljudi kot pomembnega dejavnika v sleherni organizaciji se je spreminjalo z razvojem kadrovskega področja in odnosom do ljudi. Tako so med drugim nastali pojmi *delovna sila, kadri, človeški viri...*

Za opravljanje dela so potrebne določene človeške zmožnosti. Ko je govora o človekovih zmožnostih, so v ospredju sposobnosti, znanja, spretnosti; v modernih oblikah dela pa so vedno bolj pomembne tudi osebne lastnosti. Dobro obvladovanje vseh teh veščin skupaj s socialnimi vlogami posameznika tvori njegovo (poklicno, karierno) kompetenco.

Temelj vsega delovanja človeka je navaden delovni proces. V tem procesu nastajajo tudi razmerja med ljudmi v podjetjih. Delovni proces je treba jemati kot naravno, samostojno podlago organizacijskih razmerij med ljudmi v organizacijskih strukturah.



### **2.1.3 Delo, zaposlitev, druge oblike dela**

#### ***Poznamo več vrst dela in več vrst delitev dela***

V vseh družbah v zgodovini človeštva je bila določena konkretna temeljna oblika delitve dela tista podlaga, na kateri je bila zgrajena celotna družbena organizacija (praskupnost, sužnjelastništvo, fevdalizem, kapitalizem itd.).

Delitev dela se je začela z razvojem in naraščanjem števila prebivalcev. Tako je v praskupnosti obstajala zgolj naravna ali fiziološko pogojena delitev dela, ki pa se je z večanjem populacije, vojnami in pojavi zasebne lastnine, razvijala do stopnje suženjstva. Z razpadom praskupnosti in nastankom razredne družbe se je uveljavila tudi razredna delitev dela. Družbena opravila se tako tudi vrednostno diferencirajo, vladajoči razred si prilasti boljše, vrednejše, pomembnejše dela. Engels opredeljuje tri splošne delitve dela: ločitev živinorejskih plemen od poljedelskih, kar je privedlo do menjave blaga; ločitev mesta od vasi, kar je privedlo do obrtništva in političnega življenja v mestih (pojav cehov) ter ločitev trgovcev od potrošnikov. V okviru navedenih področij so posebne oblike dela vodile v oblikovanje ožjih področij dejavnosti (npr. nastanek industrijskih vej). Delitev dela se je nadaljevala tudi znotraj področij, do ravni posameznega delavca. Delitev dela, ki je podlaga za oblikovanje posameznih delovnih mest, recimo v industriji, označujemo tudi kot tehnično ali proizvodno ali posamično delitev dela. Ta je posebej povezana z razvojem tehnologije.

Splošne, posebne in posamezne delitve dela lahko označimo tudi kot horizontalne delitve dela. Za razredno delitev dela pa je zlasti značilna vertikalna delitev dela, kjer gre za delitev na nižja in višja oziroma pomembnejša in manj pomembnejša dela.

Le-ta pa temelji na delitvi dela na umsko in fizično. Poseben vidik delitve dela je teritorialna delitev dela in sicer glede na posamezno geografsko, nacionalno ali gospodarsko področje.

#### ***Pojavne oblike dela (po Kavčiču)***

Delo se v sodobnih družbah pojavlja v različnih oblikah:

##### *a) konkretno in abstraktno delo*

Konkretno delo opravlja delavec kot neposredno proizvodno storitev, koristnost tega dela se kaže v uporabni vrednosti proizvoda ali storitve, v kateri se združujeta obe prvini - delo in narava. Takšno je npr. delo mizarja, kovača, peka, konstruktorja itd.

Abstraktno delo pomeni količino dela, ki je potrebna za izdelavo posameznega proizvoda. Zato je abstraktno delo mera družbeno priznanega dela za proizvodnjo določenega izdelka ali storitve.

*b) enostavno in sestavljeno delo*

Za opravljanje enostavnega dela zadostujejo naravno dane sposobnosti človeka, s šolanjem in izkušnjami pa si človek razširja svoje sposobnosti in pridobi izkušnje za opravljanje bolj zahtevnega sestavljenega dela. Sestavljeno delo je mogoče meriti kot mnogokratnik enostavnega dela in je pomemben indikator pri vrednotenju različnih del. Tudi najenostavnejša dela se v družbi spreminjajo z razvojem.

*c) proizvodno in neproizvodno delo*

Proizvodno delo je delo na področju materialne proizvodnje družbe in ima za cilj ustvarjanje konkretnih materialnih uporabnih vrednosti za zadovoljevanje človekovih potreb. Nekateri ga imenujejo tudi dejansko proizvodno delo. Drugi pa opredeljujejo kot proizvodno delo tudi delo, ki nima neposredne zveze z naravo, se ne opredmeti v materialni uporabni vrednosti, pač pa ustvarja dobiček. Takšno delo imenujejo formalno proizvodno delo.

Neproizvodno pa je delo izven sfere materialne proizvodnje in sem spada delo državne uprave, sodstva, vzgoje in izobraževanja, zdravstva, kulture, umetnosti, itd.

Vendar pa proizvodnega dela ni mogoče izenačiti s fizičnim in neproizvodnega z umskim, kar Kavčič v knjigi Sociologija dela (1987) ponazori s primerom šoferja, ki je lahko v funkciji opravljanja proizvodnega dela (prevoz delavcev na delo), v funkciji neproizvodnega dela (izlet) ali kombinaciji obojega (za agencijo).

»Za normalno funkcioniranje družbene proizvodnje in družbe nasploh so nujne in neizogibne tako dejavnosti, ki so neposredno proizvodno delo, kot tudi dejavnosti, ki jih opredeljujemo kot neproizvodno delo.« (Kavčič 1987: 24)

*d) živo in minulo delo*

Živo delo je trošenje človekove energije v delovnem procesu, deluje na predmete in ustvarja iz njih uporabne vrednosti. Živo delo v proizvodnem procesu uporablja delovna sredstva in surovine, ki so rezultat človekovega dela, poprejšnjega - minulega dela. Odnos med živim in minulim delom se je podobno kot odnos med delom in kapitalom pojavljal kot ključno vprašanje v samoupravni socialistični družbi. Obe vrsti dela sta med seboj usodno povezani, le mnenja o tem, kaj je v proizvodnji najpomembnejše, ali delo ali kapital, živo ali minulo delo, se krešejo.

### ***Tehnična delitev dela***

Tehnična delitev dela se začne postopoma pojavljati zaradi razlik med spretnostmi, sposobnostmi delavcev, saj se za učinkovitejšo izkaže opravljanje posamezne delovne operacije ali manjših skupin delovnih operacij s strani enega delavca. Tako se pojavijo manufakture, tekoči trak in delavce počasi začnejo nadomeščati stroji.

Posledice tehnične delitve dela so za posameznega delavca in družbo številne in jih je mogoče klasificirati po različnih kriterijih.

Po vsebini jih delimo na ekonomske (specializacija dela, povečanje produktivnosti, skrajšanje delovnega časa), družbene (poenostavitev dela, lajšanje dela s pomočjo strojev, odtujenost delavcev, sprememba kvalifikacijske sestave, oblikovanje novih poklicev, nastanek novih proizvodov) in psihofiziološke (utrujenost delavcev, monotonija, apatija in dolgočasje pri delu, nastajajo nove profesionalne bolezni). Poleg pozitivnih lastnosti smo torej priča tudi negativnim učinkom posledic tehnične delitve dela zato takšno delitev imenujemo delitev glede na kakovost. Med pozitivne učinke sodita povečanje produktivnosti in manjšanje deleža fizičnega dela na račun strojev. Negativne posledice, ki jih prinaša drobitev in specializacija dela, so predvsem na nivoju delovnega procesa v odnosu do posameznika, saj delo izgublja smisel za delavca, postaja monotono, pojavi se razvrednotenje dela. Tehnična delitev dela ustreza kapitalističnemu načinu proizvodnje, saj zagotavlja večjo storilnost in s tem povečevanje dobička.

Kritično je potrebno ob vseh teh teoretičnih izhodiščih ovrednotiti vsakršen namen posploševanja, saj je v moderni družbi izrazito večja pozornost usmerjena v vzpostavljane zdravega vzdušja znotraj kolektivov, meje posameznih vrst dela pa so v dobrih, uspešnih podjetjih zelo blage, zabrisane. Še več, posamezne vrste dela se med seboj prepletajo, še posebej v majhnih organizacijah.

Oblike dela, zaposlitve, ki jih poznamo v modernih družbah, so večinoma opredeljene v delovno-pravni zakonodaji. V ospredju je še vedno tipična zaposlitev za nedoločen čas, čeprav jo vedno bolj zamenjujejo druge, fleksibilne oblike dela.

### ***Trg delovne sile***

Vsak se prej ali slej znajde na točki, ko mora poskrbeti za svoje preživetje z delom in v fazi iskanja dela, zaposlitve, se že znajde na trgu delovne sile.

»Trg delovne sile je prostor, v katerem potekata povpraševanje po delovni sili in ponudba delovne sile ter se oblikuje njena cena.« (Svetlik in drugi 2002: 498)

Je kompleksen mehanizem, ki je močno odvisen tudi od prebivalstvene situacije. Na trgu delovne sile se srečujejo iskalci in ponudniki zaposlitev. Iskalci na trgu ponujajo svoje delo, znanje, izkušnje, sposobnosti in vedno bolj tudi osebnostne lastnosti, medtem ko delodajalci ponujajo delovna mesta, možnost za zaslužek ter s tem možnosti za preživljanje in boljše življenje. Skupaj in z vsemi svojimi lastnostmi, interakcijami pa soustvarjajo podobo trga delovne sile in njegov pomen v družbi.

Globalni trendi so dodobra razburkali tudi trg delovne sile in tudi Slovenija ni ostala imuna na vplive sprememb modernega časa. Tako kot na vseh drugih so se tudi na slovenskem trgu dela pojavila številna neskladja, ki se jih je v predlogih reform skušala dotakniti tudi aktualna vlada. Svetlik in drugi (2005) v članku z naslovom *Človeški kapital, delovna sila, trg dela, delovna razmerja* ugotavljajo, da je stanje na trgu delovne sile v Sloveniji polno neskladij. Škriplje na prebivalstveni ravni, saj se je stopnja rodnosti spustila na rekordno nizko raven (manj rojevanja, podaljševanje življenjske dobe). Kakovost delovne sile, merjena z izobrazbeno strukturo prebivalstva zaostaja za razvitejšimi evropskimi državami. Slovenija je ujeta v zanko reprodukcije skupine poklicno neusposobljenih, zaostajamo v stopnji vseživljenjskega učenja, socialna ekonomija je podhranjena, slovenski trg dela se vse bolj sooča s strukturnim neskladjem (izobrazbenim, poklicnim, regionalnim), kjer je opazen tudi medgeneracijski razcep med starejšo generacijo, ki je na trgu dela zelo zavarovana, ter mlajšo generacijo, ki se sooča z vse bolj prožnim trgom dela. Ena izmed alternativ za urejanje razmerij na trgu dela zaradi nizke natalitete je tudi priseljevanje, a se postavlja vprašanje, koliko priseljencev je Slovenija sposobna akceptirati in kako bi se slednje odražalo na kulturnem in ostalih področjih.

## **2.2 Zaposlovanje**

Zaposlovanje po Zakonu o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti - ZZZPB-UPB1, Uradni list RS 107/2006, z dne 17. 10. 2006, obsega posredovanje zaposlitev, posredovanje dela, ukrepe za pospeševanje zaposlovanja in odpiranje novih ter ohranjanje produktivnih delovnih mest ter vse tiste dejavnosti, ki zagotavljajo pogoje za produktivno in svobodno izbrano zaposlitev, poklicni in strokovni razvoj ter uporabo delovnih sposobnosti posameznikov.

Dandanes obstajajo številne oblike zaposlitve. Zaposlitev za nedoločen čas že dolgo ni več edina oblika zaposlenosti, bližajoča reforma in bolj prilagodljiv trg dela pa bo število načinov zaposlovanja še povečal.

»Eno od izhodišč pri pripravi nove delovnopravne zakonodaje je bilo med drugim spodbujanje zaposlovanja s primerno in ustrezno ureditvijo fleksibilnih oblik zaposlovanja, seveda ob zagotavljanju ravnotežja med fleksibilnostjo in varovanjem delavca kot šibkejše stranke v delovnem razmerju.« (Ivanuša-Bezjak 2006: 108)

### ***Fleksibilna varnost (flexicurity)***

Pojem *flexicurity* je sestavljenka fleksibilnosti (*flexibility*) in varnosti (*security*), uporablja pa se za organiziranost trga dela, kjer imamo na eni strani prosto zaposlovanje in odpuščanje delovne sile ter na drugi strani visok nivo različnih finančnih podpor za brezposelne. Po mnenju mnogih, na čelu z Evropsko komisijo, bi naj bil prav koncept fleksibilne varnosti eden izmed receptov za oživitev rigidnega trga dela Evropske unije in s tem za znižanje razvojnega zaostanka Evrope za ZDA. Pogosto se koncept fleksi-varnosti omenja pri ukrepih za večjo zaposlenost. V prvi vrsti pomeni uveljavitev tega koncepta več delovnih mest in večjo dinamiko gospodarstva. Pomeni tudi večjo mobilnost v poklicih, mobilnost med regijami in boljše priložnosti za delo. Pomeni sistem zaposlovanja, ki delodajalcev ne bo odvrčal od zaposlovanja težje zaposljivih skupin prebivalstva, med katerimi velja posebna skrb mladim, starejšim in invalidom, hkrati pa bo prinašal dovolj visok nivo socialne varnosti, ki omogoča dostojno življenje. Brezposelnim, ki spadajo v težje zaposeljive skupine, je potrebno z ustreznimi ukrepi aktivne politike zaposlovanja in alternativnih oblik zaposlitve omogočiti, da ostanejo aktivni in da se njihova delovna zmožnost ne zmanjšuje. Vlada Republike Slovenije si prizadeva uveljaviti koncept fleksivarnosti kot strateško usmeritev. (Vir: spletne strani MDDSZ)

Problem, ki ga vidim v uvajanju fleksibilnih oblik zaposlovanja, je kruta realnost, ki jo ob tem doživlja mlada populacija v poskusu osamosvajanja. Nič ni narobe s fleksibilnimi oblikami zaposlitve, samo da je služba. Toda kaj, ko socialno-varnostna komponenta bistveno zaostaja. Cene nepremičnin rastejo v nebo, brez stalne zaposlitve pa niti kredita ni možno dobiti. Vse to in še drugo pa vpliva tudi na odločanje mladih za družinsko življenje. Slednje potrjuje tudi razmišljanje Ignjatoviča

v članku *Petina upokojenecv bi še delala, če...* v sobotni prilogi dnevnika Večer, z dne 21. 10. 2006, avtorice Tanje Milakovič: »Ne kaže spregledati tudi podatka, da je med vsemi mladimi, torej v starostni skupini od 15 do 24 let, ki so delali, po lanskoletnih podatkih statističnega urada bilo kar 41 odstotkov zaposlenih za določen čas. To pa pomeni tudi slabši socialni položaj mladih in odlaganje njihove odločitve za družino in rojstvo otrok.« Pa najsi nekateri še tako zmajujejo z glavo, češ to je samo eden v nizu izgovorov današnje neodgovorne mladine, taka je realnost.

V povezavi z izrazom *flexicurity* se nemalokrat pojavlja danski model, ki se lahko pohvali z veliko fleksibilnostjo trga dela, vendar kljub temu zagotavlja za zaposlene visoko stopnjo varnosti. Zaposlenega je lahko odpustiti, vendar brezposelni prejemajo visoko socialno podporo, zato se izgube dela nihče ne boji. Podjetja veliko raje kot drugod v Evropi najemajo delovno silo, saj jo lahko tudi hitro odpustijo. Zaradi fleksibilnosti trga dela je dela veliko, stopnja brezposelnosti pa je med najnižjimi v Evropi, in ker je davčna obremenitev na zaposlenega za delodajalce nizka, so plače lahko visoke.

### ***Zakonodaja, ki ureja področje zaposlovanja***

Zakonodaja se je na področju dela in zaposlovanja v zadnjem obdobju precej spreminjala in se še naprej. Slovenija je najprej, po osamosvojitvi, uporabljala še zakonodajo, sprejeto za časa Jugoslavije. Tako je na področju delovnih razmerij, do sprejetja Zakona o delovnih razmerjih, leta 1990, veljal Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja – ZTPDR. Trenutno veljavni zakon za urejanje delovnih razmerij V Sloveniji pa je Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, 42/02 - v nadaljevanju ZDR), ki je pričel veljati 1. 1. 2003. Je krovni zakon za vsa delovna razmerja, ki se sklepajo v gospodarstvu, torej tudi za delovna razmerja, ki jih sklepajo samostojni podjetniki oziroma manjši delodajalci.

### ***Definicija delovnega razmerja***

Delovno razmerje je razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem je delavec prostovoljno vključen v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca.

Drugi temeljni zakon na tem področju je Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB-UPB1, Uradni list RS 107/2006 z dne 17. 10. 2006). S tem zakonom se urejajo zaposlovanje, zavarovanje za primer brezposelnosti, upravljanje sistema ter način izvajanja strokovnih nalog na tem področju. Zakon je bil večkrat spremenjen, nazadnje leta 2006. Ureja tudi štipendiranje in študentsko delo.

Za področje negospodarstva obstaja poseben zakon, ki ureja specifično sklepanje delovnih razmerij v javnem sektorju, in sicer Zakon o javnih uslužbencih (Ur. l. RS, 35/2005), ki je bil sprejet 23. 3. 2005.

Pri urejanju delovnih razmerij pridejo v poštev še kolektivne pogodbe in podzakonski akti. Področje kolektivnih pogodb in kolektivnega dogovarjanja ureja posebni zakon, Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKolP). Ta zakon določa, da kolektivne pogodbe sklepajo sindikati oziroma združenja sindikatov kot stranka na strani delavk in delavcev ter delodajalke in delodajalci oziroma združenja delodajalcev kot stranka na strani delodajalcev.

Vlada Republike Slovenije ali ministrstvo, ki ga pooblasti, oziroma drug z zakonom pooblaščen organ kot stranka na strani delodajalca pa sklepa kolektivne pogodbe, ki se sklepajo za zaposlene v državnih organih Republike Slovenije, upravah samoupravnih lokalnih skupnosti, javnih agencijah, javnih skladih, javnih zavodih, javnih gospodarskih zavodih in drugih osebah javnega prava, če so posredni uporabniki državnega proračuna ali proračuna samoupravnih lokalnih skupnosti.

Pri uporabi kolektivnih pogodb velja hierarhija. Po pomembnosti, sta na vrhu splošni kolektivni pogodbi, in sicer: Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti in Splošna kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti. Sledijo pa branžne kolektivne pogodbe posameznih dejavnosti, ki jih je 40, po evidenci kolektivnih pogodb, ki jo vodi ministrstvo za delo (Vir: spletne strani MDDSZ, junij 2007).

Pomembnejši izvedbeni zakoni in podzakonski predpisi, ki neposredno vplivajo na področje urejanja delovnih razmerij so navedeni v prilogi številka 1.

Za Slovenijo, z vstopom Slovenije v EU, velja pravni red Evropske unije. Poleg direktno zavezujočih predpisov je Slovenija zavezana sprejemati predpise v skladu s pravnim redom EU. Poleg Pogodbe o ustanovitvi Evropske skupnosti, Pogodbe o

Evropski uniji in drugih ustanovnih pogodb, pomeni to še okoli 4000 uredb, preko 2000 direktiv ter veliko sodb Sodišča Evropskih skupnosti in Sodišča prve stopnje Evropskih skupnosti.

»Pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev so v državah članicah Evropske unije različno urejene. Da bi jih poenotili in s tem posredno konkurenčno zaščitili akterje na trgu dela, so bile v okviru Evropske unije sprejete številne direktive, zlasti na področju obveščanja delavcev o delovnih pogojih, organizaciji delovnega časa, odpuščanja delavcev ter zagotavljanja enake obravnave žensk in moških.« (Belopavlovič 2005: 5)

Direktive so sekundarni vir evropskega prava, ki je za vsako članico, na katero je naslovljen, zavezujoč glede ciljev, ki jih je treba doseči. Oblika in metoda za njihovo realizacijo pa sta prepuščeni državnim oblastem.

Belopavlovičeva v knjigi *Evropsko delovno pravo* (2005) deli direktive na štiri vsebinske sklope:

- direktive s področja individualnega delovnega prava,
- direktive s področja kolektivnega delovnega prava,
- direktive s področja enakosti moških in žensk,
- direktive s področja varnosti in zdravja pri delu.

### ***Vzpon fleksibilnih oblik zaposlovanja***

Na področju trga delovne sile smo priča vedno večji prilagodljivosti in uvajanju le-te. Fleksibilne oblike zaposlovanja bi lahko na grobo razdelili v tri oblike. Prva od njih je posredovanje dela ali najem delovne sile. Gre za tristransko razmerje, in sicer na eni strani med podjetjem/uporabnikom in agencijo za zaposlovanje ter na drugi strani med agencijo in samim delavcem. Delavec je v tem primeru neposredno zaposlen v agenciji, k uporabniku pa je napoten na delo. Drugo obliko zaposlovanja predstavljajo pogodbeni razmerja, kjer se namesto pogodbe o zaposlitvi sklene pogodba o poslovnem sodelovanju. Tretji način pa je projektno delo.

Med prilagodljive oblike dela spadajo:

- delo za določen čas,
- zaposlitev s krajšim delovnim časom,
- pogodbeno delo,
- delo na domu,



- samozaposlitev in zaposlovanje pri posrednikih dela, ki delavce posojajo delodajalcem, oziroma pri zasebnih agencijah.

Prilagodljivost zaposlovanja se je v zahodni Evropi pričela mnogo prej kot v Sloveniji, ker je bila v teh državah regulacija trga dela bolj sproščena. Tipična oblika dela v razvitih državah Evrope je bila zaposlitev za nedoločen čas, s polnim delovnim časom. Vse bolj pa se pojavljajo fleksibilne oziroma atipične oblike zaposlovanja.

Prilagodljivost na področju trga delovne sile je najbolj prisotna v zahodnih družbah, za katere je značilen kapitalističen sistem produkcije in kjer partnerji ekonomskih politik sledijo razvoju postmodernizma v globalizem. Glede na zgoraj navedene prilagodljive oblike dela se poraja vprašanje, ali prilagodljivost trga dela ne vpliva negativno na ekonomsko učinkovitost in socialno varnost, na drugi strani pa so ravno te oblike dela med delodajalci najbolj zaželeno ob visoki brezposelnosti. Manj zaželene so med sindikati in delavci, ki se pogosto srečujejo s precej rigidnim in neprilagodljivim zakonodajnim sistemom, saj ta ne servisira ustrezno povečanih tveganj v razmerah povečane socialne negotovosti.

Zaradi posebnih oblik delovnih razmerij, ki so se pojavile kot odziv na spremembe trga, je komisija Evropske skupnosti pričela v letu 1990 pripravljati temeljni dokument o novih smernicah na področju zaposlovanja, ki ga je morala vsaka država članica vgraditi v svoj pravni red. Ena od smernic ureja delovni čas, druga pa obravnava atipične oblike delovnih razmerij (delo za določen čas, delo s krajšim delovnim časom, posojanje delavcev, ki ga v glavnem izvajajo posebne agencije za zaposlovanje). Fleksibilne oblike zaposlovanja naraščajo kot odgovor na vztrajno in visoko brezposelnost, ki še vedno predstavlja velik problem evropskih držav. Narašča zaposlovanje v storitvenem sektorju, upada pa zaposlenost v kmetijstvu.

Trdimo lahko, da prilagodljive oblike zaposlenosti prinašajo različne stopnje varnosti zaposlitve in različne stopnje socialne varnosti, različno odvisnost. Vztrajanje pri starem načinu mišljenja bi pomenilo odlaganje reševanja razvojnih problemov, poslabševanje konkurenčnosti gospodarstva, posledično pa tudi standarda za velik del prebivalstva. Eden izmed ciljev slovenskih gospodarskih reform je, podobno kot cilj lizbonske strategije, tudi večja mobilnost delovne sile. Smo v nasprotju z že ustaljeno prakso v EU pripravljeni mobilnost spodbujati s sklepanjem delovnih razmerij s krajšim delovnim časom? Zakaj je to danes le zakonska možnost, ne pa praksa ob

vseh prednostih za delavce, delodajalce in državo? To je pogosto vprašanje kritikov na področju zaposlovanja.

### ***Prednosti uporabe fleksibilnih oblik zaposlitev za delavce, delodajalce in državo***

Gre za prožno, razmeroma dobro socialno varovano obliko dela. Zaposlenim omogoča lažje usklajevanje delovnega področja z zasebnim življenjem, olajšuje vstop in postopni izstop iz trga dela (delna upokojitev), olajšuje vračanje dolgotrajno brezposelnih in je v pomoč zaposlenim z zmanjšanimi delovnimi zmožnostmi. Po drugi strani prinaša pomanjkljivosti, kot so nižja plača, manjše možnosti napredovanja in profesionalnega razvoja ter manjša socialna varnost.

Delodajalcem takšno zaposlovanje prinaša manj izostankov z dela, ker imajo zaposleni več prostega časa za urejanje osebnih opravkov, lažje pokrivanje neugodnih delovnih ur, v katerih zaposleni ne želijo delati, uvajanje kratkih izmen za pokritje periodičnih konic, večjo produktivnost in intenzivnost dela, ker so delavci zaradi krajšega delovnega časa bolj zbrani, povečan dobiček zaradi omejevanja števila nadur in posledično večjo konkurenčnost. Delodajalcem z nerednim povečanjem obsega dela ta oblika omogoča izpolnitev nepričakovanih naročil. Državi pa ponuja možnost pospeševanja prožnosti trga, reorganizacijo delovnega časa, izvajanje družinske politike in zmanjševanje brezposelnosti.

### ***Javna dela***

»Javna dela so lokalni ali državni zaposlitveni programi, ki so namenjeni aktiviranju brezposelnih oseb, njihovi socializaciji, ohranitvi ali razvoju delovnih sposobnosti ter spodbujanju razvoja novih delovnih mest. Organizirajo se zaradi izvajanja socialnovarstvenih, izobraževalnih, kulturnih, naravovarstvenih, komunalnih, kmetijskih in drugih programov.« (52. člen ZZZPB)

Program javnih del, ki se izvaja v okviru aktivne politike zaposlovanja, in število vključenih oseb, ki se financirajo po tem programu, določi za posamezno proračunsko obdobje Vlada Republike Slovenije. Program javnih del lahko sprejme tudi občina, če v celoti zagotavlja sredstva za njihovo izvajanje. Javnih del ne smejo organizirati delodajalci ali druge organizacije za tiste dejavnosti, katerih cilj je pridobivanje dobička ali kadar bi z javnimi deli na trgu povzročili nelojalno konkurenco.

Izvirne značilnosti javnih del:

- organizirajo jih javne avtoritete,
- imajo bolj ali manj prisilno naravo,
- za vključene so vir preživetja,
- njihovi učinki so splošna družbena korist, kot jo opredeljujejo javne avtoritete

(Kolarič v Svetlik in drugi 2002: 294-295).

Udeleženec javnega dela sklene z izvajalcem javnega dela posebno pogodbo o zaposlitvi (Pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del; 63. člen ZDR).

Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti določa za udeležence javnih del plačo v višini izhodiščne plače tarifnega razreda ustrezne kolektivne pogodbe (za gospodarstvo oz. negospodarstvo) za delo, ki ga opravljajo.

### ***VRSTE DELOVNIH POGODB***

Večina iskalcev zaposlitve si želi delo za nedoločen čas. Vodstvo v podjetjih razmišlja nekoliko drugače, saj jim tudi sodelavci predstavljajo stroške, zato iščejo načine sodelovanja s sodelavci, ki so stroškovno najbolj sprejemljivi.

Delodajalec lahko ponudi naslednje oblike sodelovanja:

- pogodbo o zaposlitvi,
- podjemno pogodbo,
- avtorsko pogodbo,
- pogodbo o (poslovnem) sodelovanju,
- študentsko delo.

### ***POGODBA O ZAPOSLOTVI***

S pogodbo o zaposlitvi se sklene delovno razmerje. To je razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca. Na podlagi sklenitve te pogodbe je delodajalec med drugim dolžan delavca prijaviti v obvezno pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje ter zavarovanje za primer brezposelnosti.

Delavca se zaposli na podlagi objave prostega delovnega mesta, ki mora vsebovati pogoje in kriterije za zasedbo delovnega mesta in rok za prijavo, ki ne sme biti krajši

od 8 dni. Sklenitev delovnega razmerja brez predhodne javne objave je izjemoma dovoljena za delavce, ki preidejo iz polovičnega na polni delovni čas, iz določenega na nedoločen čas, za študente, pripravnike, poslovodne osebe, invalide, družinske člane samostojnih podjetnikov in še za nekatere izjeme.

Pogodba, ki mora vsebovati zakonsko predpisane sestavine, se lahko sklepa za nedoločen ali določen delovni čas in za polni ali krajši delovni čas, možna pa je tudi zaposlitev pri več delodajalcih hkrati. Neke vrste nova posebnost je tudi pogodba o zaposlitvi, ki se sklene zaradi opravljanja javnih del. Pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del se uporablja, ko so podane možnosti za sklenitev delovnega razmerja, kar je zakonsko urejeno v veljavnem Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR) in noveli Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB).

Zakon o delovnih razmerjih spodbuja sklepanje pogodb za nedoločen čas, saj narekuje delodajalcem, da z delavci, ki neprekinjeno delajo na istem delovnem mestu več kot tri leta, ne smejo skleniti pogodbe o zaposlitvi za določen, temveč le za nedoločen delovni čas, razen v nekaterih izjemah.

*Pri zaposlovanju delavca je potrebno storiti naslednje:*

1. Objava prostega delovnega mesta

Delavca lahko zaposlimo na podlagi objave prostega delovnega mesta, ki mora vsebovati pogoje za opravljanje dela in rok za prijavo, ki ne sme biti krajši od osmih dni. Ker so objave v časopisih drage, je pomembno vedeti, da se za javno objavo šteje tudi objava v uradnih prostorih Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje.

Opomba: Izjeme navaja 24. člen Zakona o delovnih razmerjih (spletna Zbirka Državnega zbora RS);

2. Sklenitev pogodbe o zaposlitvi

Osnovni obrazci za sklenitev pogodbe so na voljo v knjigarnah. Pogodba mora obvezno vsebovati sestavine iz 29. člena Zakona o delovnih razmerjih. Pogodba se lahko sklepa za nedoločen ali pa za določen čas (52. člen) in za polni ali krajši delovni čas (64. člen), možna pa je tudi zaposlitev pri dveh delodajalcih (65. člen);

3. Prijava delavca v zavarovanje

Novega delavca je s predpisanimi obrazci pri Zavodu za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZZZS) potrebno prijaviti v 8 dneh po sklenitvi pogodbe.

### *Vrste pogodb o zaposlitvi*

Zakon o delovnih razmerjih predvideva kot osnovno obliko pogodbe o zaposlitvi pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, ki se sklenu za delovno razmerje za nedoločen čas, isti zakon pa nadalje kot posebnosti določa tudi druge oblike pogodb o zaposlitvi:

- pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas (9. do 51. člen ZDR),
- pogodba o zaposlitvi za določen čas (52. do 56. člen ZDR),
- pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku (57. do 62. člen ZDR),
- pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del (63. člen ZDR),
- pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom (64. do 66. člen ZDR),
- pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu (66. do 71. člen ZDR),
- pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami (72. člen ZDR).

### *Prenehanje pogodbe o zaposlitvi*

Poglavje prenehanje pogodbe oziroma pogodb o zaposlitvi je zelo pomembno in večkrat zelo delikatno, saj je tud najpogostejši predmet spora med delodajalcem in delojemalcem. Razlogi, okoliščine in postopki prenehanja pogodb o zaposlitvi so določeni v ZDR, in sicer v členih od 75. do 119.

### *PODJEMNA POGODBA*

Do sprejema novega Zakona o delovnih razmerjih, ki velja od 1. 1. 2003, je delovno pravna zakonodaja dopuščala izvajanje del po pogodbi o delu. Te po novem ni več. Zakon sili delodajalce, da delavce zaposlujejo, zato zakon nudi več možnosti različnih delovnih časov (od ene ure naprej) in zaposlitve za določen čas zaradi več razlogov kot doslej. Tako pogodba o delu nima ustreznega nadomestka po novi zakonodaji. Podjemna pogodba se sklenu, če gre za delavca, ki ni zaposlen pri delodajalcu in ni elementov za zaposlitev, gre pa za fizično ali umsko delo, ki da določen dogovorjen rezultat dela v določenem času.

Podjemne pogodbe ne smemo zamenjevati s pogodbo o zaposlitvi, ki je temelj delovnega razmerja. Ključna razlika je v trajanju – podjemna pogodba je praviloma usmerjena k enkratni ali občasni storitvi; delovno razmerje pa temelji na trajnosti, stabilnosti, dolgoročnosti. Med njima je nekaj podobnosti - npr. plačilo za opravljeno

delo, možnost, da naročnik oz. delodajalec daje navodila in napotke za izvedbo dela. Pogodbo o zaposlitvi ureja Zakon o delovnih razmerjih (ZDR), podjemno pogodbo pa Obligacijski zakonik (OZ). Podjemno pogodbeno razmerje je možno bolj svobodno oblikovati kot delovno razmerje.

Obligacijski zakonik podjemni pogodbi namenja določbe 619. do 648. člena. Podjemno pogodbo opredeljuje kot pogodbo, s katero se podjemnik zavezuje opraviti določeno delo, kot je izdelava ali popravilo kakšne stvari, kakšno telesno ali umsko delo ipd., naročnik pa se z njo zavezuje, da mu bo za to plačal. Tudi strokovno mentorstvo za pravno svetovanje je na primer lahko predmet podjemne pogodbe.

S podjemno pogodbo se podjemnik (delavec) zavezuje opraviti določen posel, kot je izdelava ali popravilo, telesno ali umsko delo ipd., naročnik pa se zavezuje, da mu bo za to plačal. (določa 619. člen OZ)

Predmet podjemne pogodbe so lahko štiri vrste oziroma kategorije poslov, in sicer:

- izdelava stvari: gre predvsem za storitve proizvodnega obrtništva ali tudi večjih investicijskih ureditev,
- popravilo stvari: gre za obrtniške storitve,
- izvršitev določenega fizičnega, telesnega dela,
- umsko delo oziroma storitev: tu podjemna pogodba meji na avtorsko, saj ima intelektualno delo, opravljeno na podlagi podjemne pogodbe, že elemente avtorskega dela in se tako sklene avtorska pogodba.

Podjemna pogodba se dostikrat podpiše tudi v primerih, ko avtorske pogodbe s posameznikom, ki opravlja določeno delo in pri tem ne gre za delovno razmerje, zaradi vrste dela ni mogoče podpisati. Podjemna pogodba ima, kar se tiče tega, »širšo uporabnost«, pa tudi oblikovno je manj toga.

Bistveno pri tej pogodbi je, da je njen predmet praviloma opravljanje dela enkratne oziroma začasne narave. Slabost te pogodbe, z vidika podjemnika, v primerjavi z zaposlitveno je, da naročnik ni dolžan podjemnika prijaviti v nobeno zavarovanje.

#### *POGODBA O AVTORSKEM DELU*

Zakon o avtorski in sorodnih pravicah (Ur.l. RS št. 21/1995 in 9/2001) ureja razmerja v zvezi z intelektualnim delom avtorske narave. Posamezno delo je avtorsko, če gre

za individualno stvaritev s področja književnosti, znanosti in umetnosti, ne glede na način izraza.

Če gre za opravljanje dela posameznika, ki izpolnjuje pogoje za avtorsko delo, lahko le-ta kot avtor sklene z naročnikom avtorsko pogodbo o naročilu dela, s katero se zaveže ustvariti določeno delo, in ga izročiti naročniku, naročnik pa se zaveže, da mu bo za to plačal honorar. Lahko gre za enkratno, večkratno ali ponavljajoče se avtorsko delo. Na naročenem avtorskem delu obdrži avtor vse avtorske pravice, razen pravice distribuiranja, če ni v pogodbi drugače določeno. Tudi pri tej obliki delovnega razmerja naročnik ni dolžan delojemalca prijaviti v nobeno zavarovanje.

#### *Kaj je avtorsko delo?*

Avtorska dela so individualne intelektualne stvaritve s področja književnosti, znanosti in umetnosti, ki so na kakršenkoli način izražene, če ni z zakonom drugače določeno.

To so zlasti:

- govornjena dela, npr. govori, pridige, predavanja;
- pisana dela, npr. leposlovna dela, članki, priročniki, študije ter računalniški programi;
- glasbena dela z besedilom ali brez besedila;
- fotografska dela in dela, narejena po postopku, podobnem fotografiranju;
- avdiovizualna dela;
- likovna dela, npr. slike, grafike in kipi;
- arhitekturna dela, npr. skice, načrti ter izvedeni objekti s področja arhitekture, urbanizma in krajinske arhitekture itd.

Kot avtorsko delo pa niso varovani npr. ideje, načela, odkritja, uradna besedila iz zakonodajnega, upravnega in sodnega področja ter ljudske književne in umetniške stvaritve.

#### *POGODBA O (POSLOVNEM) SODELOVANJU*

Pogodbo o poslovnem sodelovanju, ki ima lahko tudi drugačen naslov, praviloma skleneta dve pravni osebi, pri čemer gre po vsebini za naročilo. Ena pogodbeni stranka nekaj naroča oziroma potrebuje, druga pogodbeni stranka pa naročilo opravi ali nudi.

## *ŠTUDENTSKO DELO*

Študentje in dijaki lahko opravljajo začasno ali občasno delo na podlagi napatnice pooblaščne organizacije, ki opravlja dejavnost posredovanja dela dijakom in študentom – študentskega servisa oziroma zavoda za zaposlovanje. Med časom dela preko napatnice so študenti in dijaki obvezno zdravstveno zavarovani za primer poškodbe pri delu in poklicno bolezen. *(več o študentskem delu v nadaljevanju)*

Kot dejavnost zaposlovanja se po zakonu o zaposlovanju šteje tudi štipendiranje (to določa 4. odstavek 1. člena ZZZPB).

### ***Vedno večja vloga neprofitnega sektorja pri zaposlovanju***

Poleg tržnega sektorja in javnega sektorja je v zadnjem obdobju vedno večji bazen zaposlitev tudi neprofitni sektor. Slednji poleg generiranja zaposlitev proizvaja velik delež družbenega proizvoda tudi preko prostovoljnega dela. Po eni najbolj obširnih raziskav neprofitnega sektorja (Hopkins), ki jo v svojih virih navaja Kolaričeva (2004), dosega najvišji delež skupnega deleža zaposlitev v neprofitnem sektorju Nizozemska z 12.4%, Slovenija je na tem področju še zelo skromna z 0.7%. Seveda je potrebno razloge za to iskati predvsem v kulturno zgodovinski umeščenosti Slovenije, ki ima po krajšem obdobju tranzicije še vedno globoke vplive.

### ***Delo v tujini in delo tujcev pri nas***

Zaposlitev ali delo tujca v Sloveniji je možno le, v kolikor predhodno pridobi delovno dovoljenje ali drugo ustrezno dovoljenje, ki nadomešča delovno dovoljenje. Delovno dovoljenje ni potrebno le v primeru, če tako določa zakon ali mednarodna pogodba. Delovno dovoljenje se praviloma izdaja na vlogo delodajalca, temeljni pogoj za izdajo dovoljenja je trenutna situacija na trgu dela oziroma pomanjkanje ustreznih domačih kandidatov. V posebnih primerih, ki jih zakon izrecno določa, pa lahko za dovoljenje zaprosijo tudi tujci sami, izdaja dovoljenja pa je vezana na poseben status tujca oziroma naravo dela in se izdaja ne glede na stanje na trgu dela.

Delovno dovoljenje omogoča tujcem delo oziroma zaposlitev in je podlaga za pridobitev dovoljenja za prebivanje, ki je posebno dovoljenje in ga izdajajo slovenska diplomatsko konzularna predstavništva oziroma upravne enote v RS.



Pogodba o ustanovitvi Evropske skupnosti in Uredba 1612/68/EGS določata prosti pretok delavcev znotraj skupnosti. Državljeni EU so po evropskem pravnem redu pri zaposlovanju in iskanju zaposlitve izenačeni z domačimi delavci oziroma iskalci zaposlitve.

Pristopna pogodba med petnajstimi starimi članicami EU in osmimi novimi državami (izjema sta Ciper in Malta), podpisana aprila 2003 na področju prostega pretoka oseb določa 7-letno prehodno obdobje, v katerem lahko dosedanje članice z nacionalnimi ukrepi zaščitijo svoj trg dela. Irska, Švedska in Velika Britanija prehodnega obdobja niso nikoli uvedle, Finska, Španija, Portugalska, Grčija in Islandija so ga ukinile s 1. majem 2006, Italija pa 27. julija 2006. V preostalih državah EU in EGP (Avstrija, Belgija, Danska, Nemčija, Nizozemska, Luksemburg, Francija, Norveška, Lihtenštajn) pa prehodno obdobje še vedno uveljavljajo. Do aprila 2009, ko se konča druga faza prehodnega obdobja, se morajo odločiti o ukinitvi prehodnega obdobja. Skrajni rok za odpravo prehodnega obdobja na področju prostega gibanja delavcev pa je 30. april 2011.

Slovenija od 25. maja 2006 ne uveljavlja načela vzajemnosti na področju prostega gibanja delavcev, ampak je v veljavi zakonodaja EU. To pomeni, da državljani držav članic EU (starih in novih) in EGP (Norveška, Lihtenštajn, Islandija) za zaposlitev in delo v Sloveniji ne potrebujejo delovnega dovoljenja. Edina obveznost delodajalcev, ki zaposlujejo delavce iz teh držav, ostaja obveznost evidenčne prijave za zaposlitev in delo delavcev iz EU. Priznavanje prostega dostopa na slovenski trg dela velja tudi za njihove družinske člane. Za družinskega člana se štejejo zakonec in njuni potomci do starosti 21 let ali če so vzdrževani družinski člani.

Pred vstopom Slovenije v EU je na slovenskem trgu dela delalo 726 državljanov takratne EU in EGP, po podatkih Zavoda RS za zaposlovanje pa je bilo na dan 31. 12. 2006 na slovenskem trgu dela 3435 državljanov EU. V Sloveniji torej ni prišlo do množičnega pritoka delovne sile iz držav članic EU.

Opravljanje storitev med državami EU je prosto (prosti pretok storitev), tako s strani firme kot tudi individualnih delavcev.

### ***Inšpektorat za delo***

Za nadzor v sistemu zaposlovanja ter za izvajanje vseh postopkov in predpisov na omenjenem področju skrbi Inšpektorat RS za delo, ki je upravni organ v sestavi Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve. Inšpektorat RS za delo opravlja

nadzorstvo nad izvajanjem zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki urejajo delovna razmerja, plače in druge prejemke iz delovnega razmerja, zaposlovanje delavcev doma in v tujini, sodelovanje delavcev pri upravljanju, stavke ter varnost delavcev pri delu, če s predpisi ni drugače določeno. Inšpektorat RS za delo opravlja nadzorstvo tudi nad izvajanjem tistih predpisov, ki to izrecno določajo.

### **2.2.1 Zaposlovanje mladih**

Mladost je življenjsko obdobje, v katerem poteka proces vključevanja v vse bistvene družbene vloge. Je prehodno obdobje, v katerem postanejo življenjske vloge ljudi in njihove identitete nejasne. Gre za položaj, kjer je veliko možnosti in priložnosti, pa tudi ovir in rizikov. Posameznik je postavljen pred izbire med različnimi možnostmi pri oblikovanju svojega življenja in tudi pri vzpostavljanju odnosov z drugimi. Po eni strani se mladi svobodno odločajo in oblikujejo lastne biografije, po drugi pa postajajo odvisni od pritiskov trga delovne sile, izobraževalnega sistema, sistemov socialnega varstva in drugih. Pri tem pa je zmožnost mladega posameznika, da se uspešno sooči s prehodom med mladostjo in odraslostjo, ki postaja vse daljši, bolj tvegan in negotov, močno odvisna od socialnega kapitala, opore družine in drugih socialnih opor.

#### ***Kdo so mladi?***

Po opredelitvi Urada RS za mladino štejemo v Sloveniji med mlade tiste osebe, ki so stare od 15 do 29 let, torej v življenjskem obdobju, ko se največ izobražujejo. V evropskih državah uporabljajo tudi druga starostna obdobja, praviloma je zgornja starostna meja 30 let.

#### ***Delež in število mladih se zmanjšuje***

Največ mladih v Sloveniji je v zadnjih 50 letih naštel popis leta 1981 (458.000 oz. 24,2 % vsega prebivalstva). Dvajset let prej, ob popisu 1961, je bilo mladih le 378.000. V zadnjih dvajsetih letih se število mladih počasi, vendar stalno zmanjšuje. Ob popisu 2002 jih je bilo 423.000 in predstavljajo samo še 21,5 % prebivalstva. V vseh starostnih skupinah prevladujejo fantje, skupaj jih je 11.000 več kot deklet. Po projekcijah prebivalstva se bo delež mladih že leta 2008 zmanjšal na manj kot 20 %. (Vir: <http://www.stat.si>)

### ***Izobražuje se več kot polovica mladih***

Med 17-letniki se šola kar 95 % generacije, med 20-letniki in 21-letniki se za pridobitev višje ali visoke izobrazbe izobražuje skoraj polovica generacije, še v starosti 29 let se izobražuje vsak peti prebivalec Slovenije. V srednjih šolah so razlike med vključenostjo deklet in fantov v izobraževanje največje v splošnih srednjih šolah, kjer je deklet skoraj za polovico več kot fantov. Te razlike se nadaljujejo tudi pri rednem študiju na višješolskih oz. visokošolskih programih, kjer je deklet tretjino več kot fantov. (vir: <http://www.stat.si>)

### ***Mladinsko delo***

Mladinsko delo pomeni načrtovan program (zlasti izkustvenega) neformalnega izobraževanja, ki je zasnovan z namenom, da (v sodelovanju z drugimi mladimi) pospešuje osebni in socialni razvoj mlade osebe, njeno integracijo v družbo skozi njeno prostovoljno sodelovanje in je komplementarno formalnemu izobraževanju in usposabljanju. V osnovi je socialno skupinsko delo, ki vzgaja za sobivanje v skupnosti. Njegov rezultat je prepoznati zlasti v socialnih mrežah in globoki vzajemnosti. Mladim pomaga pri učenju o njih samih, drugih in družbi skozi aktivnosti, ki združujejo veselje do druženja, užitek, izzive in učenje. (Vir: [www.uradzamladino.gov.si](http://www.uradzamladino.gov.si))

### ***Mladinska politika***

Mladinska politika pomeni sistem ukrepov v korist (hitre in učinkovite) integracije mlade populacije v družbo, pri čemer se oblikovanje in izvajanje mladinske politike deli na vertikalno in horizontalno raven:

- v horizontalno raven spadajo ukrepi, ki so sicer sestavni del drugih (področnih) politik, vendar želi družba (država) s posebnimi ukrepi za mladino še posebej zagotoviti spodbujevalne okoliščine za lažjo integracijo mladih v družbo (stanovanjska politika, politika zaposlovanja ipd.);
- v vertikalno raven spadajo ukrepi, ki so prvenstveno lastni prostoru mladine in so namenjeni spodbujanju vključevanja mladih v mladinsko delo, zagotavljanju pogojev za izvajanje mladinskega dela ter izdelavi in oblikovanju osnov za določanje ciljev in ukrepov na področju mladinske

politike, vključno z različnimi oblikami vključevanja mladih v oblikovanje ukrepov mladinske politike.

Splošno sprejete opredelitve starostnih meja kategorije mladih pri proučevanju trga delovne sile ni. Spodnjo mejo običajno opredeljuje zakonsko določena najnižja starost, 15 let. Pri statističnih analizah zaposlovanja mladih se ponavadi upošteva starostna meja do 25 let, a je potem še posebej skupina do 29 let, zato je potrebno ob analizi in interpretiranju stanja upoštevati dejstvo, da obe omenjeni skupini predstavljata generacijo mladih.

### ***Za generacijo mladih je značilen postopen prehod na trg dela***

Fantje v povprečju eno let prej vstopajo na trg dela kot dekleta. V starosti 23-24 let zaposlenost mladih prvič preseže 50 %, pri 29 letih pa ni zaposlenih samo še 15 % mladih (od katerih je 10 % brezposelnih, 2,3 % pa se jih še redno izobražuje). Med mladimi je samozaposlenih enkrat manj, kot znaša slovensko povprečje. V starosti 15-18 let je več brezposelnih kot zaposlenih, stopnje brezposelnosti mladih od 20. do 29. leta pa so med najvišjimi v Sloveniji. (Vir: <http://www.stat.si>)

#### ***2.2.1.1 Štipendiranje, vajeništvo, pripravništvo***

V Sloveniji so tradicionalno razviti trije načini načrtovanega prehajanja iz izobraževanja v zaposlitev, in sicer štipendiranje, vajeništvo in pripravništvo. Pri vajeništvu in pripravništvu gre za delovno razmerje z bistvenimi elementi zaposlitve.

#### ***Štipendiranje***

Štipendiranje je sistem financiranja izobraževanja mladih, v katerem šolajoči mladi prejemajo določena sredstva za čas izobraževanja. Pogoji pridobitve štipendije so zelo različni, od socialne ogroženosti mladih do pomembnosti kadrov za poslovanje podjetij. Štipenditorji, dajalci štipendij, so lahko različne izobraževalne institucije, podjetja, država, različne dobrodelne ustanove ali same izobraževalne ustanove. Slovenski delodajalci so v preteklosti pogosto uporabljali kadrovske štipendiranje za načrtovanje kadrov, ki so jih že tekom izobraževanja vezali nase in ustvarili nek odnos, ki se je kasneje spremenil v zaposlitev. Število kadrovske štipendije pa je v devetdesetih letih, zaradi gospodarske krize in tranzicije, drastično upadlo. Vrzeli so

začasno skušale zapolniti republiške, državne štipendije. Delež slednjih pa kljub večanju števila le-teh vztrajno pada. Tako je sedaj štipendistov zgolj četrtnina študentov in dijakov. Višina štipendij je v nekaterih primerih prav smešna, saj ne zadostuje niti za nakup mesečne vozovnice za javni prevoz in tukaj se začnejo izzivi iskanja alternativnih virov financiranja izobraževanja. Lahko bi rekli, da se tukaj začne tudi poglavje o študentskem delu, saj sta, kot bomo videli v nadaljevanju te naloge, omenjeni panogi zelo vzročno povezani. Še posebej izrazito je to v obdobju študija, pri študentih.

Manjka celostna politika štipendiranja. Zaenkrat je štipendiranje še urejeno v Zakonu o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, v pripravi pa je že kar nekaj časa tudi sistemski zakon o štipendiranju, ki naj bi to področje kompleksneje uredil.

### ***Vajeništvo***

Zakon o delovnih razmerjih opredeljuje, da ima vajenec, ki se poklicno izobražuje pri delodajalcu na podlagi učne pogodbe, sklenjene v skladu z zakonom, delovno knjižico. Delavci, ki še niso dopolnili 18 let starosti, uživajo v delovnem razmerju posebno varstvo, kar določajo določbe ZDR od 194. do 198. člena. Poleg tega veljajo za delo otrok, mlajših od 15 let, vajencev, dijakov in študentov še določbe ZDR od 214. do 217. člena.

Sistem dualnega izobraževanja omogoča mladim izobraževanje neposredno z delovno prakso. V tri leta trajajočem poklicnem izobraževanju se vajenci delno izpopolnjujejo s praktičnim delom v delavnici (pri delodajalcih), delno pa pridobivajo teoretično znanje v šoli. »Takšno izobraževanje je primerno predvsem za delo, ki zahteva ročne spretnosti. Vključevanje v delovno okolje že v začetnem izobraževanju olajšuje bodočemu mlademu delavcu in delodajalcu privajanje na skupno delovno okolje. Takšne mehke oblike povezovanja področja dela in izobraževanja so primerne le za nekatere vrste izobraževanja, predvsem za poklicno in strokovno.« (Trbanc in Verša, v Svetlik in drugi 2002: 358)

### ***Pripravništvo***

Pripravništvo je usmerjena, načrtovana in stalna skrb za organizirano vpeljevanje in usposabljanje mladih šolanih kadrov v delo, za načrtno izpopolnjevanje in prilagajanje izobrazbene strukture zaposlenih zahtevanim pogojem dela, poslovanja in

gospodarjenja. Pripravnštvo je oblika posebne skrbi za sistematično vključevanje mladih strokovnjakov v delovni proces po končani pridobitvi izobrazbe.

Cilj pripravništva je izobraževanje in vzgajanje za delo ter za osebni razvoj. Namen pripravništva je, da pripravnik opravi program praktičnega usposabljanja.

Institut pripravništva ureja Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002, v nadaljevanju: ZDR) v členih od 120. do 124. V skladu z ureditvijo veljavnega ZDR opravljanje pripravništva ni obvezno - nasprotno - samo z zakonom (ZJU) ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko določi, da sklene pogodbo o zaposlitvi kot pripravnik, kdor prvič začne opravljati delo, ustrezno vrsti in stopnji svoje strokovne izobrazbe, ter z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela v delovnem razmerju. Iz navedenega izhaja, da morata stranki delovnega razmerja za opravljanje pripravništva skleniti pogodbo o zaposlitvi, izjema je volontersko pripravništvo, ki se lahko opravlja samo, če tako določa posebni zakon. Primer takega zakona je denimo Zakon o pravniškem državnem izpitu (Uradni list RS, št. 83/2003 - uradno prečiščeno besedilo). Pri volonterskem opravljanju pripravništva je še posebej pomembno, da mora biti pogodba o volonterskem opravljanju pripravništva sklenjena v pisni obliki.

#### *Trajanje pripravništva*

Pomembno je poudariti, da lahko pripravništvo v skladu z ZDR traja največ eno leto, če zakon ne določa drugače. Lahko pa se sorazmerno podaljša, če pripravnik dela s krajšim delovnim časom od polnega, vendar največ za šest mesecev. Skupni čas trajanja pripravništva (če pripravnik dela s krajšim časom od polnega) torej ne more preseči 18 mesecev, razen če področni zakon ne določa drugače. Trajanje pripravništva pa se lahko podaljša v primeru opravičene odsotnosti z dela, ki traja dlje kot 20 delovnih dni, razen za čas letnega dopusta. Če navedene okoliščine niso podane in če zakon tega ne določa, se pripravništvo ne more podaljšati oz. ne sme biti daljše od enega leta. Enako velja tudi za volontersko pripravništvo.

#### *Prekinitev pripravništva*

Pripravništvo se lahko prekine pred iztekom pogodbe, če se pripravnik zaposli na prostem delovnem mestu.

### *Podaljšanje pripravništva*

Pripravništvo se lahko podaljša za čas opravičene odsotnosti z dela, ki traja več kot 20 delovnih dni (daljša bolniška odsotnost, porodniški dopust).

### *Skrajšanje pripravništva*

V primeru posebno uspešnega dela pripravnika se lahko pripravništvo na predlog mentorja skrajša dolžina pripravniške dobe.

### *Plačilo pripravništva*

Glede plačila pripravnikom ZDR določa v 140. členu, da ima delavec pripravnik pravico do plače najmanj v višini 70% osnovne plače za delovno mesto oz. vrsto dela, za katero je sklenil pogodbo o zaposlitvi kot pripravnik, in do drugih osebnih prejemkov (regres za letni dopust, povračilo stroškov v zvezi z delom ipd.). Plača pripravnika ne sme biti v nobenem primeru nižja od minimalne plače, določene z zakonom.

### *Volontersko pripravništvo*

Volonterski pripravnik je strokovni delavec, njegova neposredna delovna obveznost pa se določi s programom pripravništva. Delovna obveznost volonterskega pripravnika ne sme presegati obveznosti, ki bi jo imel, če bi imel sklenjeno pogodbo o zaposlitvi na pripravniškem mestu. Na podlagi programa pripravništva je potrebno delo organizirati, volonterske pripravnike pa na primeren način vpeljati v delo, posebej pri delu z mladimi je potrebno zagotoviti prostovoljcu mentorstvo in tudi siceršnjo osebnostno podporo.

Volonterskemu pripravniku mora biti zagotovljeno tudi varstvo pri delu, delodajalec ga je dolžan zavarovati za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni.

## **2.2.1.2 Prva zaposlitev**

Za mlade konec šolanja pomeni samo eno - iskanje zaposlitve. Mladi na trgu dela predstavljajo poseben segment iskalcev zaposlitve, saj na trg šele vstopajo, poleg tega pa so tudi brez pomembnejših delovnih izkušenj. Res je, da mladi že med časom šolanja občasno vstopajo na trg dela (delo preko študentskega servisa). Vendar pa jim

takšna dela običajno ne nudijo omembe vrednih delovnih izkušenj, ki bi jih lahko postavljale ob bok ostalim iskalcem zaposlitve.

Prva zaposlitev je pomemben mejnik v življenju mladih. Ta korak je odločilen pri osamosvajanju mladega človeka in hkrati prinaša veliko odgovornosti. Gre za nekaj novega, drugačnega, neznanega. Pomeni začetek delovne kariere, procesa, ki traja 40 let oziroma vse do upokojitve.

Nekatere raziskave, ki so jih izvedli med delodajalci, kažejo na to, da so prav delovne izkušnje poglaviti element pri izbiri novih sodelavcev. Tako meni nekaj več kot polovica delodajalcev. Delodajalci mlade vidijo kot delovno silo s pomanjkanjem delovnih izkušenj in delovne usposobljenosti. Da pa bi bila situacija še slabša, mnogi delodajalci mladim iskalcem zaposlitve pripisujejo tudi negativne osebnostne lastnosti, kot so manjša odgovornost, nestalnost, večji absentizem ipd. Tako si morajo mladi za enakovrednejše konkuriranje na trgu dela pridobiti delovne izkušnje. Teh pa ne morejo pridobiti, dokler ne najdejo zaposlitve.

Po drugi strani pa so mladi bolj fleksibilni od ostalih kategorij na trgu dela. Tako so pripravljene opravljati dela na manj zahtevnih delovnih mestih glede na njihovo izobrazbo, začasne ali delne zaposlitve ipd. Prav tako so mladi bolj dovzetni za spremembe v delovnem procesu in običajno v podjetje prinesejo sveže ideje.

Avtorici poglavja o zaposlovanju mladih v knjigi Politika zaposlovanja, učbeniku o zaposlovanju, M. Trbanc in D. Verša, ugotavljata, da »imajo mladi tudi vrsto dejanskih pripisanih osebnostnih lastnosti, ki nasprotujoče si vplivajo na njihov položaj na trgu delovne sile. Pogosto jim pripisujejo manjšo odgovornost, zahtevnost, nestalnost, nagnjenost h korenitim spremembam utečenih stvari in podobne lastnosti, zaradi katerih so za delodajalce tvegana delovna sila. Po drugi strani pa so mladi veliko bolj dovzetenjši za spremembe v delovnem procesu od starejših delavcev, so inovativni, prilagodljivi, manj zahtevni, zaradi česar so pripravljene sprejeti slabše zaposlitve, fizično naporne zaposlitve ali dela v slabših delovnih razmerah. Zdi se, da so v razmerah večje fleksibilnosti trgov delovne sile prav te lastnosti mladih njihova konkurenčna prednost« (Trbanc in Verša v Svetlik in drugi 2002: 343).

Izkušnja iskanja prve zaposlitve je tudi najtežja, saj se ponavadi zahtevajo izkušnje oziroma celo delovna doba, kar pa je svojevrstna konfliktnost pri iskanju prve zaposlitve. Tisti, ki iščejo svojo prvo zaposlitev, namreč pogosto naletijo prav na čeri



zahtevane delovne dobe s strani delodajalcev. Je pa zato iskanje vsake nadaljnje zaposlitve toliko lažje, saj lahko uporabimo izkušnje iz iskanja prve zaposlitve, pa tudi nekaj podlage že imamo, bodisi v izkušnjah, ki smo jih pridobili pri svoji prvi zaposlitvi, bodisi v letih delovne dobe.

Z vstopom Slovenije v EU so se že, s postopnim prostim pretokom delovne sile pa se še bodo, za mlade možnosti zaposlovanja povečale, prav zaradi njihove fleksibilnosti in hitrega privajanja na spremenjene zaposlitvene vzorce in oblike ter načine dela. Nastajanje novih, netipičnih zaposlitev je v državah EU v vzponu že od začetka osemdesetih let dalje, kot navajata M. Trbanc in D. Verša (v Svetlik in drugi 2002), kar še posebej velja za zaposlitve za krajši delovni čas. Zdi se, da so prav te oblike zaposlitev priložnost za generacijo mladih, med katerimi so po ugotovitvah omenjenih avtoric najbolj razširjene zaposlitve za krajši delovni čas in zaposlitve za določen čas.

V letu 2005 se je v Sloveniji zaposlilo 11.054 iskalcev prve zaposlitve, torej mladih ljudi; od tega se jih je kar 9.170 ali 83 odstotkov moralo sprijazniti z zaposlitvijo za določen čas. To je po eni strani kar šokanten podatek, še posebej, če vemo, da je bil ta odstotek v Franciji eden višjih v Evropi, pa kljub temu bistveno nižji, le 64%.

### **2.2.2 Začasna in občasna dela**

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

Zakonodaja v Sloveniji med začasna in občasna dela uvršča delo študentov in dijakov preko študentske napotnice. Na tem področju je v Sloveniji v zadnjem času prišlo do več zakonskih sprememb, saj je bilo najprej urejeno v 111. členu Zakona o delovnih razmerjih – ZDR iz leta 1990 (Uradni list RS, št. 14/90), nato pa v novem sistemskem

zakonu, Zakonu o delovnih razmerjih, ki je pričel veljati 1. 1. 2003, in sicer v 216. členu (začasna in občasna dela dijakov in študentov), ki pravi takole:

(1) Dijaki, ki so že dopolnili 15 let starosti, in študentje lahko opravljajo začasno ali občasno delo tudi na podlagi napotnice pooblaščenice organizacije, ki opravlja dejavnost posredovanja dela dijakom in študentom, v skladu s predpisi s področja zaposlovanja.

(2) Kot začasno ali občasno delo v skladu s prejšnjim odstavkom lahko dijak ali študent opravlja tudi delo na delovnem mestu pri posameznem delodajalcu, vendar najdalj 90 dni brez prekinitve v posameznem koledarskem letu.

*(ZDR, Uradni list RS, št. 42/02)*

Že v fazi sprejemanja Zakona o delovnih razmerjih, leta 2002, je bilo veliko polemik, da omenjene določbe ne spadaj v področje urejanja delovnih razmerij, temveč v Obligacijski zakonik oziroma Zakon o zaposlovanju.

In po dobrih dveh letih je s sprejetjem novega Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB-UPB1, Uradni list RS 107/2006 z dne 17. 10. 2006) omenjeni 216. člen Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02) prenehal veljati, saj sedaj to področje urejajo člani pod številko 6 v ZZZPB.

*Člen 6b Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB-UPB1, Uradni list RS 107/2006) pravi:*

»Pooblaščenica organizacija oziroma delodajalec, ki na podlagi koncesijske pogodbe opravlja strokovne naloge posredovanja zaposlitve in posredovanja dela, ali na podlagi vpisa v register agencij za zagotavljanje dela opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu delodajalcu, lahko opravlja dejavnost za državljane Republike Slovenije, državljane držav članic Evropske unije in Evropske gospodarske skupnosti ter za osebe, ki niso državljani države Evropske unije ali Evropske gospodarske skupnosti in so pridobile dovoljenje za stalno prebivanje v Republiki Sloveniji, če z mednarodnim sporazumom ni drugače določeno.

Pooblaščenica organizacija oziroma delodajalec, ki na podlagi koncesijske pogodbe posreduje začasna in občasna dela za dijake in študente, lahko ta dela opravlja le za dijake, ki so že dopolnili 15 let, študente in za udeležence izobraževanja odraslih, ki

so mlajši od 26 let in se izobražujejo po javno veljavnih programih osnovnega, poklicnega, srednjega in višjega strokovnega izobraževanja.

Osebe iz prejšnjega odstavka lahko opravljajo začasno in občasno delo le na podlagi napotnice zavoda ali pooblaščne organizacije, ki opravlja dejavnost posredovanja dela dijakom in študentom. Če dijak ali študent preseže posebno osebno olajšavo za rezidenta, ki se izobražuje in ima status dijaka ali študenta, in je določena v Zakonu o dohodnini, se prekine obračun koncesijske dajatve na podlagi napotnice, delodajalec pa je dolžan dijaka ali študenta pokojninsko in invalidsko zavarovati po določbah Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.«

ZZZPB pa je uvedel tudi novost, ki je opredeljena v 6. členu omenjenega zakona: »Zaposlitve in delo, tudi začasno in občasno delo, osebam iz drugega odstavka 6. b člena tega zakona posreduje zavod.« Torej je (oz. bi naj) študentsko delo, od uveljavitve tega zakona, poleg študentskih servisov, začel ponujati tudi Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZZ). O več novitetah, ki jih je ta zakon prinesel za to področje dela pa v nadaljevanju.

### **2.2.2.1 Študentsko delo**

Sistem socialnega varstva v Republiki Sloveniji je urejen na svojevrsten način in v nekaterih momentih ni ravno kompleksen, je pa zato znotraj tega sistema kar nekaj posebnosti. Študentska populacija je v Republiki Sloveniji na nek način posebna socialna kategorija, saj je veliko statusnih ugodnosti zaradi pomanjkanja sredstev v izobraževalnem sistemu odvisnih od socialno-ekonomskega položaja študenta in družine, iz katere izhaja.

V različnih državah različno pristopajo k omogočanju študija mladini. V Republiki Sloveniji je poleg klasičnih oblik financiranja študentov, kot so razne oblike štipendiranja, subvencioniranje in podobno, aktualno posebno obravnavanje študenta (in dijaka) pri opravljanju občasnih in začasnih del. Država je zato v sodelovanju s študenti in njihovimi predstavniki uvedla v sistemu socialnega varstva nekatere posebnosti, ki imajo različne vloge. Ena takih posebnosti je v Republiki Sloveniji t. i. študentsko delo – delo preko študentskih servisov. Študentsko delo spada med davčno manj obremenjene zasluzke. Olajšava je prisotna tako na strani delodajalca, ki je

oproščen obveznosti, prisotnih pri sklenitvi delovnega razmerja (za ne-štolente), kot na strani študenta, katerega zaslužek do določene vsote ni obdavčen (dohodninska olajšava). Vlada Republike Slovenije sistem uravnava s podeljevanjem koncesij posebnim agencijam, te pa študentom (in dijakom) izdajajo napotnice za različna občasna in začasna dela. Agencija delodajalcu zaračuna koncesijsko dajatev v višini 12% + 2% od zneska/prejemka za opravljeno delo, del te dajatve je dolžna odvesti študentski organizaciji, del pa v poseben javni sklad za štipendiranje. Na enak način, po sprejetju zadnje različice Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti oktobra 2006, ponujajo delo tudi uradi za delo Zavoda RS za zaposlovanje, le da oni za svoje posredovanje ne obdržijo pripadajočega deleža za izvedbo storitve, temveč nakažejo zakonsko pripadajoči delež študentski organizaciji, vse ostalo pa v javni sklad za štipendije.

Na ta način urejeno študentsko delo predstavlja neke vrste socialni korektiv, poleg tega pa posredno ponuja študentom, preko študentskih organizacij in klubov, tudi široko paleto obštudijskih in prostočasnih dejavnosti.

V tujini študentskega dela urejenega na takšen način ne poznajo, razlogi za to pa so predvsem v drugačnih ureditvah sistemov socialnega varstva in drugačne davčne politike. Podobne rešitve lahko zasledimo le v nekaterih državah bivše SFRJ. Drugje je pogostejše prisotna le dohodninska olajšava.

Delo preko študentskega servisa za večino dijakov in študentov predstavlja prvi dejanski stik z delom in delovnim okoljem (v podjetjih, zavodih ...).

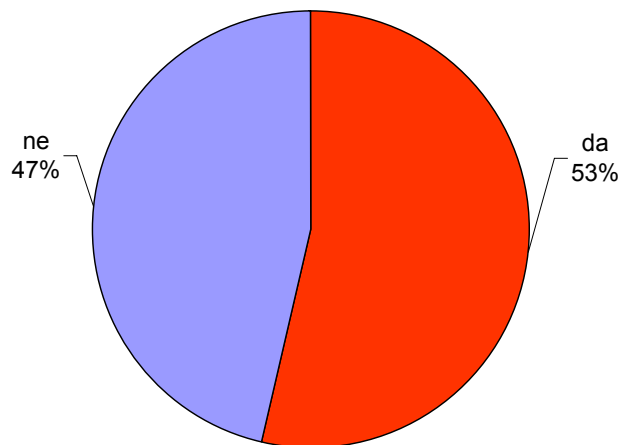
### ***Nekaj bistvenih strukturnih lastnosti študentskega dela***

Sistem študentskega dela za študente in dijake je bil prvič konkretnije raziskan v telefonski raziskavi *Socialni položaj študentov*, ki jo je leta 1999 na območju Univerze v Ljubljani opravil v Cati center.

Če strnemo izsledke te raziskave, lahko ugotovimo, da:

- med študijem dela polovica vseh vprašanih študentov. Ob študiju dela polovica (50%) rednih in slabe tri četrtine (73%) izrednih študentov in pavzerjev;

### Ali poleg študija tudi delaš?

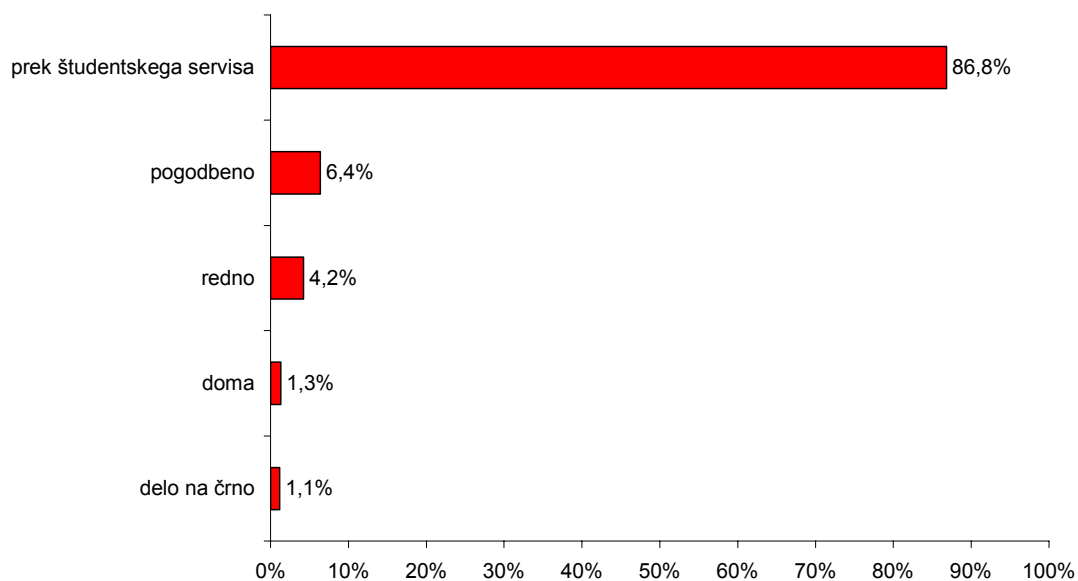


- Med študenti, ki hodijo v prvi in drugi letnik, ob študiju dela skoraj polovica anketiranih študentov (46 %), med anketiranci, ki so v tretjem letniku, jih dela 60 %, med anketiranci, ki so v 4. letniku, delajo tri četrtine anketiranih študentov (74 %).

Prek študentskih servisov naj bi delo opravljalo okoli 150.000 mladih v več kot 50.000 podjetjih po Sloveniji. Leta 2004 naj bi študenti in dijaki prek napotnic zaslužili več kot 84 milijard tolarjev, a na študentskih servisih opozarjajo, da se je obseg dela in zaslužka lani zmanjšal za od 10 do 20 odstotkov. Razlogi za upad naj bi bile davčne spremembe in razmere na trgu.

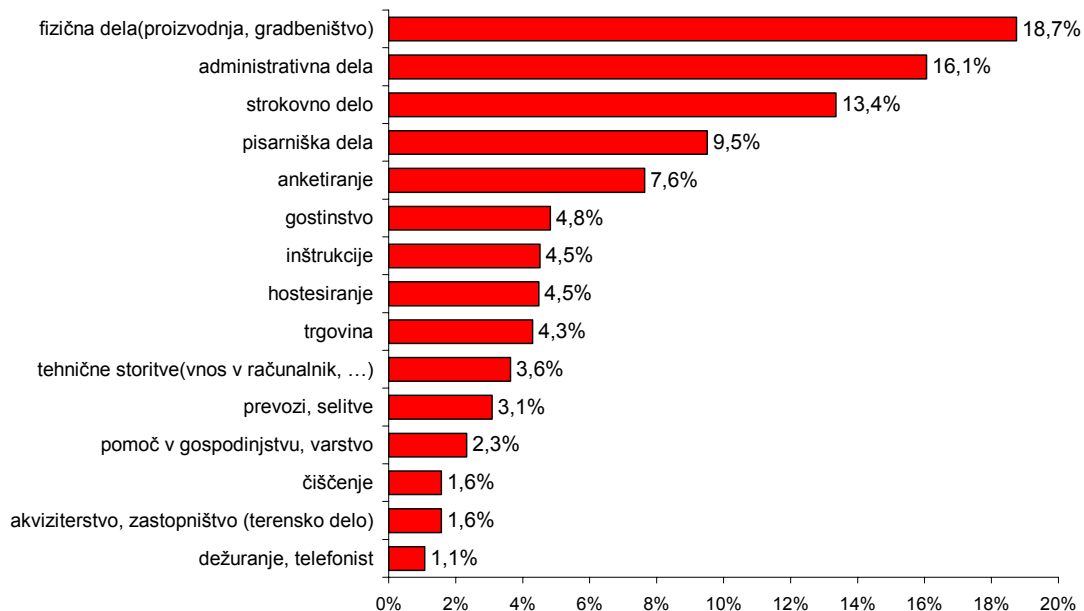
Od študentov, ki delajo, jih večina dela preko študentskih servisov.

### Na kakšen način delaš?



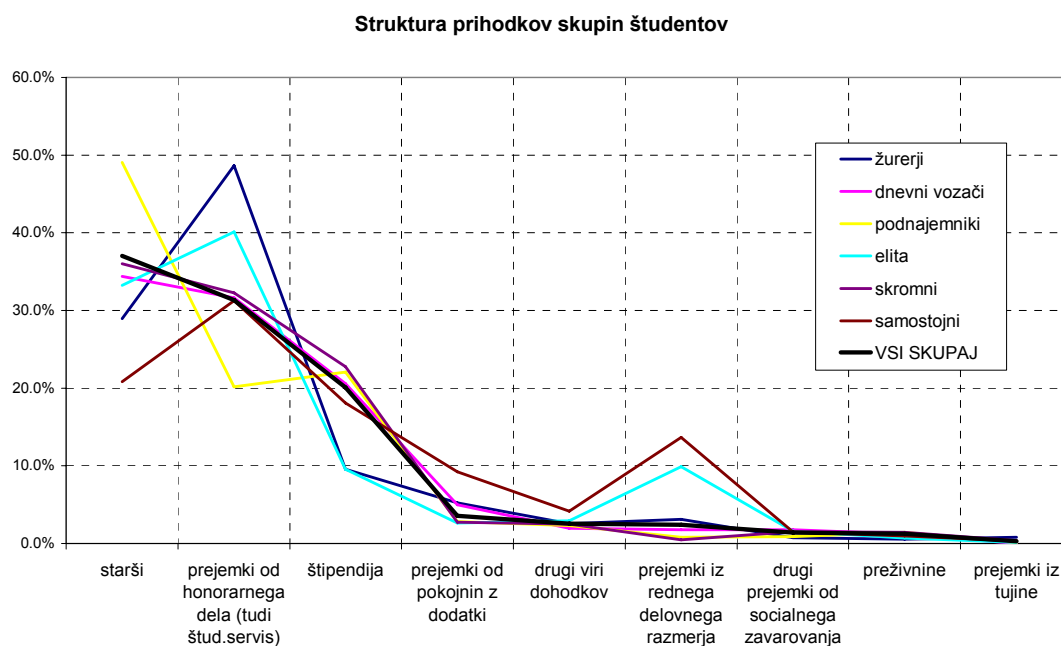
- Večina anketiranih študentov (86,8 %) dela preko študentskega servisa. 6,4 % jih dela pogodbeno, 4,2 % je redno zaposlenih, 1,3 % pa jih dela doma.

### Vrste del, ki jih najpogosteje opravljaja vsaj 1% anketiranih



Študenti, ki delajo prek študentskega servisa, so pri navajanju vrste dela, ki ga najpogosteje opravljajo, navedli fizična (18,7 %) in administrativna dela (16,1 %). Vsak osmi anketirani (13,4 %) najpogosteje opravlja strokovna, vsak deseti (9,5 %)

pa pisarniška dela. V grafu so prikazane vrste dela, ki jih je navedel vsaj 1 % anketiranih.



Iz zgornje slike je razvidno, od kje študentje pridobijo sredstva in v kolikšni meri. Pri vseh skupinah študentov ljubljanske univerze predstavlja dohodek od honorarnega dela preko tretjino vseh sredstev za financiranje študija.

Večino študentov so v tej raziskavi uvrstili v skupino "skromnih", ki največ denarja porabi za nakup bonov za študentsko prehrano. Študentom - vozačem, ki se vsak dan vozijo na fakulteto iz drugega kraja, tretjino stroškov predstavljajo stroški prevoza, podnajemniki pa večino denarja porabijo za plačevanje najemnine. Tisti, ki pripadajo študentski eliti, največ porabijo za nakup obleke in obutve, žurerji so tisti, ki zapravljajo po lokalih in diskotekah, nadpovprečno veliko pa porabijo tudi za nakup tobaka in tobačnih izdelkov.

Podobne rezultate o koriščenju študentskega dela je pokazala tudi raziskava *Družbeni položaj študentov Slovenije* (Flere, 2005). Tudi izsledki te raziskave potrjujejo zanimiv paradoks, da so odhodki študentov večji od njihovih prihodkov. Le kdo jim krije primanjkljaj? Zanimiv je tudi podatek, da je povprečni mesečni skupni prihodek slovenskega študenta med nižjimi v EU, nižji celo od prihodka latvijskega študenta. Povprečni letni prihodek slovenskih študentov je tudi bistveno bolj pod ravni

nacionalnega prihodka na prebivalca, kot je npr. v drugih evropskih državah (Latvija, Avstrija, Nemčija, Finska, Nizozemska, Španija, Francija).

### **2.2.2.1.1 Dijaško delo**

Dijaki lahko delajo pri delodajalcih na več načinov. Eden izmed načinov je tudi preko študentske napotnice, torej v sistemu študentskega dela. Dijaško delo predstavlja največji delež predvsem v času počitnic, vse več pa se prakticira tudi opravljanje prakse in delo izven časa pouka, posebej med vikendi.

Po krajši prepovedi opravljanja dela preko študentske napotnice za »izredne dijake«, vključene v sistem izobraževanja odraslih, so le-ti ponovno vključeni v sistem študentskega dela, kot eden izmed uporabnikov te storitve. Za njih pa veljajo podobne omejitve kot za izredne študente, ne smejo namreč biti zaposleni ali iskalci zaposlitve. Ta ponudba del pa velja samo za udeležence izobraževanja odraslih, ki so mlajši od 26 let in se izobražujejo po javno veljavnih programih osnovnega, poklicnega, srednjega in višjega strokovnega izobraževanja. Tudi osnovnošolci, ki dopolnijo 15 let in se vpišejo v srednjo šolo, lahko med počitnicami opravljajo delo preko študentske napotnice.

»Delo preko študentskega servisa prinaša dijakom in študentom poleg denarja mnogo koristnih izkušenj, ki se jih v tistem trenutku niti ne zavedajo.« (Ivanuša-Bezjak 2006: 116)

## **2.3 Brezposelnost**

Za brezposelne se štejejo vse osebe, ki so v določenem času brez dela, ki so pripravljene delati in ki iščejo delo. Vključujejo se tudi osebe, ki so stalno ali začasno odpuščene in ne dobivajo plače.

»Brezposelna oseba je oseba, stara 15 let ali več, ki v določenem obdobju ni opravila nobenega dela za plačilo, aktivno išče delo in lahko začne delati v določenem roku.« (Svetlik in drugi 2002: 491)

Dolgotrajna brezposelnost je brezposelnost, ki traja 12 mesecev ali več.

*Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB) v 16. členu*



*definira brezposelno osebo:*

Za brezposelno osebo se po tem zakonu šteje:

- oseba, ki ni v delovnem razmerju,
- samozaposlena oseba, katere dobiček iz dejavnosti, ki je ugotovljen brez upoštevanja znižanj in davčnih olajšav v skladu s predpisi o dohodnini in povečan za obračunane obvezne prispevke za socialno varnost, ni presegal zneska zajamčenega nadomestila plače in lastnik ali solastnik gospodarskih družb, ki ni zavarovan na drugi podlagi, in v katerih dobiček, zmanjšan za plačane prispevke za obvezno socialno zavarovanje, v zadnjem koledarskem letu pred nastankom brezposelnosti ni presegal zneska zajamčenega nadomestila plače,
- lastnik, zakupnik, najemnik ali drug uporabnik kmetijskega ali gozdnega zemljišča s katastrskim dohodkom do višine, ki je določena kot podlaga za vključitev v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju,
- oseba, ki ni upokojenec, študent, dijak, vajenec, udeleženec izobraževanja odraslih, mlajši od 26 let ali udeleženec izobraževanja v skladu s 53. b členom tega zakona ter udeleženec programa usposabljanja na delovnem mestu na podlagi programov ukrepov aktivne politike zaposlovanja iz 50. člena tega zakona

in je:

- zmožna za delo,
- prijavljena pri zavodu,
- na razpolago za zaposlitev,
- aktivni iskalec zaposlitve.

Ne glede na določilo prejšnjega odstavka se za brezposelno osebo šteje oseba, ki je bila do nastanka brezposelnosti v delovnem razmerju in hkrati samozaposlena oseba, če njen dobiček iz dejavnosti, ki je ugotovljen brez upoštevanja znižanj in davčnih olajšav v skladu s predpisi o dohodnini in z upoštevanjem obračunanih obveznih prispevkov, ni presegal zneska zajamčenega nadomestila plače v zadnjem koledarskem letu pred nastankom brezposelnosti.

### **2.3.1 Vrste brezposelnosti**

#### *1. Prostovoljna brezposelnost*

Ko je trg blaga in dela v ravnovesju, lahko vsi, ki želijo delati, dobijo zaposlitev, vendar le za normalne plače, ki so rezultat razmerja med ponudbo in povpraševanjem po delovni sili. Če se ponudba delovne sile večja hitreje od povpraševanja, lahko vsi dobijo zaposlitev le za vedno nižje plače. Prostovoljnost brezposelnosti je ravno v tem, da delavci niso pripravljene delati za take plače.

Za prostovoljno brezposelne se štejejo tisti posamezniki, ki niso pripravljene sprejeti dela za nižjo plačo, kot se jim zdi ustrezna, ki se niso pripravljene preseliti v kraj, kjer so na voljo prosta delovna mesta, ali ki se niso pripravljene prekvalificirati. Čim bolj je oseba pripravljena popustiti pri plači, delovnih pogojih, oddaljenosti delovnega mesta od doma in podobnem, ko se pogaja za zaposlitev, tem bolj neprostovoljna je njena brezposelnost. O prostovoljni brezposelnosti se veliko razpravlja v zvezi z raznimi oblikami pomoči, ki so je deležni brezposelni. Če je ta pomoč previsoka, jih to spodbuja, da zapuščajo delo, se ne zaposlujejo in so bolj izbirčni pri iskanju nove zaposlitve (Svetlik 1985: 25-30).

#### *2. Tehnološka brezposelnost*

Tehnološka brezposelnost nastaja na strani povpraševanja po delovni sili. Je posledica novih tehnologij, ki vplivajo na relativno zmanjševanje delovnih mest in na spremembe v njihovi strukturi. Temu sledi zmanjševanje zaposlovanja oziroma odpuščanje delavcev. Do izrazito težkih posledic pri zaposlovanju pride v primerih, ko nova tehnologija zamenja staro in se tako poveča produktivnost dela, hkrati pa ne omogoča kreiranja novih delovnih mest.

Tehnološka brezposelnost nastaja zaradi inovacij, uvajanja novih tehnologij ter se ne ponavlja več ciklično, temveč postaja zaradi hitrega razvoja trajna. Ta gibanja niso več jasna, ko podjetja ohranjajo delavce na zalogo (Svetlik 1985: 30-34).

#### *3. Odkrita brezposelnost*

Odkrita brezposelnost predstavlja aktualna ponudba delovne sile. Kakšne vrste je odkrita brezposelnost, je odvisno od razmerja med aktualnim povpraševanjem in aktualno ponudbo delovne sile, torej od števila in vrste prostih delovnih mest na eni strani ter od števila in karakteristik iskalcev zaposlitve na drugi strani. Odkrita

brezposelnost se deli na frikcijsko brezposelnost, brezposelnost zaradi premajhnega povpraševanja pa se loči še na ciklično brezposelnost in brezposelnost zaradi neskladne rasti (Svetlik 1985: 30-34).

### *1.1. Frikcijska brezposelnost*

Frikcijska brezposelnost nastaja v primeru neskladij na trgu delovne sile. Samo teoretično je mogoče, da trg deluje brezhibno, t.j. da je usklajevanje med ponudbo in povpraševanjem po delovni sili tekoče, in da imajo delodajalci popolne informacije o iskalcih zaposlitve (Svetlik 1985: 34).

Frikcijska brezposelnost nastaja zaradi sezonskih gibanj in občasnih sprememb v proizvodnji, na katere trg delovne sile ne reagira dovolj hitro. Kakor hitro se posameznik odloči in začne iskati zaposlitev, je, dokler je ne najde, brezposeln.

### *1.2. Brezposelnost zaradi premajhnega povpraševanja*

Brezposelnost zaradi premajhnega povpraševanja se kaže kot presežek ponudbe delovne sile nad povpraševanjem po delovnih mest. Za vse, ki bi želeli delati, je premalo prostih delovnih mest. Ta brezposelnost se lahko pojavlja le občasno zaradi cikličnih nihanj gospodarstev. Je posledica gospodarske recesije in zato izgine hkrati z oživljanjem gospodarske rasti. To je primer ciklične brezposelnosti.

Premajhno povpraševanje se lahko pojavlja tudi v času gospodarskega razcveta. Ni odvisno le od gospodarskih ciklov in traja daljše časovno obdobje. Takšno stanje zasledimo v številnih razvitih, predvsem pa nerazvitih državah. Nastopi zaradi visokega naravnega prirastka prebivalstva, dezagrarnizacije, zaradi drugih nenadnih povečanj delovne sile, zaradi neustrezne strukture investicij, hitrega tehnološkega razvoja in drugih podobnih razlogov. V tem primeru gre za brezposelnost zaradi neskladne rasti (Svetlik 1985: 46-53).

### *1.3. Strukturna brezposelnost*

Strukturna brezposelnost se razlikuje od frikcijske in ciklične po tem, da mora biti strukturna brezposelnost pokrita z neustreznimi prostimi delovnimi mesti.

Pokritje brezposelnosti z neustreznimi delovnimi mesti pomeni, da med ponudbo delovne sile in povpraševanjem po njej prihaja do določenih neskladij. Delovne sposobnosti iskalcev zaposlitve ne ustrezajo zahtevam prostih delovnih mest ali delovna mesta niso prilagojena sposobnostim ljudi.

Strukturna brezposelnost pomeni neskladje med ponudbo in povpraševanjem, pojavljajo se presežki enih in pomanjkanje drugih poklicev.

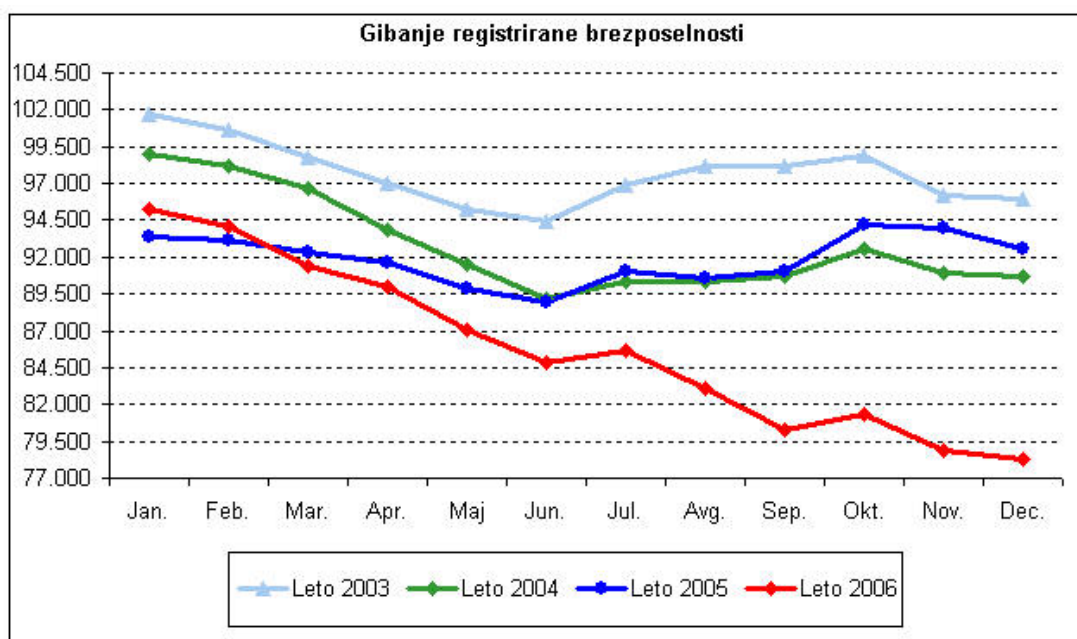
#### 1.4. Prikrita brezposelnost

Prikrto brezposelne so tiste osebe, ki same nočejo biti bolj produktivno zaposlene ali dalj časa zaposlene, in osebe, ki niso zaposlene in ne iščejo aktivne zaposlitve, pa bi se vendarle želele zaposliti. Govorimo o podzaposlenih in latentno zaposlenih.

Podzaposlene ali delno brezposelne so tiste osebe, ki so sicer zaposlene ali samozaposlene, vendar bi želele delati več ali na zanje bolj primernih delovnih mestih.

Latentno brezposelni so ljudje, ki niso zaposleni, ne iščejo več zaposlitve ali pa to iskanje ni nikjer registrirano, vendar so se pripravljene takoj ali pa za pod določenimi pogoji zaposliti (Svetlik 1985: 37-47).

#### *Strukturne značilnosti brezposelnosti v Republiki Sloveniji*



Pri opazovanju gibanja registrirane brezposelnosti po posameznih mesecih v zadnjih treh letih lahko opazimo večji porast števila brezposelnih vedno v začetku leta, padanje števila brezposelnih vse do junija in potem ponovno naraščanje brezposelnosti do oktobra ter spet padanje do konca leta. Izjema je le leto 2006, brezposelnost namreč pada praktično skozi vse leto. (graf zgoraj)

***Gibanje registrirane brezposelnosti v letih od 1987 do 2006***

Leto	Število registrirano brezposelnih oseb (stanje 31. 12.)	Rast (verižni indeks)	Povprečno število registrirano brezposelnih oseb**	Rast (verižni indeks)	Povprečna stopnja registrirane brezposelnosti (v %)
<b>1987</b>	17.826	127,7	15.184	107,0	1,5
<b>1988</b>	25.371	142,3	21.342	140,5	2,2
<b>1989</b>	33.796	133,2	28.218	132,2	2,9
<b>1990</b>	55.441	164,0	44.623	158,1	4,7
<b>1991</b>	91.161	164,4	75.079	168,3	8,2
<b>1992</b>	118.224	129,7	102.593	136,6	11,5
<b>1993</b>	137.142	116,0	129.087	125,8	14,4
<b>1994</b>	123.517	90,1	127.056	98,4	14,4
<b>1995</b>	126.759	102,6	121.483	95,6	13,9
<b>1996</b>	124.470	98,2	119.799	98,6	13,9
<b>1997</b>	128.572	103,3	125.189	104,5	14,4
<b>1998</b>	126.625	98,5	126.080	100,7	14,5
<b>1999</b>	114.348	90,3	118.951	94,3	13,6
<b>2000</b>	104.583	91,5	106.601	89,6	12,2
<b>2001</b>	104.316	99,7	101.857	95,5	11,6
<b>2002</b>	99.607	95,5	102.635	100,8	11,6
<b>2003</b>	95.993	96,4	97.674	95,2	11,2
<b>2004</b>	90.728	94,5	92.826	95,0	10,6
<b>2005</b>	92.575	102,0	91.889	99,0	10,2
<b>2006</b>	78.303	84,6	85.836	93,4	9,6*

\* Povprečna stopnja registrirane brezposelnosti je za obdobje od januarja do konca oktobra 2006 (Vir: spletne strani Zavoda RS za zaposlovanje)

V tabelaričnem prikazu brezposelnosti po letih lahko vidimo opazen skok registrirane brezposelnosti v Sloveniji v začetku devetdesetih let.

Veliko ljudi je mnenja, da se je raven brezposelnosti dvignila na višjo raven, zaradi novih tehnologij in posebej zaradi informacijske revolucije. Posledica tega je večje

povpraševanje po bolj kvalificiranem kadru, ki je sposoben nove tehnologije uporabljati in upravljati, kot po slabše usposobljenih kadrih, kajti njegovo delo je v veliki meri nadomestila nova tehnologija.

To ne drži popolnoma, saj statistični podatki kažejo drugačno sliko, vedno večji je namreč delež brezposelnih z visoko izobrazbo.

Merjenje brezposelnosti poteka na dva načina: registrirana brezposelnost in anketna brezposelnost. Registrirana brezposelnost zajema tiste, ki so prijavljeni v evidenco brezposelnih oseb na zavodu za zaposlovanje. Anketna brezposelnost se meri na podlagi Ankete o delovni sili (v nadaljevanju ADS), ki je najobsežnejše uradno anketiranje gospodinjstev v Sloveniji. Gre za posebno metodo anketiranja, na podlagi posebej izdelanega modela vzorčenja, ki se ponavlja. Prvo anketiranje poteka na domu, vsa ponovljena anketiranja pa po telefonu.

### **2.3.2 Vzroki za brezposelnost**

Vzroki za brezposelnost so različni in večplastni. Pri ugotavljanju vzrokov za stanje na področju brezposelnosti v Sloveniji najdemo kar nekaj sledi tranzicije, prehoda iz socialističnega sistema v tako imenovani demokratični, kapitalistični sistem.

#### ***Vpliv socialističnega družbenega sistema in prehod v drug sistem***

Gospodarski sistem je temeljil na socialistični družbeni ureditvi ( polni zaposlenosti in majhnih razlikah v plačah). Ta sistem je v vseh socialističnih gospodarstvih odkrito brezposelnost spreminjal v prikrito brezposelnost zaposlenih: kopičenje vse večjega števila delavcev z zaposlitvijo, a brez dela.

S prehodom na tržno gospodarstvo konec osemdesetih in v začetku devetdesetih let se je omajala zaposlitvena varnost. Država je s spremembami temeljne zakonodaje na področju dela in zaposlovanja opustila močno skrbniško vlogo in omogočila večjo fleksibilnost, dopustila je tudi odpuščanje delavcev iz operativnih razlogov. Veliko delavcev je ostalo brez zaposlitve, ko so podjetja skušala povečati gospodarsko učinkovitost ali pa šla v stečaj. Z vidika narodnega gospodarstva sta odpuščanje in brezposelnost nujno zlo tržne ekonomije.

### ***Izguba jugoslovanskega in drugih trgov***

Število zaposlenih in samozaposlenih se je relativno najbolj zmanjšalo v letu 1991, kar je opazno tudi v tabeli zgoraj. Pri tem gre za dva osnovna vzroka: postopno izgubo jugoslovanskega in delno vzhodnih trgov ter recesijo zahodnih trgov, kar je potem vplivalo na padec povpraševanja in s tem na padec proizvodnje (Kraigher 1994: 27-28).

### ***Brezposelnost in inflacija***

Visoke plače predstavljajo strošek, zato vplivajo na rast cen. Ker trg ni dopuščal prodati blaga po višjih stroških dela, se je zmanjševala zaposlenost. Pojma konkurenčnost in storilnost sta postala dva najpogostejša sovražnika varnosti zaposlenih.

### ***2.3.3 Posledice brezposelnosti***

Če je ponudba dela večja od povpraševanja po njem, ostaja na trgu presežek delovne sile, ki nima možnosti, da bi svoje znanje, sposobnosti in spretnosti uporabila v delovnem procesu in si z lastnim delom izboljšala svoj gmotni položaj.

Z brezposelnostjo se pojavljajo pri posamezniku naslednji problemi:

- zmanjšanje lastne aktivnosti,
- izguba zaupanja in samospoštovanja,
- poslabšanje osebnih in družbenih stikov,
- večja izolacija in občutek manjvrednosti, drugorazrednosti,
- osebni in družinski problemi,
- pomanjkanje denarja,
- pomanjkanje dostopa do informacij.

Brezposelnost je tako velik ekonomski kot tudi socialni problem, saj prizadene tako posameznika, njegovo družino kot tudi celotno družbo. Posledice so odvisne od: vrste in trajanja brezposelnosti, družbenega položaja posameznika in njegove družine, tudi socialne mreže in osebnostnih značilnosti.

### **2.3.4 Programi pomoči brezposelnim**

Uspešno odpravljanje brezposelnosti je povezano z nujnim prilagajanjem delovne sile gospodarski aktivnosti, na katero vplivajo tehnološke spremembe in globalizacija. V zadnjem času k rasti gospodarstev najbolj prispevajo tehnološke spremembe (predvsem informacijske in komunikacijske tehnologije), zaradi česar se povečujejo predvsem sektorji, povezani s to tehnologijo. Tehnološke spremembe spreminjajo pogoje dela, trgovanja, gospodarjenja in družbo kot celoto. Nova delovna mesta, ki se odpirajo, potrebujejo usposobljeno delovno silo, sposobno sprejemanja in upravljanja z novimi orodji pod novimi pogoji.

#### ***Zavod za zaposlovanje***

Glavno vlogo na tem področju je država podelila Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZZ) ali krajše Zavodu za zaposlovanje. Včasih se uporablja tudi samo beseda »Zavod«, pa tudi besedna zveza »javna institucija trga dela« se je že iznašla. Zavod RS za zaposlovanje je samostojna pravna oseba s statusom javnega zavoda, ki deluje enotno za območje Republike Slovenije. Ustanovljen je bil na podlagi 61. člena Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti.

Zavod deluje organizacijsko oziroma funkcionalno na sedežu Zavoda, kjer so vodstvo in centralne službe ter v območnih službah z uradi za delo, ki so locirani v vseh upravnih enotah, s čimer je teritorialno pokrita celotna mreža za njegovo dejavnost.

Uporabniki storitev Zavoda so brezposelne osebe, delodajalci, štipendisti in prosilci za študentska posojila, osebe, ki potrebujejo strokovno pomoč pri zaposlovanju in poklicni orientaciji, strokovne institucije in izvajalci programov zaposlovanja, socialni partnerji ter javnost.

Zavod za zaposlovanje ima z zakoni določene naloge in pooblastila za opravljanje dejavnosti na področju zaposlovanja, izobraževanja, štipendiranja in zavarovanja za primer brezposelnosti. Poleg naštetih dejavnosti Zavod opravlja tudi nekatere druge naloge, ki se neposredno nanašajo na področje zaposlovanja. Zavod za zaposlovanje je nosilec določenih nalog, opredeljenih v vladnih dokumentih in programih, kot so: Usmeritve aktivne politike zaposlovanja; Nacionalni program razvoja trga dela in zaposlovanja; pomaga pri izvajanju poklicnega usmerjanja in svetovanja ter izobraževanja.



Cilj Zavoda je, da iskalce zaposlitve usposobi, da sami iščejo zaposlitev, in jim nudi pomoč pri premagovanju ovir na poti do zaposlitve. Pri tem pa pričakuje njihovo zavzetost in aktivnost.

Zavod bo sicer posameznike posredoval na prosta delovna mesta, vendar pa je predvsem od njihove aktivnosti odvisno, kako hitro bodo našli zaposlitev. Aktivno iskanje zaposlitve obsega vsa prizadevanja in korake, ki jih iskalci zaposlitve naredijo z namenom, da bi se v najkrajšem možnem času zaposlili.

Brezposelnim osebam Zavod nudi:

- informacije o dejavnosti Zavoda,
- uveljavljanje pravic iz zavarovanja za primer brezposelnosti,
- posredovanje v zaposlitev,
- svetovanje: zaposlitveno, poklicno, rehabilitacijsko, o uveljavljanju pravic iz zavarovanja, pravno,
- možnost za vključitev v programe aktivne politike zaposlovanja.

*(Vir: spletne strani ZRSZZ)*

Seveda so brezposelni, iskalci zaposlitve, pri izvajanju teh oblik pomoči, ki jih izvaja Zavod za zaposlovanje, zavezani izpolnjevati določene obveznosti. Za vsako pravico so namreč določene dolžnosti uporabnikov, ki jih službe /zavoda preverjajo.

Zavodi za zaposlovanje na svojih spletnih straneh, v okviru svetovalnih razgovorov in prek zloženk še posebej opozarjajo na posledice neizpolnjevanja obveznosti. Navajajo tudi ukrepe v primeru kršenja obveznosti, ko Zavod posameznika preneha voditi v evidenci brezposelnih oseb, ponovno pa se lahko prijavi v evidenco šele po šestih mesecih.

Ukrepe lahko izvedejo v primeru, da:

- oseba ne da resničnih podatkov o izpolnjevanju pogojev za ohranitev statusa brezposelne osebe,
- odkloni ustrezno zaposlitev, začasno ali občasno plačano delo,
- odkloni vključitev ali krši obveznosti, sprejete s pogodbo o vključitvi v program aktivne politike zaposlovanja,
- oseba ni na razpolago za zaposlitev,

- dela ali je zaposlena na črno.

Poleg vseh vrst svetovanj in pomoči pri iskanju zaposlitve so uporabnikom, ob izpolnjevanju določenih pogojev, poleg materialnih pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti na voljo še nekateri programi prekvalifikacij in dodatnega izobraževanja ter usposabljanja. Zavod izvaja tudi razne delavnice za iskanje zaposlitve.

Pravice iz zavarovanja za primer brezposelnosti po zakonu so:

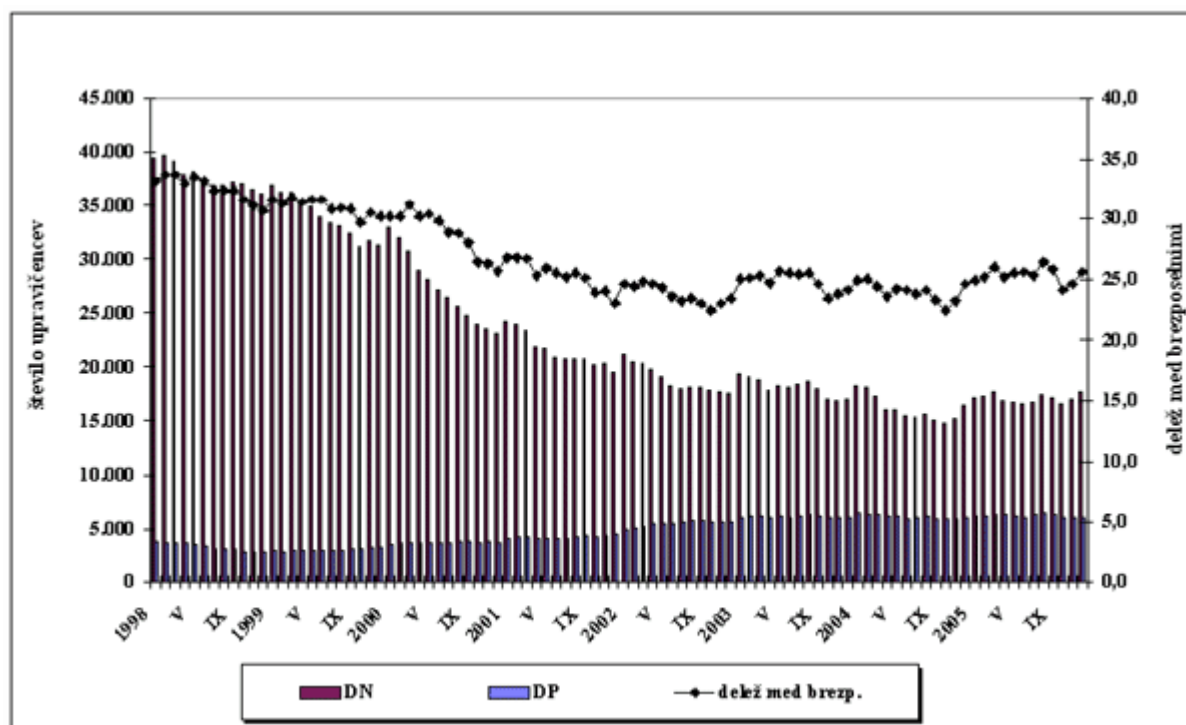
- denarno nadomestilo,
- povračilo prevoznih in selitvenih stroškov,
- pravica do zdravstvenega varstva in pravica do pokojninskega in invalidskega zavarovanja.

Zavarovancem se iz zavarovanja za brezposelnost zagotavljajo pravice za čas, ko so brez svoje volje ali proti njej ostali brez zaposlitve. Pogoj za uveljavitev denarnega nadomestila po spremembi zakona je zavarovanje za brezposelnost pred prenehanjem delovnega razmerja, trajanje delovnega razmerja pred prenehanjem vsaj 12 mesecev v zadnjih 18 mesecih ter da v času uveljavljanja denarnega nadomestila za zavarovanca ni na voljo ustrezne zaposlitve.

Denarno pomoč lahko uveljavi zavarovanec, ki mu je potekla pravica do denarnega nadomestila, ter zavarovanec, ki mu je kot pripravniku prenehalo delovno razmerje, sklenjeno za določen čas, krajši od 12 mesecev. Pogoj za uveljavitev pravice je dohodkovni (80,0 % zjamčene plače na družinskega člana) ter premoženjski cenzus.

S spremembami in dopolnitvami Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, ki je bil objavljen v Uradnem listu RS št 79/2006 in je stopil v veljavo 28. 7. 2006, upravičenci ne morejo več uveljavljati pravice do denarne pomoči pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje. Zavarovanci, ki jim je izteklo denarno nadomestilo, lahko uveljavljajo pravico do denarne socialne pomoči po Zakonu o socialnem varstvu pri pristojnem centru za socialno delo.

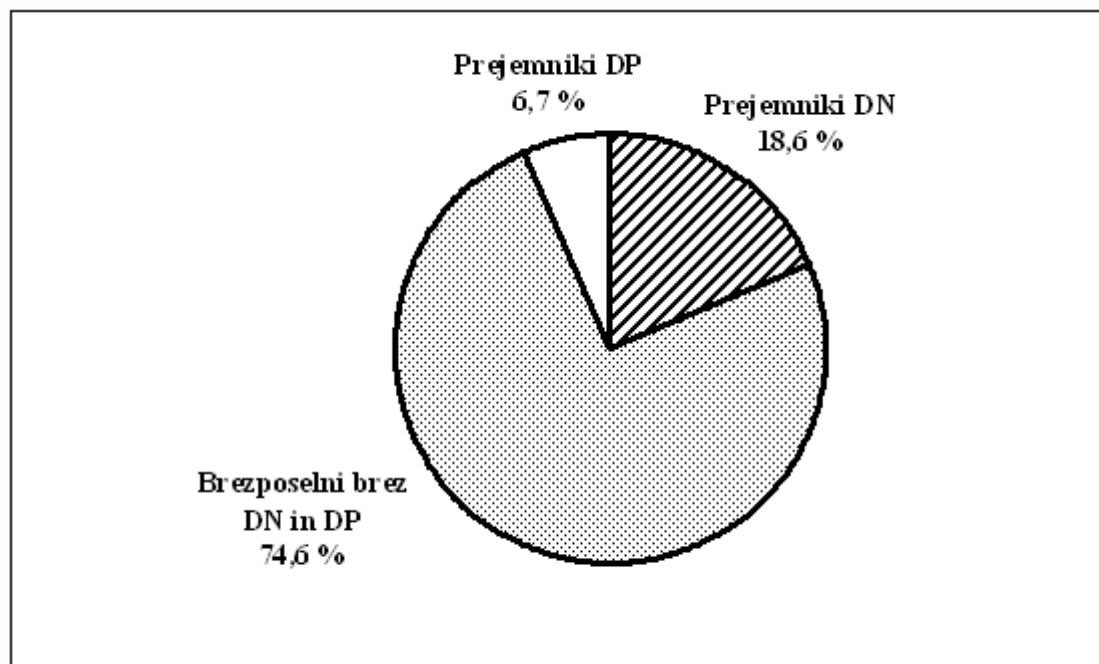
*Gibanje števila upravičencev do denarnega nadomestila (DN) oziroma denarne pomoči (DP) in deleža upravičencev med brezposelnimi osebami v letih 1998 – 2005*



Vir: spletne strani ZRSZZ

<http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp05/Slovenija/Slo/Pogl06.htm>

*Prejemniki denarnega nadomestila in denarne pomoč - povprečje leta 2005*



Vir: spletne strani ZRSZZ

<http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp05/Slovenija/Slo/Pogl06.htm>

Brezposelna oseba ima tudi pravico do povračila selitvenih stroškov, če so ti stroški povezani z zaposlitvijo v drugem kraju, kamor ga je napotil Zavod ali s katero je Zavod soglašal. Brezposelna oseba ima pravico do povračila prevoznih stroškov javnega prevoza, s katerimi je Zavod soglašal ali če so ti nastali zaradi iskanja zaposlitve z napotitvijo zavoda in povračila stroškov za priporočene poštne pošiljke, ki jih je brezposelna oseba imela zaradi aktivnega iskanja zaposlitve.

### **2.3.5 Mladi brezposelni**

Mladi brezposelni so v zadnjih letih posebna kategorija med brezposelnimi, celo ena največjih kategorij in za nameček se jih veliko znajde med dolgotrajno brezposelnimi.

Brezposelnost mladih v Evropski uniji se je zaradi gospodarskega okrevanja najbolj razvitih gospodarstev po zadnjih podatkih v primerjavi z letom 2005 sicer nekoliko znižala. Še vedno pa je več kot dvakrat višja od splošne brezposelnosti, v katero so zajete vse generacije. Medtem ko je splošna brezposelnost v evroobmočju upadla na 8,2 %, v EU-25 pa na 8,8 %, je bila brezposelnost mlajših od 25 let v EU-25 18,5 %, v državah z evrom pa 17,7 %.

V Sloveniji je ta prepad še nekoliko večji, saj je brezposelnost mladih skoraj trikrat višja od splošne brezposelnosti. Slovenija, mednarodno gledano, sicer še vedno ne sodi med države z najbolj problematično stopnjo brezposelnosti med mladimi. Nekatere države Evropske unije so v tem pogledu še v slabšem položaju: Grčija (26 %), Slovaška (31 %) in Poljska (35 %). A to je slaba tolažba, saj Slovenija močno zaostaja za državami z najnižjo splošno brezposelnostjo in brezposelnostjo mladih (Nizozemska s 7,7-, Danska in Irska z okoli 8,5-odstotno stopnjo).

Delež brezposelnosti mladih, starih do 26 let, se je v Sloveniji vse do leta 2000 med vsemi brezposelnimi zmanjševal (23,4 %), po tem letu je naraščal vse do leta 2004 (26,2 %), v letu 2005 pa se je ponovno znižal, na 24,2 %.

Konec decembra 2005 je bilo glede na konec leta 2004 manj brezposelnih v starosti od 18 do 25 let ter starih od 40 do 50 let, precej se je povečalo število brezposelnih starih 50 let in več (+ 10,5 %), poraslo je še število brezposelnih, starih od 25 do 30 let, starih od 30 do 40 let ter starih do 18 let.

Če razširimo kategorijo mladih na starost 29 oziroma 30 let, kar je meja mednarodne klasifikacije mladih oseb, pa so podatki še grozovitejši.

Za nameček je v zadnjem obdobju med mladimi brezposelnimi opaziti še paradoksalen strukturni premik. V obdobju od leta 2000 do 2005 se je namreč močno povečalo, skoraj podvojilo, število brezposelnih s VII. in VIII. stopnjo izobrazbe (z 2.471 na 4.869 v letu 2005).

Ta problem je zanimivo opisan v Mladini, 9. septembra 2006, v članku z naslovom Brezposelni doktorji znanosti, avtorice Ksenije Hahonine, ki opisuje izpoved enega izmed 45 uradno brezposelnih doktorjev znanosti:

*"To je postala množična travma," je o brezposelnost med doktorji znanosti dejal 32-letnik, ki je bil še pred kratkim v delovnem razmerju na enem od slovenskih inštitutov. "Sedem let sem bil zaposlen kot mladi raziskovalec. Ves čas mi je nadrejeni obljubljal, da me bodo, ko bom doktoriral, zaposlili za nedoločen čas," je previdno izbiral besede, da bi njegova identiteta ostala neprepoznavna, "a ko sem postal doktor znanosti, so mi ponudili v podpis pogodbo za šest mesecev."*

Primer nazorno kaže, kako težko je mladim vstopiti v prvo zaposlitev in kako malo socialne varnosti prinaša tudi najvišja izobrazba. Tendencia k zaposlovanju za krajše obdobje je postala že pravi trend, kljub določenim poskusom zakonskega omejevanja.

Mladi se na trgu delovne sile srečujejo s težavami, ki se jih država že več let trudi omiliti preko ukrepov aktivne politike zaposlovanja. Mladi so definirani kot prednostna ciljna skupina (APZ, 1999). Tudi v programu APZ za obdobje 2007 – 2013 so mladi definirani kot prednostna skupina, toda v letošnjem letu (2007) ni posebnih ukrepov za zaposlovanje mladih, prednostni cilji in ukrepi so v smeri zaposlovanja starejših brezposelnih oseb.

Med težje zaposeljive osebe spadajo tudi mladi z nizko stopnjo izobrazbe, tisti, ki so opustili šolanje, t. i. osipniki. Za izboljšanje njihovih zaposlitvenih možnosti je bil v okviru ukrepov aktivne politike zaposlovanja uveden Program 5000. Preko tega programa se lahko slabo izobražene osebe vključijo v javno veljavne programe za pridobitev formalne izobrazbe na vseh ravneh izobraževanja. Programe izobraževanja za brezposelne osebe sprejema Vlada RS.

### **2.3.5.1 Vzroki za brezposelnost med mladimi**

Velik delež brezposelnosti mladih je že dolgo permanenten svetovni, še zlasti pa evropski fenomen. Je posledica trdih, povečini ekonomskih dejstev, de-industrializacije, tehnoloških sprememb in še zlasti globalizacije, torej pritiska, ki ga povzroča zlasti poceni delo iz Azije. Hkrati pa je tudi posledica čedalje večjih družbenih neenakosti.

Največja težava za brezposelno mlado generacijo so delovne izkušnje. Na trg dela pridejo povečini s teoretičnim znanjem in neformalnimi delovnimi izkušnjami, pridobljenimi zlasti prek študentskih servisov. Večina delodajalcev pa od njih zahteva uradne delovne izkušnje, torej take, ki so zapisane v delovno knjižico. Problem predstavljajo tudi vse stereotipne predstave o mladih delavcih, odnosa mladine do dela in splošno značilna pojmovanja o mladih, ki so za razliko od časov pred dvajsetimi in več leti že a priori destimulativna, podcenjujoča in nenaklonjena do mladih.

Med vzroki za brezposelnost mladih se navajajo poleg zgoraj omenjenih še splošni razlogi za brezposelnost, še posebej nizka zaposljivost in neaktivnost ter v določenih primerih neustrezna izobrazba (osipniki, nekateri poklici).

V sistemu izobraževanja gre torej iskati napake pravilne usmerjenosti in tega se je v preteklosti z določenimi ukrepi državna oblast začela zavedati. Tako so nastali določeni programi de-regulacije poklicev in uvedba spodbujanja deficitarnih poklicev, usmerjeno izobraževanje.

Tako pa o problemu brezposelnosti med mladimi razmišlja avtor vizije na spletnem portalu kajpami.si: »V Sloveniji je problematika mladih brezposelnih oseb v uradnih različicah predstavljena kot obvladljiv problem in pomanjšana v neizogibno globalno dejstvo, vendar je resničnost, ki jo doživljamo številni mladi precej drugačna. Pri vključevanju na trg dela se namreč srečujemo z negativnimi trendi, na katere se prilagajamo največkrat tako, da se "umikamo" v preizobraževanje.« Slednje je nenadoma postalo velik problem, saj trg dela ne zmore zaposlovati vse večjega števila diplomantov. Tako mladi vstopajo na trg dela prepozno in za nameček še pridejo do spoznanja, da potencialni delodajalci od njih zahtevajo formalne izkušnje, ki jih

večina mladih nima. »To povzroča začarani krog brezposelnosti, ki se znotraj državnih institucij rešuje s preusmerjanjem mladih v domnevno bolj zaposljive izobrazbene poti. Pri tem se pozablja na dolgoročno projekcijo, kjer obstaja velika verjetnost, da se bo strukturna brezposelnost, ki danes velja za družboslovne poklice, premaknila tudi v naravoslovne stroke, saj je vsaj v tem trenutku trg dela statičen in nesposoben ustrezno absorbirati vedno večje količine znanja.« (*www.kajpami.si*)

## **2.4 Delo na črno**

V Sloveniji je zelo velik problem »delo na črno« oziroma »siva ekonomija«. Po nekaterih podatkih je tega veliko več, kot je evidentiranega. Delo na črno povzroča velike anomalije v gospodarstvu, država, pa ga, glede na dosegljive informacije, ne preganja zadovoljivo. Obstajajo različne vrste dela na črno.

Komisija za preprečevanje korupcije zagovarja vsaj preganjanje tistih kršitev, ki so najhujše in ki ne pomenijo nekakšnega korektiva zaradi slabe ureditve posameznih področij v državi, zaradi česar država sama generira delo na črno. Torej obstajata dve skupini dela na črno. Ena je delo na črno, ki ga lahko štejemo kot neupravičeno in željo po izogibanju plačevanja davkov državi, drugo pa kot neko sicer nelegalno aktivnost, a pogojeno z neurejenimi razmerami na posameznih področjih socialne države. Slovenija bi morala večjo pozornost posvetiti predvsem prvi skupini, pri drugi pa gledati na to, da se posamezna vprašanja slabe ureditve države, ki generirajo delo na črno, uredijo. Sicer je stanje dela na črno v državi zelo pereče, čeprav se je vlada še pred skoraj petimi leti hvalila z izboljšanjem zakonodaje na tem področju. Odkar je Slovenija v EU, je očitno stanje še slabše. Toda če v zakup vzamemo sprejetje novega zakona pred kratkim (februarja 2007), se tega problema zavedamo in bo deležno prevetritve.

Slovenija je bila visoko uvrščena v raziskavi o delu na črno med članicami EU, saj naj bi bila v EU med vodilnimi po razširjenosti dela na črno. Slovenijo - delo na črno naj bi predstavljalo 17 % bruto domačega proizvoda (BDP) - naj bi prekašala le Grčija z več kot 20 % BDP, Latvija in Madžarska z 18 % BDP, podobne odstotke kot Slovenija pa naj bi imeli Litva in Italija. V bolj "urejenih" državah EU (Nizozemska,

Švedska, Belgija, Avstrija, Danska, Velika Britanija ...) naj bi odstotek dela na črno znašal le med 1,5 in 5,0 % BDP-ja.

Raziskava EU kot vzroke dela na črno v Sloveniji navaja veliko število brezposelnih in mladih upokoјencev, ki so posledica tranzicije, visok odstotek davka in prispevkov pri osebnih dohodkih, zapletene postopke pri zaposlovanju, nezadosten informacijski sistem in premalo inšpektorjev ter počasen sodni sistem. Največ dela na črno v Sloveniji je na področju gradbeništva, gostinstva, trgovine, prevoza oseb in tovora, avtošol, zasebnega varovanja, glasbeno-scenske in prireditvene dejavnosti, kmetijstva, zbiranja odpadnih surovin in pridobitnih dejavnosti društev.

Definicijo dela na črno in zaposlovanja na črno, soudeležence dela na črno, nedovoljeno reklamo, izjeme, ki jih ni šteti za delo na črno, nadzor in sankcije za kršitve dela in zaposlovanja na črno določa Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (ZPDZC-UPB1), ki je bil sprejet 1. 2. 2007 (Uradni list RS 12/2007 z dne 12. 2. 2007)

Kot delo na črno se po omenjenem zakonu šteje delo, ki ga opravlja pravna oseba ali podjetnik, pa te dejavnosti nima vpisane v sodni register oziroma dejavnosti nima določene v temeljnem aktu (velja za društva ipd.) ali nima z zakonom predpisanih listin o izpolnjevanju pogojev za opravljanje registrirane ali v temeljnem aktu določene dejavnosti. Za delo na črno se šteje tudi opravljanje dejavnosti tujega podjetja, če le-tega ne opravlja prek podružnic ali opravlja dejavnost brez ustreznega dovoljenja.

Kot zaposlovanje na črno se šteje, če pravna oseba ali podjetnik, ki sicer izpolnjuje pogoje za opravljanje dejavnosti, z delavcem ne sklene pogodbe o zaposlitvi oziroma druge pogodbe, na podlagi katere se lahko opravlja delo, in delavca ni prijavil v zdravstveno ter pokojninsko in invalidsko zavarovanje, oziroma če zaposli tujca ali osebo brez državljanstva v nasprotju s predpisi o zaposlovanju tujcev.

Kot zaposlitev na črno je kot novost določeno tudi delo dijakov in študentov, ki delajo brez napotnice pooblaščenega študentskega servisa oziroma če na napotnico dela druga oseba.

Kot pomembnejšo novost zakon uvaja rešitev, po kateri se za brezposelne osebe, ki so zaposlene na črno, domneva, da ima sklenjeno delovno razmerje za nedoločen čas. Pravna oseba ali podjetnik mora takšni osebi izročiti pisno pogodbo o zaposlitvi za



nedoločen čas v roku 3 dni po tem, ko inšpektor za delo ugotovi zaposlitev na črno, sicer bo ta imel možnost zahtevati sodno varstvo.

Za delo na črno se šteje opravljanje dejavnosti oziroma dela v naslednjih primerih:

- če pravna oseba opravlja dejavnost, ki je nima vpisane v sodni register, oziroma opravlja dejavnost, ki je nima določene v temeljnem aktu, ali če nima z zakonom predpisanih listin o izpolnjevanju pogojev za opravljanje registrirane ali v temeljnem aktu določene dejavnosti,
- če podjetnik opravlja dejavnost, katere nima vpisane v ustrezen register, ali če nima z zakonom predpisanih listin o izpolnjevanju pogojev za opravljanje registrirane dejavnosti,
- če pravna oseba ali podjetnik opravlja dejavnost kljub začasni prepovedi opravljanja dejavnosti,
- če tuje podjetje ne opravlja dejavnosti v Republiki Sloveniji prek podružnic ali opravlja dejavnost brez ustreznega dovoljenja,
- če posameznik opravlja dejavnost oziroma delo in ni vpisan ali priglašen kot to določa ta ali drugi zakoni.

V okviru izjem, ki se ne štejejo za delo oz. zaposlovanje na črno, so omiljeni pogoji dela v lastni režiji ter nujnega dela, dodano pa je še kratkotrajno delo, malo in nujno delo ter humanitarno, karitativno, prostovoljno in dobrodelno delo.

Aktivnosti, ki niso delo oziroma zaposlovanje na črno:

- medsebojna sosedska pomoč,
- delo v lastni režiji,
- nujno delo,
- humanitarno, karitativno, prostovoljno in dobrodelno delo,
- osebno dopolnilno delo,
- kratkotrajno delo,
- malo delo.

### ***Sosedska pomoč***

Za medsebojno sosedsko pomoč se šteje pomoč opravljanja dela med sosedi, kadar med njimi obstaja določena bližina v smislu prebivanja, če med njimi ni sklenjene pogodbe in je delo opravljeno brez plačila ter če ga ne opravi pravna oseba ali podjetnik, ki opravlja dejavnost, ki je neposredno vezana na opravljeno delo. Zakon določa še nekatere druge oblike medsosedske pomoči.

### ***Delo v lastni režiji***

Za opravljanje del v lastni režiji se šteje opravljanje vseh del na nepremičninah, razen če s posebnim zakonom ni drugače določeno, in na premičninah v osebni lasti, ter opravljanje storitev, kadar jih opravlja lastnik sam ali njegov zakonec ali oseba, s katero živi v zunaj zakonski skupnosti, ali z osebami, s katerimi je v sorodstvu v ravni vrsti do tretjega kolena.

### ***Nujno delo***

Za opravljanje nujnih del za preprečitev nesreč ali odstranitev posledic naravnih in drugih nesreč se štejejo vsa dela, ki so namenjena preprečevanju naravnih nesreč (poplave, plazovi) ali odstranjevanju posledic naravnih nesreč (odstranjevanje ruševin, naplavin) in drugih nesreč (odprava posledic požara in podobno).

### ***Humanitarno, karitativno, prostovoljno in dobrodelno delo***

Za humanitarno, karitativno in prostovoljno delo se šteje brezplačno opravljanje dela za organizacije, ki so registrirane kot humanitarne ali karitativne ter organizirano prostovoljno delo v okviru drugih nevladnih organizacij.

Za dobrodelno delo se šteje brezplačno opravljanje dela, ki je namenjeno varovancem v vzgojnovarstvenih zavodih, šolarjem, dijakom in študentom v izobraževalnih zavodih, bolnikom v bolnišnicah ter osebam v domovih za ostarele.

### ***Osebno dopolnilno delo***

Za osebno dopolnilno delo se šteje, kadar posameznik osebno sam opravlja dela pomoči v gospodinjstvu in njim podobna dela, nabira in prodaja gozdne sadeže in zelišča ter opravlja druga manjša dela, pod pogojem, da posebni predpisi ne določajo drugače.

Za osebno dopolnilno delo se šteje tudi, kadar posameznik osebno sam izdeluje

izdelke domače in umetne obrti, za katere ima pridobljeno mnenje po določbi 15. člena obrtnega zakona (Uradni list RS, št. 50/94).

Dela iz prvega in drugega odstavka tega člena se lahko opravljajo pod pogojem, če letni prihodki iz naslova tega dela ne presegajo minimalne letne plače v Republiki Sloveniji iz preteklega leta, in če so določena v pravilniku o delih, ki jih je šteti za osebno dopolnilno delo, ter o postopku priglasitve teh del.

Posameznik je dolžan osebno dopolnilno delo iz prvega in drugega odstavka tega člena pred pričetkom opravljanja priglasiti pristojni upravni enoti, ki ga vpiše v seznam zavezancev, ki opravljajo osebno dopolnilno delo.

### ***Kratkotrajno delo***

Kratkotrajno delo traja največ 40 ur na mesec, opravljati pa se mora v skladu s predpisi delovnega prava, kar pomeni tudi, da se mora takšno delo predhodno prijaviti pri upravni enoti.

### ***Malo delo***

Kot malo delo se šteje delo, ki traja največ 20 ur na teden oz. največ 40 ur na mesec, plačilo za opravljanje tega dela pa ne presega 50% minimalne plače po zakonu. Oseba, ki opravlja tako delo, ne sme opravljati samostojne dejavnosti oz. prejemati pokojnine. Za malo delo se mora skleniti posebna pogodba o mali zaposlitvi (tretji odstavek 12. b člena ZPDZC-A).

## **2.5 Politika zaposlovanja**

»Politika zaposlovanja pomeni postavljanje ciljev, oblikovanje programov in ukrepov ter zagotavljanje virov in izvajanje dejavnosti za njihovo uresničevanje. V ožjem pomenu je dejavnost države in njenih organov na področju zaposlovanja, v širšem pa se nanaša na usklajevanje in prizadevanje za uresničevanje interesov širšega kroga socialnih dejavnikov, zainteresiranih za zaposlovanje.« (Svetlik 2002: 495)

Z namenom predstavitve politik na področju trga dela in zaposlovanja v državah članicah EU je Vlada RS decembra 2003 sprejela Nacionalni akcijski program zaposlovanja za leto 2004. Nacionalni program razvoja trga dela do leta 2006, politika

zaposlovanja in programi za njeno uresničevanje ter, zgoraj omenjeni, Nacionalni akcijski program zaposlovanja za leto 2004, predstavljajo celosten pristop k problemu zmanjševanja brezposelnosti in spodbujanju zaposlovanja.

Nov pristop ne temelji zgolj na tradicionalnih aktivnih programih zaposlovanja, temveč politiko zaposlovanja postavlja kot splet ukrepov na področju fleksibilizacije poslovanja in zaposlovanja, fiskalnih spodbud, ukrepov za pospeševanje podjetništva, ukrepov za povečanje usposobljenosti brezposelnih in zaposlenih, vključno s povečevanjem formalne izobrazbene ravni delovne sile in ukrepov, ki zagotavljajo različnim družbenim skupinam enakopravnost pri dostopu do dela.

Ob tem politika zaposlovanja predpostavlja aktivno in usklajeno sodelovanje gospodarskih resorjev, šolskega in finančnega resorja ter resorjev za področje znanosti in tehnologije. Glede na evropski model oba dokumenta, strategija in akcijski program, predpostavljata tudi večnivojsko aktivno socialno partnerstvo, ki se odraža v skupnem načrtovanju, izvajanju in financiranju programov in ukrepov.

»O sistemih zaposlovanja lahko govorimo šele zadnjih nekaj desetletij, ko so se razvite države ponovno začele srečevati z naraščanjem zlasti strukturne brezposelnosti in ko se je država v sedemdesetih letih predvsem z aktivno politiko zaposlovanja in prenovo služb za zaposlovanje začela vse bolj neposredno vmešavati na to področje.« (Svetlik 2002: 36)

### **2.5.1 Aktivna politika zaposlovanja**

Za razumevanje ključnih pojmov je potrebno pojasniti tako pomen aktivne politike zaposlovanja kot tudi pasivne politike zaposlovanja.

***Iz slovarčka (Svetlik, 2002):***

»Pasivna politika zaposlovanja je sistem ukrepov za zagotavljanje socialne varnosti brezposelnim osebam v obliki zagotovljene pravice do denarnih dajatev, kot sta denarno nadomestilo in denarna pomoč. Izvira iz tradicionalnega pojma zavarovanja, ki daje zavarovancu pravico, da ob brezposelnosti prejema zavarovalnino, ne da bi od njega zahtevali posebno aktivnost na trgu delovne sile. Vključuje predvsem ukrepe, ki so naravnani k zaščiti socialnega položaja posameznikov (brezposelnih in zaposlenih) ter k zakonskemu urejanju nekaterih vidikov zaposlitvenih razmerij.«

Vrsta ukrepov, s katerimi skušajo države zmanjšati obseg brezposelnosti, izboljšati kvaliteto delovne sile ter tako zagotoviti učinkovitejše delovanje gospodarskih subjektov, imenujemo aktivna politika zaposlovanja. Aktivna politika je nastala predvsem zato, da bi z njeno pomočjo izboljšali delovanje trga delovne sile in da bi odpravili njegov glavni stranski produkt - brezposelnost.

***Iz slovarčka (Svetlik, 2002):***

»Aktivna politika zaposlovanja so raznovrstni programi in ukrepi s katerimi država neposredno in selektivno posega na trg delovne sile, da bi med delovno aktivne (zaposlene in samozaposlene) vključila in/ali v tem statusu zadržala čim več delovno sposobnega prebivalstva in da bi preprečila in/ali zmanjšala brezposelnost. Običajno vključuje programe zaposlovanja, usposabljanja in odpiranja delovnih mest.«

Zanimivo primerjavo naredi avtorica poglavja o pasivni politiki zaposlovanja v knjigi Politika zaposlovanja, Anja Kopač, ki ločitev aktivne in pasivne politike zaposlovanja definira skozi sistemski in individualni vidik.

»**Sistemski vidik:** Ukrepi in programi 'aktivne' politike zaposlovanja so neposredno naravnani k odpravljanju oziroma zmanjševanju brezposelnosti. Gre za programe in ukrepe, ki so namenjeni ohranjanju in ustvarjanju novih delovnih mest ter izobraževanju in usposabljanju brezposelnih oseb. Ukrepi in programi 'pasivne' politike zaposlovanja so predvsem naravnani k ščitenju socialnega položaja posameznikov (brezposelnih in zaposlenih) ter k zakonskemu urejanju nekaterih vidikov zaposlitvenih razmerij. Ukrepi pasivne politike zaposlovanja neposredno ne vodijo k zaposlovanju oziroma ga neposredno ne spodbujajo. **Individualni vidik:** Med aktivno politiko zaposlovanja štejemo predvsem tiste ukrepe, ki posameznika aktivirajo in ga ne pustijo pri miru, medtem ko 'pasivni' ukrepi puščajo posameznikom svobodo in v večji meri ščitijo njihov socialni položaj.« (Kopač v Svetlik in drugi 2002: 145)

Ločevanje ukrepov in programov aktivne in pasivne politike v praksi ni tako enostavno. Pri denarnih dajatvah namreč le s težavo spregledamo njihov vpliv na delovanje trga dela in njihovo pogojevanje upravičenosti s številnimi obveznostmi brezposelnih oseb v obliki primarnih pogojev za pridobitev in ohranitev pravice.

Slednje se je spremenilo skozi naraščanje brezposelnosti v zgodnjih devetdesetih in s spremembo ZZZPB leta 1998, ki je zaostрил pogoje in nadzor.

### ***Ukrepi aktivne politike zaposlovanja***

Oblikovale so se tri skupine ukrepov, ki so usmerjene vsaka na svojo vrsto odkrite brezposelnosti:

- ukrepi za usklajevanje med ponudbo in povpraševanjem po delovni sili; ti ukrepi naj bi zmanjšali frikcijsko brezposelnost, potrebo po zagotavljanju natančnih in ažurnih informacij o prostih delovnih mestih in iskalcih zaposlitve;
- ukrepi za reguliranje ponudbe delovne sile; ti ukrepi naj bi predvsem zmanjševali strukturno brezposelnost, ki je posledica izobrazbene ali regionalne narave;
- ukrepi za reguliranje povpraševanja po delovni sili; ti ukrepi pa naj bi zmanjšali brezposelnost zaradi majhnega povpraševanja. Sem spadajo javna dela, subvencioniranje novih delovnih mest itd.

Temeljni cilj aktivne politike zaposlovanja je zmanjšanje brezposelnosti oz. doseganje polne zaposlenosti. Polno zaposlenost poizkušamo doseči tako, da zagotavljamo delo vsem, ki želijo delati. Tega cilja pa aktivna politika zaposlovanja ne more doseči, zato se ukvarja predvsem z vprašanji, kako omejiti brezposelnost (Svetlik 1985: 116-117).

Država sprejema enoletne ali večletne programe aktivne politike zaposlovanja. Zakon o zaposlovanju (ZZZPB) navaja, da program ukrepov Aktivne politike zaposlovanja (APZ) sprejema Vlada Republike Slovenije, po posvetovanju s socialnimi partnerji, za proračunsko ali plansko obdobje.

Zadnji, aktualni program ukrepov APZ je bil sprejet za obdobje od 2007 do 2013 in izhaja iz prioritete opredeljenih v evropskih in nacionalnih razvojnih dokumentih ter iz razmer na trgu dela v Sloveniji.

Financiral se bo iz sredstev državnega proračuna in iz sredstev Evropskega socialnega sklada in sicer glede na sprejete državne proračune in finančno perspektivo 2007 – 2013. Za vsako proračunsko obdobje se pripravi izvedbeni načrt programa APZ, ki ga pripravi ministrstvo za delo, potrdi pa vlada. Načrt za posamezno aktivnost opredeli

ciljne skupine in osnovne pogoje za vključitev oseb v aktivnosti, določi izvajalce, predvideno vrednost financiranja po posameznih virih, število vključitev in oceno prehodov v zaposlitev.

Ciljne skupine programov in ukrepov APZ v Sloveniji:

- zaposlovanje mladih,
- zaposlovanje starejših,
- zaposlovanje dolgotrajno brezposelnih,
- zaposlovanje invalidov,
- zaposlovanje žensk.

### 3 Sistem študentskega dela

---

#### *Kratka zgodovina*

Študentsko delo v svojih zgodnjih začetkih ni bilo tako zelo sistemsko organizirano kot v zadnjem desetletju. Začelo se je s preprostim organiziranjem študentov, z namenom, da si zagotovijo sredstva za študij in občudijske dejavnosti. Začetki začasnih in občasnih del za študente in dijake segajo v leto 1959. Takrat so se pojavile prve oblike študentskega dela, kot eno izmed področij dela socialno - ekonomske komisije pri Zvezi študentov Jugoslavije - Univerzitetni odbor Ljubljana. Študentje so se dogovorili, da bodo razvažali mleko po domovih in prisluženi denar namenili za lastno financiranje interesnih dejavnosti (šport, kultura), saj se takrat delodajalcu še ni zaračunavalo dodatnih 10%.

Leta 1964 je Univerzitetni odbor Zveze študentov Jugoslavije sprejel akt o ustanovitvi posebne storitvene enote Študentski servis. Slednja je bila leta 1971 vpisana v register podjetij, ki so ga vodili pri Okrožnem gospodarskem sodišču v Ljubljani. V tem registru je bil vpisan "ŠTUDENSKI SERVIS, Ljubljana, Borštnikov trg 2". Leta 1977 so Študentski servis reorganizirali v samostojno Delovno skupnost znotraj Univerze. Leta 1979 so celotno dejavnost Študentskega servisa prenesli v takratni Študentski center, znotraj katerega so delovali tudi Študentski domovi. Sledila je reorganizacija, ki je bila opravljena sredi leta 1985, ko je bil Študentski servis vključen v družbenopolitično organizacijo, to je Univerzitetno konferenco ZSMS. Nato je bila leta 1990 ustanovljena Študentska organizacija Univerze v Ljubljani, ki je uradno prevzela več ali manj vse, kar je bilo organizirano kot dejavnost v UK ZSMS, tudi Študentski servis. Letu 1990 je sledilo leto samostojnosti in nato od leta 1992 obdobje privatizacije, ki je imela močan vpliv na področje začasnega in občasnega dela.

Omenjeni razvoj študentskega dela je potekal v Ljubljani, medtem ko so izven Ljubljane in v Mariboru potekali drugačni procesi. Študentski servis Maribor je bil ustanovljen 17. junija 1961, kot ima na spletni strani napisano »z namenom zagotavljanja čim več občasnih in začasnih del študentom in dijakom, za izboljšanje njihovega materialnega položaja v času šolanja«.



Omenjena študentska servisa sta najstarejša, največja, in sta z odpiranjem poslovalnic po vsej državi dodobra raztegnila mrežo ponudnikov v tej storitvi. Poleg teh dveh so se (predvsem v devetdesetih) pojavili številni študentski servisi, ki so imeli večinoma korenine v raznih študentskih klubih. S spremembo sistema in načina financiranja pa je sčasoma postal obstoj za nekatere od teh servisov problematičen. Nekateri so se tudi združili. A kljub nižjemu priznavanju stroškov število servisov še vedno narašča. Poleg ponudnikov storitve pa se je zelo razvila tudi pestrost ponudbe študentskih del.

Poleg stalnih reorganizacij so na razvoj sistema študentskega dela vplivale večkratne spremembe zakonodaje, ki so urejale omenjeno področje. Najprej je bilo področje urejeno le s Pravilnikom o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje.

Sistem je zelo kompleksen. Ker je akterjev, ki posegajo s svojo politiko na to področje veliko, je zelo težko doseči usklajenost med njimi. V praksi prihaja do širokega razmaka na tem področju predvsem zato, ker institut študentskega dela posega na različne resorje znotraj državne uprave, ki zaradi različnih interesov in mnenj, velikokrat že med seboj niso usklajeni, kaj šele z zunanjimi akterji. Najboljše rešitve na tem področju bi bile možne le ob širšem konsenzu ter medsebojni podpori med resornimi ministrstvi in upoštevanju praktičnih indikacij, ki jih lahko najbolje predstavijo študentske organizacije, študentski servisi in delodajalci.

### **3.1 Deli sistema**

Deli sistema so študentje in dijaki, študentski servisi in Zavod za zaposlovanje, agencije za posredovanje dela, delodajalci, država in študentske organizacije.

#### **3.1.1 Študenti, dijaki**

So povpraševalci po začasnih in občasnih delih. Agencija študenta oziroma dijaka z napotnico v treh izvodih napoti k delodajalcu. Do določene vsote, po zakonu o dohodnini, prejemek študentov in dijakov ni obdavčen. Honorar je tako višji, zaradi česar so študentje in dijaki bolj zainteresirani za delo, saj na ta način v krajšem času zaslužijo dovolj denarja za preživljanje ob študiju. Ponudba dela je zaradi olajšav na

strani delodajalca večja in bolj raznolika (ne gre samo za slabo plačana manj zahtevna dela).

Delo preko študentske napotnice lahko opravljajo dijaki, ki so že dopolnili 15 let, ter študentje in udeleženci izobraževanja odraslih, ki so mlajši od 26 let.

Študenti in dijaki (ter ostali upravičenci) se za pridobitev pravice do študentskega dela, izdaje napotnice, včlanijo v študentski servis (članarine ni). Vpis dijakov in študentov je dovoljen le pri agenciji oziroma njeni organizacijski enoti, ki je vpisana v koncesijsko pogodbo. Pri vpisu koncesionar preveri osebno identifikacijo dijaka ali študenta, slednji pa mora izkazati svoj status z uradno izdanim potrdilom s strani izobraževalne institucije. Agencija mora hraniti potrdila o statusu dijaka ali študenta za tekoče šolsko ali študijsko leto.

### **3.1.1.1 Redni in izredni študenti**

Razlika med rednimi in izrednimi študenti je le v primeru, ko so izredni študenti že redno zaposleni ali iskalci zaposlitve, prijavljeni na zavodu za zaposlovanje. V tem primeru ne smejo delati preko študentskega servisa. Izredni študenti morajo ob vpisu v študentski servis, podaljšanju članstva, prinesiti dokazilo in podpisati izjavo, da niso zaposleni ali evidentirani kot iskalci zaposlitve.

Enako velja za udeležence izobraževanja odraslih, ki so mlajši od 26 let.

#### ***Zaslужek študenta***

Študentov neto zaslužek je odvisen od tega, koliko ur dela je opravil in za kakšno urno postavko je bilo dogovorjeno. Razen, če znesek na napotnico preseže določeno vrednost, potem se njegov zaslužek zmanjša za delež odvedene akontacije dohodnine. Splošna letna dohodninska olajšava je, po novem zakonu o dohodnini, 2.800 EUR. Če študenta oz. dijaka starši ne prijavljajo v njihovo davčno napoved, potem se mu le-ta prizna. Pripada pa mu dodatna olajšava, za zaslužek preko študentskega servisa, v višini 2.800 EUR. Na podlagi tega je določena omejitev, da lahko študent oz. dijak, na eno napotnico zasluži do 400 EUR (znesek enkratnega nakazila), če ne želi, da se mu odvaja akontacija dohodnine. To pa ne velja za izredne dijake in tiste, ki so stari nad 26 let (in je od prvega vpisa minilo več kot 6 let na dodiplomskem oziroma več kot 4 leta na podiplomskem študiju), saj se njim odvaja 25 % akontacija dohodnine ne glede

na znesek. Zaslужek študenta je torej zanj vedno v neto vrednosti opravljenega števila ur po določeni urni postavki, saj študentsko delo (do določene višine) ni obdavčeno, stroške posredovanja, koncesijsko dajatev, pa plača delodajalec. Študent tako nima odbitkov, razen morebitne akontacije dohodnine.

Če se dogovori z delodajalcem, pa lahko ob tem dobi še povrnjene stroške prevoza na delo in nadomestilo za malico.

### ***Zavarovanja (študenta)***

Obvezno se za osebe, ki opravljajo delo preko študentske napotnice plačujeta dve vrsti zavarovanja:

- Zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni

Zakonska podlaga za to zavarovanje je Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ). Plačuje se pavšalni prispevek, ki ga je dolžan plačevati delodajalec. Višino prispevka za primer poškodbe pri delu določi skupščina Zavoda za zdravstveno zavarovanje. Trenutno znaša ta znesek 2,91 EUR (oz. 697,35 SIT). Prispevek se plačuje od vsake študentskemu servisu vrnjene in obračunane napotnice. V praksi se študentski servisi dogovorijo z delodajalci in v njihovem imenu uredijo plačilo prispevka, katerega jim seveda po dogovoru obračunajo pri obračunu napotnice.

Pravice, ki izhajajo iz zavarovanja za poškodbe pri delu so:

- plačilo zdravstvenih storitev, ki so posledica poškodb pri delu,
- vračilo potnih stroškov, ki so posledica poškodb pri delu,
- pogrebna in posmrtnina.

- Zavarovanje za primer smrti in invalidnosti kot posledica poškodbe pri delu in poklicne bolezni.

Zakonska podlaga za to zavarovanje je v Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ). Višino prispevka za primer poškodbe pri delu določi skupščina Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Plačuje se pavšalni prispevek, trenutno znaša prispevek 7,32 EUR (1.754,00 SIT). Plača ga študentski servis, ob prvem izplačilu študentu ali dijaku v tekočem koledarskem letu.

Pravice, ki izhajajo iz zavarovanja za poškodbe pri delu so:

- v primeru invalidnosti (invalidska pokojnina)

Za obe zavarovanji se torej plačuje pavšal. Problem v praksi je, da se za plačila teh zavarovanj na zavodih ne vodi evidence.

Poleg obeh navedenih obveznih zavarovanj pa nekateri servisi prakticirajo plačevanje nezgodnih, komercialnih, zavarovanj za študente. Študentski servisi to plačujejo prostovoljno, kot poslovno potezo. Ponavadi plačajo zavarovalnici dogovorjen znesek za kolektivno zavarovanje, za celo leto. Študenti pa so iz tega naslova upravičeni do nadomestila za poškodbo pri delu, kar v sklopu obveznih zavarovanj ni urejeno.

### **3.1.2 Študentski servisi**

Študentski servis je ustanova, ki se ukvarja s posredovanjem študentskih del. V praksi se uporablja ime "študentski servis", čeprav je bila v vseh zakonskih aktih navedena splošna različica "organizacija oziroma delodajalec (v nadaljnjem besedilu: agencija), ki izvaja naloge posredovanja dela, posredovanja zaposlitve, posredovanja in zagotavljanja delovne sile, izdelavo zaposlitvenega načrta in izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja". Za študentske servise se uporablja poimenovanje "Agencije za posredovanje začasnih in občasnih del dijakom in študentom".

Novi zakon o zaposlovanju (*ZZZPB, Ur. L. RS št. 107/2006*) pa prinaša novo poimenovanje "Organizacije oziroma delodajalci, ki posredujejo začasna in občasna dela dijakom in študentom".

Pri tem poimenovanju je potrebno poudariti, da so študentski servisi res tudi delodajalci, vendar le tistim študentom, ki delajo neposredno pri njih, torej na študentskem servisu in opravljajo študentsko delo za študentski servis. V vseh ostalih primerih pa servisi napotijo študente in dijake na delo k (drugim) delodajalcem in so torej samo posredniki. Študentski servisi imajo z delodajalci sklenjene pogodbe o poslovnem sodelovanju, v katerih se dogovorijo o vseh medsebojnih izvedbenih, finančnih in ostalih obveznostih.

V preteklosti je bilo veliko polemik glede terminologije v določenih zakonskih aktih, saj so se določeni deli sistema enostavno izmikali svojim obveznostim, prav zaradi takšnih »ohlapnih« določb. Verjetno je zato v novi zakon uvedena navedena dikcija, ki je v praksi bolj uporabna in določilna. Da ne bo pomote, bom v svojih navedbah vseeno uporabljal termin »študentski servis«, saj so določbe zakona in pravilnika

(agencija) širše, veljajo namreč za celotno ponudbo storitev posredovanja dela in zaposlitev ter zagotavljanja dela. Seveda pa je po novem potrebno zmeraj ob izvajalcu storitve poleg študentskih servisov imeti v mislih tudi Zavod za zaposlovanje z njegovimi poslovalnicami.

Agencije za posredovanje zaposlitve in dela ter agencije za zagotavljanje dela so razdeljene na tri različne skupine, glede na tri različne vrste koncesij. Poleg seznama koncesionarjev, ki posredujejo začasno in občasno delo dijakom in študentom – študentske koncesije (priloga št. 2) obstajata še seznam koncesionarjev, ki opravljajo dejavnost posredovanja dela ter posredovanja in zagotavljanja delovne sile – splošne koncesije (priloga št. 3), in register agencij za zagotavljanje dela (priloga št. 4). Prvim se stroški obračunajo iz same dejavnosti, drugim stroške delovanja ob izpolnjevanju določenih pogojev krije država, tretji so komercialne narave in morajo ob zahtevku za pridobitev koncesije oddati tudi cenik storitev. Nekateri koncesionarji imajo koncesijo za vsa tri področja.

Študentski servis pridobi koncesijo Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve. Za pridobitev te koncesije mora izpolnjevati kadrovske, organizacijske in tehnične pogoje, določene v posebnem pravilniku ministrstva, še posebej mora biti zagotovljen vpogled v poslovanje skozi posebno računalniško opremo. Koncesijo se praviloma pridobi za eno leto. Podrobnejše izvajanje zakona in pogoje za podeljevanje tovrstnih koncesij opredeljuje Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje (Uradni list RS, št. 139/06).

Agencija (študentski servis ali zavod za zaposlovanje) posreduje delo dijakom in študentom na podlagi napotnice, pri čemer se za realizirano posredovanje šteje opravljeno delo, ki ga na napotnici potrdi delodajalec, in izvršeno plačilo dijaku ali študentu. Študentski servis napoti študente in dijake k delodajalcu in izda račun za opravljeno delo. Plačilo posreduje študentu oz. dijaku. Pri tem delodajalcu zaračuna 12 % provizijo na zaslužek študenta oz. dijaka (strošek storitve) in dodatno 2 % dodatno koncesijsko dajatev. Storitve posredovanja dela je obdavčena z 20-odstotnim DDV-jem. Od 12 % provizije (koncesijske dajatve) mora določen del, 25 % fakturiranih sredstev (3 % nominalno), namenjati v javni sklad (za štipendiranje), 37,5

% oziroma nominalni 4,5-odstotni delež mora odvesti Študentski organizaciji Slovenije in enak delež obdrži za priznane stroške svojega delovanja.

Priznani stroški vključujejo stroške, ki so neposreden pogoj za opravljanje koncesijske dejavnosti, in sicer so to:

- stroški materiala in storitev,
- stroški dela,
- stroški amortizacije.

Zakon o zaposlovanju določa: »Pooblaščen organizacija oziroma delodajalec, ki na podlagi koncesijske pogodbe posreduje začasna in občasna dela za dijake in študente, lahko ta dela opravlja le za dijake, ki so že dopolnili 15 let, študente in za udeležence izobraževanja odraslih, ki so mlajši od 26 let in se izobražujejo po javno veljavnih programih osnovnega, poklicnega, srednjega in višjega strokovnega izobraževanja.«  
(*Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS št. 107/2006), 6. b člen, 2. odstavek*)

Preko študentske napotnice torej lahko delajo:

- vsi redni dijaki ter redni in izredni študenti, *razen* če so zaposleni oziroma so prijavljeni na Zavodu za zaposlovanje;
- študenti, ki obdržijo pravico obiskovanja predavanj in opravljanja izpitov (pavzerji), vendar največ eno leto po izgubi statusa in ne več kot enkrat v času študija;
- osebe, ki so dopolnile 15 let in so zaključile osnovno šolo v tekočem šolskem letu in bodo z novim šolskim letom pridobile status dijaka;
- osebe, ki so zaključile srednjo šolo v tekočem šolskem letu in bodo na podlagi vpisa na visokošolski zavod pridobile status študenta ob začetku novega šolskega leta.

Poleg omenjenih oseb lahko agencija posreduje delo za dijake in študente tudi za državljane Republike Slovenije, ki imajo status dijaka ali študenta v tujini, kar se dokazuje s potrdilom o vpisu, izdanem po predpisih v državi tuje šole.

Delo na podlagi napotnice lahko opravljajo tudi študentje tujih univerz, ki v okviru mednarodnih izmenjalnih programov opravljajo študijske obveznosti v Republiki Sloveniji.

*\* Opomba: namesto vedno vnovičnega navajanja vseh upravičencev je v uporabi opisovanja relacij v sistemu študentskega dela zgolj »študent«. Enako velja za poimenovanje agencija oz. študentski servis, a pri slednjem to ni vedno mogoče, saj je več vrst agencij, nekatere agencije za posredovanje dela študentom in dijakom nimajo v imenu »študentski servis«, poleg tega pa je ponudnik še Zavod.*

### **Zavod za zaposlovanje**

Na enak način kot študentski servisi, po sprejetju zadnje različice Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (2006), ponujajo delo tudi poslovalnice Zavoda RS za zaposlovanje. Za razliko od študentskih servisov pa zavodi za zaposlovanje za posredovanje študentskega dela ne obdržijo pripadajočega finančnega deleža za izvedbo storitve (stroški storitve), temveč nakažejo le zakonsko pripadajoči delež študentski organizaciji, vse ostalo pa v javni sklad za štipendije.

### **Napotnica**

Napotnica je osnova za napotitev študenta na opravljanje študentskega dela k delodajalcu. Napotnica mora biti izdana v štirih izvodih, od katerega en izvod prejme študent. Izda se lahko le upravičencem, torej tistim, ki so vpisani, včlanjeni v študentski servis pod za to določenimi pogoji (članarine ni). Agencija ob izdaji napotnice posreduje njeno kopijo inšpektoratu v fizični ali elektronski obliki. Napotnica velja le ob predložitvi osebne dokumenta dijaka ali študenta. Obstajajo navadne, fizične napotnice in elektronske napotnice.

Obvezni podatki na izdani napotnici so:

- sedež, davčna številka in naziv ali ime agencije z navedbo podružnice oziroma organizacijske enote, kjer se izdaja napotnica,
- zaporedna številka napotnice,
- naziv, sedež in davčna številka delodajalca,
- ime, priimek, rojstni datum, številka osebne dokumenta in davčna številka dijaka ali študenta,
- naziv izobraževalne organizacije,

- vrsta dela, ki ga bo opravljal dijak ali študent,
- časovna veljavnost napotnice,
- obdobje opravljanja dela, podatke o opravljenem delu in znesek izplačil,
- rok plačila,
- rok nakazila,
- datum in kraj izdaje napotnice,
- opozorilo delodajalcu, da mora ob začetku dela napotnico potrditi in dijaku ali študentu izročiti en izvod napotnice.

Ob pričetku dela morajo biti vsaj trije izvodi napotnice potrjeni, sicer napotnica ni veljavna. Napotnica je potrjena, ko jo podpišeta ali žigosata delavec pri agenciji, ki je vpisan v koncesijski pogodbi kot oseba, ki opravlja koncesijsko dejavnost, in delodajalec. Djak ali študent ob začetku dela prejme en izvod potrjene napotnice.

Agencija (študentski servis) mora vsako leto, ko je ugotovljen dejanski prihodek iz koncesijske dejavnosti za preteklo leto, na podlagi tega oblikovati rizični sklad v višini 0,8 % od prihodka iz koncesijske dejavnosti v preteklem letu za primer neplačila delodajalcev za opravljena dela dijakov in študentov.

### **3.1.3 Delodajalci**

Delodajalci ponudbo za delo sporočijo organizaciji (študentskemu servisu ali zavodu), ki posreduje naročilo za delo študentom, dijakom. Študentski servis na podlagi izkazanega interesa študenta za opravljanje tega dela študenta napoti na delovno mesto, k delodajalcu. Za dijaško in študentsko delo delodajalec ne sklepa delovnega razmerja ali pogodbe o delu, pač pa dijaki oz. študentje opravljajo delo na podlagi napotnice agencije. Izplačila za opravljena študentska in dijaška dela pa so oproščena plačila prispevkov in davkov, ki bi jih delodajalec sicer plačal za delo oseb ob sklenitvi pogodbe o delu, avtorske pogodbe ali delovnega razmerja. Plačati mora le dogovorjeno plačilo za opravljeno delo in 12 % + 2 % koncesijsko dajatev od vsakega študentskega honorarja. Poleg omenjenega plačajo delodajalci še obračunani DDV in pavšalni prispevek za zdravstveno zavarovanje. Delodajalci so zainteresirani za študentsko delo, ker je cenejše od ostalih oblik dela.



Povrnitev stroškov za prehrano in prevoz na delo za osebe, ki opravljajo občasna in začasna dela preko pooblaščenih organizacij (študentskih servisov), zakonsko ni določena. Ponavadi se o tem slednji dogovorijo s podjetjem pred pričetkom dela. Praksa kaže, da imajo večja podjetja organizirano prehrano znotraj organizacije in v to vključijo tudi tiste, ki delo opravljajo preko študentske napotnice, a posebnega pravila ni. Povrnitev stroškov za prevoz na delo prav tako ostaja stvar dogovora.

Delodajalci so dolžni upoštevati vsa zakonska določila, ki veljajo za opravljanje dela. Dolžni so seznaniti študente o njihovih pravicah in dolžnostih ter jih primerno usposobiti tudi s področja varstva pri delu in na delovnem mestu.

### **3.1.4 Država**

Vlada Republike Slovenije sistem uravnava s podeljevanjem koncesij posebnim agencijam – študentskim servisom, te pa študentom (in dijakom) izdajajo napotnice za različna občasna in začasna dela. Agencija poleg zneska plačila za opravljeno delo delodajalcu zaračuna koncesijsko dajatev v višini 12% + 2% od zneska plačila za opravljeno delo in je del te dajatve dolžna odvesti v posebni javni sklad za štipendiranje, del pa študentski organizaciji. Država torej dobi dva finančna prihodka iz naslova študentskega dela; dodatno koncesijsko dajatev, za izgradnjo in obnovo študentskih bivalnih kapacitet in posodobitev univerz ter delež osnovne koncesijske dajatve za štipendijski sklad.

#### ***Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve***

To ministrstvo izdaja posebne koncesije (sklene koncesijsko pogodbo), ki veljajo za dejavnost posredovanja občasnih in začasnih del osebam s statusom študenta ali statusom dijaka. Koncesijo pridobi agencija, ki izpopolnjuje posebne kadrovske, organizacijske in prostorske pogoje. Izvajanje dejavnosti ministrstvo nadzoruje preko inšpektorata za delo ter poročil agencije, nosilke koncesije, in Študentske organizacije Slovenije.

### **3.1.5 Študentsko organiziranje**

Študentje in dijaki so organizirani na različnih področjih in več nivojih. V najširšem segmentu, ki pokriva tudi delovanje izven delokroga fakultet in univerz, so študentje

združeni v študentske organizacije in študentske klube, ti pa preko predstavniške vloge tvorijo Študentsko organizacijo Slovenije (ŠOS).

Poleg navedenega imajo tako dijaki kot študenti tudi svoje predstavnike v organih šol in fakultet, tudi univerz. Na ravni izobraževalnih institucij se združujejo v dijaški oziroma študentski svet. Pristojnosti sveta so v največji meri povezane z izobraževalnim procesom in organiziranjem aktivnosti ter koordinacijo na ravni učenci, študenti, šole, fakultete, univerze. Sveti pa izven teh formalnih nalog sodelujejo med seboj tudi na drugih področjih.

### **3.1.5.1 Študentske in dijaške organizacije**

V Sloveniji imamo eno krovno organizacijo, ki pokriva področji tako študentov kot dijakov, imenuje se Študentska organizacija Slovenije (ali krajše ŠOS). Študentska organizacija Slovenije trenutno združuje štiri enakopravne entitete, in sicer Zvezo študentskih klubov Slovenije (ŠKIS), ki je lokalno organizirana, in tri študentske organizacije univerz: Študentsko organizacijo Univerze v Ljubljani (ŠOU v Ljubljani), Študentsko organizacijo Univerze v Mariboru (ŠOUM) in Študentsko organizacijo Univerze na Primorskem (ŠOUP).

#### ***Študentska ustava***

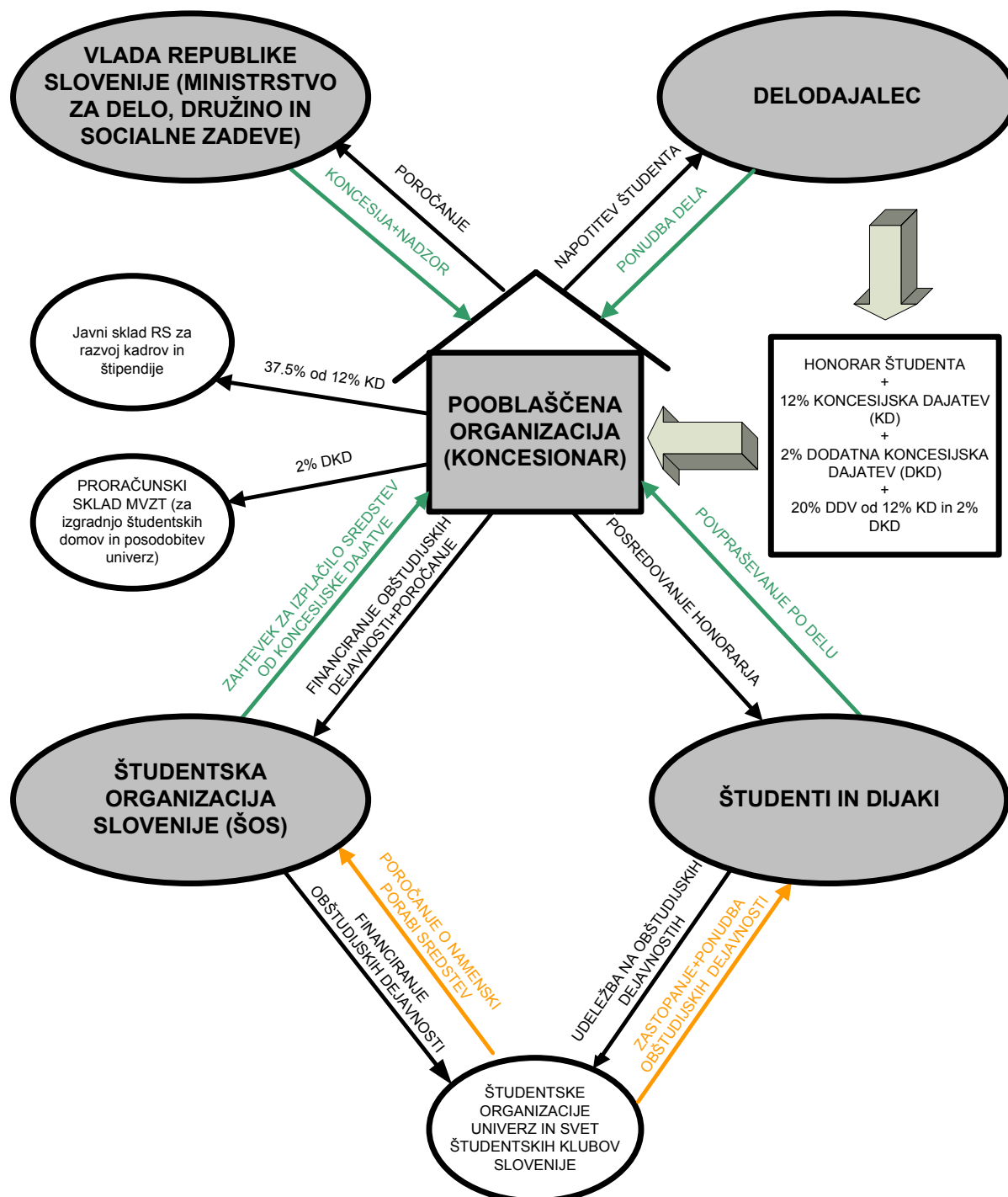
Študentska ustava ureja položaj, delovanje in organiziranost samoupravne skupnosti študentov Slovenije (Študentske organizacije Slovenije).

Študentska organizacija Slovenije je stanovska organizacija vseh študentov, ki imajo status študenta na visokošolskih zavodih, samostojnih visokošolskih zavodih in višjih strokovnih šolah v skladu z zakoni, in študentov, ki imajo status študenta na tujih visokošolskih zavodih in so hkrati državljani Republike Slovenije.

V Študentsko organizacijo Slovenije se združujejo naslednje organizacijske oblike:

- študentske organizacije univerz (združujejo študentske organizacije fakultet, umetniških akademij in visokih strokovnih šol, ki delujejo znotraj ene univerze - v nadaljevanju: študentske organizacije drugih visokošolskih zavodov),
- študentske organizacije samostojnih visokošolskih zavodov in višjih strokovnih šol,
- študentske organizacije lokalnih skupnosti,
- interesne oblike povezovanja študentov.

### 3.2 Relacije med deli sistema



Shematski prikaz sistema začasnega dela študentov in dijakov v RS.

Posamezne relacije med deli sistema so opisane že v posameznem opisu vsakega dela sistema, saj ni mogoče opisovati vsakega dela zase in ločeno od drugih, ker so v tesni povezanosti in skupaj tvorijo sistem. Sistem je poln komunikacij v vse smeri, ki so grafično prikazane na zgornji sliki. V tem sistemu gre torej tudi za partnerstvo v socialni menjavi, saj »teorija socialne menjave temelji na podmeni, da člani skupin v medsebojnih interakcijah oblikujejo socialne skupine, ki tvorijo družbeni sistem. Skupina je mreža številnih interakcij, ki izhajajo iz temeljne potrebe po druženju, ki omogoča preživetje. Njena temeljna zakonitost je zadovoljitev potrebe, ki je brez menjave ne bi dosegli. Rezultat menjave je obojestranska korist« (Ovsenik in Ambrož 1999: 128).

### ***3.3 Izzivi nove ureditve sistema študentskega dela***

Sistem študentskega dela je vedno na prepihu. Študentsko delo ima veliko zaveznikov, veliko nasprotnikov in je za mnogo politikov veliko neznanka.

Za vsako spremembo, na splošno, je treba najprej narediti analizo stanja, simulacijo morebitnih rešitev, imeti dobre argumente, dobre alternative, šele nato naj bi sledila izvedba. Pri spremembah sistema študentskega dela pa na žalost prav nikoli ni bilo tako. Razlogov je več, izstopa pa predvsem nepoznavanje razsežnosti sistema. Manjka objektivnosti in resne presoje vplivov z distance.

#### ***3.3.1 Spremembe ponudnika storitev***

V času ministrovanja ministra Drobničiča se je v letu 2006 v sistemu študentskega dela dodalo še enega ponudnika te storitve. Delo študentom poleg študentskih servisov posredujejo tudi zavodi za zaposlovanje, posredovanje naj bi s tem postalo bolj pregledno in učinkovito, študentsko delo pa bolj povezano s študijem. Zaenkrat zavodi za zaposlovanje še nimajo urejene ponudbe študentskih del.

#### ***3.3.2 Spremembe pogojev, zakonodaje***

Sistem študentskega dela je v zadnjih letih doživel številne spremembe. Že za samo spremljanje vseh teh sprememb bi bilo potrebno biti posebej usposobljen. Spremembe delovnopravne zakonodaje, kot tudi davčnih in ostalih zakonov so se kar vrstile. Že dejstvo, da se je v času pisanja moje naloge na tem področju spremenilo več stvari, je

dokaz, da je panoga v središču političnih interesov, a žal vedno skozi neke parcialne, kratkoročne ukrepe. Vse preveč se določene stvari spreminjajo na mah, ponavadi glede na trenutne zamisli določenih ljudi na ministrstvu. S tem se dela velika škoda sistemu študentskega dela, kot tudi povzroča stroške, zaradi vedno vnovičnega spreminjanja postopkov, papirologije, vse skupaj se brez potrebe birokratizira.

Po daljšem obdobju dokaj nedorečenega področja je študentsko delo uokviril Zakon o skupnosti študentov leta 1994. Takrat je bila uvedena osnovna ureditev študentskega dela z 10-odstotno koncesijsko dajatvijo. A samo na področju zneska koncesijske dajatve, ki je že od nekaj jabolko spora, se je v teh letih zvrstilo kar nekaj sprememb. Najprej se je preko Zakona o dodatni koncesijski dajatvi, poleg 10-odstotne osnovne koncesijske dajatve, pričela zaračunavati 2-odstotna dodatna koncesijska dajatev (DKD). Rešitev je bila del sporazuma med vlado in študenti, saj naj bi se iz teh 2 % sofinancirala gradnja študentskih domov. Seveda je po dolгих pregovarjanjih in vedno vnovičnih grožnjah po ukinitvi panoge na koncu prevladal predlog, da se polovica teh sredstev res nameni za izgradnjo in obnovo študentskih domov, polovica pa gre za posodobitev univerze in pogojev za študij (oprema, računalniki ...). »Dogovor o sodelovanju med Vlado Republike Slovenije in Študentsko organizacijo Slovenije pri urejanju položaja študentov v Republiki Sloveniji«, podpisan februarja 2004, omenja tako izvajanje do leta 2009, od takrat naprej pa naj bi se ves znesek (2 % DKD) namenjal za gradnjo študentskih bivalnih kapacitet. Tudi tu je bilo že kar nekaj zasukov, saj se je vzporedno dogovarjanje o najemu kredita za izgradnjo študentskih domov s strani Študentske organizacije Slovenije (ŠOS) ponesrečilo. Ni prišlo do dogovora o so-lastništvu in tudi ne do strinjanja, da se te kredite poplača iz naslova dodatne koncesijske dajatve (2 %) po letu 2009.

Po nastopu ministrovanja ministra Janeza Drobniča pa se je usul plaz sprememb, poskusov ukinitve panoge na vrat na nos. Zelo nedorečene, nenačrtovane poteze so bile za poznavalce razmer v sistemu študentskega dela, pa tudi javnost nasploh, kaotične, na trenutke celo smešne. Najprej je minister govoril o ukinitvi študentskega dela, nato o ukinitvi študentskih servisov, potem o prenosu dejavnosti pod okrilje zavoda za zaposlovanje, na koncu se je sprijaznil s kombinacijo. Servisi so ostali, delo pa ponujajo tudi enote zavoda.

Vzporedno je potekal boj za »finančne ugodnosti« iz naslova koncesijskih dajatev, saj se je govorilo o ukinitvi financiranja študentskih organizacij na dosedanji način. Tudi tu se je na koncu dosegla neka mehka, sporazumna rešitev – povečanje splošne

koncesijske dajatve za 2 % (z 10 na 12 %) in delitev le-te na tri dele: med državo (sklad za štipendiranje), ŠOS (izvajanje obštudijskih dejavnosti) in študentske servise (stroški storitve ponujanja začasnih in občasnih del za študente in dijake). Torej je študentsko delo iz začetnih 10% koncesijske dajatve, zaenkrat, pristalo pri 12% osnovne + 2% dodatne koncesijske dajatve.

Seveda je ob omenjenih dveh področjih bilo deležno sprememb še tretje področje, področje obdavčevanja dela študentov in dijakov. Težnje po nižanju meje višine zaslужka za obdavčitev so bile vedno prisotne. Meja se je določala, spreminjala in na koncu postavila veliko nižje kot je bila v preteklosti. Splošna (letna) davčna olajšava znaša 2.800 EUR. Slednja se upošteva, če študenta oz. dijaka starši ne prijavljajo v njihovo davčno napoved. V vsakem primeru pa se mu prizna še dodatna olajšava v višini 2.800 EUR, za zasluęek preko študentskega servisa.

Poleg tega ukrepa je država, že pred tem, uvedla plačevanje akontacije dohodnine, in se seveda tudi pri tem ukrepu ni uspela izogniti večkratnemu spreminjanju. Najprej je bilo plačevanje višine akontacije določeno na enoten znesek, kasneje se je uvedlo dve različni stopnji plačevanja akontacije. Pri zasluękih nad 100.000 SIT (na posamezno napotnico) se je plačevalo 25 % akontacije dohodnine, pri zasluękih do 74.000 SIT pa le 12,5 %.

### ***Trenutna davčna ureditev študentskega dela***

Sedaj je v veljavi ostala le ena meja za neobdavčen zasluęek študentov. Na eno napotnico lahko študent oz. dijak zasluęi do 400 EUR, če ne želi, da se mu odvaja akontacija dohodnine. To pa ne velja za izredne dijake in tiste, ki so stari nad 26 let (in je od prvega vpisa minilo več kot 6 let na dodiplomskem oz. več kot 4 leta na podiplomskem študiju), saj se njim odvaja 25-odstotna akontacija dohodnine ne glede na zasluęeni znesek. Splošna (letna) davčna olajšava znaša 2.800 EUR. Slednja se upošteva, če študenta oz. dijaka starši ne prijavljajo v njihovo davčno napoved. V vsakem primeru pa se mu prizna še dodatna olajšava v višini 2.800 EUR za zasluęek preko študentskega servisa.

### ***Kaj se šteje v obdavčljive dohodke?***

V obdavčljive dohodke štejejo vsi dohodki, ki z zakonom izrecno niso oproščeni oz. izvzeti. Za študenta ali dijaka so obdavčljivi dohodki sledeči: dohodek za opravljeno začasno in občasno delo preko napotnic, dohodki iz premoęenjskih pravic (avtorski

honorar, itd.), dobiček iz kapitala, katastrski dohodek, dohodki iz premoženja (dividende, obresti, najemnine), pokojnina po starših, različne nagrade. Posebna osebna olajšava velja le za dohodke od študentskega servisa, ne pa tudi za ostale dohodke (avtorski honorar, katastrski dohodek, dohodek iz premoženja, pokojnina po starših, različne nagrade).

### ***Kateri dohodki so oproščeni plačila dohodnine?***

Oprostitve plačila dohodnine so navedene v Zakonu o dohodnini od 20. člena dalje. Med drugim so to: otroški dodatek, rejnine, preživnine, sodno priznane odškodnine, štipendije iz proračuna ali sklada (razen kadrovske v višini nad minimalno plačo v RS), prejemki v obliki regresiranja oziroma subvencioniranja študentske prehrane, mesečnih vozovnic, plačila vajencem, dijakom in študentom za obvezno praktično delo (do višine, ki jo določi vlada), itd.

Tudi samo pojmovanje in zakonska določitev študentskega dela je povzročala preglavice. Še danes pravniki, politiki, študentje in ostali niso enotni glede definicije študentskega dela. Največja polemika se je razvila ob sprejemanju systemskega, novega Zakona o delovnih razmerjih leta 2002 (ki je stopil v veljavo 1. 1. 2003). Kljub številnim nasprotovanjem je študentskim organizacijam uspelo doseči dogovor in študentsko delo umestiti v ta zakon kot obliko dela, čeprav so nasprotniki menili, da pri delu preko napotnice ne gre za tipično obliko delovnega razmerja. Zakon je v 216. členu, poleg samega načina, oblike izvajanja študentskega dela, celo določal omejitve za delo na sistemiziranih delovnih mestih. Tudi ta zakon oziroma člen ne velja več. Ukinjen je bil v prehodnih določbah novega ZZZPB, ki je spremembe doživel predvsem zaradi urejanja študentskega dela.

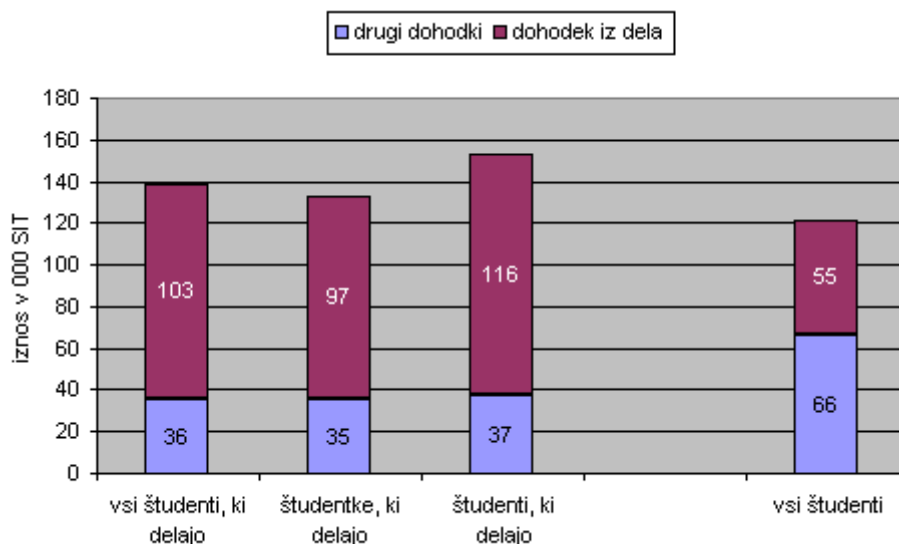
### ***3.4 Vpliv na socialno varnost mladih***

Vplivi študentskega dela na socialno varnost mladih so večplastni. Zelo pozitivni so za študente, še posebej tiste, ki si ne morejo privoščiti študija in obštudijskih dejavnosti brez dodatnega zaslužka. Obratno pa je verjetno, pri nekaterih posrednih vplivih te vrste dela, za mlade, ki končajo študij in iščejo zaposlitev. Tudi temu vprašanju bom namenil več pozornosti v izsledkih svoje raziskave ter v zaključkih.

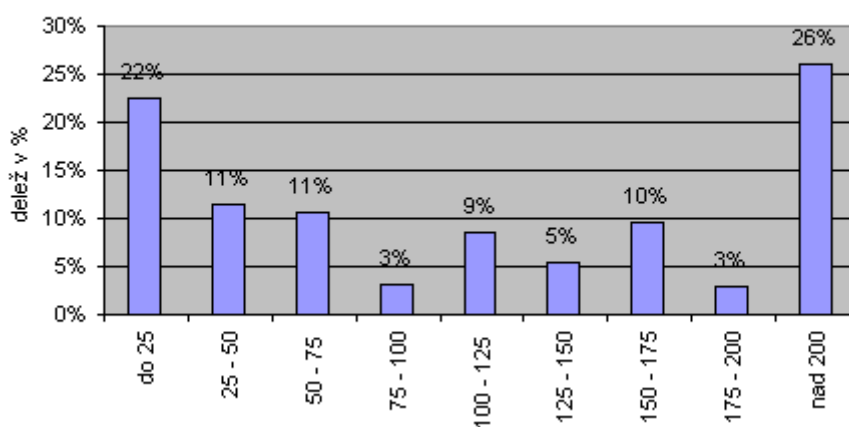
## Študentsko delo in zasluzki študentov, ki živijo v lastnem gospodinjstvu

Primerjava deležev za vse študente glede na deleže študentov, ki delajo:

dohodek iz dela kot delež celotnega dohodka (študenti, ki delajo)	74%
delež študentov, ki delajo, z dohodki iz dela do 25.000 SIT	25%



Razdelitev dohodkov študentov, ki delajo



### KOMENTAR:

Zasluzek študentov, ki delajo, v povprečju znaša 102.600 SIT in predstavlja skoraj tri četrtine njihovih mesečnih dohodkov. Ta delež je še značilno višji pri moških (116.000 SIT), kar presega 75 % vseh mesečnih dohodkov in je skoraj 20.000 SIT višji kot pri študentkah. Drugi dohodki (=base income) so pri vseh delavnih kategorijah razmeroma izenačeni. Razdelitev dohodkov po razredih pokaže še eno značilnost: najštevilčnejši dohodkovni razred je namreč mejni razred dohodkov nad 200.000 SIT. Delež dohodka, ki ga naši študenti zagotavljajo s plačanim delom (74 %), je najvišji med državami, vključenimi v Eurostudent; najbližji sta Španija (70 %)



in Irska (72 %). Ob omembi rezultatov te raziskave neimenovanemu direktorju študentskega servisa, sem od njega dobil drugačne podatke, ki so bistveno drugačni od tistih v zgornjem grafu. Na podlagi evidence zaslužkov študentov preko študentskih servisov se še posebej razhaja podatek o višini zaslužkov nad 200.000 SIT. Težko je verjeti, da bi pri drugih študentskih servisih študenti zaslužili bistveno več. Torej bi bilo zanimivo raziskati, kje se nahaja statistična napaka.

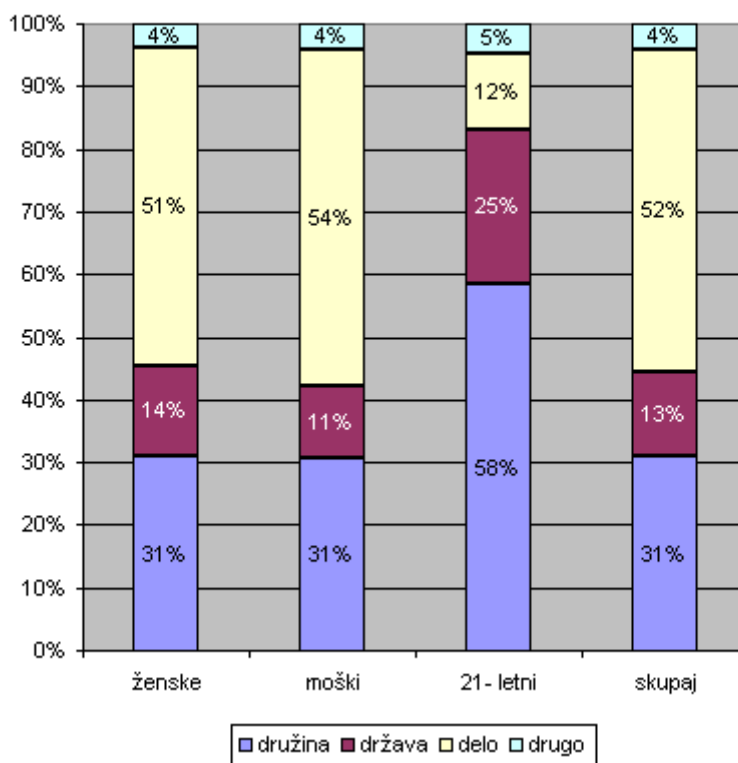
**Zasluzki članov v letu 2005 (podatki nekega ŠS)**

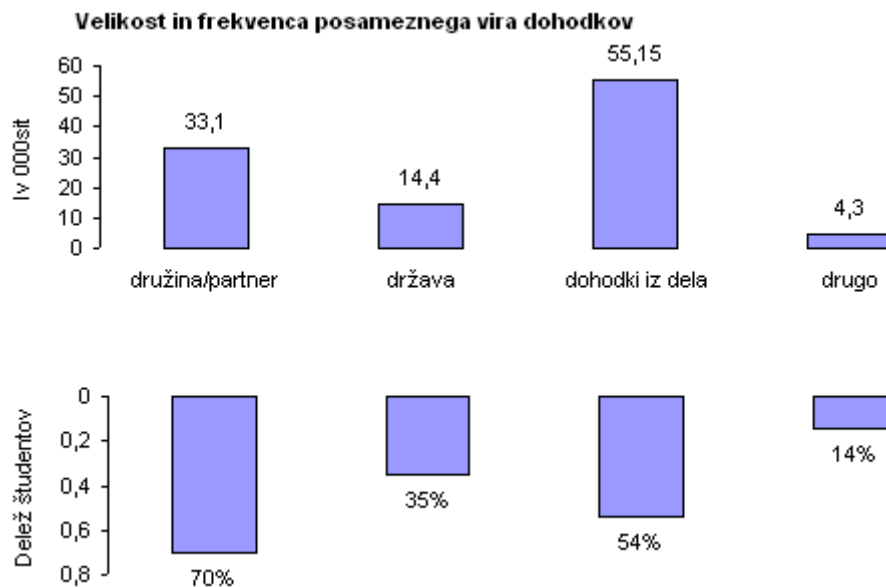
	zaslužek v 2005	%
0	400.000,00	66,41%
400000	563.999,00	9,38%
564.000,00	564.000,00	8,40%
778.000,00	999.999,00	6,12%
1.000.000,00	1.199.999,00	4,18%
1.200.000,00	1.599.999,00	4,38%
1.600.000,00	+	1,12%
		100,00%

**Viri dohodkov študentov, ki živijo v samostojnem gospodinjstvu**

družina	33.100 SIT
delo	55.100 SIT
država	14.400 SIT

**Sestava dohodkov študentov, ki živijo v lastnem gospodinjstvu**





#### KOMENTAR:

Podatki, ki so zgoraj prikazani v zneskih, so tukaj podani v relativni vrednosti. Tukaj so še bolj razvidne podobnosti v strukturi dohodkov, od katerih odstopajo samo dohodki mlajših študentov, do starosti 21 let. Njihov največji vir so s skoraj 60 % starši oz. sorodniki. Bistveno - več kot 4 krat - manjši so pri tej skupini dohodki iz plačanega dela. Za skupne povprečne vrednosti virov študentskih dohodkov je dodan še podatek o relativni frekvenci. Ta nam pove, da pomoč s strani družine prejema 70 % vseh študentov, različne oblike podpore s strani države 35 %, da dohodke iz plačanega dela prejema 54 % vseh študentov ipd. Iz teh podatkov si lahko tudi izračunamo, da vsak študent, ki dela, v povprečju na mesec zasluži dobrih 102.000 SIT. (Vir: Eurostudent 2005)

Iz navedenih rezultatov raziskav je torej možno sklepati, da je študentsko delo pomemben faktor za nivo socialne varnosti študentov. V Sloveniji je še posebej močno prisotno, saj v povprečju predstavlja več kot polovico vseh dohodkov študenta. Študentsko delo se v Sloveniji velikokrat omenja kot edini način za študente s slabšim socialnim statusom za to, da si zagotovijo možnosti za študij in minimalno socialno varnost. Slednje potrjujejo tudi opravljene raziskave o socialno - ekonomskem položaju študentov v Sloveniji (CATI 1999, Flere 2005).

## 4 Ureditev študentskega dela drugod po svetu

---

### 4.1 Evropska unija

V Evropski uniji ima besedna zveza študentsko delo drugačen pomen kot pri nas. Študentje so v večini primerov, s statusnega vidika zaposlitve, izenačeni z ostalimi zaposlenimi, s katerimi skupaj tvorijo enoten trg dela. V Evropski uniji tako ne poznajo študentskih servisov, kot jih imamo v Sloveniji, ampak imajo agencije, ki posredujejo začasno delo. Posameznik z agencijo sklene delovno razmerje za določen čas in za določene dejavnosti, potem pa agencija njegove podatke posreduje različnim delodajalcem. Ko delavec opravi določeno število ur, mu jih agencija izplača v obliki plače. To tudi pomeni, da delavec plača vse davke in prispevke za socialno varstvo, zdravstveno zavarovanje in ostala zavarovanja (npr. za nevarna dela). Študentje so pri tem popolnoma izenačeni z ostalimi delavci in jim v tem času tudi teče delovna doba. V nekaterih državah lahko obdržijo državne štipendije, če ne presežejo določenega števila delovnih ur na mesec. Razmerja med delavcem, agencijo in delodajalcem ureja direktiva o začasnem delu.

Za študentsko delo pa veljajo posebni pogoji tudi v drugih državah EU in pogosto predstavlja oprostitev dajatev za delodajalca. Na Nizozemskem je meja za oprostitev dajatev postavljena na minimalno bruto plačo mesečno (1092 EUR), v Veliki Britaniji se pri zaslužku pod 66 GBP tedensko ne plačuje zdravstveno zavarovanje, pri zaslužku pod 4.335 GBP letno pa so študentje oproščeni plačevanja davka na dohodek, v Nemčiji pa je mejni zaslužek 321 evrov mesečno, vendar lahko študent dela največ dva meseca oziroma 50 delovnih dni v letu (sezonsko delo).

Druga vrsta omejitve se nanaša na ugodnosti, ki izhajajo iz študentskega statusa (pravica do študentskih podpor, nastanitve, prehrane). Pogosto se te omejitve izvajajo na podlagi predpisanega najvišjega števila delovnih ur. V Veliki Britaniji se najvišje priporočeno število delovnih ur giblje med 12 in 15 ur tedensko, v Nemčiji pa 19,5 ure tedensko med študijem in 38,5 ure tedensko med semestri. Za tiste študente (v Evropski uniji), ki želijo v državi gostiteljici obdržati status študenta, prevladuje omejitev 20 ur tedensko med študijem, med počitnicami (tri mesece) pa ni nobenih omejitev. Za tiste, ki prihajajo iz nečlanice Evropske unije, je običajna omejitev 10 ur tedensko. (*Vir: Slovenija v Evropski uniji, april 2007*)

## 4.2 Države bivše SFRJ

Republika Hrvaška ima vprašanje posredovanja študentskega dela strogo urejeno z dvema pravilnikoma: Pravilnik o posredovanju zaposlitve rednim študentom in Pravilnik o opravljanju dejavnosti glede zaposlovanja izven hrvaškega Zavoda za zaposlovanje. Prvi daje pooblastila za posredovanje 9 študentskim centrom na območju Hrvaške, drugi pa srednješolskim ustanovam, ki lahko posredujejo delo dijakom le v času počitnic.

Republika Bosna in Hercegovina nima zakona, ki bi urejal študentsko in dijaško delo. V obeh enotah posredujejo zaposlitev zadruga, ki delujejo v skladu z zastarelimi zakoni o zadrugah. Obstajajo tudi agencije za zaposlovanje, vendar so podatki o njihovem delovanju zelo skopi. Zadruga se pritožujejo, da agencije predstavljajo zelo neloyalno konkurenco. V FBiH so obdavčitve nekoliko višje (davek na storitve je 10 %, davek na dobiček podjetja je 30 %, davek na dohodek študenta je 15 %). V Republiki Srbski znaša davek na storitve 8 %, davek na dobiček podjetja 20 %, obdavčitev dohodka študenta pa je 9 %. Čeprav sodelovanje z Bosno in Hercegovino ovirajo predvsem administrativni problemi, bi bilo sodelovanje z zadrugami in agencijami zaželeno (z zadrugami sodeluje M Servis iz Nove Gorice).

V Srbiji in Črni Gori se je leta 2004 pripravljala nov Zakon o zaposlovanju, ki bi za posredovanje zaposlitve pooblastil tudi privatna podjetja. Na samem območju Srbije in Črne Gore je bilo veliko številu zadrug, katerih delovanje je večinoma kratkotrajno (ker ne delujejo v skladu z Zakonom o zadrugah). Ker se je Srbija in Črna Gora razdelila na dve državi, je težko trditi, ali in kakšne pogoje so ohranili na tem področju (zadruga v Srbiji in Črni Gori so pokazale še največ zanimanja za sodelovanje s slovenskimi ponudniki teh storitev, a večjega sodelovanja ni).

Makedonija nima posebne oblike organizacije dela študentov. Študenti so le drugače obdavčeni za svoje zasluge.

*(Izsledki interne raziskave Študentskega servisa, 2004)*

## 5 Izvedba raziskave

---

### 5.1 Opredelitev problema

O vplivih študentskega dela na zaposlovanje mladih in o organiziranosti študentskega dela se zadnja leta v javnosti kar vrstijo polemike. Veliko je nasprotujočih si mnenj, slednje pa so večinoma produkt interesnih skupin znotraj in zunaj sistema študentskega dela in trga dela nasploh. Konkretno je o nezaželenih kvazi stranskih učinkih študentskega dela znanega malo. Tudi o študentskem delu v tujini je bolj malo znanega. Razlogov, zakaj je temu tako, in eventuelnih dokazov dejstev nasproti stoječih si interesnih skupin ni nevtralnno raziskal še nihče. Obstajajo le nekatere raziskave, ki predstavljajo vpliv študentskega dela na socialno ekonomski položaj študentov in prikazujejo njegov vpliv na socialno varnost študentov. Zato je namen moje raziskovalne naloge predvsem predstaviti stanje na teh področjih v praksi.

Korist, ki jo prinaša raziskava tega področja, je vsaj nekoliko boljša splošna informiranost o tej veji socialno varnostne dejavnosti, pa tudi seznanitev z osnovnimi ureditvami te panoge drugod.

»Nekateri učbeniki metodologije ne govorijo o formuliranju problema, ampak o izboru teme.« (Mesec 1995: 33)

Tukaj bi poudaril, da je problem moje raziskovalne naloge že samo pomanjkanje splošnih informacij o tematiki, ki jo nameravam raziskovati, in da je delno že s tem določen problem te raziskave.

»Kadar o nekem problemu ali področju raziskovanja ne vemo dovolj, da bi lahko formulirali dobre hipoteze, se zadovoljimo s tem, da zastavimo preprosta vprašanja.« (Mesec 1995: 38)

### 5.2 Osnovne teze

V zvezi z izpostavljenimi vprašanji sem postavil in želel dokazati naslednje teze:

- v primeru možnosti izbire med študentskim delom in zaposlitvijo med študenti prevladuje težnja po zaposlitvi;
- študentje bolj kot delodajalci želijo zaposlitev;

- študentski servisi si prizadevajo za zaposlitev študentov, ki končujejo študij;
- brez študentskega dela si večina študentov ne bi mogla privoščiti študija;
- obstaja več motivacij, zakaj kdo dela preko študentskega servisa.

S postavitvijo teh tez želim posredno preveriti povezavo med študentskim delom in drugimi oblikami zaposlitev na trgu dela, dostopnost zaposlitev mladim, ki končujejo študij, in morebitni vpliv izkušenj pridobljenih s študentskim delom ter vpliv študentskega dela na socialno ekonomski položaj študentov, skozi različne motivacije za poseganje po študentskem delu.

### **5.3 Metodologija**

Moja magistrska naloga je pretežno deskriptivna, temelji na kvalitativni metodologiji, za pojasnjevanje nekaterih tez pa sem uporabil tudi kvantitativne podatke. Za izhodišče sem uporabil tudi primerjalno analizo sprememb zakonodaje.

Merski instrument za ugotavljanje trendov in motivacij za posamezno obliko dela je vprašalnik, ki sem ga sestavil na podlagi poznavanja področja, študija domače in tuje literature in priporočil raziskovalcev, ki so podobne raziskave že opravljali. V nekaterih segmentih sem ga dopolnil s samostojno pripravljenimi vprašanji in ga, po določeni sprejeti oziroma ovrženi tezi nadgradil, razvijal. Uporabil sem vprašalnik z odprtimi vprašanji, ki ga sestavlja več sklopov vprašanj oziroma spremenljivk.

V raziskavo je vključenih več ciljnih skupin. Poleg študentov, uslužbencev študentskih servisov, predstavnikov podjetij, ministrstva za delo in zaposlenih na zavodih za zaposlovanje so v posebej prirejene intervjuje vključeni tudi, glede na do sedaj izrečena stališča, nasprotno misleči kritiki, strokovnjaki. Z drugimi besedami, intervjuvanci so tako zagovorniki kot tudi nasprotniki sistema študentskega dela. Obdelava podatkov in analiza raziskovalnih ciljev se nanašata na strukturo vprašalnikov in opredeljen sistem vzorčenja. Vprašalnik sem po prvi fazi intervjujev korigiral in, kot je za kombinirani intervju značilno, osnovna vprašanja zapisal, dodatna vprašanja, ki sem jih postavil v pogovoru pa dodal naknadno.

Uporabil sem tehniki intervju in razgovor, z različnimi predstavniki tega sistema in po metodi »snow ball« skušal dobiti odgovore na ključna vprašanja raziskave. Predvsem je ta tehnika pomagala pokazati določene anomalije sistema in njihove učinke ter

možnosti za popravo le-teh. Metodo snežne kepe, kjer vzorec nastaja postopoma, po napotilu sogovornika, sem uporabil, ker je zelo praktična za proučevanje družbeno nezaželenih pojavov.

Prav tako pa sem se v določenih segmentih naslonil tudi na rezultate že obstoječih raziskav, predvsem pri socialno-ekonomskem in družbenem položaju študentov in v primerjalni analizi uporabil statistične podatke o panogi, ki so na voljo.

### **5.3.1 Vrsta raziskave in spremenljivke**

Ta raziskava je eksplorativna in kvalitativna, saj želim z njo predstaviti slabo poznano področje ureditve ponudbe začasnih in občasnih del za dijake in študente.

»Eksplorativne ali poizvedovalne raziskave so uvod v spoznavanje nekega področja problematike, prvi korak na neznanem področju. To so raziskave, katerih namen je odkriti probleme, jih formulirati in postaviti preverljive hipoteze. V teh raziskavah se seznanimo z nekaterimi osnovnimi značilnostmi novega pojava ali področja problematike in se pripravimo za kasnejša, bolj natančna in poglobljena raziskovanja.« (Mesec 1995: 43)

Zanimali so me pogledi na (morebiten) vpliv študentskega dela na zaposlovanje mladih v Sloveniji in anomalije v sistemu študentskega dela v praksi. Prav tako so me zanimale različne motivacije za opravljanje dela preko študentske napotnice.

Glede na vrsto raziskave v nalogi govorim o temi, namesto o spremenljivkah.

### **5.3.2 Merski instrument**

Raziskava tematskega področja temelji na različnih virih podatkov. Prevladujejo pisni viri in viri s spletnih strani (interneta), prisotni pa so tudi ustni viri in subjektivni opisi, ki sem jih formuliral sam kot opazovalec, udeleženec in hkrati uporabnik (predvsem pri zaključkih). Merski instrument je splošni vprašalnik, ki je enak za vse populacije sodelujoče v intervjujih. Vprašalnik je sestavljen iz dvanajstih osnovnih vprašanj odprtega tipa. V pomoč so tudi statistični podatki in izsledki preteklih raziskav, ki ob primerjanju rezultatov intervjujev dajo končno podobo rezultatom in pomagajo sprejeti ali ovreči postavljene hipoteze.

### 5.3.3 Populacija in viri podatkov

Na splošnem nivoju raziskovanja je to najprej pregled zaposlovanja in drugih oblik dela v celoti, nivo nižje zaposlovanje mladih, še stopnjo nižje področje začasnih in občasnih del za študente in dijake ter pravna ureditev in stanje ponudbe študentskega dela v državah Evropske unije in bivše SFRJ, kot fragment direktnega raziskovalnega procesa pa *vplivi študentskega dela na zaposlovanje mladih v Sloveniji in anomalije v sistemu študentskega dela na terenu.*

Populacija na najširšem nivoju so ljudje, ki so imeli ali imajo pri svojem delu stik s študentskim delom. Pri določanju populacije in vzorca gre za strukturirani način izbire prvega sogovornika in kvazi slučajni način izbire vsakega naslednjega sogovornika, saj sem uporabil metodo snežne kepe, kjer vzorec nastaja postopoma.

Prvotni načrt izbire intervjuvancev, glede na del populacije:

- študentski servisi,
- delodajalci,
- študenti,
- univerza,
- sindikat,
- ZRSZZ, Ministrstvo za delo družino in socialne zadeve,
- zunanji kritiki.

Največji obseg intervjujev po (številu) sem pričakoval med prvimi tremi skupinami, saj me je odziv slednjih, ki so direktni uporabniki v sistemu, tudi najbolj zanimal. Ostale sem, tudi zaradi njihovega slabšega poznavanja sistema, vključil v vzorec zgolj zaradi pridobitve drugačnega pogleda na izpostavljeno problematiko. V več primerih se intervjuvanci uvrščajo med različne populacije, saj so na primer sedaj delodajalci ali direktorji servisov, nekoč pa so sami delali preko študentskih napotnic. Kjer je intervjuvanec izrazil pripadnost več populacijam v raziskavi, sem upošteval trenutno pozicijo. Je pa skozi odgovore bilo zaznati pri takih intervjuvancih širše gledanje in več odprtosti za spremembe sistema.



Končne interesne skupine intervjuvancev:

- študenti (sedanji, nekdanji, predstavnica študentske svetovalnice ...),
- študentski servisi (direktorji ŠS),
- delodajalci (direktorji, kadrovske službe, najemniki delavcev - študentov),
- zunanji kritiki (univerzitetni profesor, sindikalist, ekonomist).

#### **5.3.4 Zbiranje podatkov**

Poleg pridobivanja teoretičnih virov iz knjig in drugih publikacij je prisotnih veliko virov s spletnih strani in tudi analize nekaterih dokumentov.

Opravil sem več intervjujev in razgovorov s poznavalci sistema študentskega dela, direktorji slovenskih študentskih servisov, študenti, predstavniki delodajalcev, kritiki.

Metode zbiranja podatkov:

- intervjuji,
- analiza in prevajanje dokumentov, dopisov,
- informativni razgovori,
- zapisi pogovorov po spominu,
- spletni forumi, komentarji.

Pri zbiranju podatkov sem naletel tudi na težave. S strani centralne službe ZRSZZ sem dobil zgolj informativni odgovor, z enim svetovalcem za zaposlitve pa sem pogovor opravil zelo na kratko, saj me je seznanil, da s študentskim delom na Zavodu za zaposlovanje še nimajo izkušenj, ker sistem pri njih še ne deluje.

Od predvidenih populacij je izpadlo tudi ministrstvo za delo, od katerega nisem dobil konkretnega odziva in sem zaradi časovnega poteka naloge bil primoran izpustiti njihovo »mnenje«. V končni fazi pa gre pri tej »skupini« za politično motivirane interese in sem kot nekdanj sodelavec v sistemu ustvarjanja pogojev in spreminjanja zakonodaje, po spominu in lastnem vedenju upošteval njihove nazore o ureditvi panoge. Nekatere pa sem povzel po dokumentih, izjavah, s spletnih strani ministrstva.

Pri ostalih skupinah populacije (v nadaljevanju »populacijah«) sem dobil veliko uporabnih informacij, ki so potrdile veliko mojih lastnih predvidevanj in hkrati prispevale tudi veliko novih, dobrih idej in zanimivih pogledov, komentarjev. Še posebej se slednje pojavljajo pri argumentiranju pomena izkušenj pridobljenih s

študentskim delom in iskanju rešitev za v javnosti očitane anomalije. Z večino intervjuvancev sem opravil najprej intervju prek spletne pošte, v katerem so mi odgovorili na osnovna vprašanja, in se kasneje z njimi pogovoril o odgovorih, zastavil dodatna vprašanja in jim na koncu zapisani intervju poslal v kontrolo, potrditev napisanega. Štiri intervjuje sem opravil brez predhodnega intervjuja prek spletne pošte. Po zapisu slednjih sem z intervjuvanci preveril zapise in jih dopolnil z njihovimi dodatnimi komentarji, predlogi popravkov.

Odziv intervjuvancev je bil zelo dober. Le v dveh primerih sem doživel odklonitev sodelovanja in v treh primerih nisem dobil odgovorov v dogovorjenem času, zaradi česar sem se napotil k novim intervjuvancem. Od predlaganih intervjuvancev so me trije zaradi boljšega poznavanja teme napotili k svojim sodelavcem.

Zbiranje podatkov mi je vzelo veliko časa, še posebej zaradi časovne omejenosti vseh intervjuvancev in tudi moje.

### **5.3.5 Obdelava in analiza podatkov**

Glede na (predpisan) obseg raziskovalne naloge sem dobil kar veliko podatkov. Kvalitativne informacije, ki sem jih dobil, so bile razvrščene zelo nesistematično, zato sem jih najprej skušal urediti po področjih in po pomembnosti za nadaljnjo razlago. Kvantitativnih podatkov je malo; večinoma gre za opisno naštevanje in prikaz rezultatov predhodnih raziskav; pridobljeni pa so iz različnih virov. Podatki so pridobljeni iz raznovrstnih virov, tako primarnih kot sekundarnih, zato je bilo potrebno veliko urejanja in usklajevanja, da sem dobil kontinuirano smiselno celoto. Ker sem pri nekaterih podatkih imel za isto vprašanje različne vire, predvsem intervjuvance iz različnih populacij, sem jih med seboj tudi primerjal in uskladal.

Pri analizi podatkov sem upošteval različne vidike, vezane predvsem na populacije raziskovanja (štiri skupine intervjuvancev in samointervju) in izvor podatkov, za izhodišče pa sem vzel teoretična spoznanja. Glavno vodilo za uporabljen način analize je bila smiselnost. Glede na obseg zbranih podatkov, čas potreben za analizo in pričakovan izid sem se odločil za analizo po korakih in po vprašanjih.

Rezultati so mnogo obširnejši od hipotez zastavljenih pri formulaciji problema, saj sem kmalu ugotovil, da tudi sam področja nisem poznal dovolj dobro.

## ***O intervjujih***

Opravil sem 20 intervjujev in samointervju, slednjega najprej. Od udeleženi intervjuvancev jih je bilo 13 moškega spola in 7 ženskega spola. Poleg tega sem pri pridobljenih primarnih virih upošteval še zapis pogovora o anomalijah študentskega dela z neimenovano študentko.

Zapise intervjujev sem kvalitativno analiziral in vsebine relevantne za rezultate raziskave zapisal v tej nalogi, celotno gradivo zapisanih intervjujev pa je na voljo pri meni, kot avtorju raziskave. Po dogovoru s fakulteto bom slednje dodal k spletni objavi magistrske naloge in sicer brez osebnih imen intervjuvancev. Razlog za to, da intervjujev ne dajem kot prilogo magistrski nalogi, je velik obseg zapisov intervjujev, ki vsebuje:

- 77 strani zapisov intervjujev skupno,
- 8 strani ročno zapisanih pogovorov – intervjujev,
- 2 strani prazen vprašalnik (dodan kot priloga),
- 1 stran seznam intervjuvancev.

Poleg tega je v prvi stopnji razvrščanja podatkov, glede na populacijo in vprašanja, na štirih enotnih zbirnih vprašalnikih skupaj zapisanih 65 strani zbranih komentarjev.

V nalogo sem vključil samo zoženo analizo podatkov, dobljenih v intervjujih. Analizo sem izvedel postopno. Najprej sem zbral vse možne odgovore, izluščil najbolj konkretne komentarje, ločeno po skupinah in v končni analizi še skupno. Težo posameznim mnenjem, predlogom, sem dal glede na frekvenco podobnih odgovorov. Rezultate, pridobljene z intervjuji sem primerjal s samointervjujem, ki predstavlja moje predznanje in moje videnje situacije na področju študentskega dela.

## 6 Rezultati in razprava

---

Že na samem začetku raziskave (v fazi načrtovanja) sem bil opozorjen, da je obseg naloge preširok. Tako po obsežnosti tematike kot tudi na časovni ravni. Glavna samokritika je določen premajhen časovni okvir raziskave – glede na začetni namen.

Tematiki je podrejena tudi vrsta raziskave in usmerjenost celotnega raziskovalnega dela zgolj v spoznavanje področja in njegovo opisovanje ter raziskovanje možnosti.

Glede na naravo raziskave in pomanjkanje informacij je bilo pričakovati težko pridobivanje podatkov. Razlog za slednje je predvsem v interesu posameznikov, ki so vpeti v določene disfunkcije sistema in tega ne želijo priznati, še manj pa deliti z okolico, še posebej pa ne v neki javni raziskavi. Pri zbiranju podatkov preko interneta sem dobil veliko informacij, vendar sem za to porabil veliko časa. Še posebej zaradi sistematičnega urejanja in prevajanja.

Metodologija, uporabljena v raziskavi, ni preveč raznolika, saj je o študentskem delu kot takem in relacijah na zaposlovanje mladih malo razširjenega gradiva. Ker gre za vezanost na trenutne zakonske ureditve, dobljenim rezultatom ni moč pripisovati dolgoročnosti. Res je tudi, da ni veliko kvantitativnih analiz, ki pa (moram poudariti) v tej oziroma takšni vrsti raziskave nimajo glavnega pomena.

Najprej sem v teoretskem delu predstavil stanje na področju zaposlovanja mladih, začasnih zaposlitev, študentsko delo na splošno, potem delovanje študentskih servisov in stanje na področju začasnih zaposlitev in študentskega dela v državah na področju Evropske Unije in republik bivše Jugoslavije (sedaj držav). Predvsem gre za pravno ureditev teh področij, del slednje pa je tudi primerjava s slovensko ureditvijo.

Na koncu pa ocenjujem samo dejavnost študentskega dela z vidika zaposlovanja mladih ter z vidika določenih anomalij. Za zaključek predlagam usmeritve za v prihodnje in ureditev panoge na način, ki bo imel (še več) pozitivnih učinkov.

### **REZULTATI ANALIZE INTERVJUJEV**

Intervjuvance sem razdelil na štiri osnovne skupine. Nekateri intervjuvanci imajo izkušnje z različnih področij študentskega dela, saj so bili nekoč uporabniki študentskih napotnic (študenti delojemalci), danes pa so bodisi delodajalci, posredniki

študentskega dela ali kritiki. Tako so izoblikovane štiri osnovne interesne skupine intervjuvancev, ki sem jih tudi navajal tekom analize:

- študent,
- delodajalec,
- direktor ŠS,
- kritik.

Analiza intervjujev je predstavljena po posameznih vprašanjih. Poleg zbirnih analiz trditev intervjuvancev sem vsebinsko pomembnejše izjave dodal kot citate. Iz posameznih citatov je razvidno, čigavo mnenje je predstavljeno. V kolikor ni jasno, je dopisano.

- **Ali študentsko delo prinaša pomembne izkušnje, kot »študijska praksa«? Ali lahko študenti te izkušnje kasneje uporabijo pri zaposlitvi? V kakšni meri?**

Pri tem vprašanju so si bili intervjuvanci načeloma enotni. Odgovori tudi sovpadajo z mojim. Večino odgovorov bi lahko strnili v trditev, da sicer študentsko delo v večini primerov ne prinaša konkretnih izkušenj kot študijska praksa, je pa večina izkušenj, pridobljenih iz študentskega dela, dragocena in v plus študentom pri njihovi nadaljnji poklicni karieri.

Študentje lahko te izkušnje uporabijo pri zaposlitvi. Najprej že tako, da sploh vedo v kateri dejavnosti, sektorju, iskati zaposlitev, saj preko študentskega dela dobijo vpogled v prakso in izluščijo, kaj jih veseli in tudi česa zagotovo ne bi delali. Koristi jim, da spoznajo določene aktivnosti tudi iz prakse, in ne le preko teorije.

Pri zaposlovanju delodajalec gleda na izkušnje. Predvsem tam, kjer je lastniška struktura zasebna, je formalna izobrazba manj pomembna kot delovne izkušnje in znanja, ki jih posameznik ima. Zaradi tega je delo študentov pomembno predvsem zanje – da si naberejo prepotrebni delovni izkušnji (delo v kolektivu, točnost, komunikativnost, delo z ljudmi itd.) in da imajo stik z »realnim življenjem«. Pomembna so tudi poznanstva in zaupanje ljudi.

Pojavljajo pa se tudi izjeme, in sicer tam, kjer študenti delajo v slabo organiziranih delovnih procesih in na neurejenih delovnih mestih, odvisno od tega, ali je organizacija, v kateri delajo, urejena ali neurejena! Ni vodena študijska praksa, ni pedagoške, mentorske vloge. Študenti tudi preveč opravljajo manualna, nezahtevna dela, ki niso povezana z njihovo smerjo študija. Bolj ko je delo povezano s stroko

tvojega izobraževanja, bolj se učiš. Še posebej je pomembno pri tistih, ki do šolanja, študija, še niso imeli konkretnih izkušenj z delom.

Kazalo bi bolj usmeriti študentsko delo in omogočiti celostni sistem za priznavanje kvalifikacij s tega področja.

*»Seveda bi bilo idealno, če bi študentje opravljali študentsko delo, ki je v povezavi z njihovo kasnejšo zaposlitvijo, vendar so že opravljanje razgovorov, spoznavanje različnih delovnih procesov in pridobivanje delovnih navad več kot koristne za nadaljnjo zaposlitev študentov.«*

Nekateri odgovori:

- po končanem študiju je zelo majhen odstotek tistih, ki se zaposlijo v želenem sektorju;
- večina razvitih podjetij študentsko delo priznava;
- tudi zelo odvisno, katera dela je opravljal posameznik;
- študentske organizacije in servisi bi morali narediti več, da bi se študentsko delo štelo kot delovna izkušnja;
- študentsko delo prinaša pomembne izkušnje, ki jih posameznik lahko kasneje uporabi pri načrtovanju svoje kariere in nasploh v življenju;
- kar nekaj izkušenj, ki ti naredijo tršo kožo in te naučijo predvsem samostojnosti, odgovornosti, doslednosti;
- študenti tako pridobljenih izkušenj povečini ne morejo ponujati trgu dela kot kvalitetno karierno pot, nekaj jih, a v premajhni meri;
- v majhni meri glede na število študentov, večina dela na drugih področjih,
- določeni kadri; družboslovni slabo;
- situacija na trgu dela: raje bi delali na svojem področju, a tega ni dovolj na razpolago.

*»Študentskega dela ne bi nikakor mogla primerjati s študijsko prakso (ki je bila zelo monotona). Najbrž sem ravno na podlagi različnih del ugotovila, kakšno delo me pravzaprav veseli v življenju. In na srečo to delo opravljam tudi danes, kot redno zaposlena.«*

- **Kaj po končanem študiju? Kako študentsko delo vpliva na zaposlovanje mladih? Ali študentsko delo zavira zaposlovanje mladih strokovnjakov? Kako?**

Tukaj so mnenja deljena. Večinoma je odvisno od situacije, v kateri se znajde posameznik. Nekateri se odločijo za takojšnjo iskanje zaposlitve in skušajo unovčiti izkušnje pridobljene s študentskim delom, drugi pa se odločijo za podaljšanje študija in delo preko napotnice.

Če bi študentsko delo pridobilo status delovne izkušnje, bi s tem deloma odpravili tudi problem zaposljivosti diplomantov. Večinoma predstavlja oviro za njihovo zaposlitev prav pomanjkanje »konkretnih« delovnih izkušenj, saj delodajalci pogosto izkušnje, ki si jih študent pridobi preko študentskega dela, prepoznavajo kot neustrezne. V praksi to pomeni, da bi bilo potrebno vzpostaviti in urediti primeren sistem evidentiranja opravljanja del preko študentskih servisov v času študija. Sicer pa študentje ne »kradejo« služb mladim diplomantom, prej mladim iskalcem zaposlitve z nižjo, srednjo stopnjo izobrazbe, saj se veliko študentskega dela opravlja na takšnih delovnih mestih (gostinstvo, turizem, trgovina, gradbeništvo).

Nekateri odgovori:

- študent je za delodajalca cenejši od mladega strokovnjaka, lažje ga je zamenjati, ni obveznosti;
- odsotnost ustvarjanja karierne poti tekom študija ter prevelik komunikacijski šum med izobraževalnimi ustanovami in trgom dela;
- delodajalci zelo radi zlorabljajo institut študentskega dela kot kadrovske bazen;
- slovenski delodajalci dajejo premalo pozornosti celovitemu upravljanju s človeškimi viri, preveč samo njegovi stroškovni dimenziji.

Po končanem dodiplomskem študiju študent ne more več delati preko študentske napotnice, razen če ponovno pridobi status študenta (npr. z vpisom na podiplomski študij ali na drugi višješolski ali visokošolski dodiplomski program). Seveda je ob tem potrebno vzeti v obzir tudi obstoječo davčno zakonodajo in presoditi, ali se mu tovrstno delo sploh še splača.

*»Problem je, da so študentje sami prevečkrat pripravljani delati prek napotnice v nedogled, se celo vpisati na še eden faks, samo da bi lahko obdržali status. Sami pri tem ne razumejo, da morda kratkoročno zaslužijo več, vendar s tem sebi delajo slabo.«*

»Iz primerov, ki jih obravnavam v svetovalnici sklepam, da se večina študentov že v času študija zanima za to, kaj bo počela po končanem študiju. Tisti, ki so v času študija prejeli kadrovske štipendije, so v večini zavezani delati pri delodajalcu, ki ga je štipendiral. Večina se aktivno loti iskanja zaposlitve, kar nekaj je takšnih, ki so poleg študija že v rednem delovnem razmerju. Še posebej sedaj, ko nam (študentom) je država z davčno zakonodajo, ki je stopila v veljavo s 1. 1. 2007 omejila olajšavo, se kar nekaj študentov zanima za ostale alternative, kako zaslužiti denar v času študija (avtorska pogodba, podjemna pogodba, študentski s.p.).«

*»Upoštevati moramo dvoznačnost interpretacije študentskega dela. Iz perspektive delodajalcev lahko v tem trenutku namreč na žalost pričakujemo le slepo sledenje stroškovni liniji upravljanja s človeškimi viri, kar z drugimi besedami pomeni, da je kader prej strošek kot investicija. Posledično so žrtve takšne perspektive na koncu koncev do določene mere prav mladi diplomanti, kar pa spet ne pomeni da je vzročna posledična povezava študentsko delo – brezposelnost mladih (diplomantov) realno tako enoznačna. Še zdaleč ne, saj se mladi diplomanti ob vstopu na trg dela pričnejo soočati z drugimi vrstami nelojalne konkurence – od različnih oblik pod-plačanih zaposlitev (javna dela, usposabljanje na delovnem mestu) pa do celo prostovoljnega dela.«*

Vse je torej odvisno tako od zavedanja delodajalca, ki zna prepoznati kvaliteten kader in ga vključiti v delovni proces, kot tudi od želja in prizadevanj posameznega iskalca zaposlitve.

- **Ali bi delodajalci zaposlili mlade na delovnih mestih, kjer uporabljajo študente?**

Večinsko mnenje je, da ja, če gre za daljši in zahtevnejši delovni proces, in ne, če gre za krajše impulzno povečane potrebe po delavcih oziroma za začasna dela.

Pri tem vprašanju se je vzpostavila dilema, ali mladi sploh želijo stalno zaposlitev ali bi raje opravljali časovno manj obvezujoča dela. Delodajalci so v primeru daljšega delovnega procesa pripravljeni sposobne mlade zaposliti. Nekateri študenti vidijo manj možnosti za zaposlitev, zunanji kritiki opozarjajo, da se v določenih primerih študente izkorišča kot poceni delovno silo, a se jo v poslovanju prikazuje kot visoko izobraženo, kvalificirano. Slednje sovpada z mojim razmišljanjem: »Odvisno predvsem od posameznega delodajalca in od vrste dela, storitve, ki jo izvajajo. V



praksi pa se pogosto dogaja, da delodajalci svoje izdelke, storitve, prikazujejo kot plod visoko izobraženih kadrov, kot kadre pa uporabljajo študente.«

Predstavniki študentskih servisov opozarjajo, da so na tem področju pripravljene narediti več, imajo celo pripravljene nekatere programe a jih brez neke stimulacije, vsaj pokritja stroškov za njihovo intervencijo, niso pripravljene izvajati.

Če gre za občasna in občasna dela (kar je osnovni namen študentskega dela), potem zaposlitev ne pride v poštev. Ko pa študentje opravljajo več del, ki so pomembna za delovni proces v podjetju, je odvisno tudi od njih, ali jih bo po zaključku študija delodajalec zaposlil ali ne. Odločiti se bo namreč moral med delavcem, ki dobro dela in ga obvezuje pogodba, ter novim študentom, ki ga bo moral ponovno uvajati in lahko kadarkoli zapusti delovno mesto.

*»Kot je znano, predstavlja velik del ponudbe študentskih de, drugorazredna dela, ki ne zahtevajo veliko uvajanja oz. kvalifikacij za opravljanje. Pojavlja se vprašanje, zakaj bi potem delodajalec zaposlil mlade na teh delovnih mestih. V veliki meri se niti mladi ne bi želeli redno zaposliti tam. Na bolj zahtevnih delovnih mestih je veliko večja verjetnost, da se lahko študentsko delo spreobrne v redno zaposlitev.« (mnenje zunanjega kritika)*

»Po končanem študiju bo delodajalec dobrega delavca – študenta zaposlil. Bolj specialna in z znanjem povezana dela študent opravlja, večji je interes delodajalca, da ta kader zaposli in veže nase! Delodajalcem ni v interesu, da se dnevno ukvarjajo s kadrovske politiko, pač pa da delovni proces teče čim bolj nemoteno.«

*»Odvisno, kaj jim je prioriteta oz. koliko želijo tvegati. Če denar ni problem in je zahtevano delo za daljši čas, bi po moje raje redno zaposlovali. Študenti so rizična skupina delavcev. Nikoli ne vemo, ali bo jutri na delovnem mestu ali ne. Zaposlene veže pogodba. Je pa seveda res, da če je delo samo za kratek čas, bo delodajalec raje dobil nekoga preko študentskega dela (manjši stroški in lažja »odpustitev«). Prav tako s študenti ni toliko birokracije kot z zaposlenim.« (direktor ŠS)*

»Kot delodajalec lahko povem, da zaposlovanje študentov nikakor ne zavira zaposlovanja mladih strokovnjakov. V podjetju študentje ne morejo biti alternativa mladim strokovnjakom, ki jih podjetja potrebujejo za svoj razvoj. Mladi strokovnjaki zasedajo v podjetju strateško pomembne funkcije, ki jih podjetja ne morejo zaupati študentom. Študentje so lahko samo "suport" ostalim zaposlenim.«

Odgovor se torej konkretizira v navidezni dilemi "kader – strošek ali investicija".

- **Katero alternativo raje izberejo mladi?**

Mladim je v začetku vseeno, kako so zaposleni, važno jim je, da imajo delo. Kasneje pa vprašanje varnosti vsekakor predstavlja večjo težo. Študentje delajo preko študentskega servisa, ko diplomirajo ali zaključijo s študijem, pa iščejo redno zaposlitev. Študentsko delo ni le najenostavnejši način legalnega dela, ampak je za študente tudi edini mogoč. Redni študenti namreč ne morejo skleniti delovnega razmerja za določen čas. Če to storijo, izgubijo status rednega študenta in s tem številne ugodnosti: štipendijo, študentski dom, študentsko prehrano ... V precej primerih, ko ne dobijo takoj ugodne zaposlitve, nadaljujejo s študijem, kar jim pa kasneje mnogokrat še oteži iskanje prve zaposlitve.

S strani kritikov gre mnenje predvsem v smeri podaljševanja lagodnega življenja in mladosti ter zaradi tega podaljševanje študija in vztrajanje pri študentskem delu. Študenti bi v večini izbrali zaposlitev, a je le-teh premalo na izbiro. Seveda pa je vse odvisno od statusa študenta.

*»Povsem odvisno od okoliščin. Predvsem pa mislim, da študentsko delo ni toliko ovira, kot je dejansko delo. V tem delu je precej stvari, ki te destimulirajo. Plačuješ za pokojnino, ki je ne boš prejemal, delaš dodatne ure, za katere veš, da ne bodo plačane, nimaš svobode dela za katero veš, da si jo kot študent imel (tudi če opravljaš povsem isto delo) ...«*

*»Razen študentskega dela študentje le redko dobimo kakšno drugo ponudbo.«*

*»Do konca študija definitivno študentsko delo. Kasneje, ko smo že v obdobju ustvarjanja družine ali nakupa stanovanja, pa začnemo razmišljati o varnosti, t.i. redni zaposlitvi.«*

Ker velja trend, da je povpraševanje po redni zaposlitvi v določenih kadrih mnogo večje od ponudbe, se večina kar potrudi in čim prej začne z iskanjem možnosti redne zaposlitve. V sedanji družbi pa je toliko projektne dela, da ni nujno po študiju takoj dobiti delovno pogodbo za nedoločen čas. Ravno študentsko delo lahko mlade pripravi do tega, da znajo delovati projektno, tako so tudi vključeni v študentsko delo. Torej od blizu spoznajo projektno delo in tako lahko iščejo projektno zaposlitev po študiju.

*»Mladi po mojem mnenju čedalje bolj stremijo k dobro plačanemu projektnemu delu. To pomeni, da istočasno delajo za več delodajalcev; da pogosto zamenjujejo organizacije; da si svobodno kreirajo svoj delovnik. V redni zaposlitvi ne vidijo*

*takšne prednosti kot so jo naši starši, ki so šli pogosto v penzijo z delom v isti organizaciji.« (delodajalec)*

Med mladimi je zaznati strah pred brezposelnostjo, pred katero pa ni rešitev niti diploma niti kak znanstveni naslov in zato se, kot trdi eden od intervjuvancev: »Mladi se namreč dostikrat zatekajo v študijski proces v zavedanju, da le-ta ponuja relativno varnost pred brezposelnostjo, kar je bilo še posebej opazno v časih prestrukturiranja slovenskega gospodarstva. Ta dilema pa je nevarna, saj proizvaja javno mnenje o študijskem procesu kot inkubatorju, ki varuje študente pred realnostjo.« (kritik)

- **Prisotnost anomalij v sistemu študentskega dela. Predvsem prikazati, kako sistem deluje in na kak način se pojavljajo morebitne anomalije. Kdo je za njih odgovoren? Kako jih odpraviti?**

V sistemu študentskega dela je prisotnih več t. i. anomalij. O tem se ne govori veliko, ni konkretnih dokazov in jih je težko odkrivati. Intervjuvanci zelo podobno vidijo tiste glavne anomalije v sistemu študentskega dela. Prednjačijo malverzacije z napotnicami. Seveda je pestra paleta intervjuvancev prinesla tudi veliko različnih razmišljanj o anomalijah. Ob glavnih pomanjkljivostih, ki jih navajajo in poznajo skoraj vsi intervjuvanci, so se v odgovorih pojavile tudi nekatere druge, na katere, moram priznati, nisem pomislil oziroma se jih pri naštevanju (v samointervjuju) nisem spomnil. Vprašanje, ki se poraja, je, kako vse te anomalije odpraviti ter kako jih sploh zaznati, odkriti in preprečiti. Pojavlja se tudi veliko špekulacij in ponavadi gre tudi za nasprotna stališča interesnih skupin znotraj sistema. V slikovitem zapisu odgovora enega izmed intervjuvancev je zajeto večina odgovorov ostalih intervjuvancev: »S študentskim delom se v javnosti močno manipulira. Pogosto se v medijih omenja, da naj bi študentje delali namesto diplomantov, vendar nikoli ni navedeno ime in naslov takega podjetja. Kje delajo babice na napotnico? Dve leti v poletnem času ponavljan naslov v enem izmed dnevnikov ima preprosto razlago urednika: naslov je zgolj za to, da privabi bralca, konkretnih podatkov nimajo. Naslednja pogosto ponavljana trditev je: študentski servisi perejo denar. Vendar resorno ministrstvo nima nobenih podatkov o tem. Prav tako naj bi študenti prali denar. Davčna uprava teh podatkov ne da. Za nadzor nad študentskim delom je zadolžena država (MDDSZ). Morebitne anomalije se lahko odpravi le z zagotovitvijo izvajanja nadzora.« (študent)

### Navedene anomalije:

- pranje denarja – preko napotnic, fiktivno nakazovanje; ko se plača namišljeno delo - za slednje se plačujejo različne provizije, denar se vrača delodajalcu v obliki gotovine (to delajo podjetja, organizacije, tudi vladne službe ...);
- posojanje napotnic oziroma delo na napotnico druge osebe, gre v bistvu za delo na črno;
- ni vrnitve napotnice – plačuje se na roko (gostinstvo), to je delo na črno;
- tisti s socialno pomočjo so destimulirani, da bi delali, saj slednjo v primeru dela in lastnega zaslužka izgubijo, zato raje delajo na črno ali preko druge napotnice;
- neplačevanje študentskega dela s strani delodajalcev;
- plačilo manj od dogovora;
- neplačevanje prispevkov (zavarovanja) s strani delodajalcev;
- velika pasivnost oz. nemoč študentskih servisov pri poplačevanju oz. izterjavi neplačil;
- premajhna osveščenost študentov v zvezi s pastmi študentskega dela (npr. neplačevanje – kako se zavarovati?);
- premajhna informiranost o pravicah, ki jih imajo kot člani študentskih servisov;
- izkoriščanja - študentje v velikih primerih odgovarjajo za manjko, ki nastane delodajalcu;
- nadzor je pomanjkljiv, študent je nezavarovan;
- velik osip, kot posledica fiktivnega vpisovanja, zgolj zaradi statusnih bonitet (delo preko ŠS); nekatere fakultete pa po drugi strani vpisujejo vse, samo da je denar; največ je takih primerov na višjih šolah, manjši obseg pri izrednem študiju;
- ovira pri študiju, daljšanje študija.

Študentski servis v primeru neizplačila honorarja samo opominja delodajalca: če dobi nazaj potrjeno napotnico, se lahko odloči za izvršbo. Gre za dolgotrajne postopke, zneski, zasluženi s študentskim delom pa so tako bizarni, da se za nekaj sto evrov nikomur ne spleča sprožiti sodnega postopka (zaradi načela ekonomičnosti). Naj spomnim samo na študentski servis Shark, ki je deloval brez koncesije (MDDSZ), ne da bi študentje vedeli za to. Študentski servisi študentom včasih sploh ne omenijo rizičnega sklada, iz katerega se pokriva neplačila.

*»Študentski servis naj vodi evidenco podjetij oziroma delodajalcev, ki ne plačujejo honorarjev in izkoriščajo delavce, ter naj v ta namen tja ne pošiljajo več študentov na delo.« (študent)*

#### ODGOVORNOST ZA ANOMALIJE

Anomalije lahko nastajajo samo zato, ker sistem nadzora ni dober ali pa ne deluje, kot bi moral. Za anomalije je odgovoren tisti, ki jih povzroča, najbolj podjetje in študent.

*»Kriv je sistem, ki to dopušča. Nadzora je premalo. Ni učinkovit. Problem se pojavlja tudi v sistemu soc. varstva nasploh – mogoče bi bila rešitev uvedba univerzalnega otroškega dodatka, univerzalnega temeljnega dohodka, stimulacije za del,...«(kritik)*

Odgovornost je na: na študentih, ki se premalo informirajo in naivno stopajo v »delovna« razmerja; na študentskih servisih, ki se premalo trudijo za študente, ki jih premalo informirajo; na delodajalcih, ki študentsko delovno silo dostikrat brezvestno izkoriščajo; na državi, ki zaostčuje pogoje in zožuje možnosti študentskega dela, nadzora pa ne opravlja.

Predpisi imajo luknje, vsak jih lahko zaobide. Etična načela so pomembna. Kaj se sme in kaj ne. Problem je, da inšpektorja zanima le, ali vsi vpleteni izpolnjujejo zakonske obveznosti, kar preverjajo zgolj v dokumentaciji, zanima jih torej le papirna pokritost.

*»Enake anomalije so seveda možne pri vsakem tipu dela, ne le študentskega. Glavni krivec so delodajalci, ko to dopuščajo in študentje, ki to počno. Velik del krivde pa nosi tudi država, saj ne izvaja nikakršne kontrole in jo namerno še dodatno opušča, da študentskemu delu in študentskim organizacijam daje negativni prizvok. Morda nekaj krivde leži tudi na študentskih organizacijah, saj le redko opozarjajo na pomanjkanje nadzora, zahtevajo ureditev nadzora.«*

Najbolj odgovoren je definitivno delodajalec, ki je v večini primerov generator tega načina poslovanja. Če delodajalec tega ne omogoči, pač ni možno. Drugi po odgovornosti so študenti, ki svoje napotnice posojajo za take načine goljufanja. Manjša ali skoraj nična je tukaj odgovornost študentskih servisov, ki ne morejo vedeti, kakšne namene ima študent z napotnico. Država, predvsem njene službe, bi morale biti tukaj bolj učinkovite, predvsem pa imeti vzvode za ukrepanje.

*»Odgovorno je Ministrstvo za delo in družino, saj koncesionarji z njimi podpišejo pogodbo! Na MDDSZ imajo absolutno premalo zaposlenih za reševanje takšnih težav. zaposleni imajo vpogled samo v papirje, nimajo pa pojma, kako se vse to izvaja v praksi ... Torej nadzor na terenu! Ne samo iz pisarne.«*

ZAKAJ SE POJAVLJAJO? Ker so kazni prenizke in ker je malo verjetnosti, da te ujamejo (verjetnost x kazen), torej slab, neučinkovit nadzor. In vprašanje morale. Odgovornost nosimo vsi, saj po mojem mnenju stanje duha v družbi ni takšno, da bi preprečevali anomalije, temveč se nagrajuje in ceni tiste, ki se »znajdejo«.

*»Krivo je to, da država nima pravega koncepta študentskega dela in resničnega brezplačnega študija.« (kritik)*

REŠITVE:

Nezakonito trgovanje z napotnicami bi se najlažje odpravilo z uvedbo visokih kazni. V prvi vrsti visoko kazen delodajalcu, ki omogoča ali celo spodbuja tak način opravljanja dela ali celo samo nakazovanja (pranja) denarja. V drugem planu pa občutno kazen študentom, ki bodisi uporabljajo napotnice drugega bodisi posojajo napotnice. Kazni bi morale biti finančne in materialne. Študentu poleg finančne kazni tudi odvzem statusa študenta za določeno obdobje. Delodajalcu pa poleg finančne kazni prepoved uporabe študentskega dela za določeno obdobje. Za vse ostale, neštudente, ki sodelujejo pri teh utajah pa podobno taksativno določiti kazni. Ko bo zakonodaja jasna in ko se bo strogo, dosledno izvajala, bo panoga očiščena in študentsko delo ne bo v nobenem pogledu ogrozilo rednih zaposlitev ali jim predstavljalo konkurenčnosti. Potrebno bi bilo povečati število inšpektorjev in frekvenco nadzora.

- **Prednosti in slabosti študentskega dela - za različne ciljne množice.**

Različne interesne skupine imajo o prednostih precej enotna mnenja. Za večino študentov je to predvsem nabiranje izkušenj in zaslužek, ki omogoča študij in življenje ob študiju. Za delodajalca poceni delovna sila, predvsem ob impulzivnem povečanju potrebe po delovni sili. Fleksibilnost in neobveznost sta dve pomembni komponenti. Za študentske servise pomeni to glavno dejavnost in vir preživljanja. Za študentske organizacije predstavlja delež iz naslova študentskega dela glavni vir prihodka, s katerim skrbijo za obštudijske aktivnosti in za neke vrste sindikalno zastopanje študentov in dijakov napram državi in ostalim sistemom. Za državo predstavlja študentsko delo (edini) način financiranja obštudijskih dejavnosti in nabiranje delovnih izkušenj za mladino ter neke vrste socialni korektiv ob pomanjkanju štipendij in drugih načinov omogočanja šolanja mladim.

O slabostih si skupine intervjuvancev niso bile tako enotne, saj vsak težje prizna vse slabosti, predvsem za svojo populacijo. Tako je pri tem vprašanju bilo zanimivo, da so v večini zelo dobro našteali prednosti zase, slabosti pa bolj za druge dele sistema.

### **Prednosti**

#### ***Za študente:***

- + zagotavljanje določenega standarda, statusa; predstavlja več kot polovico prihodkov študentov, brez študentskega dela si študija ne bi mogla privoščiti dobra tretjina študentov, dopolnilo premajhni količini javnih sredstev za štipendije, finančna samopomoč študentov, ki razbremenjuje starše in omogoča osamosvojitve mladega človeka, včasih celo način, kako pomagati svoji družini;
- + nabiranje ustreznih delovnih izkušenj in navad za poznejšo redno zaposlitev;
- + spoznavanje ljudi;
- + ogromno izkušenj z različnimi delodajalci (s tem pridobijo na samozavesti);
- + zelo pestra izbira ponudbe del;
- + razvije se spoštovanje do različnih poklicev (študentje delajo na različnih delovnih mestih);
- + študent lahko takoj prekine delo, če mu le-to ni všeč.

#### ***Za delodajalce:***

- + poceni in fleksibilna delovna sila; študentsko delo je cenejše, fleksibilna oblika dela, ni veliko birokracije;
- + poceni način iskanja in preizkušanja kadrov, umetno zmanjševanje števila zaposlenih (v primeru kvot);
- + študentje so relativno dobro psihofizično pripravljene, obvladajo računalniške programe, govorijo tuje jezike itd.;
- + manjša zaščita študentov;
- + najem študenta delavca za kratek čas (tudi za samo 1 teden);
- + vnaprej spoznajo študenta, ki bi ga radi kasneje redno zaposlili. Mogoče se ravno zaradi dobrega študenta odpre novo delovno mesto;
- + popestritev delovnega okolja z novimi obrazi;
- + bolj usposobljena delovna sila za nižja delovna mesta;
- + izrazita prednost zaradi obstoja poceni in visoko fleksibilnega kadrovskega bazena.

### ***Za državo:***

- + socialni korektiv;
- + izvajanje obštudijskih dejavnosti - izvajanje dejavnosti, za katere bi morala skrbeti država ali občina, pa sedaj ne;
- + manj dela na črno.

### ***Za študentske servise:***

- + praktično edini vir prihodka.

### ***Za študentske organizacije in klube:***

- + večinski vir prihodka;
- + študentskim organizacijam omogoča delovanje v smeri zagotavljanja obštudijskih dejavnosti ter izpolnjevanja vloge zastopnika študentske populacije v procesu oblikovanja javne politike na področju visokega šolstva.

### **Slabosti**

#### ***Za študente:***

- podaljševanje študija;
- izguba motivacije za študij;
- pasti študentskega dela, kot so neplačila, izkoriščanje;
- v nekaterih podjetjih še vedno možen podcenjevalen odnos do študentov;
- izkoriščanje s strani delodajalcev;
- opravljanje nizko-razrednega dela;
- študent povsem nezavarovan => če delodajalec študentskemu servisu ne vrne potrjene napotnice, študent nima dokaza (razen prič), koliko ur je opravil pri delodajalcu in za kakšno plačilo;
- slabost v neprimerno postavljeni karierni poti, ki lahko negativno vpliva na študijski "output";
- preveč je ekstenzivnega dela (nezahtevnega), potrebovali bi pa več intenzivnega dela;
- preveč časa se dela, zmanjka časa za študij, če je kakšno delo (zaslužek) preveč atraktivno.



### ***Za delodajalce:***

- za delodajalca študent ni konstantna in zanesljiva delovna sila;
- vsakič je potrebno uvajanje delavca študenta (vzame čas zaposlenim v podjetju);
- morebitno nedovoljeno uhajanje poslovnih skrivnosti skozi usta študentov;
- večja odgovornost za delo, ki ga je opravil študent;
- manj vlaganj v človeški kapital;
- nezmožnost dolgoročnega planiranja delovnega procesa v primeru prevelikega naslanjanja na institut študentskega dela.

### ***Za državo:***

- nevarnost zaradi neodvisnega sistema financiranja študentskega organiziranja;
- bolj obremenjena državna blagajna zaradi podaljševanja dobe študija;
- neustrezna izraba znanj in sposobnosti, ki jih študentje pridobijo skozi študij;
- oblika konkurence rednim zaposlitvam.

### **• Kako naj bi bilo organizirano in urejeno področje (študentskega) dela? Kako bi vi uredili sistem študentskega dela, da bi imel optimalne učinke?**

Vsi intervjuvanci se strinjajo, da je sistem študentskega dela potrebno ohraniti. Le izboljšati bi ga kazalo tam, kjer ne deluje dobro in kjer se pojavljajo anomalije. Študentske organizacije bi morale zahtevati in same predlagati ureditev panoge, saj je le-to lahko pozitivno na več ravneh. Dolgoročno pa bi ureditev panoge pomenila tudi manj vtikanja in spreminjanja pogojev ter zakonodaje na tem področju, kar vsem skupaj otežuje delo in viša stroške. Določene omejitve so se že pojavile, a bi kazalo uvesti še nekatere in študentsko delo res zagotavljati samo študentom in dijakom ter ga omejiti tudi časovno na sistemiziranih delovnih mestih, ko ne gre za nadomeščanje delavke ali delavca zaradi določenih začasnih razlogov. Klic po večjem nadzoru in višjih kaznih za kršitelje pa sovпада tudi s predlogi zamejitev anomalij iz prejšnjega vprašanja.

*»Predvsem bi bilo delo potrebno kontrolirati in uvesti ustrezne kazni, ki niso le denarne. Tudi trend vsakoletnih sprememb bi se moral nehati, saj pridejo nove, preden ugotovimo smiselnost starih. Potrebno bi bilo analizirati sistem, preveriti anomalije in jih korigirati potem pa sistem pustiti čimbolj stabilen.« (direktor ŠS)*

Če pričnemo pri regulativi – na vsak način se mora vzpostaviti trden zakonodajni okvir, ki bo jasno sankcioniral kršitve iz naslova študentskega dela. A ob tem moramo upoštevati, da je predpogoj za uspešno implementacijo takšnega pravnega okvira potreben visok nivo pravne kulture, ki bi navsezadnje preventivno preprečila marsikakšno zlorabo na tem področju.

Optimalna ureditev študentskega dela bi medtem morala na določen formalni način povezati študijski proces ter trg dela. Kajti ni zadosti recimo prevrednotiti katerokoli študentsko delo v formalne izkušnje, sicer se bo karierni profil "lousy jobs" le formaliziral, kar pa navsezadnje ne bo prav nič pomagalo iskalcu prve zaposlitve. Preko študentskega dela je potrebno vzpostaviti sistem, ki bo zagotavljal proizvodnjo javno veljavnega kvalitetnega kariernega profila posameznika.

Ob tem se kot možnost vsekakor ponuja bolonjski proces in sistem ECTS. Preko sistema ECTS bi se lahko namreč formalno ovrednotile konkretne dejavnosti študenta, ki se, bolj kot ne, vežejo na študijski proces, s čimer bi študent ohranil rdečo nit svoje izobraževalno-karijerne poti. Morebiti je ob tem potrebno razmisliti o izdelavi kariernega/študijskega portfelja, v katerem bodo opisane vse (ob)študijske dejavnosti študenta. Seveda je za uresničitev takšnega scenarija potrebnih več pogojev, med katerimi je zelo pomemben razširitev in krepitev mreže učnih baz, ki bi študentom ponujale okolje za pridobitev konkretnih delovnih izkušenj. Tukaj se morajo bolj intenzivno vključiti delodajalci.

Nekateri so pri predlogih šli v ekstreme in predlagali, da bi študenti v času študija lahko opravljali samo tisto delo, za katerega se izobražujejo. A se hkrati zavedajo neurejenosti področja štipendiranja, ki bi moralo študentom omogočati samostojni študij, brez služenja za stroške z delom. Med intervjuvanci je bilo precej negotovanj tudi zaradi nenehnih zakonskih sprememb na področju študentskega dela, ki povzročajo zmedo in odvečne stroške.

Seveda so nekateri mnenja, predvsem študenti in direktorji študentskih servisov, pa tudi nekateri delodajalci, da bi naj bilo študentsko delo urejeno *»Tako kot je bilo v preteklosti (pred obdavčenjem študentskega dela) urejeno.«*

Pojavilo pa se je tudi nekaj razmišljanj o omejevanju študentskega dela na časovni ravni. *»Omejitev študentskega dela dnevno (ne 8 ur ampak mogoče 4,5,6), da ostane študentu še vedno čas za študij. Lahko dela celo leto pri enem delodajalcu (če želi) ampak samo x ur na dan.«*(kritik)

»Prvotno bi naredila študentske servise kot neprofitne organizacije, profit iz študentskega dela bi šel naravnost v vlaganja za projekte študentov. Razmislila bi o postavitvi študentskih servisov pod okriljem univerz oz. fakultet in bi jih izrabila kot orodje za povezovanje fakultet z delodajalci. Ponudba del bi morala biti cenzurirana in primerna usposobljenosti študentov. Prav tako bi se študentom, ki niso opravili letnika, omejilo število ur na teden, ko lahko delajo preko napotnic, saj bi s tem preprečili preveliko podaljševanje študija.« (študentka)

Eden izmed kritikov je predlagal enotno obdavčenje z zaposlenimi in upoštevanje delovne dobe na podlagi študentskega dela. Obdavčitev študentov na enak način kot drugih, ne bi jim obesil socialnih prispevkov. Prednost je študentskega dela je fleksibilnost, ne cena! Drug kritik pa je celo menil, da bi bilo treba vsem mladim omogočiti takšno fleksibilno zaposlovanje, ne glede na status študenta. Profesor pa je še menil, da naj bi bilo študentsko delo uporabljeno predvsem znotraj univerz, npr. za tutorstvo. Generalna rešitev bi (po mnenju predstavnika sindikatov) bila v zagotovitvi drugih virov dohodka, kot so štipendije, posojila za študij in krediti, seveda pod ugodnimi in stimulativnimi pogoji.

- **Kakšno je mnenje študentov, delodajalcev, strokovnih delavcev zavoda za zaposlovanje - o zaposlovanju mladih?**

Na splošno velja slabo mnenje, saj je stanje za mladino obupno, trg delovne sile je premajhen, premajhna je konkurenca, posledično pa razpuščena tudi kadrovska politika v podjetjih. Premalo je spodbud in dolgoročnega planiranja. Omejevanje mladih z zahtevanjem delovne dobe, uradnih delovnih izkušenj.

Strokovnjaki (kritiki) so bili mnenja, da gre bolj za vprašanje socialne varnosti, ne toliko politike zaposlovanja. Prelaganje v prihodnost, odlaganje študija, rednega zaposlovanja – to je včasih država sama potencirala, imela je interes. Preveč je tudi gimnazijcev, regulacija trga dela je slaba. Ni samostojnih del, projektov, podjetij, študentsko delo je preveč ekstenzivno.

Potrebovali bi bolj drzne, inovativne programe:

- investicije,
- tehnološke parke,
- univerzitetne inkubatorje za podjetja,
- podjetništvo – nova podjetja za izobražene,

- prednost pri zaposlitvi za take kadre,
- servise za vse mlade, ne samo študente.

Razmišljanje študentov lahko strnem v kritiko obstoječe aktivne politike zaposlovanja, predvsem izvedbenega dela, torej Zavoda za zaposlovanje.

*»Mislim, da bi zavod za zaposlovanje mora delovati drugače, saj jih k aktivnosti ne sili nič. Če zavod primerjamo s študentskim servisom (no sej na študentskem delu ga sedaj lahko) je povsem neučinkovit, se ne trudi, da bi posamezniku priskrbel delo in tudi od posameznika ne pričakuje tega. Če bi bil njegov prihodek odvisen od ljudi, ki bi jim delo zagotovil, bi deloval veliko učinkoviteje...«(študent, kritik)*

Še bolj kritični pa so mladi do zahtevanih pogojev za vstop na trg delovne sile, kjer se kot iskalci prve zaposlitve soočajo z omejitvami, zahtevanimi pogoji, glede delovne dobe, delovnih izkušenj. Tu se študentje čutijo nemočne in želijo, da bi se študentsko delo formalno priznavalo kot delovne izkušnje.

*»Zaposlovanje mladih je ujeto v veliko preveč formaliziran slovenski trg dela, s čimer pa ne mislim delodajalske mantre o nujnosti povečane fleksibilizacije trga dela, temveč na vstopne pogoje, ki se prevečkrat vežejo na magično mejo treh let formalnih delovnih izkušenj, katere pa kot študent ne moreš pridobiti.«(študent)*

Poleg tega je tukaj še en t. i. socialni filter zaposlovanja mladih – to je količina socialnega kapitala, ki se med drugim kaže v zanašanju na »veze in poznanstva« pri iskanju dela. Hkrati je komunikacijski šum med izobraževalnimi ustanovami in trgom dela še vedno prevelik, pri čemer so žrtve takšnega odnosa izključno mladi, ki iščejo prvo zaposlitev. A hkrati je med mladimi tudi veliko optimističnih, samozavestnih posameznikov, ki se zavedajo, da so vedno bolj odvisni od samih sebe, kot trdi intervjuvanka: *»Zaposlovanja mladih ne bi posebno drugače obravnavala, kot druga zaposlovanja. Mislim, da imajo mladi pri zaposlovanju veliko prednosti pred starejšo populacijo, le izkoristiti jih morajo. Mladi so bolj fleksibilni, imajo nove ideje, so polni znanja, bolj dovzetni za spremembe itd. Delodajalci se premalo zavedajo, da so mladi tisti, ki imajo največ energije, so najbolj inovativni in da na »mladih svet stoji«.*

Kritiko javnih del, v navezavi na aktivno politiko zaposlovanja, zelo nazorno ilustrira izjava enega izmed intervjuvancev (kritik): *»Dejstvo je, da je institut javnih del kot oblika APZ stroškovno zelo privlačen za delodajalce (kritje stroškov izvedbe programa, dela izhodiščne plače v skladu s Pravilnikom o financiranju javnih del, prevoza, prehrane ter usposabljanja udeležencev s strani Zavoda RS za zaposlovanje), pri čemer se upravljanje s človeškimi viri usmeri samo v to plat, ne*

*glede na izobrazbeno raven. Kar javna dela dostikrat spremeni le v posebno vrsto podzaposlenosti v obliki neustrezne zaposlitve.«*

Leta 1998 je bilo tako med udeleženci programa javnih del 9,0 % oseb s VI.-VII. stopnjo izobrazbe. Leta 2005 je bilo takšnih oseb 21,3 % (Letno poročilo ZRSZ 2005: Tabela 27)

Mnenje podjetij je, da niso dovolj razviti mehanizmi zaposlovanja mladih. Načeloma pravijo zaposlovanju mladih da, vendar je problem, da mladi nimajo dovolj ustreznih izkušenj. Breme pade direktno na podjetje. Zgodba, ki mi jo je zaupal intervjuvanec, direktor manjšega podjetja, pove vse: *»Primer srednje lesne šole. Baje niti Nova Gorica nima CNC (računalniško krmiljenega stroja) za obdelavo lesa. CNC tehnologija je danes že tako osnovna stvar, kot je uporaba računalnika v poslovanju podjetja. In sedaj hodijo dijaki npr. iz Posočja, ki se želijo nekaj naučiti, v Škofjo Loko! Absurd. Ker pa šola v Novi Gorici ni prazna, ampak izobražuje dijake za enak poklic, vendar na tehnološko zastareli opremi, bodo ti dijaki prišli v podjetja brez vsakršnega znanja o CNC programiranju in upravljanju strojev. Torej bo moralo podjetje postaviti mentorja, ki bo takšnega dijaka začel učiti. Podjetja ne potrebujejo teoretikov iz srednje šole, ampak praktična znanja. Zato bo moral mentor porabiti precej svojega časa, da bo tega dijaka izobrazil. Pomembno je vedeti, da je vrednost takšnih strojev v rangu 100.000 EUR, kar pomeni, da stroj, na katerem se bo dijak učil, takrat ne bo proizvajal, kar pomeni za podjetje izpad proizvodnje. Tudi napaka, ki jo bo dijak naredil, bo direkten strošek podjetja.*

*V kolikor bi se dijaki izobraževali v šoli, bi se amortizacija enega stroja porazdelila na veliko število dijakov. Tehnološka zastarelost ne predstavlja takega problema, ker tehnologija ne napreduje tako hitro kot npr. računalniško področje. In cena enega učitelja bi se zopet porazdelila med mnoge dijake. Tudi napake, ki bi jih dijak naredil, bi bile pravzaprav brezplačne, saj šole lahko za takšno obliko izobraževanja pridobivajo donatorska sredstva. Podjetja, ki takšne kadre potrebujejo, bi jih z veseljem dala, saj ne predstavljajo posebnega stroška v primerjavi s stroškom, ki ga imajo z izobraževanjem posameznega dijaka, ki konča srednjo šolo in teh izkušenj nima. Ta problematika mi je dobro poznana praktično, saj imamo fanta s končano srednjo šolo, ki ga moramo izobraževati "iz nule". Primer lesne šole pa mi je znan iz pripovedovanja fanta, ki se vozi v Škofjo Loko, ker se želi bolje izobraziti.«*

Čeprav je v tej zgodbi govora o dijakih, se na področju študija in študentov dogajajo podobne stvari. Situacija je ponekod zelo kritična, saj je pomanjkanje moderne tehnologije, laboratorijske opreme in prakse nasploh hiba šolskega sistema. Primanjkuje povezav z gospodarstvom, s prakso in tako proizvajamo v startu neuporabne kadre, ki jih morajo delovne institucije še veliko učiti. Enake težave so mi zaupali tudi drugi intervjuvanci.

Zanimivo je tudi mnenje intervjuvanke, ki kritično gleda na pomanjkanje nekaterih kadrov in višek visoko izobraženih: *»Dejstvo je, da bi danes vsi radi bili študenti, izobražen kader. Žal je tako, da Slovenija potrebuje tudi nižje izobražene delavce in ne samo diplomantov, magistrstrov, doktorjev. V razpisih prostih delovnih mest je ogromno povpraševanja na področju strojništva, metalurgije in podobnih poklicev. Mogoče bi se kdo odločil tudi za takšna dela, če bi bilo delo dobro ovrednoteno, dobro plačano, imelo odlične delovne pogoje. Torej potrebno je narediti delovna mesta (katera Slovenija potrebuje) čimbolj atraktivna. Za to so odgovorna sama podjetja. Tudi samo delovno okolje je zelo pomembno (nihče ne bi rad delal v mrzlih neprijetnih in umazanih halah). Poleg vsega tega je potrebno zagotoviti dober odnos med direktorjem in zaposlenimi na takšnih delovnih mestih. Mislim, da ni potrebno izgubljati besed o višjih plačah na takšnih delovnih mestih. Dejstvo, je da bodo v nasprotnem primeru mladi začeli odhajati v tujino.«(študentka)*

- **Načini reševanja dolgotrajne brezposelnosti med mladimi.**

Pri tem vprašanju se je pokazala povezanost s prejšnjim, saj so nekateri že tam nakazali potrebne rešitve in komentirali načine reševanja brezposelnosti med mladimi. Mnenje med študenti in kritiki je, da se je v preteklosti brezposelnost v določeni meri »reševalo« tudi z zavlačevanjem študija, šolanja, tudi s strani države. Zaradi zmanjševanja pritiska na trg delovne sile so nekatere šole, fakultete, na silo ustvarjale osip in oteževale napredovanje in dokončanje šolanja, študija v normalnem roku. Nekateri mladi so tudi zavestno zavlačevali (in še zavlačujejo), saj niso imeli (nimajo) možnosti za zaposlitev. Diplomati izbirajo podiplomski študij, podaljšujejo študij in delajo preko ŠS, tu gre za preventivno preprečevanje brezposelnosti mladih, odlaganje.

Opozorila, da je potrebno spremeniti institucionalno miselnost Zavodov za zaposlovanje, so bila kar pogosta. Slednji iskalcem zaposlitve ponujajo zgolj enovrstne pakete storitev, katerim se mora prilagajati ciljna populacija – in ne

obratno. Morali bi se namreč zavedati, da so potrebe različnih ciljnih populacij (mladi, stari) različne. Obenem je potrebno spremeniti sam formalni potek dela z iskalci zaposlitve, saj obstoječi zaposlitveni načrt ne pomeni prav velike pomoči iskalcem (prve) zaposlitve. Aktivno vključevanje države (razne spodbude za zaposlovanje pripravnikov, iskalcev prve zaposlitve), priznanje določenih oblik študentskega dela kot prakse, informiranje mladih, kje obstajajo službe in kje ne, da se bolje odločijo pri izbiri fakultete, so nekateri najpogostejši predlogi rešitev.

Na področju zaposlovanja mladih bi lahko uvedli različne mehanizme, ki bi vzpodbujali zaposlovanje, kot so: štipendiranje, študentsko delo kot delovna izkušnja, zaposlovalne agencije, svetovanje namesto omejevanja vpisa na fakultete, "job-rotation" (kroženje med različnimi delovnimi mesti), analiza deficitarnosti poklicev v prihodnosti, spremenjena aktivna politika zaposlovanja itd. Zgledovati bi se morali predvsem po nizozemskem modelu, ki je uspel v nekaj letih več kot prepoloviti stopnjo brezposelnosti mladih.

*»Brezposelnost med mladimi se lahko reši le na en način – to je z vključevanjem vseh relevantnih "policy" igralcev (izobraževalni sektor, trg dela, vmesne institucije – ZRSZ) čemur mora biti predhodno zavedanje in priznavanje samega problema brezposelnosti mladih. Trenutna javna politika v Sloveniji ubira ravno drugo pot, ki je usmerjena v statistično pomanjševanje problema brezposelnosti mladih.« (kritik)*

Dolgotrajna brezposelnost je zelo relativen pojem. Reševanje oz. preprečevanje le-te pa je vsekakor sestavljeno iz naslednjih elementov:

- usmerjenost v delo na svojem področju že v času študija preko študentskih napotnic;
- pridobivanje drugih znanj v času študija (delavnice, seminarji, konference, izobraževanja ...);
- spoznavanje sebe, svojih kvalit, znanj, želja, ciljev ipd.;
- dobro napisan življenjepis;
- t. i. mreženje pri iskanju zaposlitve;
- priprava na zaposlitvene intervjuje;
- že na nivoju srednje šole vzpostavljen konkreten informacijski sistem. Ob tem je potrebno vzpostaviti stabilno karierno povezavo od srednje šole do konca študija;
- potrebno premisliti o novih oblikah pridobivanja delovnih izkušenj.

Lahko bi tudi spodbujali lastno aktivnost mladih pri odpiranju svojih podjetij, vendar jim je za to potrebno nuditi dovolj svetovanja in finančne podpore.

*»V osnovi pa bi se dalo problem omiliti s tem, da se fakultete (bolj) učinkovito povežejo z delodajalci, tako da imajo mladi že skozi sam proces študija možnost spoznavati svoje delo in priti v stik s potencialnimi delodajalci. Pri nas je še vedno program univerz v večji meri naravnan tako, da je koristen samo za tiste, ki nameravajo nadaljevati študij in se na univerzi zaposliti kot predavatelji ali podobni strokovni delavci.« (kritik)*

Izobraževanje mora postati bolj usmerjeno. Potrebno je izobraževati kader, ki ga tržišče potrebuje. O potrebi po več usmerjenosti veliko pove izjava delodajalca: *»Višje izobraženi po mojem dokaj hitro dobijo delo. Vsaj na tehničnem področju. Poznam podjetja, ki že dolgo iščejo ustrezen kader, ki ga ne morejo najti. Sedaj razmišljajo o izobraženih delavcih iz Romunije in Ukrajine.«* Predvsem so mladi tisti, ki bodo morali na tem področju narediti več. Morali bodo bolj aktivno iskati zaposlitve in se dodatno izobraževati in pri tem spremljati potrebe tržišča. Potrebna je večja fleksibilnost delovne sile. Velik problem je brezposelnost mladih, ki imajo nizko izobrazbo kot tudi tistih z visoko izobrazbo. Načini rešitve bi bili lahko: visoka nadomestila za brezposelnost, podpiranje visoke stopnje zaposlenosti moških in žensk, razvit javni sistem izobraževanja in usposabljanja. Rešitev je stopnja zaposlitvene varnosti, ki omogoča kariero, aktivnost in socialno vključenost tudi manj usposobljenim s slabšim položajem. Za marginalne skupine, tiste, ki so izpadli iz šolanja, je npr. potrebno urediti socialne pomoči. Naslednja rešitev je stopnja plačne fleksibilnosti, ki omogoča trgu dela in posameznemu podjetju hitro in ustrezno prilagoditev spremenjenim pogojem z namenom ohranitve konkurenčnosti in produktivnosti. Potrebno je zagotoviti socialno vzdržnost sistema upravljanja s človeškimi viri (razmislek o pozitivni diskriminaciji socialno šibkejšega sloja) na nivoju povezave izobraževalnih ustanov s trgom dela, saj se moramo zavedati, da je uspeh na trgu dela odvisen tudi od količine socialnega kapitala, ki pa ni enakomerno razpršen po populaciji. Prav zato se dogaja, da talent posameznika, izkazan tekom študijskega procesa, po njegovem koncu ponikne zaradi prešibke socialne mreže.

*»Rešitev je fleksibilnost, ki omogoča hitrejšo najemanje in odpuščanje. Ukiniti zaposlitev za nedoločen čas! JOB MATCHING – dati študentskim servisom funkcijo ZRSZZ, ne pa obratno!«* Tako je svojo rešitev s fleksibilizacijo ponudil intervjuvanec



iz skupine »kritik«, ki je ovrigel namere bivšega ministra Drobniča, da bi dejavnost študentskih servisov prenesli na zavod za zaposlovanje, saj slednji nimajo razvitega pravega odnosa do posredovanja na trgu dela, ker primanjkuje motivacije, saj niso odvisni od učinkovitosti. Študentski servisi pa trdijo, da imajo rešitve na tem področju, a na svoje stroške tega niso pripravljeni reševati: *»Ideja je, tudi program je nastavljen, predvsem za diplomante in absolvente a virov ni!«* (direktor ŠS)

Torej je na potezi država, ki se mora odločiti, kam bo investirala in na kak bo dosegla večji učinek na področju reševanja brezposelnosti svojih visoko izobraženih državljanov.

### **OSNOVNE TEZE - odgovori**

Na postavljene teze ni enoznačnih odgovorov. Ker v raziskavo ni vključeno veliko število udeležencev in ker so možnosti za odgovor zelo odprte, sem na podlagi podanih mnenj, odgovorov intervjuvancev, komentiral pravilnost posameznih tez. V primerjavi uporabljam tudi primerjavo med odgovori ostalih intervjuvancev ter svojimi odgovori.

- **V primeru možnosti izbire med študentskim delom in zaposlitvijo, med študenti prevladuje težnja po zaposlitvi.**

Ta teza drži le za študente v višjih letnikih, ob zaključku študija. Študent ne gleda na pokojninsko dobo. Če ima status študenta, se bo rajši odločil za študentsko delo, če pa je zaključil ali zaključuje študij, pa za zaposlitev.

Najbolj pogost odgovor je bil: *»DA, vendar le proti koncu študija oz. po končanem študiju.«*

Moj odgovor je bil: *»V današnjih časih, ko so zaposlitve težje dosegljive, DA. Vendar je odvisno tudi od faze študija in pripravljenosti študenta za redno zaposlitev, ki za posameznika pomeni določene, predvsem časovne omejitve.«*

Status študenta vseeno prinaša več ugodnosti in študentsko delo manj odvisnosti. Študentje se odločajo za fleksibilne oblike dela ob študiju, saj jim tako ostane več časa za študijske zadeve.

\* Ugotovim lahko, da teza delno drži

- **Študentje bolj kot delodajalci želijo zaposlitev.**

Mnenja so deljena. Na splošno teza ne drži, le delno. V ospredju se pojavi trditev, da si študentje želijo zaposlitev, ko končujejo študij. Delodajalci pa raje zaposlujejo osebe, ki imajo že nekaj prakse. Moj odgovor je bil, da to drži le v zaključni fazi študija.

Želja študentov, da bi se zaposlili, pa je pravzaprav kontraproduktivna, ker obstaja večja verjetnost, da potem ne bodo končali študija. Problem se pojavi, ko začnejo delati vsak dan po 8 ur in jim zmanjka časa za učinkoviti študij.

\* Ugotovim lahko, da teza delno drži

- **Študentski servisi si prizadevajo za zaposlitev študentov, ki končujejo študij.**

Študentje menijo, da ne preveč aktivno. Po poteku statusa lahko študentski servis bivšemu študentu izda potrdilo, ki dokazuje, v katerih podjetjih je deloval in kakšne delovne izkušnje ima. Ostali menijo, da ne. Moje mnenje je bilo, da se v praksi to dogaja premalo intenzivno, saj servisi iztržijo več od študentskega dela, kot od zaposlitve posameznih študentov, saj so stimulacije prenizke. V resnici pa v praksi stimulacij, vsaj sistemsko urejenih, ni. Torej študentski servisi s tem v večini primerov ne pridobijo ničesar, razen če so tudi agencija za zaposlovanje, tako da ta trditev bolj ne drži kot drži.

\* Ugotovim lahko, da teza ne drži

- **Brez študentskega dela si večina študentov ne bi mogla privoščiti študija.**

Pri tej tezi se je pojavilo veliko različnih dimenzij razmišljanja. V zgolj osnovni obliki se večina intervjuvancev ni strinjala s tezo zaradi dikcije »večina študentov«, so pa sami dodali obrazložitev, zakaj bolj drži, kot ne. Predvsem si študenti ne bi mogli privoščiti takega načina življenja in standarda. Tretjina bi morala nehati študirati, tretjina bi trpela, tretjina pa jih ima dovolj bogate starše. Štipendija ne zadošča za samostojni študij. Če pa bi še te ukiniteli, bi pa moral nehati študirati še večji delež študentov (50 %). Veliko se jih strinja, da študentsko delo določenim mladim omogoča preživetje ob študiju. Vseeno pa veliko mladih dela, da si pridobi izkušnje in da si predvsem izboljša svoj študentski položaj (potovanje, družabnost) in ne zaradi stroškov nastanitve in hrane. Moje mnenje je bilo, da lahko tezo potrdimo z analizo

rezultatov raziskav o študentskem ekonomsko socialnem položaju in študentskem delu.

\* Ugotovim lahko, da teza ne drži v kolikor mislimo večino študentov. Relativno pa drži v kolikor ni alternative, npr. štipendije

• **Obstaja več motivacij, zakaj kdo dela preko študentskega servisa. Katere?**

Da. Obstaja več motivacij za delo preko študentskega servisa. V ospredju je zaslužek, bodisi za osnovno preživetje in financiranje študija bodisi za dvig statusa, priboljšek. Na drugem mestu so izkušnje in odpiranje možnosti za zaposlitev. Sledi ostalo, razvidno iz naštetih odgovorov:

- denar, pomemben dohodek, status; financiranje študija in življenjskih potrebščin,
- primaren vir za financiranje študija, preživetja / izboljšanje finančnega položaja,
- omogočanje študija,
- zaslužek in davčna ugodnost,
- dodana vrednost – privoščiti si kaj več (potovanja, hobiji ...),
- izkušnje,
- delovne navade,
- fleksibilnost, način zaposlitve,
- iskanje možnosti za trajno zaposlitev,
- oblika vstopa na trg dela / stik s potencialnim delodajalcem,
- varčevanje za prihodnost (finančna osamosvojitve).

\* Ugotovim lahko, da teza drži

***Ukinitev študentskega dela ali preureditev panoge?***

Odločil sem se, da dam razpravi malenkost provokativen podnaslov. Verjamem, da marsikaj ostaja uganka tudi po izsledkih moje naloge. Morda pa bo vseeno omogočen nekoliko širši, kompleksen pogled na to panogo v prihodnje in vse značilnosti, ki jo definirajo. Kot skupni zaključek celotne raziskave in obravnavanih dejstev je odgovor, ki se ponuja kar sam od sebe, da se študentskega dela ne sme ukiniti. Vsaj ne, dokler ne bodo vzpostavljene alternative, ki bi zapolnile močno socialno ekonomsko vlogo študentskega dela. Kazalo bi prestrukturirati ponudbo študentskih

del in jo bolj ciljno usmeriti. Študentsko delo je potrebno v prihodnosti približati študijskim vsebinam in ga morda časovno omejiti do neke zdrave mere, ki bi študentom poleg sodelovanja v študijskem procesu omogočala še dovolj visok zaslužek. Nekatere omejitve se v praksi kažejo kot nesmiselne, saj so preveč izključevalne. Ena takšnih je dohodkovna ureditev, kjer se določeni socialni transferji izključujejo z zaslužki preko študentske napotnice, ne glede na višino zaslužka. Uvesti neko prehodno mejo, ob kateri ti osnovna denarna pomoč ostane, a vseeno lahko še kaj zaslužiš preko študentskega servisa. Pomembna je aktivna vloga posameznika, ki jo spodbuja študentsko delo. Študente v marsikaterem primeru odvrne od standardnih, pasivnih oblik socialnih pomoči. Poleg tega pa pridobijo veliko izkušenj in stikov s potencialnimi delodajalci.

Predvsem bi kazalo bolj povezati trg dela s samim izobraževanjem. Gospodarstvo mora sodelovati pri usposabljanju delovne sile že v času šolanja. V obdobju zadnjih treh desetletij smo bili priča umiku gospodarstva, predvsem na področju štipendiranja in financiranja izobraževanja.

Študentsko delo ima torej v sedanjih pogojih še vedno ogromno prednosti tako za študente in dijake na eni strani kot za delodajalce na drugi. Ob korektni uporabi je lahko zelo koristno, predvsem kot dopolnilo študiju, saj se še prevečkrat v praksi pokaže pomanjkanje izkušenj in splošne razgledanosti pri tistih, ki se prvič zaposlujejo.

## 7 Sklepi in predlogi

---

Organiziranost študentskega dela in predvsem študentskih servisov v Sloveniji je značilna za države, ki so nastale po razpadu SFRJ, vendar je v bistvenem že upoštevana evropska zakonodaja - prepoved dela otrok, mlajših od 15 let, varstvo osebnih podatkov, zavarovanje dijakov in študentov za poškodbe in nesreče pri delu, nadzor pristojnih organov nad zakonitostjo poslovanja študentskih servisov in podobno. Gre za tradicijo, ki je učinkovita in potrebuje morda le sprotne osvežitve, ni pa potrebe po ukinitvi. Tudi v Evropski uniji študentsko delo obstaja, toda ni urejeno na način, kot je v Sloveniji. Ponavadi gre za opravljanje študijske prakse ali počitniško delo. V večini držav pa so za študente enake oblike zaposlitev kot za vse ostale, le posebne davčne olajšave so določene, glede na višino zaslužkov. Ob pregledu vseh trenutnih možnosti in glede na mnenja večine intervjuvancev je to posebnost v Sloveniji smotrno ohraniti, saj prinaša mnogo pozitivnih učinkov. Ob dograjevanju in izboljšavah, ki bi jih država uvajala v sodelovanju z vsemi akterji v tem sistemu, je možno odpraviti pomanjkljivosti sistema in ga morda celo predstaviti kot zgled alternativnega reševanja financiranja študentov tudi širši evropski javnosti. Smiselno bi bilo iskati rešitve za ureditev študentskega dela v prihodnosti s pomočjo "forced field analysis", ker gre za trk različnih interesnih skupin, ki vsaka na svoj način, s svojo percepcijo, doživlja posege v sistem.

Študentsko delo je pomemben segment na področju socialne varnosti študentov in ga je potrebno za-varovati prav zaradi njegove specifičnosti. Ureditev tega področja je za področje socialne varnosti študentov in dijakov v RS bistvenega pomena, saj v največji meri predstavlja dohodek omenjene populacije. Problematiko tega področja pa ne gre gledati zgolj in samo skozi ta segment, saj je v kontekstu socialnih transferjev ta institut zelo pomembna socialno-ekonomska varovalka v celotnem sistemu socialne varnosti, torej na nacionalni ravni. V povezovanju z zaposlovanjem mladih so v ospredju komponente izkušenj in stika z delodajalci na eni strani in očitane nelojalne konkurence drugim oblikam zaposlitve na drugi strani. Pri slednjem je mnenje deljeno, saj se iz oblik del, ki jih študentje opravljajo, lahko razbere, da gre po večini za občasna in začasna dela. Redkejša, a vseeno pozornosti potrebna, pa so situacije, ko študenti zapolnjujejo določena delovna mesta daljše obdobje. Seveda je

tudi tu več delovnih mest z nižjo stopnjo izobrazbe kot z visoko, zatorej študenti bolj "blokirajo" zaposlovanje mladih z nižjimi stopnjami izobrazbe kot pa zaposlovanje mladih strokovnjakov. Odprto ostaja tudi vprašanje zagotavljanja socialne varnosti na dolgi rok, vprašanje delovne dobe in tu bo potrebno najti rešitve, ki študentskemu delu ne bodo pridale statusa tujka na trgu delovne sile. Seveda je potrebno stanje najprej do potankosti analizirati, kar pa je težko zaradi poslovnih skrivnosti študentskih servisov, pomanjkanja skupnih podatkov in premajhnega vpogleda v realno stanje na terenu. Potrebujemo bolj celostno politiko na tem področju.

Konkretne hipoteze za nadaljnje raziskovanje tega področja se v določeni meri lahko oblikujejo, nekatere pa v bistvu zgolj nakažejo, saj je veliko odvisno od namena nadaljnjega raziskovanja. Pomembne so tudi smernice »naročnika« raziskave. Teze, ki jih predlagam za nadaljnje raziskovanje:

- funkcioniranje študentskih servisov vpliva na zmanjševanje socialne razslojenosti med študenti;
- socialna država ne uresničuje svojega programa v celoti.

Zanimivo bi bilo raziskati še:

- Koliko študentov pozna pomen in namene študentskega dela?
- Ali (in kako) delovanje slovenskih študentskih servisov vpliva na stanje na trgu delovne sile, predvsem brezposelnosti pri nas?

## 8 Seznam literature

---

1. Bandur, S. (20.11.2002): Omejevanje študentskega dela na 90 dni. Članek, Časopis Delo, številka 267, stran 3.
2. Begovič, M. (1987): Vloga študentskega servisa pri posredovanju dela. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
3. Belopavlovič, N. (1993): Delodajalci in delavci: aktualna vprašanja iz medsebojnih razmerij. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti.
4. Belopavlovič, N. (2005): Evropsko delovno pravo. Ljubljana: GV Založba.
5. Bohinc, R. (2002): Nova delovna razmerja. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
6. Brečko, B. N. (1999): Socialni položaj študentov. Raziskava med študenti Univerze v Ljubljani. Raziskovalno poročilo. Ljubljana: CATI Center – telefonsko raziskovanje d.o.o.
7. Bunc, S. (1991). Slovar tujk. Maribor: Založba Obzorja - Maribor.
8. Cousins, C. (1999): Society, work and welfare in Europe. London: Macmillan press Ltd.
9. Cvetko, R. (2002): Razvijanje delovne kariere. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
10. Flere, S. (2004): Družbeni profil študentov Univerze v Mariboru: poročilo o rezultatih raziskave v letu 2003. Maribor: ŠOUM.
11. Flere, S. (2005): Družbeni profil študentov Slovenije: poročilo o rezultatih raziskave v letu 2005. Maribor: Pedagoška fakulteta Maribor.
12. Forte, T. (26.6.2006). Študentsko delo kako dalje? Članek, Finance On-line. ([www.finance.si](http://www.finance.si)).
13. Hadalin, A. (1983): Prva zaposlitev. Diplomsko delo. Ljubljana: FSPN.
14. Hahonina, K. (9.9.2006). Brezposelni doktorji znanosti. Članek, Mladina On-line. ([www.mladina.si](http://www.mladina.si)).
15. Haralambos, M., Holborn, M. (1999): Sociologija – Teme in pogledi. Ljubljana: Državna založba Slovenije.
16. Ivanuša – Bezjak, M. (2006): Zaposleni – največji kapital 21. stoletja. Maribor: Pro-Andy.

17. Kanjuo – Mrčela, A. (2002): Sodobna rekonceptualizacija dela: delo med racionalnim in emocionalnim. *Teorija in praksa* 39 (1), 30-48. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
18. Kavar Vidmar, A. (1995): Pravno formalni vidik kakovosti delovnega življenja. *Organizacija* 28 (4). 209-216.
19. Kavar Vidmar, A. (1998): Delovno pravo. Študijsko gradivo. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.
20. Kavar Vidmar, A. (2001): Socialna varnost v Evropski zvezi. *Socialno delo* 40 (1), 3-12. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.
21. Kavčič, B. (1987): Sociologija dela. Ljubljana: Delavska enotnost.
22. Kohont, A. (2002): Prehod mladih na trg dela : v Sloveniji so tradicionalno razviti trije glavni načini prehoda mladih iz izobraževanja v zaposlitev: štipendiranje, pripravništvo in vajeništvo. *Študentski univerzitetni časopis* 8 (0), 29.
23. Kolarič, Z. (2004): Socialna politika in neprofitni sektor (študijsko gradivo). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
24. Kraigher, T. (1994): Ocenjevanje obsega brezposelnih v Sloveniji do leta 2000 in potrebni ukrepi. *IB*, 7-8-9. Ljubljana: ZMAR.
25. Kramberger, A. (2004): Trendi zaposljivosti in brezposelnosti pri diplomantih FDV po letu 1990. *Študije FDV* 1 (1). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede (elektronski vir).
26. Kresal, B., Kresal - Šoltes, K., Senčur - Peček, D. (2002): Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom. Ljubljana: Založniška hiša Primath d.o.o.
27. Leskovšek, A. (2000): Pospeševanje zaposlovanja mladih. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
28. Maruško, M. (1985): Boj proti delu (zbornik). Ljubljana: Republiška konferenca ZSMS in Univerzitetna konferenca ZSMS v Ljubljani.
29. Mesec, B. (1995): Metodologija raziskovanja v socialnem delu I (študijsko gradivo). Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.
30. Milakovič, T. (21.10.2006). Petina upokojencev bi še delala, če...Članek, Večer on-line, ([www.vecer.si](http://www.vecer.si)).
31. Olenik, D. (2003): Aktivna politika zaposlovanja v Sloveniji. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.



32. Ovsenik, M., Ambrož, M. (1999): Neprofitni avtopoetični sistemi. Škofja Loka: Institut za samorazvoj.
33. Part-time work in the European Community 1993. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
34. Peterssen, A. C., Mortimer, J. T. (1994): Youth unemployment and society. United States of America: Cambridge University Press.
35. Piciga, M. (2000): Vloga dela preko študentskih servisov pri oblikovanju študentskega standarda. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
36. Pirher, S., Svetlik, I. (1994): Zaposlovanje - Približevanje Evropi. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
37. Pretnar, A. (1999): Zaposlovanje diplomantov: primer diplomantov kadrovskega študija. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
38. Preželj, B., Svetlik, I. (1992): Zaposlovanje - perspektive, priložnosti, tveganja. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
39. Ramovš, J. (1995): Slovenska sociala med včeraj in jutri. Ljubljana: Inštitut Antona Trstenjaka za psihologijo, logoterapijo in antropohigieno.
40. Repovž, M. (8.4.2006): Osamljeni med trdnjavami strahov. Članek, Časopis Delo, Sobotna Priloga Dela.
41. Sicherl, P. (2003): Fleksibilnost dela. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
42. Svetlik, I. (1985): Brezposelnost in zaposlovanje. Ljubljana: Delavska enotnost.
43. Svetlik, I. (1998): Prožnost, prerazporeditev in redefinicija dela. Ljubljana: Razgledi.
44. Svetlik, I., Ignjatovič, M., Sicherl, P., Kopač, A., Trbanc, M. (2005): Človeški kapital, delovna sila, trg dela, delovna razmerja. ([www.slovenijajutri.gov.si](http://www.slovenijajutri.gov.si))
45. Svetlik, I., Kos, D., Boh, K., Zrimšek, Z. (1988): Neformalno delo. Ljubljana: Delavska enotnost.
46. Svetlik, I., Glazer, J., Kajzer, A., Trbanc, M. (2002): Politika zaposlovanja. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
47. Tojić, B. (2006): Študentsko delo kot razvojni problem Slovenije. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
48. Trbanc, M. (1992): Negotovost na trgu delovne sile in socialna politika. Magistrsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

49. Ule, M., Rener, T., Mencin - Čeplak, M., Tivadar, B. (2000): Socialna ranljivost mladih. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad Republike Slovenije za mladino.
50. Ule, M. (2002): Ekonomsko-socialni položaj mladih družin v Sloveniji. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, Inštitut za družbene vede, Center za socialno psihologijo.
51. Univerzitetna konferenca ZSMS, Republiška konferenca ZSMS (1985). Boj proti delu. Zbornik tekstov. Ljubljana.
52. Urad RS za mladino (november 2005). Strategija Urada RS za mladino na področju mladinske politike do leta 2010. Ljubljana.
53. Urad Vlade RS za komuniciranje (april 2007). Slovenija v Evropski uniji. Ljubljana.

### ***Zakonodaja***

54. Obligacijski zakonik (Uradni list RS, št. 83/01)
55. Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje (Uradni list RS, št. 79/00)
56. Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje (Uradni list RS, št. 139/06)
57. Zakon o avtorski in sorodnih pravicah (uradno prečiščeno besedilo) /ZASP-UPB3/ (Ur.l. RS, št. 16/2007)
58. Zakon o davku na dodano vrednost (Uradni list RS, št. 67/02)
59. Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 14/90)
60. Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02)
61. Zakon o dodatni koncesijski dajatvi od prejemkov, izplačanih za občasna in začasna dela študentov in dijakov - ZDKDPŠ (Ur.l. RS, št. 79/2003, 79/2006)
62. Zakon o dohodnini (Uradni list RS, št. 71/93)
63. Zakon o kolektivnih pogodbah - ZKolP (Uradni list RS 43/2006)
64. Zakon o posebnem davku na določene prejemke (Uradni list RS, št. 72/93)
65. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 112/02)
66. Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (Uradni list RS št. 12/2007)
67. Zakon o skupnosti študentov (Uradni list RS, št. 38/94)
68. Zakon o visokem šolstvu (Uradni list RS, št. 67/93)

69. Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS, št. 69/98)
70. Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS št. 107/2006)
71. Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (Uradni list RS, št. 60/02)

**Drugi viri (internet)**

72. <http://zakonodaja.gov.si>
73. <http://www.uni-lj.si/Kakovost/prispevki/4studenti.asp>
74. [http://dk.fdv.uni-lj.si/Studijefdv/pdfs/Studije\\_FD\\_V\\_2004\\_1.pdf](http://dk.fdv.uni-lj.si/Studijefdv/pdfs/Studije_FD_V_2004_1.pdf)
75. <http://www.evrostudent.si/>
76. <http://www.his.de/Abt2/Auslandsstudium/Eurostudent>
77. <http://www.his.de/Abt2/Auslandsstudium/Eurostudent/report2005/Downloads/National%20Profiles>
78. <http://www.his.de/Abt2/Auslandsstudium/Eurostudent/report2005/Downloads/Synopsis%20of%20Indicators/SY>
79. <http://www.mvzt.gov.si/>
80. <http://www.stat.si/>
81. [http://www.stat.si/tema\\_demografsko.asp](http://www.stat.si/tema_demografsko.asp)
82. [http://www.stat.si/tema\\_demografsko\\_trg.asp](http://www.stat.si/tema_demografsko_trg.asp)
83. [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=557](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=557)
84. [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=373](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=373)
85. [http://www.oecd.org/home/0,2987,en\\_2649\\_201185\\_1\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/home/0,2987,en_2649_201185_1_1_1_1_1,00.html)
86. [http://www.oecd.org/maintopic/0,2626,en\\_2649\\_201185\\_1\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/maintopic/0,2626,en_2649_201185_1_1_1_1_1,00.html)
87. [http://epp.eurostat.cec.eu.int/portal/page?\\_pageid=1090,30070682,1090\\_3307\\_6576&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://epp.eurostat.cec.eu.int/portal/page?_pageid=1090,30070682,1090_3307_6576&_dad=portal&_schema=PORTAL)
88. [http://www.profit-on.net/index.php?id=8&lang=sl&article\\_id=114](http://www.profit-on.net/index.php?id=8&lang=sl&article_id=114)
89. [www.mojedelo.com](http://www.mojedelo.com)
90. <http://zakonodaja.gov.si>
91. [http://www.informator.co.yu/informator/1999/T3\\_399.html](http://www.informator.co.yu/informator/1999/T3_399.html)
92. [http://www.yupat.sv.gov.yu/AutorskoPravo/Stranice/Index\\_Zakon\\_Autorska\\_i\\_Srodna\\_Prava.htm#II. AUTORSKO PRAVO](http://www.yupat.sv.gov.yu/AutorskoPravo/Stranice/Index_Zakon_Autorska_i_Srodna_Prava.htm#II. AUTORSKO PRAVO)
93. <http://www.propisi.com/>

94. [www.mfin.sr.gov.yu](http://www.mfin.sr.gov.yu)
95. [http://www.advokatska-komora.co.yu/zakoni/z\\_zadruga.htm](http://www.advokatska-komora.co.yu/zakoni/z_zadruga.htm)
96. <http://www.rsprivatizacija.com/>
97. [http://porezi.poen.net/zakon\\_o\\_porezu\\_na\\_dobit/ldob11.shtml](http://porezi.poen.net/zakon_o_porezu_na_dobit/ldob11.shtml)
98. [http://porezi.poen.net/zakon\\_o\\_akcizama/misljenje\\_poreske\\_uprave.shtml](http://porezi.poen.net/zakon_o_akcizama/misljenje_poreske_uprave.shtml)
99. <http://www.fbihvlada.gov.ba/hrvatski/index.html> (glej zadruga)
100. <http://www.pufbih.ba/zakoni/zakonoporezunapromet.php> (glej zadruga)
101. [www.kfbih.com](http://www.kfbih.com)
102. [www.hzz.hr](http://www.hzz.hr)
103. <http://propisi.pu.mfin.hr/>
104. <http://propisi.pu.mfin.hr/index.asp>
105. <http://www.sczg.hr/studentervis.html>
106. <http://www.mzt.hr/mzt/hrv/informacije/dokument/zakoni/studpra.htm>
107. <http://rektorat.unizg.hr/statut/statut.pdf>
108. <http://public.srce.hr/gpp/Akti/Propisi/ZUst.htm>
109. <http://www.mzt.hr/mzt/hrv/informacije/dokument/zakoni/vu.htm>
110. <http://www.nn.hr/sluzbeni-list/sluzbeni/index.asp>
111. <http://www.webmajstori.net/autorskaprava/zakon-ap.php>
112. <http://www.erevir.si/Moduli/Clanki/Clanek.aspx?ModulID=1&KategorijaID=11&ClanekID=263>
113. [http://www.dossierkorupcija.com/forum/forum\\_posts.asp?TID=835&PID=8015](http://www.dossierkorupcija.com/forum/forum_posts.asp?TID=835&PID=8015)
114. [http://www.mojedelo.com/article\\_list.php](http://www.mojedelo.com/article_list.php)
115. <http://www.virtualno-sredisce.si/files/zakonodaja.htm#ZSPD>
116. <http://www.artservis.org/prirocnik/podjemna.htm>

Uporabil sem tudi podatke z različnih spletnih forumov, izvor virov sem navedel pri uporabi konkretnih podatkov, trditev.

## 9 Priloge

---

**Priloga 1:**

Zakonodaja, ki ureja področje zaposlovanja (Veljavni predpisi, junij 2007)

**Priloga 2:**

Seznam koncesionarjev, ki posredujejo začasno in občasno delo dijakom in študentom - študentske koncesije (11. januar 2007)

**Priloga 3:**

Seznam koncesionarjev, ki opravljajo dejavnost posredovanja dela ter posredovanja in zagotavljanja delovne sile - splošne koncesije (6. junij 2007)

**Priloga 4:**

Register agencij za zagotavljanje dela (6. junij 2007)

## **Priloga 1: Zakonodaja, ki ureja področje zaposlovanja (Veljavni predpisi, junij 2007)**

### **1. DELOVNA RAZMERJA IN PRAVICE IZ DELA**

- Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002)
  - Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile, in doječih delavk (Uradni list RS, št. 82/2003)
  - Pravilnik o varovanju zdravja pri delu otrok, mladostnikov in mladih oseb (Uradni list RS, št. 82/2003)
  - Navodilo o registraciji kolektivnih pogodb (Uradni list RS - stari 30/1990)
  - Pravilnik o delovni knjižici (Uradni list RS - stari 28/1990)
- Zakon o določitvi minimalne plače (Uradni list RS, št. 114/2006)
- Zakon o evidencah na področju dela (Uradni list RS, št. 40/2006)
- Zakon o evropskih svetih delavcev (Uradni list RS, št. 59/2002)
- Zakon o inšpekciji dela (Uradni list RS, št. 38/1994, 32/1997, 36/2000)
  - Pravilnik o opravljanju strokovnega izpita in preizkusa strokovne usposobljenosti inšpektorja za delo (Uradni list RS, št. 13/1995, 61/2005)
- Zakon o izjemnem priznanju in odmeri starostne pokojnine osebam, ki imajo posebne zasluge (Uradni list SRS, št. 18/1974, 14/1990)
- Zakon o Javnem jamstvenem in preživninskem skladu Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 78/2006 - uradno prečiščeno besedilo)
  - Pravilnik o vsebini obrazca zahteve za uveljavljanje pravic v primeru insolventnosti delodajalca (Uradni list RS, št. 7/2007, 23/2007 - popr.)
  - Navodilo o postopku za uveljavljanje pravice do nadomestila preživnine (Uradni list RS, št. 135/2003)
    - Obrazec zahteve za uveljavitev pravice do nadomestila preživnine (Uradni list RS, št. 4/2004)
- Zakon o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/2006)
  - Sklep o določitvi liste strokovnjakov za posredovanje in liste arbitrov za reševanje kolektivnih delovnih sporov (Uradni list RS, št. 43/2007)
- Zakon o matični evidenci zavarovancev in uživalcev pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja (Uradni list RS, št. 81/2000)
  - Pravilnik o obrazcu za prijavo podatkov in sprememb podatkov o plači, plačanem prispevku in obdobju zavarovanja (Uradni list RS, št. 112/2002)
- Zakon o odpravljanju posledic dela z azbestom (Uradni list RS, št. 15/2007 - uradno prečiščeno besedilo)
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 109/2006 - uradno prečiščeno besedilo 4)
  - Uredba o merilih in kriterijih za določitev delovnih mest, za katera je obvezna vključitev v dodatno pokojninsko zavarovanje (Uradni list RS, št. 56/2003)
  - Pravilnik o načinu dela Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi (Uradni list RS, št. 117/2005)
  - Pravilnik o seznamu poklicnih bolezni (Uradni list RS, št. 85/2003)
  - Pravilnik o valorizacijskih količnikih za preračun plač in zavarovalnih osnov iz prejšnjih let na raven plač in pokojnin iz prejšnjih let:

- iz leta 2002 (Uradni list RS, št. 40/2003)
  - iz leta 2003 (Uradni list RS, št. 42/2004)
  - iz leta 2004 (Uradni list RS, št. 31/2005)
  - iz leta 2005 (Uradni list RS, št. 52/2006)
  - iz leta 2006 (Uradni list RS, št. 41/2007)
- Odredba o določitvi najnižjega dohodka kmečkega gospodarstva, ki je podlaga za vključitev v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje (Uradni list RS, št. 11/2003)
- Pravilnik o premoženju, ki se upošteva pri ugotavljanju upravičenosti do varstvenega dodatka (Uradni list RS, št. 25/2001)
- Navodilo o določitvi pokojninske osnove za odmero pokojnine upravičencu, ki po 1. 1. 1966 ni imel najmanj enega leta zavarovanja, iz katerega se vzamejo plače oziroma zavarovalne osnove za izračun pokojninske osnove (Uradni list RS, št. 25/2000)
- Zakon o poračunavanju finančnih obveznosti Republike Slovenije iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja (Uradni list RS, št. 81/2000)
  - Pravilnik o podatkih in evidencah za obračun finančnih obveznosti iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja ter o obrazcih in dokumentaciji, ki se predloži obračunu obveznosti (Uradni list RS, št. 22/2001)
- Zakon o pravicah iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja bivših vojaških zavarovancev (Uradni list RS, št. 12/2007 - uradno prečiščeno besedilo)
- Zakon o praznikih in dela prostih dnevih v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 112/2005 - uradno prečiščeno besedilo)
- Zakon o računanju časa (Uradni list RS, št. 13/1993, 8/1996) - neuradno prečiščeno besedilo
- Zakon o reprezentativnosti sindikatov (Uradni list RS, št. 13/1993)
  - Pravilnik o evidenci statutov sindikatov (Ur. l. RS 18/1993)
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Uradni list RS, št. 42/2007 - uradno prečiščeno besedilo)
  - Pravilnik o določitvi liste arbitrov za sestavo arbitraže za razreševanje medsebojnih sporov (Uradni list RS, št. 37/2003, 03/2004)
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske delniške družbe (SE) (Uradni list RS, št. 28/2006)
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske zadruga (Uradni list RS, št. 79/2006)
- Zakon o stavki (Uradni list RS, št. 23/1991)
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 56/99, 64/01)
  - Resolucija o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu (Uradni list RS, št. 126/2003)
  - Uredba o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih (Uradni list RS, št. 83/2005)
  - Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti kemičnim snovem pri delu (Uradni list RS, št. 100/2001, 39/2005, 53/2007)
  - Pravilnik o organizaciji, materialu in opremi za prvo pomoč na delovnem mestu (Uradni list RS, št. 136/2006)

- Pravilnik o stalnem strokovnem usposabljanju in izpopolnjevanju strokovnih delavcev, ki opravljajo naloge varnosti pri delu (Uradni list RS, št. 112/2006)
- Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti hrupu pri delu (Uradni list RS, št. 17/2006 (18/2006 - popr.))  
**Opomba:** Dne 4. 3. 2006 preneha veljati Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti hrupu pri delu (Uradni list RS, št. 7/2001), razen določb 6. in 7. člena, ki se ne glede na določbe 3. člena Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti hrupu pri delu (Uradni list RS, št. 17/2006) uporabljajo za ukrepe za varovanje sluha delavcev v razvedrilnem in glasbenem sektorju do sprejema praktičnih smernic iz 17. člena tega pravilnika, vendar najdlje do 15. februarja 2008.
- Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti vibracijam pri delu (Uradni list RS, št. 94/2005)
- Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti azbestu pri delu (Uradni list RS, št. 93/2005)
- Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti rakotvornim ali mutagenim snovem (Uradni list RS, št. 101/2005)
- Pravilnik o zagotavljanju varnosti in zdravja pri ročnem premeščanju bremen (Uradni list RS, št. 73/2005)
- Pravilnik o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme (Uradni list RS, št. 101/2004)
- Pravilnik o opravljanju strokovnega izpita iz varnosti in zdravja pri delu (Uradni list RS, št. 35/2004)
- Pravilnik o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu in o tehničnih ukrepih za dela na površini in pod zemljo, ki niso povezana z raziskovanjem in izkoriščanjem mineralnih surovin (Uradni list RS, št. 95/2003)
- Pravilnik o seznamu poklicnih bolezni (Uradni list RS, št. 85/2003)
- Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile, ter doječih delavk (Uradni list RS, št. 82/2003)
- Pravilnik o varovanju zdravja pri delu otrok, mladostnikov in mladih oseb (Uradni list RS, št. 82/2003)
- Pravilnik o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu ter o tehničnih ukrepih za dela pri raziskovanju in izkoriščanju mineralnih surovin pod zemljo (Uradni list RS, št. 68/2003)
- Pravilnik o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu in tehničnih ukrepih za dela pri raziskovanju in izkoriščanju mineralnih surovin na površinskih kopih (Uradni list RS, št. 68/2003)
- Pravilnik o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu in tehničnih ukrepih za dela pri raziskovanju in izkoriščanju mineralnih surovin z globinskim vrtanjem (Uradni list RS, št. 68/2003)
- Praktične smernice za delo z nevarnimi kemičnimi snovmi (Uradni list RS, št. 50/2003)
- Pravilnik o pogojih in postopku za pridobitev dovoljenja za delo za opravljanje strokovnih nalog varnosti pri delu (Uradni list RS, št. 42/2003)
- Pravilnik o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev (Uradni list RS, št. 87/2002, 29/2003-popravek, 124/2006)



- **Mnenje MDDSZ:** Preventivni zdravstveni pregledi delavcev - študentov
  - Pravilnik o programu in načinu usposabljanja koordinatorjev za varnost in zdravje pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih (Uradni list RS, št. 59/2002, 89/2004)
  - Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti biološkim dejavnikom pri delu (Uradni list RS, št. 4/2002, 39/2005)
  - Pravilnik o vsebini in načinu izdelave splošnega akta o varnosti in zdravju pri delu, ki ga mora pred pričetkom del izdelati izvajalec rudarskih del (Uradni list RS, št. 68/2001)
  - Pravilnik o minimalnih zahtevah pri zagotavljanju medicinske oskrbe posadke na ladjah (Uradni list RS, št. 28/2001, 25/2006)
  - Pravilnik o usposabljanju in preverjanju znanja delavcev, ki ravnajo z nevarnimi kemikalijami (Uradni list RS, št. 22/2001)
  - Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti hrupu pri delu (Uradni list RS, št. 7/2001)
  - Pravilnik o varnosti in zdravju pri delu na ribiških ladjah (Uradni list RS, št. 6/2001, 39/2005)
  - Odredba o osebni varovalni opremi (Uradni list RS, št. 97/2000)
    - Pravilnik o spremembi odredbe o osebni varovalni opremi (Uradni list RS, št. 73/2003)
  - Odredba o varnosti strojev (Uradni list RS, št. 52/2000, 57/2000, 107/2001)
  - Pravilnik o načinu izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja (Uradni list RS, št. 30/2000)
  - Pravilnik o varnosti in zdravju pri delu s slikovnim zaslonom (Uradni list RS, št. 30/2000, 73/2005)
  - Pravilnik o osebni varovalni opremi, ki jo delavci uporabljajo pri delu (Uradni list RS, št. 89/1999, 39/2005)
  - Pravilnik o varnostnih znakih (Uradni list RS, št. 89/1999, 39/2005)
  - Pravilnik o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih (Uradni list RS, št. 89/1999, 39/2005)
  - Pravilnik o varstvu pri delu pred nevarnostjo električnega toka (Uradni list RS, št. 29/1992)
  - Pravilnik o varstvu pri delu v grafični industriji (Uradni list RS, št. 7/1992)
  - Pravilnik o varstvenih ukrepih pri izdelavi in dodelavi papirja, kartona in lesovine (Uradni list SRS, št. 36/1989)
  - Pravilnik o varstvu pri delu na železnicah (Uradni list SRS, št. 36/1989)
  - Pravilnik o evidencah in prijavah s področja varstva pri delu (Uradni list SRS, št. 1/1984, 18/1987, 35/1988)
  - Navodilo o evidencah s področja varstva pri delu (Uradni list SRS, št. 32/1980)
  - Pravilnik o preiskavah delovnega okolja, pregledih in preizkusih sredstev za delo (Uradni list SRS, št. 35/1988)
  - Pravilnik o varstvu pri delu pri gradnji predorov, rovov in podkopov (Uradni list SRS, št. 26/1988)
  - Pravilnik o osnovah za opravljanje nalog varstva pri delu (Uradni list SRS, št. 27/1987)

- Pravilnik o varstvenih ukrepih za delo s snovmi, ki vsebujejo poliklorirane bifenile, poliklorirane naftalene in poliklorirane terfenile (Uradni list SRS, št. 13/1985)
- Pravilnik o varstvu pri delu v gozdarstvu (Uradni list SRS, št. 15/1979)
- Navodilo o načinu prijavljanja in raziskovanja nesreč pri delu (Uradni list SRS, št. 9/1978)
- Pravilnik o varstvu pri delu pri termičnem obdelovanju zlitin lahkih kovin v kopelih z nitratnimi solmi (Uradni list SRS, št. 26/1975)
- Pravilnik o opremi in postopku za prvo pomoč in o organiziranju službe za primer nesreče pri delu (Uradni list SFRJ, št. 21/1971)
- Pravilnik o posebnih ukrepih in normativih za varstvo pri obdelovanju in predelovanju kož, krzna in krznenih odpadkov (Uradni list SFRJ, št. 47/1970)
- Pravilnik o varstvu pri izdelovanju razstreliv in smodnika in pri manipuliranju z razstrelivi in smodnikom (Uradni list SFRJ, št. 55/1969)
- Pravilnik o splošnih ukrepih in normativih za varstvo pri delu z dvigali (Uradni list SFRJ, št. 30/1969)
- Pravilnik o varstvu pri delu in o tehničnih ukrepih za acetilenske razvijalnike in acetilenske postaje (Uradni list SFRJ, št. 6/1967, 27/1969)
- Pravilnik o zagotovitvi nastanitve in prehrane oziroma prevoza delavcev od kraja, kjer stanujejo, do kraja, kjer delajo, in nazaj (Uradni list SFRJ, št. 41/1968)
- Pravilnik o varstvu pri kmetijskem delu (Uradni list SFRJ, št. 34/1968)
- Odredba o prepovedi razmaščevanja in čiščenja kovinskih delov in predmetov in drugih snovi z motornimi bencini (Uradni list SFRJ, št. 23/1967)
- Pravilnik o varstvu pri nakladanju in razkladanju motornih vozil (Uradni list SFRJ, št. 17/1966)
- Pravilnik o varstvu pri vzdrževanju motornih vozil in prevozu z motornimi vozili (Uradni list SLRJ, št. 55/1965)
- Pravilnik o higienskih in tehničnih varstvenih ukrepih pri mehaničnem predelovanju in obdelovanju lesa in podobnih materialov (Uradni list FLRJ, št. 40/1961)
- Pravilnik o higienskih in tehničnih varstvenih ukrepih pri luškem transportnem delu (Uradni list SLRJ, št. 14/1961)
- Pravilnik o higienskih in tehničnih varstvenih ukrepih pri potapljaških ladjah (Uradni list FLRJ, št. 36/1958)
- Pravilnik o tehničnih in zdravstveno-tehničnih varnostnih ukrepih pri delu v črni metalurgiji (Uradni list FLRJ, št. 7/1955)
- Pravilnik o tehničnih in zdravstveno-tehničnih ukrepih pri delu pri kemično tehnoloških procesih (priloga št. 9 Uradnega lista FLRJ, št. 55/1950, razen 86. člena)
- Splošni pravilnik o higienskih in tehničnih varstvenih ukrepih pri delu (Uradni list FLRJ št. 16/1947, 36/1950, členi: 11 do 25, 33 do 39, 40 in 41, 42 do 49, 76, 77, 86, 87, 100 do 103, 152 do 183)
- Pravilnik o varstvenih ukrepih pri ravnanju z razstrelivom in obstreljevanju, miniranju, v rudnikih, kamnolomih in drugih delih (Priloga št. 8 Uradnega lista FLRJ, št. 98/1949)

- Pravilnik o higienskih in tehničnih varstvenih ukrepih pri delu v kamnolomih in opekarnah ter pri kopanju gline, peska in gramoza (Uradni list FLRJ, št. 69/1948)
- Pravilnik o higienskih in tehničnih varstvenih ukrepih pri delu v steklarnah (Uradni list RS FLRJ 14/1948 in 17/1948)
- Pravilnik o higienskih in tehničnih varstvenih ukrepih pri delu v konopljarnah (Uradni list FLRJ, št. 46/1947)
- Zakon o višini povračil stroškov v zvezi z delom in nekaterih drugih prejemkov (Uradni list RS, št. 87/1997, 9/1998, 48/2001)
  - Količnik rasti cen prehrabnih izdelkov (Uradni list RS, št. 3/2007)
- Zakon o začasni določitvi osnove za določanje plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja (Uradni list RS, št. 19/1997)
  - Osnova za določanje plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja (Uradni list RS, št. 19/1997, 3/1998, 1/1999, 59/1999, 3/2000, 62/2000, 8/2001, 8/2002, 69/2002, 7/2003, 74/2004, 64/2005, 75/2006)
- Zakon o zagotavljanju socialne varnosti slovenskim državljanom, ki so upravičeni do pokojnin iz republik nekdanje SFRJ (Uradni list RS, št. 16/2007 - uradno prečiščeno besedilo)
- Zakon o zajamčenih osebnih dohodkih (Uradni list RS, št. 48/1990, 38/1994)
  - Sklep o uskladitvi zajamčenega osebnega dohodka (Uradni list RS, št. 3/1995, 23/1995, 39/1995, 60/1995, 1/1996, 18/1996, 35/1996, 56/1996, 1/1997, 22/1997, 78/1997, 3/1998, 1/1999, 61/1999, 3/2000, 62/2000, 4/2001, 62/2001, 8/2002, 69/2002, 109/2002, 72/2003, 127/2003)
- Navodilo za prikazovanje podatkov o plačah v zasebnem sektorju (Uradni list RS, št. 87/2004, 7/2005)
  - Navodilo za prikazovanje podatkov o plačah v zasebnem sektorju (Uradni list RS, št. 87/2004)
  - Navodilo o spremembi Navodila za prikazovanje podatkov o plačah v zasebnem sektorju (Uradni list RS, št. 7/2005)

## 2. TRG DELA IN ZAPOSLOVANJE

- Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah (Uradni list RS, št. 1/2007 - uradno prečiščeno besedilo 2)
  - Pravilnik o načinu in postopku preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij (Uradni list RS, št. 13/2001, 97/2003, 108/2004)
  - Pravilnik o nomenklaturi poklicev (Uradni list RS, št. 77/2003, 27/2004, 73/2004, 108/2004, 18/2005, 54/2005, 103/2005, 21/2006, 50/2006, 136/2006, 31/2007)
  - Pravilnik o sestavi komisij za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij ter o načinu in postopku za pridobitev in izgubo licence (Uradni list RS, št. 13/2001, 97/2003, 108/2004, 18/2005)
  - Pravilnik o vodenju registra izvajalcev postopkov za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij (Uradni list RS, št. 26/2001, 77/2003, 107/2005, 40/2007)
  - Pravilnik o strokovnem izpitu inšpektorjev za nacionalne poklicne kvalifikacije (Uradni list RS, št. 16/2002)

- Pravilnik o sprejemu kataloga standardov strokovnih znanj in spretnosti za pridobitev nacionalne poklicne kvalifikacije čip kar/čipkarica (Uradni list RS, št. 81/2002)
- Pravilnik o sprejemu katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti za pridobitev nacionalnih poklicnih kvalifikacij (Uradni list RS, št. 67/2003)
- Pravilnik o obrazcu javne listine o nacionalni poklicni kvalifikaciji - certifikatu (Uradni list RS, št. 97/2003)
- Odredba o določitvi programa usposabljanja za preverjanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij (Uradni list RS, št. 16/2002)
- Odredba o izobraževalnem programu poklicnega usposabljanja in izpopolnjevanja (varnostni svetovalec/svetovalka za prevoz nevarnega blaga) (Uradni list RS, št. 125/2000)
- Odredba o izobraževalnih programih poklicnega usposabljanja in izpopolnjevanja upravljalec male hidroelektrarne, hišnik, vinski svetovalec (Uradni list RS, št. 77/2000)
- Pravilnik o spremembi Odredbe o izobraževalnih programih poklicnega usposabljanja in izpopolnjevanja (Uradni list RS, št. 54/2005)
- Odredba o sprejemu katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti za pridobitev nacionalnih poklicnih kvalifikacij (tolmač slovenskega znakovnega jezika, maser, pediker, cestni preglednik, vzdrževalec cest, procesničar v logistiki farmacevtske industrije, procesničar v proizvodnji farmacevtskih učinkovin) (Uradni list RS, št. 64/2002)
- Odredba o sprejemu katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti za pridobitev poklicnih kvalifikacij socialni oskrbovalec/oskrbovalka, čebelar/čebelarka, proizvodni procesničar/procesničarka v farmacevtski industriji (Uradni list RS, št. 68/2001)
- Odredba o katalogih standardov strokovnih znanj in spretnosti poklicnih kvalifikacij (predelovalec mleka, predelovalec mesa, izdelovalec potic, izdelovalec kruhov iz krušne peči, predelovalec sadja,pletar, lončar) (Uradni list RS, št. 77/2000)
- Sklep o določitvi liste zborničnih oziroma ministrskih članov in liste sindikalnih članov komisij za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij (Uradni list RS, št. 115/2002, 58/2003, 73/2004, 54/2005, 73/2005, 4/2006)
  - Sklep o določitvi liste zborničnih oziroma ministrskih članov in liste sindikalnih članov komisij za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij - neuradno prečiščeno besedilo (Uradni list RS, št. 115/2002, 58/2003, 73/2004)
  - Sklep o dopolnitvi sklepa o določitvi liste zborničnih oziroma ministrskih članov in liste sindikalnih članov komisij za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij (Uradni list RS, št. 54/2005)
  - Sklep o dopolnitvi sklepa o določitvi liste zborničnih oziroma ministrskih članov in liste sindikalnih članov komisij za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij (Uradni list RS, št. 73/2005)

- Sklep o dopolnitvi sklepa o določitvi liste zborničnih oziroma ministrskih članov in liste sindikalnih članov komisij za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij (Uradni list RS, št. 4/2006)
- Zakon o postopku priznavanja kvalifikacij državljanom držav članic Evropske unije za opravljanje reguliranih poklicev oziroma reguliranih poklicnih dejavnosti v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 21/2002)
  - Pravilnik o podrobnejših pravilih postopka priznavanja kvalifikacij za opravljanje reguliranih poklicev oziroma reguliranih poklicnih dejavnosti v Republiki Sloveniji na podlagi področnih direktiv (Uradni list RS, št. 41/2004, 107/2005) - neuradno prečiščeno besedilo
  - Pravilnik o podrobnejših pravilih postopka priznavanja kvalifikacij za opravljanje reguliranih poklicev oziroma reguliranih poklicnih dejavnosti v Republiki Sloveniji na podlagi prve in druge direktive splošnega sistema priznavanja kvalifikacij (Uradni list RS, št. 41/2004, 104/2004 - popr., 6/2007) - neuradno prečiščeno besedilo
  - Pravilnik o podrobnejših pravilih postopka priznavanja kvalifikacij za opravljanje reguliranih poklicev oziroma reguliranih poklicnih dejavnosti na podlagi tretje direktive splošnega sistema priznavanja kvalifikacij (Uradni list RS, št. 41/2004)
  - Pravilnik o podrobnejši vsebini in načinu vodenja evidenc s področja vzajemnega priznavanja kvalifikacij državljanom držav članic EU za opravljanje reguliranih poklicev oziroma reguliranih poklicnih dejavnosti v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 41/2004)
  - Evidenca reguliranih poklicev oziroma reguliranih poklicnih dejavnosti v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 50/2006)
- Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (Uradni list RS, št. 36/00, 118/2006, 12/2007)
  - Pravilnik o delih, ki se štejejo za osebno dopolnilno delo ter o postopku priglasitve teh del (Uradni list RS, št. 30/2002)
  - Navodilo o opravljanju kratkotrajnega dela (Uradni list RS, št. 54/2007)
- Zakon o subvencioniranju študentske prehrane (Uradni list RS, št. 85/2002, 52/2007)
  - Navodilo za izvajanje subvencionirane študentske prehrane (Uradni list RS, št. 115/2002, 107/2004)
- Zakon o zaposlovanju in delu tujcev (Uradni list RS, št. 4/2006 - uradno prečiščeno besedilo, 52/2007)
  - Uredba o določitvi kvote delovnih dovoljenj, s katero se omejuje število tujcev na trgu dela (Uradni list RS, št. 33/2004, 31/2005, 30/2006, 106/2006, 8/2007)
  - Pravilnik o postopku prijave in odjave dela tujcev (Uradni list RS, št. 37/2006)
  - Pravilnik o načinu ugotavljanja pravice do prostega dostopa na trg dela državljanov EU in EGP ter njihovih družinskih članov (Uradni list RS, št. 70/2006)
  - Pravilnik o postopkih in dokazilih za odločanje o izdaji dovoljenja za zaposlitev v primerih, ko zaposlitev tujca zaradi narave dela ni vezana na trg dela (Uradni list RS, št. 70/2006)

- Pravilnik o kriterijih za dodatno izobraževanje v gospodarski družbi (Uradni list RS, št. 52/06)
- Pravilnik o postopkih in dokazilih za odločanje o izdaji delovnih dovoljenj (Uradni list RS, št. 120/05)
- Pravilnik o podrobnejši določitvi postopka in pogojev za izdajo dovoljenj za delo za usposabljanje in izpopolnjevanje tujcev (Uradni list RS, št. 80/03)
- Pravilnik o vrstah, postopkih in načinih vodenja evidenc tujcev, ki se zaposlijo in delajo na ozemlju Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 68/03)
- Pravilnik o vsebini in načinu vodenja evidenc državljanov držav članic Evropske unije, z njimi izenačenih državljanov in njihovih družinskih članov o zaposlitvah, opravljanju dela na podlagi pogodb civilnega prava in o napoteni delavcih ki v Republiki Sloveniji izvajajo storitve (Uradni list RS, št. 45/04)
- Navodilo za preverjanje izpopolnjevanja pogojev za čezmejno izvajanje storitev tujih podjetij z napoteni delavci (Uradni list RS, št. 70/03)
- Sklep o določitvi višine nadomestila posebnih stroškov (Uradni list RS, št. 08/01)
- Navodilo o načinu izvajanja obveznosti delodajalca in tujca do nadzorstvenih organov (Uradni list RS, št. 68/03)
- Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS, št. 107/2006 - uradno prečiščeno besedilo)
  - Odredba o višini plačila agencijam za posredovanje zaposlitve brezposelni osebi (Uradni list RS, št. 29/2007)
  - Pravilnik o izvajanju ukrepov aktivne politike zaposlovanja (Uradni list RS, št. 5/2007)
    - Katalog ukrepov APZ za leti 2007 in 2008
    - Sklep o območjih z višjo stopnjo brezposelnosti od povprečne v Republiki Sloveniji za leto 2007 (Uradni list RS, št. 22/2007)
      - sklep za leto 2006 (Uradni list RS, št. 2/2006)
      - sklep za leto 2005 (Uradni list RS, št. 6/2005)
      - sklep za leto 2004 (Uradni list RS, št. 13/2004 in 34/2004 - popravek sklepa)
      - sklep za leto 2003 (Uradni list RS, št. 21/2003)
      - sklep za leto 2002 (Uradni list RS, št. 51/2002)
      - sklep za leto 2001 (Uradni list RS, št. 67/2001)
- Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje (Uradni list RS, št. 139/2006)
- Pravilnik o financiranju javnih del (Uradni list RS, št. 112/2006, 115/2006) - neuradno prečiščeno besedilo
- Pravilnik o merilih za izpolnjevanje obveznosti brezposelnih oseb in o prenehanju pravice do denarnih prejemkov iz zavarovanja za primer brezposelnosti (Uradni list RS, št. 2/1999)
- Pravilnik o vsebini in načinu vodenja uradnih evidenc s področja zaposlovanja (Uradni list RS, št. 85/2002, 45/2004)
- Pravilnik o nagradah in priznanjih na področju zaposlovanja (Uradni list RS, št. 5/1999)

- Pravilnik o načinu in postopku izvajanja nadzora nad izpolnjevanjem obveznosti brezposelnih oseb (Uradni list RS, št. 17/1999)
- Pravilnik o opravljanju nadzora nad delom Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje in drugih oseb na področju zaposlovanja (Uradni list RS, št. 17/1999)
- Pravilnik o programu in načinu opravljanja strokovnega izpita za izvajanje nadzora na področju zaposlovanja (Uradni list RS, št. 17/1999, 103/2005)
  - Pravilnik o programu in načinu opravljanja strokovnega izpita za izvajanje nadzora na področju zaposlovanja (Uradni list RS, št. 17/1999)
  - Pravilnik o spremembah in dopolnitvah Pravilnika o programu in načinu opravljanja strokovnega izpita za izvajanje nadzora na področju zaposlovanja (Uradni list RS, št. 103/2005)
- Pravilnik o opravljanju strokovnih izpitov (Uradni list RS, št. 22/1999)
- Pravilnik o metodologiji za upoštevanje dohodka iz kmetijske dejavnosti za pridobitev pravice do socialno varstvenih dajatev in denarne pomoči (Uradni list RS, št. 31/2001, 64/2001, 135/2003)
- Pravilnik o štipendiranju (Uradni list RS, št. 48/1999, 43/2000, 62/2001, 85/2002, 15/2003 - odl. US, 40/2003, 64/2004, 28/2006, 50/2006, 80/2006)
- Pravilnik o posojilu za študij (Uradni list RS, št. 61/1999, 87/1999, 78/2000)
- Pravilnik o postopku prijave in objave prostega delovnega mesta ter načinu sporočanja podatkov Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje (Uradni list RS, št. 50/1999)
- Pravilnik o prostovoljnem zavarovanju za primer brezposelnosti zavarovancev, ki se začasno zaposlijo v tujini in njihovih zakoncev (Uradni list RS, št. 15/1997)
- Sklep o kriterijih, merilih in postopku za določanje višine sredstev za prilagoditev prostorov in delovnih sredstev za delovne invalide (Uradni list RS, št. 113/2002)
- Pravilnik za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja v skladih dela (Uradni list RS, št. 61/2005)
- Akt o preoblikovanju javne ustanove "Ad futura, znanstveno-izobraževalna fundacija Republike Slovenije, javni sklad" v Javni sklad Republike Slovenije za razvoj kadrov in štipendije (Uradni list RS, št. 139/2006)

## MEDNARODNI AKTI

- Uredba o ratifikaciji sporazuma o zaposlovanju detaširanih delavcev iz Republike Slovenije v Zvezni republiki Nemčiji (Uradni list RS-MP št. 3/1992)
- Zakon o ratifikaciji Dogovora med Vlado Republike Slovenije in Vlado Zvezne Republike Nemčije o zaposlovanju delavcev zaradi poglobljanja njihovih poklicnih in jezikovnih znanj (Dogovor o zdornih delojemalcih) (BDEZD) (Uradni list RS-MP št. 15/1996)

- Zakon o ratifikaciji sporazuma med Vlado RS in Vlado ZRN o finančni pomoči za ustvarjanje eksistence in poklicnem vključevanju kvalificiranih delavcev Republike Slovenije (BDEFP) (Uradni list RS-MP št. 2/1993, 21-100/1994)
- Zakon o ratifikaciji sporazuma med Zveznim IS Skupščine SFRJ in vlado ZR Nemčije o pošiljanju jugoslovanskih delavcev organizacij združenega dela iz SFRJ in o zaposlovanju v ZRN na podlagi pogodb o izvajanju del (Uradni list SFRJ-MP, št. 11/1989)

Vir: spletne strani MDDSZ



**Priloga 2:** Seznam koncesionarjev, ki posredujejo začasno in občasno delo dijakom in študentom - študentske koncesije (11. januar 2007)

zap. št.	Koncesionar	Naslov	Telefon	e-pošta
1.	<b>SERVIS STORITEV d. o. o.</b>	Kosovelova 8 5280 IDRIJA	05 372 26 50	<a href="mailto:servis.storitevdoosiol.net">servis.storitevdoosiol.net</a>
2.	<b>POSAVC storitve, trgovina in posredovanje d. o. o.</b>	Levstikova 2a 8250 BREŽICE	07 499 04 80	<a href="mailto:posavc@siol.net">posavc@siol.net</a>
	Posavc podr. Krško	CKŽ 131 8270 KRŠKO		
	Posavc podr. Sevnica	Trg svobode 11 8290 SEVNICA		
3.	<b>MLADINSKI SERVIS KRANJ d. o. o.</b>	Gregorčičeva 8 4000 KRANJ	04 236 01 00	<a href="mailto:info@ms-kranj.si">info@ms-kranj.si</a>
4.	<b>UNID d. o. o.</b>	Župančičeva 14/II 6330 PIRAN	05 673 15 21	<a href="mailto:servis@klub-mp.si">servis@klub-mp.si</a>
5.	<b>ŠTUDENSKI d. o. o.</b>	Ljubljanska 3a 3000 CELJE	03 492 67 06 03 492 67 07	<a href="mailto:info@studentski-celje.si">info@studentski-celje.si</a>
	podr. Rogaška Slatina	Kidričeva 27 3250 ROG. SLATINA		
	podr. Žalec	Šlandrov trg 35 3310 ŽALEC		
6.	<b>ZAVOD ŠOUM</b>	Gospovetska 83 2000 MARIBOR	02 228 56 00	<a href="mailto:branko.klaric@soum.si">branko.klaric@soum.si</a>
7.	<b>ZAMORC d. o. o.</b>	Kidričeva 1 4220 ŠKOFJA LOKA	04 512 01 14	<a href="mailto:zamorc@kss-loka.si">zamorc@kss-loka.si</a>
8.	<b>IMPOL KADRING d. o. o.</b>	Trg svobode 26 2310 SLOVENSKA BISTRICA	02 805 52 03	<a href="mailto:info@jimpol-kadring.si">info@jimpol-kadring.si</a>
9.	<b>ŠS d. o. o.</b>	Slovenska c. 40 1000 LJUBLJANA	01 241 20 00	<a href="mailto:info@studentski-servis.com">info@studentski-servis.com</a>
	ŠS podr. Ljubljana	Kardeljeva pl. 5 1000 LJUBLJANA		
	ŠS podr. Ljubljana	Trubarjeva 52 1000 LJUBLJANA		
	ŠS podr. Kamnik	Glavni trg 23 1241 KAMNIK		
	ŠS podr. Litija	Cankarjeva 10 1270 LITIJA		
	ŠS podr. Sevnica	Kvedrova 32 8290 SEVNICA		
	ŠS podr. Domžale	Ljubljanska 70 1230 DOMŽALE		
	ŠS podr. Zagorje	Kidričeva 3 1410 ZAGORJE		
	ŠS podr. Maribor	Slovenska 21 2000 MARIBOR		
	ŠS podr. Maribor	Žitna 12 2000 MARIBOR		
	ŠS podr. Koper	Čevljarska 17 6000 KOPER		
	ŠS podr. Kranj	Gregorčičeva ul. 8		

		4000 KRANJ		
	ŠS podr. Škofja Loka	Kapucinski trg 19		
		4220 ŠKOFJA LOKA		
	ŠS podr. Jesenice	Ul. V. Kejžarja 7		
		4270 JESENICE		
	ŠS podr. Radovljica	Kranjska cesta 2		
		4240 RADOVLJICA		
	ŠS podr. Medvode	Medvoška cesta 3		
		1215 MEDVODE		
10.	<b>SERVING d. o. o. Koper</b>	Ulica OF 9	05 626 16	<a href="mailto:student(at)serving.si">student(at)serving.si</a>
		6101 KOPER	16	
			03 759 21	
11.	<b>MS SERVIS POSREDOVANJE d.o.o.</b>	Mestni trg 7	40	<a href="mailto:msservis(at)siol.net">msservis(at)siol.net</a>
		3210 SL. KONJICE	03 759 21	
			42	
	podr. Zreče	C. na Roglo 15		
		3214 ZREČE		
	podr. Šentjur	Ul. Dušana Kvedra 26		
		3230 ŠENTJUR		
12.	<b>TUR SERVIS d. o. o.</b>	Čabranska 8	01 709 37	<a href="mailto:info(at)tur-servis.si">info(at)tur-servis.si</a>
		1380 CERKNICA	93	
13.	<b>IMPOS d. o. o.</b>	Trg svobode 16	02 805 00	<a href="mailto:student(at)impos.si">student(at)impos.si</a>
		2310 SL. BISTRICA	76	
14.	<b>ŠTUDENTEK Študentski zavod Kluba študentov občine Piran</b>	Župančičeva 14	05 671 00	<a href="mailto:servis(at)studentek.si">servis(at)studentek.si</a>
		6330 PIRAN	20	
	Študentek podr. Lucija	Obala 114		
		6320 LUCIJA		
	Študentek podr. Izola	Nazorjeva 2		
		6310 IZOLA		
			02 521 10	
15.	<b>ML. SERVIS MURSKA SOBOTA d. o. o.</b>	Š. Kovača 23	38	<a href="mailto:mladinskiservis(at)email.si">mladinskiservis(at)email.si</a>
		9000 M. SOBOTA	02 534 84	
			10	
16.	<b>TRENKWALDER ŠTUDENTSKI SERVIS d. o. o.</b>	Osojnikova c. 9	02 746 82	
		2250 PTUJ	00	
17.	<b>MANPOWER d. o. o.</b>	Gospodsvetska 5	01 242 91	
		1000 LJUBLJANA	70	
18.	<b>AGENCIJA M SERVIS d. o. o.</b>	Slovenski trg 8	04 202 04	<a href="mailto:info(at)mservis.si">info(at)mservis.si</a>
		4000 KRANJ	50	
	podr. Tolmin	Trg 1. maja 5		
		5220 TOLMIN		
	podr. Ajdovščina	Župančičeva 8a		
		5270 AJDOVŠČINA		
	podr. Nova Gorica	Bevkov trg 6		
		5000 NOVA		
		GORICA		
	podr. Nova Gorica	Kidričeva ulica 9		
		5000 NOVA		
		GORICA		
	podr. Trebnje	Baragov trg 1		
		8210 TREBNJE		
	podr. Novo mesto	Prešernov trg 6		
		8000 NOVO MESTO		
	podr. Črnomelj	Kolodvorska 35		
		8340 ČRNOMELJ		
	podr. Koper	Kidričeva 1		

	podr. Kranj 2	6000 KOPER Kidričeva 53 4000 KRANJ		
	podr. Ljubljana 2	Igriška 14 1000 LJUBLJANA		
	podr. Maribor	Slovenska ul. 33 2000 MARIBOR		
	podr. Maribor	Cankarjeva ul. 10 2000 MARIBOR		
19.	<b>NAKLO d. o. o.</b>	Notranjska 14 1370 LOGATEC	01 754 13 13	<a href="mailto:student@naklo-logatec.si">student(at)naklo-logatec.si</a>
20.	<b>ŠTUDENSKI SERVIS TRBOVLJE d. o. o.</b>	Gimnazijska c. 7 1420 TRBOVLJE	03 562 53 80	<a href="mailto:servis.trbovlje@siol.net">servis.trbovlje(at)siol.net</a> <a href="mailto:jelo.murn@siol.net">jelo.murn(at)siol.net</a>
21.	<b>MLADINSKI SERVIS VELENJE d. o. o.</b>	Trg mladosti 2 3320 VELENJE	03 897 17 23 03 897 17 24	<a href="mailto:info@mi-servis-velenje.si">info(at)mi-servis-velenje.si</a>
	MSV podr. Žalec	Mestni trg 6 3310 ŽALEC		
	MSV podr. Slovenj Gradec	Trg svobode 2 2380 SL. GRADEC		
22.	<b>I.IBIS d. o. o.</b>	Prešernova 5 9240 LJUTOMER	02 582 15 32	<a href="mailto:i.ibis@volja.net">i.ibis(at)volja.net</a>
23.	<b>REGIONALNI RAZVOJNI CENTER KOPER</b>	Župančičeva 18 6000 KOPER	05 663 75 80	<a href="mailto:info@rrc-kp.si">info(at)rrc-kp.si</a>
24.	<b>EUROSPLET d. o. o.</b>	Partizanska 19 2390 RAVNE NA KOROŠKEM	02 821 64 10	<a href="mailto:info@eurosplet.si">info(at)eurosplet.si</a>
	podr. Slovenj Gradec	Mariborska cesta 4 2380 SLOVENJ GRADEC		
	podr. Radlje ob Dravi	2360 RADLJE OB DRAVI		
25.	<b>ŠTUDENSKI SERVIS ŠTUDENT d. o. o.</b>	Slovenska c. 6 1000 LJUBLJANA	01 200 40 00	<a href="mailto:info@ss-student.si">info(at)ss-student.si</a>
26.	<b>ŠTUDENSKI SERVIS, družba za storitve, d.o.o.</b>	Gregorčičeva 23-25 2000 MARIBOR	02 229 09 00	
	ŠSM podr. Maribor	Orožnova 8 2000 MARIBOR		
	ŠSM podr. Maribor	Gospodsvetska 87 2000 MARIBOR		
	ŠSM podr. Ljubljana	Sloven. c. 27-29/IV 1000 LJUBLJANA		
	ŠSM podr. Ljubljana	Dunajska 107 1000 LJUBLJANA		
	ŠSM podr. Ljubljana	Trg OF 10 1000 LJUBLJANA		
	ŠSM podr. Ljubljana	Poljanska c. 14 1000 LJUBLJANA		
	ŠSM podr. Žalec	Mestni trg 7 3310 ŽALEC		
	ŠSM podr. Murska Sobota	Slovenska 25 9000 M. SOBOTA		
	ŠSM podr. Velenje	Trg mladosti 6 3320 VELENJE		
	ŠSM podr. Ravne na Koroškem	Prežihova 3 2390 RAVNE NA KOROŠKEM		

	ŠSM podr. Hrastnik	Log 3 1430 HRASTNIK		
	ŠSM podr. Celje	Vodnikova 11 3000 CELJE		
	ŠSM podr. Slovenske Konjice	Stari trg 15 3210 SL. KONJICE		
	ŠSM podr. Krško	CKŽ 23 8270 KRŠKO		
	ŠSM podr. Brežice	CPB 33 8250 BREŽICE		
	ŠSM podr. Ptuj	Trstenjakova 5a 2250 PTUJ		
	ŠSM podr. Črnomelj	Ul. Mirana Jarca 4 8340 ČRNOMELJ		
	ŠSM podr. Kočevje	TZO 37 1330 KOČEVJE		
	ŠSM podr. Lucija	Obala 114 6320 LUCIJA		
	ŠSM podr. Nova Gorica	Delpinova 13 5000 NOVA GORICA		
	ŠSM podr. Vrhnika	Cankarjev trg 5 1360 VRHNIKA		
	ŠSM podr. Metlika	Nas. B. Kidriča TPC GALA 8330 METLIKA		
	ŠSM podr. Grosuplje	Kolodvorska 11 1290 GROSUPLJE		
	ŠSM podr. Ribnica	Vrvarska 3 1310 RIBNICA		
	ŠSM podr. Ruše	Falska cesta 16 2342 RUŠE		
	ŠSM podr. Maribor	Slovenska ul. 38a 2000 MARIBOR		
	ŠSM podr. Maribor	Žitna 12 2000 MARIBOR		
	ŠSM podr. Ormož	Vrazova ul. 5 2270 ORMOŽ		
	ŠSM podr. Kranj	Na skali 7 4000 KRANJ		
	ŠSM podr. Domžale	Ljubljanska 90 1230 DOMŽALE		
	ŠSM podr. Slovenj Gradec	Glavni trg 51 2380 SL. GRADEC		
	ŠSM podr. Celje	Kocenova 2 3000 CELJE		
	ŠSM podr. Maribor	Razlagova ulica 11 2000 MARIBOR		
27.	<b>UMG d. o. o.</b>	Pod Plevno 52 4220 ŠKOFJA LOKA		
	dejavnost opravlja na:	Ul. Nadgoriških borcev 34 1000 LJUBLJANA		
28.	<b>ERGRE d. o. o.</b>	Obrežna 145 2000 MARIBOR	02 251 27 33	<a href="mailto:ergre(at)triera.net">ergre(at)triera.net</a>
29.	<b>ATAMA d. o. o.</b>	(Dalmatinova 2) Slovenska c. 55c	01 230 08 60	<a href="mailto:info(at)atama.si">info(at)atama.si</a>

		1000 LJUBLJANA	01 561 10	
30.	<b>METODA d. o. o.</b>	Brničeva 13 1000 LJUBLJANA	65 01 561 27 06	<a href="mailto:studentski.servis(at)keep-trade.si">studentski.servis(at) keep-trade.si</a>
31.	<b>Ma.Go.Ma d. o. o.</b>	Kidričeva ulica 20 5000 NOVA GORICA	01 308 31	
32.	<b>TEVIS -AGENCIJA ZA KADRE d. o. o.</b>	Kotnikova 28 1000 LJUBLJANA	12 01 308 31 21	<a href="mailto:tevis(at)iskra.si">tevis(at)iskra.si</a>
33.	<b>KADIS, kadrovsko izobr. inženiring d. o. o.</b>	Koprška 72 1000 LJUBLJANA	01 200 81 80	<a href="mailto:kadis(at)kadis.si">kadis(at)kadis.si</a>
34.	<b>KORKAD d. o. o.</b>	Polena 6 2302 MEŽICA	02 870 24 16 02 870 01 18	<a href="mailto:korkad(at)siol.net">korkad(at)siol.net</a>
35.	<b>ORANGE STORITVE d. o. o.</b>	Masarykova 36 1000 LJUBLJANA	01 236 11 56	<a href="mailto:ljubimka.pavasovic(at)avdicija.com">ljubimka.pavasovic(at) avdicija.com</a>
36.	<b>ŠTUDENTSKI SERVIS PIKACOM d. o. o.</b>	Dunajska 106 1000 LJUBLJANA	01 566 31 11	<a href="mailto:pikacom(at)siol.net">pikacom(at)siol.net</a>
37.	<b>ALT LAKOŠE &amp; CO - LAKOŠE TANJA IN DRUGI d. n. o.</b>	Ljubljanska 42 2000 MARIBOR	02 320 58 05 02 320 58 06	<a href="mailto:alt.lakose(at)siol.net">alt.lakose(at)siol.net</a>
38.	<b>NASTOP družba za posredovanje dela d. o. o.</b>	Tržaška cesta-del 2 1000 LJUBLJANA	03 582 20 30 01 426 84 30	<a href="mailto:info(at)nastop.si">info(at)nastop.si</a>
39.	<b>SPEN d. o. o.</b>  podr. Šmarje pri Jelšah	Aškerčev trg 24 3240 ŠMARJE PRI JELŠAH Ilirija 35 6276 POBEGI Obala 114 6320 LUCIJA		<a href="mailto:info(at)naluno.com">info(at)naluno.com</a> <a href="mailto:spen(at)siol.net">spen(at)siol.net</a>
40.	<b>CIFRA, finančne, računovodske in svetovalne storitve, d. o. o.</b>  posluje v Radovljici	Begunje 103 4275 BEGUNJE	04 537 27 00 04 537 27 30	<a href="mailto:cifra(at)siol.net">cifra(at)siol.net</a>
41.	<b>EUROCENTER d. o. o.</b>	Gorenjska c. 25 4240 RADOVLJICA Slovenska cesta 28 1234 MENGEŠ		<a href="mailto:info(at)studentski-center.com">info(at)studentski- center.com</a>
42.	<b>TENIDA, Estetska in zdravstvena dejavnost, storitve in trgovina d. o. o.</b>	Kosovelova 16 3000 CELJE	03 543 34 22	<a href="mailto:tenida(at)siol.net">tenida(at)siol.net</a>
43.	<b>IP RIBNICA, Družba za usposabljanje in zaposlovanje invalidov, d. o. o.</b>	Opekarska cesta 45 1310 RIBNICA	01 837 25 10 01 837 25 14	<a href="mailto:info(at)ip-ribnica.si">info(at)ip-ribnica.si</a>
44.	<b>AGENCIJA GRAFITI d. o. o.</b>	Kropa 6 4245 KROPA	04 530 84 00	<a href="mailto:grafiti(at)g-kabel.si">grafiti(at)g-kabel.si</a> <a href="mailto:agencija.grafiti(at)siol.net">agencija.grafiti(at)siol.net</a>
45.	<b>BUYITC inovativne internet rešitve d. o. o.</b>	Prvomajska 30 2000 MARIBOR	02 228 02 28	<a href="mailto:info(at)buyitc.si">info(at)buyitc.si</a>
46.	<b>SIL MERKUR KAVČIČ IN</b>	Kosovelova 35	05 372 28	<a href="mailto:silmerkur(at)hotmail.com">silmerkur(at)hotmail.com</a>

	<b>ŽUPANČIČ,</b>	5280 IDRİJA	66	
	<b>Trgovina, gostinstvo in</b>		05 372 28	
	<b>posredništvo d. n. o.</b>		68	
			01 541 90	
47.	<b>DATA družba za promet</b>	Šmartinska 130	45	<a href="mailto:ales.zevnik(at)data.si">ales.zevnik(at)data.si</a>
	<b>blaga in storitev d. o. o.</b>	1000 LJUBLJANA	01 524 29	
			30	
48.	<b>NOUA Podjetje za trženje,</b>	Ljubljanska c. 1	07 337 45	<a href="mailto:noua.studentski(at)siol.net">noua.studentski(at)siol.net</a>
	<b>zastopanje in</b>	8000 NOVO MESTO	41	
	<b>svetovanje d. o. o.</b>			
49.	<b>AVTOR družba za varstvo</b>	Pleterškova 10	01 436 68	<a href="mailto:avtor(at)siol.net">avtor(at)siol.net</a>
	<b>avtorskih pravic in pravic</b>	1000 LJUBLJANA	88	
	<b>industrijske lastnine d.o.o.</b>			
50.	<b>ADECCO H. R. kadrovske</b>	Kolodvorska 10	01 234 92	<a href="mailto:info(at)adecco.si">info(at)adecco.si</a>
	<b>svetovanje d. o. o.</b>	1000 LJUBLJANA	72	
51.	<b>EVT ekologija, varnost,</b>	Arkova 13	05 372 26	<a href="mailto:evt(at)evt.si">evt(at)evt.si</a>
	<b>trgovina-sistemi d. o. o.</b>	5280 IDRİJA	20	
52.	<b>MODRI ŠTUDENSKI</b>	Borštnikov trg 2	01 200 88	<a href="mailto:vprasanja(at)studentski-servis.si">vprasanja(at)</a>
	<b>SERVIS</b>	1000 LJUBLJANA	00	<a href="mailto:studentski-servis.si">studentski-servis.si</a>
	MŠS podr. Ljubljana 1	Cesta 27. aprila		
		31/IV		
		1000 LJUBLJANA		
	MŠS podr. Ljubljana 2	Kersnikova 4		
		1000 LJUBLJANA		
	MŠS podr. Ljubljana 3	Kardeljeva pl. 5		
		1000 LJUBLJANA		
	ŠOULJ podr. Grosuplje	Kolodvorska 3		
		1290 GROSUPLJE		
	ŠOULJ podr. Maribor	Prešernova 12a		
		2000 MARIBOR		
	ŠOULJ podr. Kočevje	Trg zbora odposl. 2		
		1330 KOČEVJE		
	ŠOULJ podr. Ribnica	Škrabčev trg 54		
		1310 RIBNICA		
	ŠOULJ podr. Vrhnika	Cankarjev trg 4		
		1360 VRHNIKA		
	ŠOULJ podr. Celje	Cankarjeva 3		
		3000 CELJE		
	ŠOULJ podr. Lendava	Glavna ulica 1		
		9220 LENDA VA		
53.	<b>NOVOLINE d. o. o.</b>	Letališka c. 33	01 547 18	
		1000 LJUBLJANA	38	
			01 436 36	
54.	<b>CENTERKONTURA d. o. o.</b>	Parmova 41	30	<a href="mailto:centerkontura(at)siol.net">centerkontura(at)siol.net</a>
		1000 LJUBLJANA	01 436 34	
			07	

Vir: spletne strani MDDSZ

**Priloga 3: Seznam koncesionarjev, ki opravljajo dejavnost posredovanja zaposlitev in dela - splošne koncesije (6. junij 2007)**

zap. št.	Koncesionar	Naslov	Telefon	e-pošta
1	<b>DIMI d. o. o.</b>	Parmova 53 1000 LJUBLJANA	01 420 40 12 041 272 973	<a href="mailto:bogdanarejc@email.si">bogdanarejc@email.si</a>
2	<b>IZOBRAŽEVALNI CENTER ŠTORE d. o. o.</b>	Teharje 11 3220 ŠTORE	03 425 88 06	<a href="mailto:ic.store@siol.net">ic.store@siol.net</a>
3	<b>TEVIS - AGENCIJA ZA KADRE podjetje za tehnično vzdrževanje in kadrovske storitve d. o. o.</b>	Kotnikova 28 1000 LJUBLJANA	01 308 31 12	<a href="mailto:janko.strasek@iskra-si.com">janko.strasek@iskra-si.com</a>
4	<b>ALENKA MAHER kadrovski inženiring s. p.</b>	Letališka33 1000 LJUBLJANA	0590 71 003 01 431 30	<a href="mailto:info@ki-maher.com">info@ki-maher.com</a>
5	<b>AQ d. o. o.</b>	Mihov štradon 13 1000 LJUBLJANA	85 01 431 52 04	<a href="mailto:info@aqdoo.si">info@aqdoo.si</a>
6	podr. BIRO ZA DELO <b>HILL INTERNATIONAL podjetje za kadrovski inženiring d. o. o.</b>	Komenskega 7 1000 LJUBLJANA Vodovodna cesta 99a 1000 LJUBLJANA	01 565 36 98	<a href="mailto:hill.international@siol.net">hill.international@siol.net</a>
7	<b>KADIS kadrovsko izobraž. inženiring d. o. o.</b>	Koprška 72 1000 LJUBLJANA	01 200 81 80	<a href="mailto:kadis@kadis.si">kadis@kadis.si</a> <a href="mailto:peter.cinkole@kadis.si">peter.cinkole@kadis.si</a>
8	<b>KORKAD d. o. o.</b>	Polena 6 2392 MEŽICA	17 02 870 01	<a href="mailto:korkad@siol.net">korkad@siol.net</a>
9	<b>ATAMA d. o. o.</b>	Slovenska c. 55 1000 LJUBLJANA	18 01 433 12 30	<a href="mailto:atama@siol.net">atama@siol.net</a>
10	<b>CENTERKONTURA d. o. o.</b>	Parmova 41 1000 LJUBLJANA	01 436 36 30 01 436 34 07	<a href="mailto:centerkontura@siol.net">centerkontura@siol.net</a>
11	podr. Ljubljana <b>ZIP CENTER d. o. o.</b>	Masarykova 23 1000 LJUBLJANA Koroška cesta 14 2390 RAVNE NA KOROŠKEM	02 870 76 00	<a href="mailto:zipravne@siol.net">zipravne@siol.net</a>
12	<b>INVEL d. o. o.</b>	Trg mladosti 6 3320 VELENJE	03 587 40 42 03 897 73 50	<a href="mailto:info@invel.si">info@invel.si</a>
13	<b>DART Zavod za razvoj, izobraževanje in produkcijo Lendava</b>	Mlinska ulica 3 9220 LENDAVAL	02 578 82 90 02 578 82 91	<a href="mailto:dart@amis.net">dart@amis.net</a>
14	<b>CRI CELJE rehabilitacija, proizvodnja, storitve d. o. o.</b>	Oblakova 34 3000 CELJE	03 426 45 65 03 426 45 00	<a href="mailto:cri-celje@siol.net">cri-celje@siol.net</a> <a href="mailto:cri.reha@siol.net">cri.reha@siol.net</a>
15	dejavnost opravlja na <b>ADECCO H. R. kadrovsko svetovanje d. o. o.</b>	Ipavčeva ulica 6 3000 CELJE Kolodvorska 10 1000 LJUBLJANA	01 234 92 72	<a href="mailto:miro.smrekar@adecco.si">miro.smrekar@adecco.si</a>

	lokacija Ljubljana	Celovška 44 1000 LJUBLJANA		
	lokacija Novo mesto	Rozmanova 34 8000 NOVO MESTO		
	lokacija Celje	Ulica XIV. divizije 6 3000 CELJE		
	lokacija Maribor	Meljska 3 2000 MARIBOR		
16	<b>AXENT leasing delovne sile in poslovne storitve d. o. o.</b>	Pristaniška 3 6000 KOPER	05 626 14 11 03 491 29	<a href="mailto:info(at)axent.si">info(at)axent.si</a>
17	<b>RACIO družba za razvoj človeškega kapitala d. o. o.</b>	Kersnikova 19 3000 CELJE	20 03 428 50 60	<a href="mailto:racio.(at)siol.net">racio.(at)siol.net</a>
18	<b>POSAVC d. o. o.</b>	Levstikova 2a 8250 BREŽICE	07 499 04 80	<a href="mailto:posavc(at)siol.net">posavc(at)siol.net</a>
19	<b>ANIMACIJA podjetje za izobraževanje, razvoj in storitve d. o. o.</b>	Aškerčeva ul. 1 2250 PTUJ	02 749 34 60	<a href="mailto:info(at)animacija.net">info(at)animacija.net</a>
20	<b>BUYITC inovativne internet rešitve d. o. o.</b>	Prvomajska 30 2000 MARIBOR	02 461 04 61	<a href="mailto:info(at)buyitc.si">info(at)buyitc.si</a>
21	<b>MOJA KARIERA kadrovske in poslovno svetovanje d. o. o.</b>	Breznikova 17 1230 DOMŽALE	01 729 33 78	<a href="mailto:info(at)mojakariera.si">info(at)mojakariera.si</a>
	dejavnost opravlja na	Murnova 5 1230 DOMŽALE		
22	<b>IKOS Inženiring za kadre, organizacijo ter svetovanje, Marta Pinter s. p.</b>	Vrečarjeva 14 3310 ŽALEC	03 710 38 16	<a href="mailto:ikos(at)siol.net">ikos(at)siol.net</a>
23	<b>RECINKO, podjetje za proizvodnjo, storitve in trgovino d. o. o.</b>	Roška cesta 64 1330 KOČEVJE	01 893 14 70 01 893 14 71	<a href="mailto:recinko.skladdela(at)siol.net">recinko.skladdela(at)siol.net</a>
24	<b>I. S. S. Industrijske servisne storitve d. o. o.</b>	Koroška c. 53c 4000 KRANJ	04 238 10 28	<a href="mailto:iss(at)iss.si">iss(at)iss.si</a> <a href="mailto:branko.hrivar(at)iss.si">branko.hrivar(at)iss.si</a>
	podr. Ajdovščina	Lavričev trg 3 5270 AJDOVŠČINA		
25	<b>IZVIR d. o. o.</b>	Kraigherjeva ul. 30 2250 PTUJ	02 787 84 51	<a href="mailto:izvir(at)s5.net">izvir(at)s5.net</a>
	dejavnost opravlja na	Vodnikova ul. 2 2250 PTUJ		
26	<b>CENTER ZA RAZVOJ LITIJA</b>	Jerbova 8 1270 LITIJA	01 899 02 96	<a href="mailto:info(at)sr-litija.si">info(at)sr-litija.si</a>
	dejavnost opravlja na	Kidričeva c. 1 1270 LITIJA		
27	<b>EKONOMSKA FAKULTETA</b>	Kardeljeva pl.17 1000 LJUBLJANA	01 583 24 00 01 589 26 42	<a href="mailto:vesna.opalk(at)ef.uni-lj.si">vesna.opalk(at)ef.uni-lj.si</a>
28	<b>ACADEMIA družba za storitve d. o. o.</b>	Glavni trg 17b 2000 MARIBOR	02 228 35 31	<a href="mailto:info(at)academia.si">info(at)academia.si</a>
29	<b>TEHNOCOMERC d. o. o.</b>	Dravska ul. 9 2000 MARIBOR	02 250 10 83	<a href="mailto:tehnocomerc(at)siol.net">tehnocomerc(at)siol.net</a>
30	<b>UNID d. o. o.</b>	Župančičeva 14 6330 PIRAN	05 673 15 21	<a href="mailto:info(at)klub-mp.si">info(at)klub-mp.si</a>
31	<b>Modri Študentski servis</b>	Borštnikov trg 2 1000 LJUBLJANA	01 200 88 00	<a href="mailto:delo(at)studentski-servis.si">delo(at)studentski-servis.si</a>



	lokacija Vrhnika	Cankarjev trg 4 1360 VRHNIKA		
32	<b>LIP - LITOSTROJSKO INVALIDSKO PODJETJE d. o. o.</b>	Litostrojska 50 1000 LJUBLJANA	01 583 97 00	<a href="mailto:litostroj.lip@siol.net">litostroj.lip@siol.net</a>
33	<b>MANPOWER d. o. o.</b>	Tomšičeva 1 1000 LJUBLJANA	01 242 91 70	<a href="mailto:info@manpower.si">info@manpower.si</a>
	<b>dejavnost opravljajo:</b>			
	lokacija Ljubljana	Gospodsvetska c. 5 1000 LJUBLJANA		
	lokacija Novo mesto	Kandijska 13 8000 NOVO MESTO		
	lokacija Maribor	Gregorčičeva 2 2000 MARIBOR		
	lokacija Kranj	Koroška cesta 14 4000 KRANJ		
	lokacija Celje	Stanetova 4 3000 CELJE		
	lokacija Koper	Pristaniška 3 6000 KOPER		
34	<b>Zavod RUJ</b>	Efenkova 61 3320 VELENJE	03 586 24 13	<a href="mailto:ruj.zavod@amis.net">ruj.zavod@amis.net</a> <a href="mailto:velenje@binz.si">velenje@binz.si</a>
35	<b>Zavod JELŠA</b>	Cesta železarjev 8 4270 JESENICE	04 583 56 11	<a href="mailto:jelsa@papiilot.si">jelsa@papiilot.si</a>
	lokacija Kranj	Bleiweisova 6 4000 KRANJ		
36	<b>Zavod VITIS</b>	Obrtniška ul. 11 2250 PTUJ	02 771 07 59	<a href="mailto:ptuj@binz.si">ptuj@binz.si</a>
37	<b>PLANUM Novo mesto gradbeništvo d. o. o.</b>	Ljubljanska cesta 47 8000 NOVO MESTO	07 394 28 52	<a href="mailto:alese@cpnm.si">alese@cpnm.si</a>
38	<b>TRGOTUR d. o. o.</b>	Ljubljanska c. 13b 3320 VELENJE	03 898 62 55	
39	<b>MIKROFILMSKI CENTER MARIBOR d. o. o.</b>	Razlagova ul. 22 2000 MARIBOR	02 234 22 19	<a href="mailto:info@mc-mb.si">info@mc-mb.si</a>
40	<b>AS &amp; P d. o. o.</b>	Ljubljanska c. 3a 3000 CELJE	03 490 10 90	<a href="mailto:delo@studentski-celje.com">delo@studentski-celje.com</a>
41	<b>Mirko Macher s. p.</b>	Finžgarjeva 28 4248 LESCE		
42	<b>Zavod za svetovanje in izobraževanje ZSI</b>	Kamnkarjeva ul. 15 1291 ŠKOFLJICA	01 366 64 88	<a href="mailto:zavod.zsi@siol.com">zavod.zsi@siol.com</a>
43	<b>PDV d. o. o.</b>	Židovska 1 2000 MARIBOR		
44	<b>KI INTERIM d. o. o.</b>	Kotnikova 32 1000 LJUBLJANA	01 231 50 74	<a href="mailto:ki_interim@yahoo.com">ki_interim@yahoo.com</a>
45	<b>TRENKWALDER d. o. o.</b>	Leskoškova c. 9e 1000 LJUBLJANA	01 547 43 50	
	podružnica Ptuj	Osojnikova 9 2250 PTUJ		
46	<b>ETIK KADROVSKI INŽENIRING</b>	Pod gradom 4 2380 SLOVENJ GRADEC		
47	<b>AGENCIJA M SERVIS d. o. o.</b>	Slovenski trg 8 4000 KRANJ	05 330 90 00 080 19 91	<a href="mailto:info@mservis.si">info@mservis.si</a>
48	<b>ADVISE kadrovske poslovno svetovanje d. o. o.</b>	Dunajska 56 1000 LJUBLJANA	01 236 46 30	<a href="mailto:info@advise.si">info@advise.si</a>
	dejavnost opravlja na	Cigaletova 7		

		1000 LJUBLJANA	
49	<b>ABF d. o. o.</b>	Južna c. 5 6310 IZOLA	05 640 35 60
50	<b>NOTORIA d. o. o.</b>	Cankarjeva 11 6000 KOPER	
51	<b>UNIVERZA V MARIBORU, Ekonomsko-poslovna fakulteta</b>	Razlagova 14 2000 MARIBOR	

Vir: spletne strani MDDSZ

**Priloga 4: Register agencij za zagotavljanje dela (6. junij 2007)**

eviden. oznaka agencije	Pravna Oseba	Naslov	Direktor	Odločba	Lokacije	Dejavnost
1	<b>DIMI d. o. o.</b>	Parmova 53 1000 LJUBLJANA	<b>Bogdana Rejc</b>	45302- 11/2004	Parmova 53 LJUBLJANA	
2	<b>IZOBRAŽEVALNI CENTER ŠTORE d. o. o.</b>	Teharje 11 3221 TEHARJE	<b>Slavica Glavan</b>	45302- 14/2004	Teharje 11 TEHARJE	
3	<b>TEVIS - AGENCIJA ZA KADRE podjetje za tehnično vzdrževanje in kadrovske storitve d. o. o.</b>	Kotnikova 28 1000 LJUBLJANA	<b>Franc Kovačec</b>	45302- 15/2004	Kotnikova 28 LJUBLJANA	
4	<b>DR. PENDL &amp; DR. PISWANGER d. o. o.</b>	Cesta v Gorice 1 1000 LJUBLJANA	<b>Zdenka Čepin</b>	45302- 18/2004	Cesta v Gorice 1 LJUBLJANA	
5	<b>ALENKA MAHER kadrovski inženiring s. p.</b>	Zaloška 69 1000 LJUBLJANA	<b>Alenka Maher</b>	45302- 18/2004	Zaloška 69 LJUBLJANA	
6	<b>TRENKWALDER d. o. o.</b>	Dunajska 105 1000 LJUBLJANA	<b>Maruša Mežek</b>	45302- 22/2004	Dunajska 105 LJUBLJANA, Osojnikova 9 PTUJ	
7	<b>AQ d. o. o.</b>	Mihov štradon 13 1000 LJUBLJANA	<b>Andrej Magajna</b>	45302- 23/2004	Mihov štradon 13 LJUBLJANA, Komenskega 7 LJUBLJANA	
8	<b>AGENCIJA M SERVIS d. o. o.</b>	Slovenski trg 8 4000 KRANJ	<b>Aleš Sladojevič, Marko Mikulin, Boštjan Grobler</b>	45302- 24/2004	Prešernov trg 6 NOVO MESTO, Kidričeva ulica 9 NOVA GORICA	
9	<b>HILL INTERNATIONAL podjetje za kadrovski inženiring d. o. o.</b>	Vodovodna cesta 99a 1000 LJUBLJANA	<b>Erich Moser</b>	45302- 25/2004	Vodovodna cesta 99a LJUBLJANA	
10	<b>KADIS kadrovsko izobraževalni inženiring d. o. o.</b>	Koprška 72 1000 LJUBLJANA	<b>Peter Činkole</b>	45302- 27/2004	Koprška 72 LJUBLJANA	
11	<b>KORKAD d. o. o.</b>	Polena 6 2392 MEŽICA	<b>Vilibald Šepul</b>	45302- 29/2004	Polena 6 MEŽICA	
12	<b>ATAMA d. o. o.</b>	Slovenska c. 55 1000 LJUBLJANA	<b>Alojz Šket</b>	45302- 1/2004	Slovenska c.55 LJUBLJANA	
13	<b>CENTERKONTURA d. o. o.</b>	Parmova 41 1000 LJUBLJANA	<b>Karl Destovnik</b>	45302- 31/2004	Parmova 41 LJUBLJANA, Masarykova 23 LJUBLJANA	
14	<b>ZIP CENTER d. o. o.</b>	Koroška cesta 14 2390 RAVNE NA KOROŠKEM	<b>Alenka Stres</b>	45302- 32/2004	Koroška cesta 14 RAVNE NA KOROŠKEM	
15	<b>INVEL d. o. o.</b>	Trg mladosti 6 3320 VELENJE	<b>Selma Filipančič-Jenko</b>	45302- 34/2004	Trg mladosti 6 VELENJE	

16	<b>DART</b> Zavod za razvoj, izobraževanje in produkcijo Lendava	Mlinska ulica 3 9220 LENDAVAL	<b>Alenka Stupar</b>	45302-11/2005	Mlinska ulica 3 LENDAVA
17	<b>ADVISE</b> kadrovsko poslovno svetovanje d. o. o.	Dunajska 56 1000 LJUBLJANA	<b>Tomaž Ravnikar</b>	45302-37/2004	Cigaletova 7 LJUBLJANA
18	<b>CRI CELJE</b> rehabilitacija, proizvodnja, storitve d. o. o.	Oblakova 34 3000 CELJE	<b>Fabjan Čedomir</b>	45302-40/2004	Ipavčeva ulica 6 CELJE
19	<b>ADECCO H. R.</b> kadrovsko svetovanje d. o. o.		<b>Miroslav Smrekar</b>	45302-5/2004	Kolodvorska 10 LJUBLJANA, Rozmanova 34 NOVO MESTO, Ulica XIV. divizije 6 CELJE, Meljska 3 MARIBOR, Celovška 44 LJUBLJANA
20	<b>AXENT</b> leasing delovne sile in poslovne storitve d. o. o. <b>RACIO</b>	Pristaniška 3 6000 KOPER	<b>Denis Schipper Štok</b>	45302-42/2004	Pristaniška 3 KOPER
21	<b>družba za razvoj</b> človeškega kapitala d. o. o.	Kersnikova 19 3000 CELJE	<b>Tatjana Dolinšek</b>	45302-45/2004	Kersnikova 19 CELJE
22	<b>POSAVC</b> d. o. o.	Levstikova 2a 8250 BREŽICE	<b>Janez Vogrinc</b>	45302-46/2004	Levstikova 2a BREŽICE
23	<b>ANIMACIJA</b> podjetje za izobraževanje, razvoj in storitve d. o. o.	Aškerčeva ul. 1 2250 PTUJ	<b>Franja Čeh</b>	45302-49/2004	Aškerčeva ul. 1 PTUJ
24	<b>BUYITC</b> inovativne internet rešitve d. o. o.	Prvomajska 30 2000 MARIBOR	<b>Aleš Zebec Christian Ribič</b>	45302-50/2004	Prvomajska 30 MARIBOR
25	<b>MOJA KARIERA</b> kadrovsko in poslovno svetovanje d. o. o.	Breznikova 17 1230 DOMŽALE	<b>Matjaž Jerovšek</b>	45302-55/2004	Murnova 5 DOMŽALE
26	<b>IKOS</b> Inženiring za kadre, organizacijo ter svetovanje, <b>Marta Pinter s. p.</b>	Vrečarjeva 14 3310 ŽALEC	<b>Marta Pinter</b>	45302-57/2004	Vrečarjeva 14 ŽALEC
27	<b>RECINKO,</b> podjetje za proizvodnjo, storitve in trgovino d. o. o.	Roška cesta 64 1330 KOČEVJE	<b>Branko Mehar</b>	45302-59/2004	Roška cesta 64 KOČEVJE
28	<b>I. S. S. Industrijske</b> servisne storitve d. o. o.	Koroška c. 53c 4000 KRANJ	<b>Branko Hribar</b>	45302-61/2004	Koroška c. 53c KRANJ, Lavričev trg 3 AJDOVŠČINA
29	<b>IZVIR</b> d. o. o.	Kraigherjeva ul. 30 2250 PTUJ	<b>Matko Šimenc</b>	45302-63/2004	Vodnikova ul. 2 PTUJ
30	<b>CENTER ZA RAZVOJ</b> LITIJA, zavod	Jerebova 8 1270 LITIJA	<b>Saša Gradišek</b>	45302-64/2004	Kidričeva cesta 1 LITIJA
31	<b>EKONOMSKA</b> FAKULTETA	Kardeljeva pl.17 1000 LJUBLJANA	<b>Maks Tajnikar</b>	45302-66/2004	Kardeljeva pl.17 LJUBLJANA

32	<b>ACADEMIA družba za storitve d. o. o.</b>	Glavni trg 17b 2000 MARIBOR	<b>Majda Kralj</b>	45302-67/2004	Glavni trg 17b MARIBOR
33	<b>TEHNOCOMERC d. o. o.</b>	Dravska ul. 9 2000 MARIBOR	<b>Fadil Jašaraj</b>	45302-69/2004	Dravska ul. 9 MARIBOR
34	<b>UNID d. o. o.</b>	Župančičeva 14 6330 PIRAN	<b>Nenad Kabič</b>	45302-72/2004	Župančičeva 14 PIRAN
35	<b>Modri Študentski servis</b>	Borštnikov trg 2 1000 LJUBLJANA	<b>Matej Intihar</b>	45302-65/2004	Borštnikov trg 2 LJUBLJANA, Cankarjev trg 4 VRHNIKA
36	<b>LIP - LITOSTROJSKO INVALIDSKO PODJETJE d. o. o.</b>	Litostrojska 50 1000 LJUBLJANA	<b>Mirko Rojc</b>	45302-58/2004	Litostrojska 50 LJUBLJANA
37	<b>HIMAR, storitveno podjetje d. o. o.</b>	Tržaška c. 23 2000 MARIBOR	<b>Nevenka Kohlenbrand</b>	45302-79/2004	Tržaška c. 23 MARIBOR
38	<b>NATON d. o. o.</b>	C. 24. junija 25 1000 LJUBLJANA	<b>Aleš Gantar</b>	45302-77/2004	C. 24. junija 25 LJUBLJANA
39	<b>MANPOWER d. o. o.</b>	Gosposvetska 5 1000 LJUBLJANA	<b>Edita Jusič</b>	45302-93/2004	Gosposvetska c. 5 LJUBLJANA, Kandijska 13 NOVO MESTO, Gregorčičeva 2 MARIBOR, Koroška c. 14 KRANJ, Stanetova 4 CELJE, Pristaniška 3 KOPER
40	<b>PLANUM Novo mesto gradbeništvo d. o. o.</b>	Ljubljanska c. 47 8000 NOVO MESTO	<b>Andrej Gričar</b>	45302-71/2004	Ljubljanska c. 47 NOVO MESTO
41	<b>MIKROFILMSKI CENTER MARIBOR d. o. o.</b>	Razlagova ul. 22 2000 MARIBOR	<b>Majda Obradovič</b>	45302-94/2004	Razlagova ul. 22 MARIBOR
42	<b>TRGOTUR d. o. o.</b>	Ljubljanska c. 13b 3320 VELENJE	<b>Štefanija Kadliček</b>	45302-87/2004	Ljubljanska c. 13b VELENJE
43	<b>AS &amp; P d. o. o.</b>	Ljubljanska c. 3a 3000 CELJE	<b>Rok Steiner</b>	45302-7/2004	Ljubljanska c. 3a CELJE
44	<b>ETIK KADROVSKI INŽENIRING</b>	Pod gradom 4 2380 SLOVENJ GRADEC	<b>Karel Pruš</b>	45301-9/2004	Pod gradom 4 SLOVENJ GRADEC
45	<b>Mirko Macher Podjetništvo in poslovno svetovanje s. p.</b>	Finžgarjeva 28 4248 LESCE	<b>Mirko Macher</b>	45302-88/2004	Spodnji Plavž 24e JESENICE
46	<b>Zavod ZSI</b>	Kamninarjeva ul. 15 1291 ŠKOFLJICA	<b>Nives Rečnik</b>	45302-3/2005	Kamninarjeva ul. 15 ŠKOFLJICA
47	<b>LA VIE d. o. o.</b>	Starovaška 23 1351 BREZOVICA	<b>Nataša Cvetkov</b>	45302-62/2004	Starovaška 23 BREZOVICA, Planina 160 PLANINA
48	<b>PDV d. o. o.</b>	Židovska 1 2000 MARIBOR	<b>Lisowski Peter</b>	45302-12/2005	Židovska 1 MARIBOR
49	<b>NOTORIA d. o. o.</b>	Cankarjeva 11	<b>Rosana</b>	45302-	Cankarjeva 11

50	<b>KAČAR d. o. o.</b>	6000 KOPER Preradovičeva 22 2000 MARIBOR Selovec 13a 2373	<b>Benčič Mojca Gričar</b>	33/2004 45302- 3/2004	6000 KOPER Preradovičeva 22 2000 MARIBOR Selovec 13a 2373
51	<b>AQUA TEAM Renato Fänrich s. p.</b>	ŠENTJANŽ PRI DRAVOGRADU Kidričeva 75 4220 ŠKOFJA LOKA	<b>Renato Fänrich</b>	45302- 17/2005	ŠENTJANŽ PRI DRAVOGRADU Kidričeva 75 4220 ŠKOFJA LOKA
52	<b>GORENJSKA PREDILNICA d. d.</b>	Ptujjska cesta 95 2000 MARIBOR	<b>Miha Ješe</b>	45302- 22/2005	Gospodsvetska c. 4 1000 LJUBLJANA Dunajska cesta 21, 1000 LJUBLJANA
53	<b>ISS Servisystem d. o. o.</b>	Proletarska cesta 4, 1000 LJUBLJANA Ulica 5.	<b>Rudi Zupan</b>	45302- 1/2006	Rogozniška cesta 33, 2250 PTUJ
54	<b>HRM kadrovske storitve d. o. o.</b>	Prekomorske 21, 2250 PTUJ	<b>Žiga Bitenc</b>	45302- 2/2007	Partizanska cesta 33/c, 6210 Sežana
55	<b>Gradbeništvo "PATI" Otmar Gaiser s. p.</b>	Partizanska cesta 33/c, 6210 Sežana Razgledna ulica 17, 6000 KOPER	<b>Otmar Gaiser</b>	45302- 1/2007	Cesta v Jagodje 2, Izola
56	<b>DEL-POS družba za podjetniško svetovanje d. o. o.</b>	Tržaška cesta 34 a 6230 POSTOJNA	<b>Dejan Tkačuk</b>	45302- 19/2006	Tržaška cesta 34 a, 6230 Postojna
57	<b>ANIVO d.o.o.</b>		<b>Ivo Krebelj</b>	45302- 15/2005	
58	<b>TIHE posredništvo in storitve d. o. o.</b>		<b>David Štrucelj</b>	45302- 5/2007	

Vir: spletne strani MDDSZ