

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

GORAN VUJASIN

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

**MOTIVACIJA ŠTUDENTOV ZA ZAPOSLOITEV:
DILEMA IZBORA ŠTUDENTSKEGA DELA IN REDNE ZAPOSLOITVE**

Ljubljana, september 2010

GORAN VUJASIN

IZJAVA

Študent Goran Vujasin izjavljam, da sem avtor tega diplomskega dela, ki sem ga napisal pod mentorstvom doc. dr. Jane Žnidaršič, in dovolim njegovo objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne 17. septembra 2010

Podpis: _____

KAZALO

UVOD	1
1 MOTIVACIJA	2
1.1 Motivacija za delo	3
1.2 Dejavniki, ki vplivajo na motivacijo	4
1.3 Uničevanje motivacije	5
2 GOSPODARSKA KRIZA IN TRG DELA.....	6
2.1 Gospodarska kriza v Sloveniji.....	7
2.2 Strategija slovenske vlade za izhod iz gospodarske in finančne krize	8
3 ŠTUDENTSKO DELO	9
3.1 Zgodovina študentskih servisov	9
3.2 Delovanje študentskega servisa.....	10
3.3 Študentsko delo v Sloveniji	12
3.4 Prednosti in slabosti študentskega dela in redne zaposlitve	13
3.5 Študentsko delo v prihodnosti – Zakon o malem delu	15
4 ZAPOSLOVANJE IN MLADI NA TRGU DELOVNE SILE	17
4.1 Zaposlovanje.....	17
4.2 Mladi na trgu delovne sile	17
4.3 Ukrepi aktivne politike zaposlovanja za mlade.....	19
4.4 Predlogi za izboljšanje položaja mladih na trgu dela v času gospodarske krize	21
SKLEP	22
LITERATURA IN VIRI	24

KAZALO SLIK

Slika 1: Model motivacije.....	2
Slika 2: Dejavniki, ki vplivajo na motivacijo.....	4
Slika 3: Delovno aktivni in brezposelni.	7
Slika 4: Koncept izhodne strategije.	8
Slika 5: Prikaz sistema začasnega dela študentov in dijakov.	10
Slika 6: Delež študentskega dela med delovno aktivno populacijo v Sloveniji v obdobju 2000-2008.....	12

UVOD

Gospodarstvo po celem svetu je močno prizadela gospodarska kriza, ki je v letu 2009 prizadela tudi slovenski trg dela. Po podatkih Statističnega Urada Republike Slovenije (SURS – Mladi v Sloveniji, 2009) brezposelnost mladih v EU kot posledica gospodarske krize strmo narašča. Problem brezposelnih pa ni problem le posameznih držav, temveč celotne Evrope. Na SURS-u navajajo, da v zadnjih letih na zaposlovanje mladih v Sloveniji odločilno vplivajo podaljšanje izobraževanja in tog trg delovne sile.

Trenutna gospodarska kriza pa otežuje iskalcem zaposlitve pridobitev nove zaposlitve. To pa je eden izmed razlogov, da si študentje podaljšujejo status študenta in se vpisujejo na fakultete samo zato, da lahko delajo preko študentskih servisov in si s tem omogočijo boljše finančno stanje. Tako si študentje s svojim delom pridobivajo izkušnje, s pomočjo katerih jim bo mogoče kasneje omogočeno lažje iskanje redne zaposlitve.

Tu gre torej za vprašanje kaj je bolje, opravljanje začasnih in drugih fleksibilnih oblik zaposlitev ali iskanje redne zaposlitve. To je vprašanje, na katerega bomo na podlagi literature poskusili odgovoriti na koncu našega diplomskega dela.

Mladinski trg delovne sile sodi v tisti segment trga, ki je najbolj izpostavljen različnim nihanjem in kjer so zahteve po prožnosti in prilagodljivosti največje. Delno reguliranje prehoda mladih v sfero dela je sicer prisotno (pripravnništvo, vajeništvo, stiki s potencialnimi delodajalci itd.), vendar pa so mladi kljub tej regulaciji pogosto najmanj zaščiten del delovne sile (Trbanc, 2005, str. 163).

Ali je študentsko delo res pozitivno za študente ali ne, se boste odločili sami, na podlagi zapisanega v tej nalogi. Ponavadi študente za delo preko študentskih servisov motivira dober zaslužek, Adair (v Merkač Skok, 2005, str. 195) trdi, da človeška motivacija izvira iz posameznikovih globljih potreb in vrednot, /.../.

Mladi so se po besedah Ignjatovića (2006, str. 68) zaradi pomanjkanja izkušenj in pomanjkanja delovnih mest za nedoločen čas pogosto prisiljeni sprijazniti z negotovimi in slabo plačanimi zaposlitvami, ki pa jim ne omogočajo neodvisnega življenja, ekonomske neodvisnosti ter socialne varnosti. Tako so mladi izobraženci pogosto v nezavidljivi ekonomski situaciji, kar pa vpliva tudi na njihovo vedenje ter na njihovo povečano socialno ranljivost.

Cilj diplomskega dela je na podlagi teoretičnih znanj predstaviti prednosti in slabosti študentskega dela, trende, ki vplivajo na položaj mladih na trgu dela ter predstaviti primernost t.i. Zakona o malem delu. Prikazali bomo položaj mladih na trgu delovne sile v času gospodarske krize, predstavili osnovne pojme o gospodarski krizi, študentskemu delu, motivaciji in trendih, s katerimi se mladi spopadajo v času gospodarske krize. Prav tako bomo prikazali razlike med študentskim delom ter redno zaposlitvijo.

Namen diplomskega dela je na podlagi prebrane literature svetovati, kako povečati motivacijo mladih za čim hitrejši vstop na trg dela.

1 MOTIVACIJA

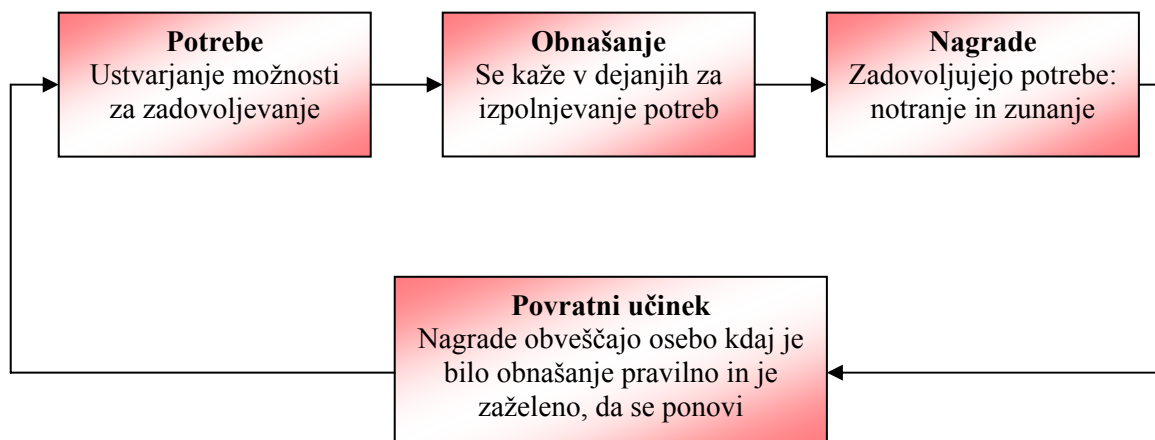
Beseda motivacija je izpeljana iz latinske besede »movere«, ki pomeni premikati. Bolj smiselna razlaga motivacije slednjo pojasnjuje kot nekaj, kar človeka polni z energijo ter usmerja in oblikuje njegovo obnašanje. Takšna razlaga vsebuje tri različne poglede na pomen motivacije; najprej je motivacija sila, ki na različne načine usmerja obnašanje ljudi. Drugič, je motivacija delovanje, usmerjeno k doseganju nekega cilja. In tretjič, motivacija ostane najbolj jasna znotraj specifičnega delovnega okolja, kar pomeni, da so za razumevanje posameznikove motivacije ključnega pomena dejavniki, ki delujejo med posameznikom in okoljem. Povratne informacije iz okolja okrepijo intenzivnost in smer posameznikovega delovanja. Motivacija je tesno povezana s človeškimi aktivnostmi in delom. Lahko bi dejali, da potrebuje vsaka človeška aktivnost nek vzrok, neko potrebo, ki jo človek s svojo aktivnostjo tako ali drugače zadovolji. Cilji kot neposreden povod delovne aktivnosti morajo biti povezani s človeškimi potrebami (Možina, et al., 1994, str. 350).

To, zaradi česar ljudje ob določenih sposobnostih in znanju delajo, imenujemo motivacija. Brez motivacije človek ne more storiti nobene aktivnosti, ne more zadovoljiti svojih potreb. Zelo pomembna je motivacija za delo. Človeku pomaga, da uresniči svoje cilje in cilje organizacije, v kateri je zaposlen. Motivacijo uporabljajo menedžerji kot orodje za krmiljenje človekove aktivnosti v zaželeno smer. Vse to pa je proces, ki mu rečemo motiviranje (Lipičnik, 1996).

Motivacija je izredno pomembna, saj brez nje človek ne more zadovoljiti svojih potreb in je razlog zaradi katerega ljudje delajo. S pomočjo motivacije človek uresniči tako svoje cilje, kakor cilje podjetja v katerem je zaposlen.

Potreba in cilj vsake aktivnosti sta po besedah Uhana (1989, str. 194) torej v interakcijskem odnosu, kateri opredeljuje mehanizem motivacije: potreba – delovanje – cilj. Motivacijo tako po besedah avtorja lahko opredelimo kot skupek dejavnikov, zaradi katerih se ljudje vedejo oziroma delujejo v določeni smeri.

Slika 1: Model motivacije.



Vir: R. L. Daft, Management, 2001, str.163.

1.1 Motivacija za delo

»Različni avtorji opredeljujejo pomen motivacije (za delo) različno, kar se med drugim kaže tudi v precejšnjem številu motivacijskih teorij. Zato ni nenavadno, da se tudi pojma *motiv* in *motivacija* opredeljujeta na več načinov, z večjim številom definicij. Motiv je razlog in hotenje, da človek deluje. Uspešnost delovanja vsakega človeka je odvisna tudi od njegovega znanja, to je od usposobljenosti, psihofizičnih in spoznavnih sposobnosti in vedenja, kar uporabi pri uresničevanju svojih ciljev. Obstajajo: primarni (biološki in socialni) in sekundarni (interesi, stališča, navade) motivi; podedovani in pridobljeni motivi; univerzalni, regionalni in individualni motivi« (Uhan – Misli o motivaciji, 2010).

»/.../ Zato postaja dilema, ali dela človek zato, da živi, ali živi zato, da dela, vse bolj pomembno filozofsko in retorično vprašanje. Odgovor je v veliki meri odvisen od značaja in vedenja vsakega posameznika ter od njegovih vrednot in vlog, ki jih igra v življenju. Praksa pa tudi teorija dajeta vendar določeno prednost pritrdilnemu odgovoru na prvi del vprašanja. Zlasti v podpoprečno razvitih družbah oziroma okoljih - od mikrookolij posameznika do makrookolij družb - človek vendarle dela predvsem zaradi svojega preživetja« (Uhan – Misli o motivaciji, 2010).

Uhan (v Uhan – Misli o motivaciji, 2010) pravi, da je potrebno razlikovati med motiviranjem odnosa in motiviranjem s spodbudami. Motiviran odnos se po njegovem mnenju izraža v načinu, kako ljudje mislijo in čutijo, pri motiviranju s spodbudo pa posameznik ali tim požanje nagrado za svoje delo. Razlikovati moramo med tema vrstama motiviranja in se zavedati, da sta najbolj učinkoviti, ko delujeta obe.

Po mnenju Dennyja (1993, str. 128) so tri največje spodbude zadovoljstvo, priznanje in denar.

V zadnjem času se je v povezavi z motiviranostjo pojavil nov pojem - psihološka pogodba. Gre za nov motivacijski dejavnik. Psihološka pogodba vpliva na vedenje in pričakovanja zaposlenih. Zaposleni razvijejo določen sklop predstav in predvidevanj o tem, kako dobro ali slabo gre podjetju in kakšne koristi jim zaradi tega pripadajo. Takšen organiziran sklop prepričanj, torej psihološka pogodba, močno vpliva na to, kaj bo zaposleni dajal organizaciji in kaj bo pričakoval v zameno za svoj vložek. Tudi če gre za isto zaposlitev, ima vsakdo svojo različico psihološke pogodbe, saj je le-ta odvisna od zaznavanja zaposlenih, na to pa vplivajo vrednote, potrebe, interesi, celo razpoložljive alternativne zaposlitve (Bajuk, 1998, str. 45).

Psihološka pogodba ni nikjer zapisana in tudi ni zakonsko določena. Sestavljena je iz materialnih (plača, ugodnosti) in nematerialnih dejavnikov (varnost zaposlitve, pomoč in skrb za zaposlenega s strani organizacije). Če se psihološka pogodba prekrši, pade motiviranost, nastane nezadovoljstvo, zmanjša se pripadnost podjetju, poveča se odsotnost z dela in fluktuacija. Popolnoma normalno je, da so pričakovanja zaposlenih višja, kot jih zmore delodajalec uresničiti. Pomembno pa je, da se razlike v pričakovanjih med zaposlenimi in delodajalci čim bolj zmanjšajo. Če so te razlike velike, je to zelo neugodno za podjetje. Tipično za slovenska podjetja je, da so razlike v pričakovanjih med zaposlenimi in delodajalci velike. Podjetje se mora truditi čim bolj prizemljiti pričakovanja zaposlenih oziroma jih znižati, v nasprotnem primeru bodo konflikti še večji. To lahko dosežemo z obsežnim komuniciranjem in usposabljanjem zaposlenih. Zaposleni morajo biti seznanjeni s stanjem in

položajem podjetja. Na ta način si bodo lahko ustvarili realno sliko o podjetju in lažje spremenili svojo miselnost (Zupan, 2001, str. 60-62).

Uhan (2000) pravi, da človek dela zato, ker želi zadovoljiti svoje potrebe in potrebe najbližjih. Zaradi njihovega razvoja in vpliva v okolju srečujemo v literaturi različne motivacijske teorije, ki se ukvarjajo z vprašanjem, kaj ljudi motivira pri njihovem delu in kateri dejavniki vplivajo nanj. Različni avtorji tako v svojih teorijah dajejo poudarek različnim dejavnikom in elementom mehanizma motiviranja na način, da se njihove motivacijske teorije med seboj razlikujejo in dopolnjujejo.

Motivacijske teorije si po besedah Černetiča (2002) trudijo razložiti vzroke za vedenje ljudi in procese, ki povzročajo to vedenje.

1.2 Dejavniki, ki vplivajo na motivacijo

Slika 2: Dejavniki, ki vplivajo na motivacijo.



Vir: B. Lipičnik, Ravnanje z ljudmi pri delu, 1998.

Lipičnik (1998) tako navaja tri dejavnike, ki učinkujejo na motivacijo:

- individualne razlike (vsak človek je edinstven, vse individualne značilnosti, vrednote, stališča in interese, človek prinese s seboj na delo. Nekatere ljudi motivira denar, druge varnost, tretje izzivi),
- lastnosti dela (so dimenzije dela, ki ga določajo, omejujejo in izzivajo, te lastnosti pa vključujejo tudi zahteve po različnih zmožnostih, določajo kateri delavec lahko naloge opravi od začetka do konca),
- organizacijska praksa (sestavljajo jo pravila, splošna politika, managerska praksa in sistem nagrajevanja v organizaciji. Tako politika definira ugodnosti, kot je plačilo počitnic, skrb za otroke, nagrade definiramo kot bonitete in provizije. Nagrade lahko motivirajo zaposlene, če temeljijo na uspešnosti).

Denarna nagrada ima pozitiven motivacijski učinek v kolikor vodja posameznika ali lastnik podjetja seznani zaposlenega o njegovih dosežkih, izvede z njim osebni razgovor – intervju o delu, dosežkih, nalogah, težavah in perspektivah. Tako spremljanje in nagrajevanje delavčevih dosežkov kratkoročno in letno uskladi ter zaokroži v smiselno celoto (Merkač Skok, 2005, str. 212).

Motivatorji se spreminjajo glede na demografske značilnosti zaposlenih (Kotler, 2006, str. 699):

- finančne nagrade najbolj cenijo starejši kadri, z daljšo delovno dobo ter tisti, ki imajo velike družine,
- nagrade, kot so priznanje, všečnost in spoštovanje ter občutek dosežka, bolj cenijo mlajši ljudje, ki niso zaposleni ali imajo manjše družine in formalno izobrazbo.

Nematerialne nagrade sicer dobro vplivajo na spodbujanje in zadovoljstvo zaposlenih pri delu a dolgoročno mnogo pohval brez učinka pri plači (denarju), ne bo naletelo na dober odziv. Zato je pametno, da se vse nagrade na način, ki ga določi vsaka organizacija zase, sestavi v zaokroženo celoto s plačnim sistemom in drugimi vrstami nagrajevanja (Zupan, 2001, str. 212).

1.3 Uničevanje motivacije

Že doseženo motivacijo zaposlenih lahko hitro uničimo z nespretnim ravnanjem. Za to ne potrebujemo posebnega znanja, dovolj je že, da upoštevamo naslednja poročila (Lipičnik, 1998, str. 178-179):

- vsaka nova ideja podrejenih delavcev je sumljiva,
- sproščeno kritiziraj,
- pokaži kaj znaš in koliko veljaš,
- vsako opozarjanje na probleme je znak neuspešnosti,
- obvladaj in kontroliraj situacijo,
- poskrbi, da informacije ne bodo prosto krožile,
- delegiraj podrejenim delavcem, naj čim hitreje izvajajo tvoje odločitve,
- zavedaj se, da kot manager veš že vse, kar je pomembno za tvoje delo.

Keenan (1996, str. 6) pa navaja pokazatelje, ki namigujejo na nezadovoljstvo zaposlenih:

- zaposleni ne sodelujejo, kadar je pri delu potreben dodaten napor,
- prihajajo pozno na delo in odhajajo zgodaj,
- si podaljšujejo odmore za malico in kosilo,
- zamujajo dogovorjene roke,
- se ves čas pritožujejo,
- se ne ravna po pravilih, itd.

2 GOSPODARSKA KRIZA IN TRG DELA

Rantova (2009) je zapisala, da kriza po Webstrovem slovarju pomeni stanje zmožnosti presojanja, ki se pojavi, ker smo na prelomni točki, točki večje spremembe. Tako gospodarska kriza vključuje večje spremembe na globalni ravni narodnih gospodarstev, panog, podjetij in posameznikov v njem. Vsakršna kriza je posledica notranje dinamike sistema in je prav tako znak večjega neravnotežja. Čas krize zato pomeni stanje visoke kaotičnosti in negotovosti, za ljudi pa ta negotovost pomeni strah, da se bodo razmere zanje poslabšale.

Gospodarska kriza za nekatere avtorje pomeni valutno krizo, za druge bančno, tretji jo jemljejo kot dolžniško krizo, medtem ko četrta skupina avtorjev govori o gospodarski krizi, kadar gre za kombinacijo omenjenih podskupin (Mrak, 2002, str. 573).

Mrak (2002, str. 574) finančne krize deli na tri osnovne tipe:

- valutna ali devizna kriza (zaradi špekulativnega napada na valuto povzroči njeno znatno devalvacijo/depreciacijo ali pa državo prisili, da brani stabilnost deviznega tečaja s financiranjem iz deviznih rezerv in/ali s povišanjem obrestne mere),
- bančna kriza (nastane, ko dejanski ali potencialni navali na banke in/ali njihova nesposobnost rednega obnavljanja finančnih virov povzroči nezmožnost teh subjektov za poravnavanje svojih obveznosti ali pa intervencijo države v obliki finančne pomoči bankam, s katero se želi preprečiti njihova nelikvidnost in nesolventnost. Bančna kriza zajame večje število bank, razvije pa se lahko v krizo celotnega bančnega sektorja, v katero je poleg bank vključen zlasti trg vrednostnih papirjev),
- dolžniška ali fiskalna kriza (pri tej krizi država ni več sposobna obnavljati starih kreditov in/ali zagotavljati svežih sredstev, zaradi česar je prisiljena ali v razglasitev moratorija na odplačevanje kreditov tujini ali pa v koordinirano reševanje problema s tujimi upniki v obliki prestrukturiranja dolžniških obveznosti).

Malačič (1995, str. 7-8) pravi, da so kupci na trgu delodajalci, prodajalci pa delavci oz. delojemalci. Tako so se v gospodarstvu razvile različne institucije, ki omogočajo lažje povezovanje med kupci in prodajalci storitev dela. Te so lahko formalne (službe in agencije za zaposlovanje), ali neformalne (časopisni oglasi, internetni oglasi, neformalni kraji, kjer se srečujejo delodajalci in delojemalci). Po vzpostavljenem stiku in sporazumu med delodajalcem in delojemalcem se začne izvajati pogodba o zaposlitvi in delu, to je o trajanju dela, delovnih razmerah, plači ipd. Končni rezultat delovanja trga pa je razvrstitev delavcev na različna dela za različno plačilo.

Organizacije pri iskanju primerne sodelavca na nivoju podjetja vstopajo na trg dela, ki sestoji iz treh strukturnih elementov (Svetlik, 1985, str. 15):

- povpraševanje po delu – ki je sestavljen iz prostih (nezasedenih) delovnih mest ali aktualnega povpraševanja in zasedenih delovnih mest ali realiziranega povpraševanja;
- ponudba dela – katero sestavljajo tri vrste zalog: zaposleni delavci (realizirana ponudba), iskalci zaposlitve in brezposelni delavci (aktualna ponudba) ter osebe, ki niso zaposlene niti ne iščejo dela, vendar so sposobne in pod določenimi pogoji tudi pripravljene za zaposlitev (potencialna ponudba),
- srečevanje med njima - rezultat je cena delovne sile.

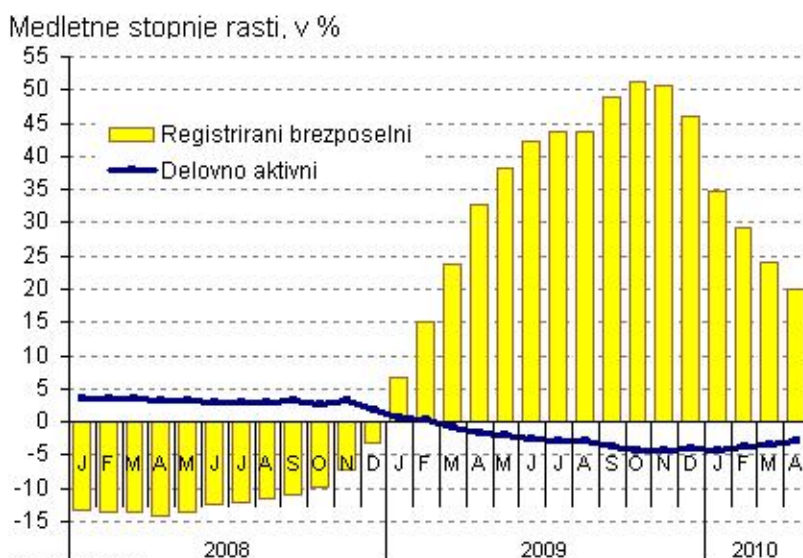
Vzrokov, zaradi katerih posamezniki vstopajo na trg delovne sile je več, opisujejo pa jih štirje glavni tokovi na trgu delovne sile (Svetlik, 1985, str. 64):

- prva zaposlitev,
- opustitev dela,
- odpustitev z dela in
- ponovna zaposlitev.

2.1 Gospodarska kriza v Sloveniji

Tudi naša država se ni mogla izogniti gospodarski krizi. Ko je leta 2008 na svetovnih finančnih trgih prišlo do krize, je Evropska Unija takoj sprejela evropski načrt za oživitev gospodarstva in o odzivih na finančno krizo. Kot najpomembnejši cilj si je zadala obnovitev zaupanja na finančnih trgih in omejitev posledic finančne krize v gospodarstvu. Oblikovala je niz ukrepov v podporo aktivnostim držav članic. Sedaj smo že tako daleč, da naša vlada skuša sprejeti zakon, s katerim bi omejili študentsko delo. Brez ozira na tiste, ki s tem preživljajo sebe in družino, dviguje davke in cene trošarin, kar stvari samo še poslabša in ne izboljšuje. Stopnja registrirane brezposelnosti v Sloveniji se je v januarju 2010 zvišala za 0,3 odstotne točke in je dosegla 10,6 % (10,0 % za moške in 11,4 % za ženske). Število registriranih brezposelnih oseb se je zvišalo za več kot 2.900; tri četrtine je bilo moških. Med vsemi registriranimi brezposelnimi osebami januarja 2010 je bilo 52,6 % moških in 47,3 % žensk (Statistični urad – začasni podatki, 2010).

Slika 3: Delovno aktivni in brezposelni.



Vir: Gospodarska zbornica Slovenije – Gospodarska kriza, 2010.

Tako je bilo po podatkih Zavoda RS za zaposlovanje (ZRSZ – Aktualno o trgu dela, 2010) ob koncu junija 2010 na Zavodu RS za zaposlovanje (v nadaljevanju ZRSZ) prijavljenih 98.187 brezposelnih oseb, kar je 0,2 % manj kot maja 2010 in 13,5 % več kot v enakem lanskem mesecu. Po podatkih ZRSZ-ja se Slovenija med evropskimi državami uvršča med države z nizko stopnjo brezposelnosti, vključno z brezposelnostjo mladih. Mladi težko dobijo

zaposlitev za nedoločen čas, kar velja tudi za mlade diplomante. Gospodarska kriza je še dodatno poslabšala položaj mladih in njihove možnosti za vstop na trg dela v Sloveniji ali v drugih državah s prostim pretokom delavcev.

2.2 Strategija slovenske vlade za izhod iz gospodarske in finančne krize

Gospodarska in finančna kriza se umirja in gospodarstva po svetu že kažejo prve znake okrevanja. Tudi slovenska vlada se je lotila procesa prilagajanja gospodarstva po krizi in v dokumentu Slovenska izhodna strategija 2010 – 2013 pripravila nabor ukrepov, s katerimi bo v čim krajšem času spodbudila gospodarsko aktivnost in odpravila presežen proračunski primanjkljaj (Vlada RS – Izhod iz krize, 2010).

Slika 4: Koncept izhodne strategije.



Vir: Vlada RS – Izhod iz krize, 2010.

»Izhodna strategija je zasnovana kot kombinacija ukrepov ekonomske politike in strukturnih sprememb, ki ob zagotavljanju fiksne vzdržnosti izboljšujejo socialni položaj najšibkejših in krepijo konkurenčnost gospodarstva in ustvarjanje novih delovnih mest« (Vlada RS – Izhod iz krize, 2010).

Sprejeti ukrepi, ki so namenjeni prebivalstvu, so (Vlada RS – Ukrepi, namenjeni prebivalstvu, 2009):

- krepitev programov aktivne politike zaposlovanja (prenovljen katalog ukrepov aktivne politike zaposlovanja, ki bo v pomoč tistim brezposelnim, ki bodo v krizi iskali nove priložnosti, ob morebitni izgubi službe je poznavanje pravic, ki pripadajo zaposlenim po zakonu o delovnih razmerjih, lahko ključnega pomena),
- zagotavlja socialne varnosti v okviru že obstoječega sistema socialne varnosti (zagotovljena bodo zadostna sredstva za uveljavljanje pravic v okviru sistema socialne

varnosti oz. transferjev kot so nadomestila za čas brezposelnosti, denarna socialna pomoč, varstveni dodatek, družinska pokojnina,...),

- sofinanciranje usposabljanja in izobraževanje zaposlenih in brezposelnih ter mladih (absolventov), ki šele vstopajo na trg dela (ukrep je namenjen usposabljanju v podjetjih, ki so uvedla krajši delovni čas in bodo imela prednost pri pridobivanju sredstev, mladim - absolventom pa se bo omogočilo usposabljanje na delovnem mestu za področje, na katerem študirajo),
- prezaposlovanje delavcev na perspektivna delovna mesta ter samozaposlovanje (zagotovljena sredstva za pridobitev novih znanj in kompetenc ter da s tem postanejo fleksibilnejši na trgu dela),
- podpora razvojnim projektom, kot je npr. socialno podjetništvo (namen je z javnim razpisom zagotoviti podporo pilotskih projektov socialnega podjetništva ter hkrati zagotoviti razvoj sistemske podpore socialnemu podjetništvu v Sloveniji, s čimer se bodo povečevale možnosti zaposlovanja težje zaposljivih skupin brezposelnih, preprečevala se bo socialna izključenost, prispevalo pa se bo tudi k razvoju novih storitev),
- delno povračilo nadomestila plače med začasnim čakanjem na delo (ohranitev čim večjega števila delovnih mest),
- jamstvena shema za fizične osebe (omogočanje najema kredita prebivalstvu, ki je bilo v gospodarski in finančni krizi najbolj prizadeto).

3 ŠTUDENTSKO DELO

3.1 Zgodovina študentskih servisov

Študentsko delo se je začelo se je s preprostim organiziranjem študentov, katerih namen je bil zagotoviti si sredstva za študij in ostale obštudijske dejavnosti. Korenine študentskega dela segajo v leto 1959, ko so se pojavile prve oblike študentskega dela, kot eno izmed področij dela socialno - ekonomske komisije pri Zvezi študentov Jugoslavije - Univerzitetni odbor Ljubljana. Tako so se študentje dogovorili, da bodo za lastno financiranje interesnih dejavnosti (šport, kultura) razvažali mleko po domovih in si tako prislužili denar. V letu 1964 je Univerzitetni odbor Zveze študentov Jugoslavije sprejel akt o ustanovitvi posebne storitvene enote Študentski servis, katera je bila leta 1971 vpisana v register podjetij, ki so ga vodili pri Okrožnem gospodarskem sodišču v Ljubljani (vpisan je bil "ŠTUDENTSKI SERVIS, Ljubljana, Borštnikov trg 2").

Študentski servis so leta 1977 reorganizirali v samostojno Delovno skupnost znotraj Univerze, leta 1979 pa so celotno dejavnost Študentskega servisa prenesli v takratni Študentski center, znotraj katerega so delovali tudi Študentski domovi. Sredi leta 1985 je prišlo do reorganizacije, katere rezultat je bil vključenost Študentskega servisa v družbenopolitično organizacijo, to je Univerzitetno konferenco ZSMS. Leta 1990 je bila ustanovljena Študentska organizacija Univerze v Ljubljani, ki je uradno prevzela skoraj vse, kar je bilo organizirano kot dejavnost v UK ZSMS, vključno s Študentskim servisom. Obdobje privatizacije (leta 1992) je imelo močan vpliv na področje začasnega in občasnega dela. Zgoraj opisana zgodovina velja za razvoj študentskega dela v Ljubljani, medtem ko so

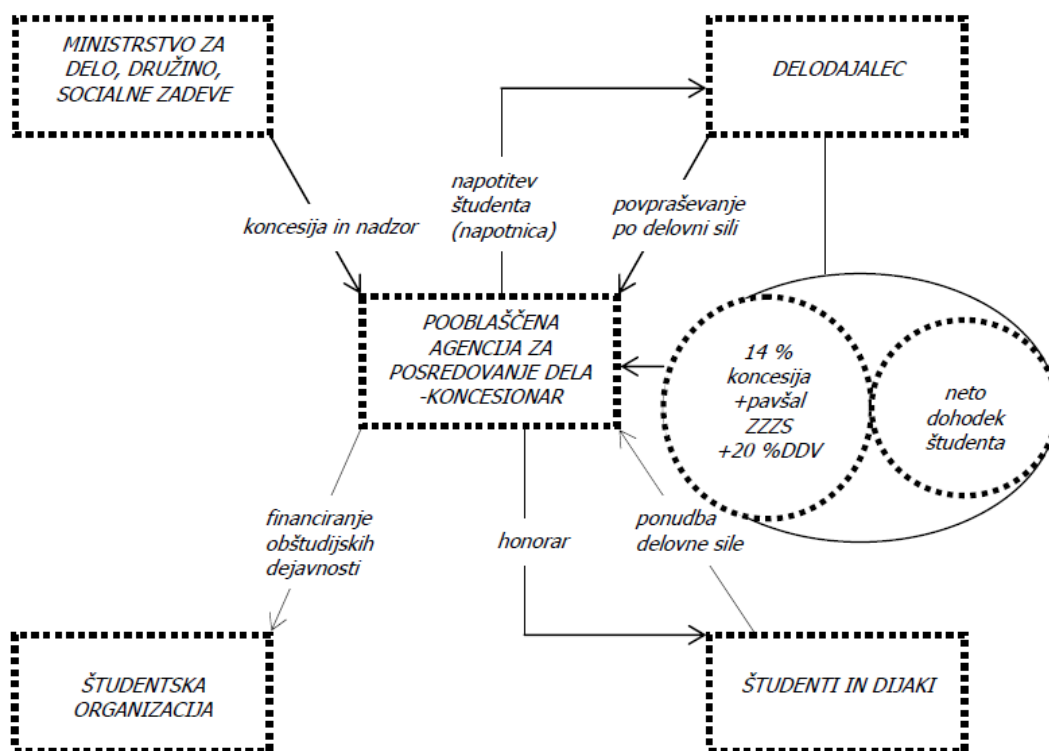
izven Ljubljane in v Mariboru potekali drugačni procesi. Na delo študentskih servisov pa je vplival tudi Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje (Uradni list RS, št. 48/99).

3.2 Delovanje študentskega servisa

Študentski servis ima velike količine informacij o članih (iskalcih) dela, o podjetjih (delodajalcih) in o prostih delih. Izdaja napotnice svojim članom (vse agencije skupaj jih letno izdajo preko milijon), rokuje z računi podjetij, nakazuje zasluške (tisoče mikro nakazil dnevno), nakazuje koncesijske dajatve, vodi izterjave (telefonsko, pisno, sodno) in arbitraže v morebitnih sporih med člani in podjetji. Agencija za svojo storitev dobi 4,5 % od 12 % osnovne koncesijske dajatve, nato mora od tega prihodka servis plačati Zavarovanje za primer smrti in invalidnosti, ki trenutno znaša 8,12 €/leto ter zagotavljati izterjavo in zalaganje prejemkov, izvajati plačilni promet, kadrovsko selekcijo, financirati rizični sklad za izplačila, financirati celotno svoje poslovanje (Študentski servis, 2010).

Študentsko delo ureja Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS št. 107/06) v nadaljevanju ZZZPB – UPB1 in Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje (Uradni list RS št. 139/06).

Slika 5: Prikaz sistema začasnega dela študentov in dijakov.



Vir: K. Blatnik, Študentsko delo v interesu države, delodajalcev in študentov, 2007, str. 21.

Študentski servis je dolžan je dolžan 25 % obračunanih prihodkov nameniti v javni sklad za štipendije. 37,5 % obračunanih prihodkov iz koncesijske dajatve mora agencija mesečno

odvajati za delovanje ŠOS (študentske organizacije Slovenije), samostojnega visokošolskega zavoda, lokalne skupnosti oziroma interesnih oblik povezovanja dijakov in študentov, pri čemer se ta sredstva lahko porabijo za izvajanje programov interesnih in obšudijskih dejavnosti v (6. člen ZZZPB):

- kulturi,
- izobraževanju,
- športu,
- tehnični kulturi,
- mednarodnem sodelovanju,
- izpopolnjevanju študentov v tujini, raziskovalni dejavnosti in
- socialno-ekonomskem položaju študentov.

Preko študentskega servisa lahko delajo osebe (Študentski servis, 2010):

- s statusom dijaka v Republiki Sloveniji, ki so že dopolnile 15 let,
- s statusom študenta v Republiki Sloveniji,
- s statusom udeležencev izobraževanja odraslih, ki so mlajše od 26 let in se izobražujejo po javno veljavnih programih osnovnega, poklicnega, srednjega in višjega strokovnega izobraževanja.

Začasna in občasna dela preko študentskega servisa lahko opravljajo tudi (Študentski servis, 2010):

- dijaki in študenti, državljani Republike Slovenije, ki imajo status dijaka ali študenta v tujini (kar se dokazuje s potrdilom o vpisu, izdanem po predpisih v državi tuje šole),
- 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,
- študentje tujih univerz, ki v okviru mednarodnih izmenjalnih programov opravljajo študijske obveznosti v Republiki Sloveniji.

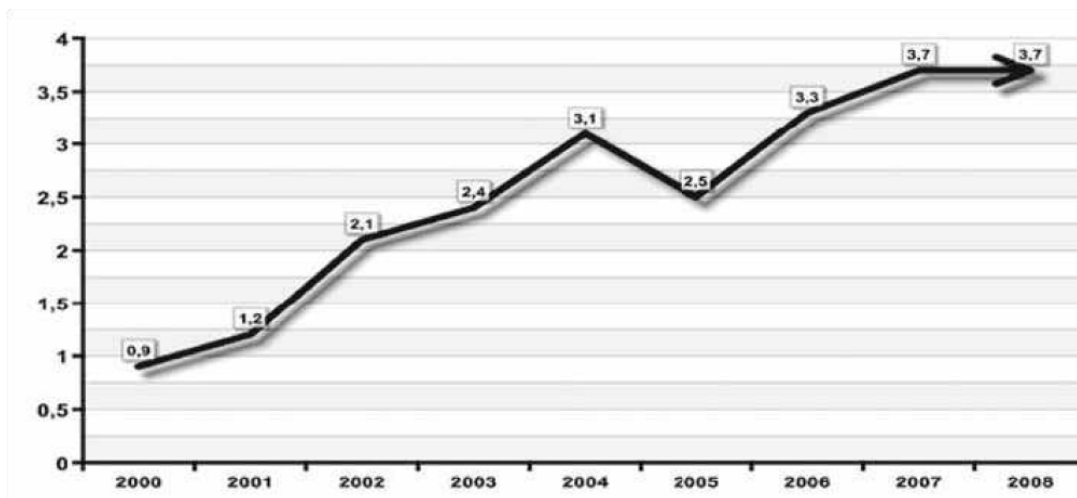
Študent lahko uveljavlja splošno olajšavo (za leto 2010 znaša 3.051,35€), če zanj nihče ne uveljavlja posebne olajšave za vzdrževanega družinskega člana. Povišana splošna olajšava v letu 2010 pa znaša 2.094,99 € v primeru, da študent ne preseže skupnih obdavčljivih dohodkov do višine 8.694,22€ in 1.047,50 € v primeru, skupnih obdavčljivih dohodkov med 8.694,22 in 10.055,96 €. Povišano splošno olajšavo lahko tako študenti ali dijaki uveljavljajo, če drug rezident (starši) za študenta oz. dijaka ne uveljavlja splošne olajšave za vzdrževanega družinskega člana ali pa če je znesek obdavčljivih prihodkov za leto 2010 nižji od 8.694,22 € oz. 10.055,96 €. Prav tako pa lahko študenti uveljavljajo posebno osebno olajšavo, ki za leto 2010 znaša 3.100,17 €, če ima rezident status študenta ali dijaka, starost do 26 let (prizna se tudi študentu, ki je starejši od 26 let, če se vpiše na študij najpozneje v letu, ko je dopolnil starost 26 let, in sicer za dodiplomski študij za dobo največ šest let od dneva vpisa in za podiplomski študij za največ štiri leta od dneva vpisa). Posebna osebna olajšava se prizna tudi v primeru enovitega magistrskega študija študentu, ki je starejši od 26 let, če se vpiše na študij najpozneje v letu, ko je dopolnil starost 26 let, in sicer za dobo največ 6 let (Študentki servis - olajšave, 2010).

3.3 Študentsko delo v Sloveniji

Študentsko delo je zelo pomembno za nas mlade, predvsem v času gospodarske krize, ko je novo zaposlovanje zaustavljeno. S pomočjo študentskega servisa si mladi zagotavljajo finančno varnost in pridobivajo delovne izkušnje, ki mogoče lahko olajšajo iskanje zaposlitve po končanem študiju. To dvoje pa je lahko oz. je motivacija za študente, da se med študijem odločijo za delo preko študentskih servisov.

Ignjatovič in Trbanc (2009, str. 44) navajata, da študentsko delo postaja vse pomembnejši segment slovenskega trga delovne sile, saj se je od leta 2000 število zaposlenih oseb med vsemi delovno aktivnimi povečal kar štirikrat (3,7 % v drugem četrtletju 2008 (SURS, ADS 1993-2009)). Študentsko delo opravljajo mladi stari od 14 - 26 let, leta 2008 se je delež tistih, ki študentsko delo opravljajo, povečal na 32 % (SURS, ADS 1993-2009). Po podatkih Evroštudenta 2007 (mednarodna raziskava) je delež študentov, ki med študijem opravljajo plačano delo, 65 %.

Slika 6: Delež študentskega dela med delovno aktivno populacijo v Sloveniji v obdobju 2000-2008.



Vir: M. Ignjatovič & M. Trbanc, Med otroštvom in odraslostjo, 2009, str. 44.

Skupina od 25. do 29. leta starosti podaljšuje študentski status predvsem zato, da bi si povečali možnost zaposlovanja v posebno strukturiranem segmentu slovenskega trga delovne sile. Povprečno trajanje študentskega dela pri skupini od 15 do 24 leta starosti je od leta 2005-2008 9 mesecev, pri starejši skupini od 25-29 let pa še daljše, in sicer 10 mesecev. Na ta način se študentsko delo spremeni iz pomoči študentom v obliko fleksibilnega zaposlovanja in obremenjuje trg delovne sile. Vsa ta dejstva pa veljajo kljub temu, da je študentsko delo ugodno tako za državo (manjši stroški financiranja študija in dohodek od koncesij študentskih servisov), delodajalce (manjši stroški dela), kot za študente (financiranje študija, večja finančna samostojnost in izboljšanje življenjskega standarda) (Ignjatovič & Trbanc, 2009, str. 45).

Med gospodarsko krizo se je število zaposlitev tako preko študentskega servisa kot tudi preko pogodb občutno zmanjšalo. Ekonomska kriza je zaostрила razmere na trgu dela, posledice pa so

zmanjševanje stroškov v podjetjih, manjša količina naročil, kar pa pripelje tudi do zmanjšanja števila zaposlitev (Ignjatovič & Trbanc, 2009, str. 54).

3.4 Prednosti in slabosti študentskega dela in redne zaposlitve

Na podlagi teoretičnih znanj pridobljenih skozi celotno nalogo lahko rečemo, da so prednosti študentskega dela za študente naslednje:

- pridobivanje delovnih izkušenj,
- preizkušanje teoretičnih znanj v praksi,
- izboljšanje življenjskega standarda študenta,
- večja finančna samostojnost,
- razbremenitev staršev,
- poklicna socializacija študenta,
- spoznavanje z organizacijo v kateri dela,
- spoznavanje načina dela v organizaciji,
- možnost kasnejše zaposlitve v podjetju, kjer se opravlja študentsko delo,
- možnost hitre menjave dela,
- lahko si vzame prost dan kadar hoče.

Slabosti študentskega dela za študente:

- zanemarjanje študentskih obveznosti zaradi dela,
- psihična in fizična utrujenost študenta,
- daljši čas študija,
- ni možno planiranje dohodkov,
- ni povračila stroškov malice in prevoza na delo, bolniške odsotnosti, plačanega letnega dopusta,
- ni priznane delovne dobe,
- delodajalec lahko študenta odpusti kadar koli, brez razloga.

Prednosti študentskega dela za podjetja:

- fleksibilnost delovne sile,
- cenovno ugodna delovna sila (ni potrebno povračilo malice, prevoza, regresa, bolniške odsotnosti, ipd),
- lažje iskanje novega kadra,
- so bolj fleksibilni,
- imajo sveže znanje,
- delodajalec lahko študenta odpusti kadar hoče.

Slabosti študentskega dela za podjetja:

- študent lahko brez večjih obveznosti zapusti podjetje,
- možnost zlorabe zaupnih podatkov,
- znanje pridobljeno v času študentskega dela lahko študent izkoristi pri konkurenčnem podjetju,
- nimajo takšne odgovornosti kot redno zaposleni,
- ker so plačani po uri, lahko naredijo manj kot redno zaposleni.

Lahko bi rekli, da večina lastnosti študentskega dela, ki so za delodajalca prednost, za študente pomenijo slabost in obratno.

Prednosti študentskega dela pa so tudi v tem, da se denar iz koncesijskih dajatev namenja izgradnji študentskih domov, financiranju različnih obštudijskih dejavnosti. Brez tega bi se povečala potreba po zagotavljanju sredstev za te dejavnosti s strani države. Kot slabost študentskega dela pa se štejejo vse zlorabe študentskih napotnic. V praksi velja nepisano pravilo, da študent priskrbi napotnico tistemu, ki do nje ni več upravičen, v zameno pa mu mora slednji plačati 10 % od neto zaslužka. Prav tako pa se med slabosti študentskega dela štejejo fiktivni vpisi na fakultete samo zato, da študent dobi potrdilo o vpisu, ki mu omogoča delo preko študentskega servisa.

Prednosti redne zaposlitve v primerjavi s študentskim delom za mlade:

- večja finančna neodvisnost kot pri študentsem delu,
- redni dohodki,
- možnost pridobitve kredita (za nakup stanovanja),
- ni bojazni za delo, saj imaš pogodbo o zaposlitvi,
- povračilo stroškov malice in prevoza na delo, bolniške odsotnosti, plačani letni dopust,
- priznana delovna doba,
- zaščita pravic zaposlenega s kolektivno pogodbo,
- delodajalec te ne more odpustiti brez razloga,
- podjetja bolj zaupajo redno zaposlenim kot študentom.

Slabosti redne zaposlitve v primerjavi s študentskim delom za mlade:

- ni možno zamenjati zaposlitve iz danes na jutri,
- potrebno prilagajanje pri dopustu,
- opravljanje bolj odgovornega dela,
- višja obdavčenost dohodkov.

Redna zaposlitev nudi mladim ne le večje finančne neodvisnosti, temveč tudi večjo možnost za ustvarjanje družine, nakup stanovanja, avtomobila. Zaposlenemu v času opravljanja svojega dela teče delovna doba, s čimer si zagotavlja pridobitev pokojnine in s tem tudi finančne neodvisnosti, ko bo odšel v pokoj. Prav tako so pravice zaposlenega veliko bolj zaščitene, kot pravice študentov.

Kot je povedal Malačič v članku »Janez Malačič o študentskem delu: Stvari je potrebno nujno spremeniti« je stvari pri študentskem delu nujno potrebno spremeniti, saj je primarno študentovo delo študij. V tako velikem obsegu kot je bilo študentsko delo do sedaj razširjeno ni imelo primarno pozitivnih posledic, saj je podaljševalo študij. Poleg pranja denarja in izogibanja davkom je cela vrsta takih stvari, ki ne spadajo v racionalno, dobro organizirano družbo. Malačič v nadaljevanju pravi, da so bila sredstva, ki so se zbirala pri študentkih organizacijah, pogosto neracionalno porabljena za čudne namene. V pogledu elementarne pravičnosti je prav, da ne delamo velikih razlik med različnimi skupinami. Študentsko problematiko je potrebno rešiti na tak način, da bodo študentje čim bolj študirali (Petkovič, 2010).

3.5 Študentsko delo v prihodnosti – Zakon o malem delu

Kako vzpostaviti pravičen sistem študentskega dela, se sprašuje več strokovnjakov. Študenti so zadovoljni s sedanjim sistemom, država pa razmišlja, kako bi vzpostavila sistem, ki bo učinkoviteje ščitil pravice vseh, ki lahko opravljajo študentsko delo ter jim hkrati omogočil varnost na trgu dela.

Ocena vpliva študentskega dela na redno zaposlitev je po besedah Veršejve (2003, str. 5) smiselna, a praktično neizvedljiva. Interes za delo preko študentskih servisov narašča, potrebe po delavcih pa se zmanjšujejo, prav zato bi bilo smiselno zbirati podatke o študentskem delu in njegovem obsegu in na podlagi tega bolj natančno opredeliti nadzor nad študentskim delom.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (v nadaljevanju MDDSZ) se je odločilo, da bo študentsko delo opredelilo v posebnem zakonu, imenovanem »Zakon o malem delu«, ki naj bi v veljavo stopil junija 2011. »Namen zakona je, da se vse oblike dela dijakov, študentov in upokojenec vključi v mehanizem podpore socialnim blagajnam ter tako omogočiti vsem, ki ta dela opravljajo, primerljive pravice iz socialnih zavarovanj in s tem tudi ustrezno varnost na trgu dela« (MDDSZ – Zakon o malem delu, 2009). Glavna cilja tega zakona pa naj bi bila po mnenju MDDSZ-ja zagotovitev večjega števila štipendij in štetje začasnega dela v delovne izkušnje in delovno dobo (MDDSZ – Zakon o malem delu, 2009).

»Malo delo je plačano, začasno ali občasno delo oziroma trajnejše časovno omejeno delo študentov in dijakov, upokojenih, brezposelnih ter drugih neaktivnih oseb (v nadaljnjem besedilu: upravičenec). Izraz »upravičenec« se uporablja nevtrarno za žensko in za moško spolno slovnično obliko« (2. člen Predloga zakona o malem delu).

Tako naj bi bilo po podatkih MDDSZ-ja (MDDSZ – Zakon o malem delu, 2009) Malo delo v zakonu opredeljeno kot plačano začasno, občasno delo ali trajnejše časovno omejeno delo študentov, dijakov in upokojenih oseb, v obsegu največ 728 ur (tj. 14 ur/teden) v koledarskem letu, plačilo za opravljanje tega dela pa v koledarskem letu ne sme presegati višine minimalne letne plače v Republiki Sloveniji iz preteklega leta. Oblike dela glede na tedenski delovni čas so omejili po OECD (Organizaciji za gospodarsko sodelovanje in razvoj, angleško Organisation for Economic Co-operation and Development) in sicer tako, da naj bi 0-14 ur na teden veljajo za malo delo, od 15-29 ur na teden bi se upoštevalo kot delo s krajšim delovnim časom in 30-48 ur na teden bi se izenačilo z delom s polnim delovnim časom (nad 48 ur na teden bi veljalo kot nadurno delo).

Tako naj bi malo delo posameznik opravljal prek napotnic do 14 ur tedensko oziroma polni delovni čas 4 mesece v letu. Podjetje, kjer bi posameznik delo opravljal, bi denar nakazalo organizaciji za posredovanje malega dela, slednja pa bi odvedla prispevke in dajatve prejemnikom. Organizacije, ki bodo malo delo posredovale bodo izbrane na podlagi javnega razpisa za obdobje največ 5 let. Osebe, ki bi malo delo opravljale, bi morale biti vključene v pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter v zdravstveno zavarovanje. Vse ure opravljenega malega dela bi se glede na plačilo prispevkov, štele v posameznikovo delovno dobo tako, da bi se preračunale v delovne dni s polnim delovnim časom (MDDSZ – Zakon o malem delu, 2009).

Predlog zakona o malem delu (4. člen) določa tudi minimalni bruto prejemek upravičenca, kateri znaša 3,50 EUR-a in maksimalni 8,00 EUR-a, prav tako je v tem členu predloga zapisano, da lahko pri delodajalcu malo delo opravlja toliko upravičencev, da njihovo število ne preseže 30 odstotkov vseh redno zaposlenih.

MDDSZ bi koncesijske dajatve ohranilo nespremenjene (14 %), spremenilo pa bi samo delitev sredstev, pridobljenih iz dajatev tega dela. Tako želi država z dajatvami iz malega dela povečati sredstva namenjena štipendiranju in ohraniti višino sredstev za izgradnjo domov. Bistveno prednost v primerjavi s sedanjim sistemom pa bo pomenila t.i. »Centralna evidenca o malem delu«, katera bo zagotavljala tekoče podatke o opravljenih urah in prihodku posameznika, obenem pa bo omogočala ustrezno spremljanje in učinkoviti nadzor nad izvajanjem malega dela (MDDSZ – Zakon o malem delu, 2009).

Delodajalec bo moral od plačila za opravljeno malo delo obračunati in plačati prispevke za socialna zavarovanja (15,50 %), in sicer (Računovodja.com – Predlog zakona o malem delu, 2010):

- za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni, v višini 0,53 %,
- pokojninsko in invalidsko zavarovanje v višini 9,01 % in
- zdravstveno zavarovanje v višini 5,96 %.

16. junija 2010 je tako Vlada RS potrdila predlog zakona o malem delu, in hkrati vključila dopolnitev v 2. členu: »Malo delo se opravlja na podlagi napotnice iz 17. člena tega zakona, s katero se vzpostavlja posebno pogodbeno razmerje med delodajalcem in upravičencem, ki ima lahko tudi elemente delovnega razmerja, kot jih določa zakon, ki ureja delovna razmerja« (Dnevnik.si – Zakon o malem delu bo, 2010). Po mnenju ministra Svetlika naj bi malo delo enotno urejalo oblike začasnega, občasnega ali dalj trajajočega časovno omejenega dela in hkrati povečalo prožnost in varnost na trgu dela.

Prednosti malega dela naj bi po mnenju države bile:

- ohranitev fleksibilnega značaja,
- zagotovitev večjega števila štipendij,
- štetje v delovno dobo,
- posredovanje malega dela bo neprofitna dejavnost,
- možnost opravljanja malega dela za brezposelne osebe,
- zdravstveno zavarovanje za osebo, ki bo opravljala malo delo,
- evidenca o malem delu.

Tako je država sestavila predlog zakona, ki naj bi v prihodnosti urejal študentsko delo, vendar pa se s tem predlogom študentje ne strinjajo. Predvsem je slišati največ kritik, ki letijo na sam obseg števila ur in omejitev urne postavke. Predlog zakona o malem delu je sprožil veliko nestrinjanj tako s strani študentov, kot s strani delodajalcev. Vse to pa je vodilo v proteste, ki so jih v nasprotovanje zakonu organizirali slovenski študentje. Tako Študentsko organizacijo Slovenije najbolj moti omejevanje dela in hkrati predlagajo višji nadzor in skupne evidence vpisa študija. »Novi sistem socialne države, ki vključuje malo delo kot korektor na trgu delovne sile, je žrtvovanje posameznika in socialne varnosti na račun konkurenčnosti Slovenije« (Siol – Malo delo je potuha državi, 2010).

Vodstvo slovenskega podjetja Hit pravi, da se bo z zakonom o malem delu obdavčitev dela povečala z dosedanjih 14 na 34,9 odstotka, s čimer pa se bodo stroški zaposlitve študenta dejansko izenačile z obdavčitvijo dela iz delovnega razmerja (sedaj znaša 38,2 odstotka brez akontacije dohodnine). Tako so v Hitu mnenja, da bodo v primeru sprejetja zakona o malem delu študentsko delo praktično ukinili in ga nadomestili s sklepanjem pogodb o zaposlitvi za določen ali nedoločen čas (24 ur – malo delo, 2010).

»Največja napaka predloga zakona o malem delu je v ostro postavljenih omejitvah obsega malega dela. Naša analiza kaže, da bi ob predlaganih omejitvah skoraj tretjina študentov morala zmanjšati obseg svoje aktivnosti, dejanski upad študentskega dela pa bi bil zaradi dodatnih administrativnih omejitev še večji« (Posledice zakona o malem delu, 2010).

Z vidika študentov se prihodnost študentskega dela slabša, saj vlada omejuje tako urno postavko, kot obseg ur, ki jih bo lahko študent v prihodnosti opravil preko študentskega dela (oz. malega dela). Tudi namen preprečitev zlorab novi zakon ne bi dosegel, saj bi se zlorabe posojanja napotnic spremenile v zlorabo prodajanja ur dela. Tako lahko zaključimo, da se bo v primeru dokončnega sprejetja zakona v sedanji obliki, prihodnost študentov poslabšala, saj se bo poslabšala predvsem njihova finančna varnost in neodvisnost.

4 ZAPOSLOVANJE IN MLADI NA TRGU DELOVNE SILE

4.1 Zaposlovanje

Z zaposlovanjem organizacija zadovoljuje svoje potrebe po človeških zmožnostih. Zaposlovanje je podrejeno filozofiji, s katero organizacije pristopajo k urejanju tega vprašanja. Razlikujemo dva pomena besede zaposlovanje (Lipičnik, 1998, str. 91):

- zaposlovanje v širšem smislu je proces, ki zajema verigo aktivnosti, od planiranja do postopanja z že zaposlenimi delavci,
- zaposlovanje v ožjem smislu pa pomeni samo tisti del zaposlovanja, ki je opisan v širšem smislu, in se nanaša na pridobivanje novih delavcev.

Zaposlovanje po Zakonu o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB-UPB1, Uradni list RS 107/2006) ureja področje zaposlovanja, zavarovanja za primer brezposelnosti, način izvajanja strokovnih nalog na področju zaposlovanja.

Zaposlovanje po tem zakonu obsega posredovanje zaposlitev, posredovanje dela, ukrepe za pospeševanje zaposlovanja in odpiranje novih ter ohranjevanje 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 (ZZZPB-UPBS, 1. člen, 2. odstavek).

4.2 Mladi na trgu delovne sile

Uletova (v Svetlik et al., 2002, str. 338) opredeljuje mladost kot življenjsko obdobje, v katerem poteka proces vključevanja v vse najpomembnejše družbene vloge.

Splošne značilnosti trga dela so prevelika regularnost, nefleksibilnost in nasploh slabo delovanje, kar pa ne velja za trg dela mladih, saj so slednji fleksibilni, mobilni in predvsem cenejši. Res da zaposlovanje mladih zahteva dodatno investiranje v usposabljanje za delo na določenih delovnih mestih, kljub svežemu znanju, ki ga prinesejo neposredno iz končnega študija. Mladi so po besedah avtorjev podvrženi diskriminaciji, težav diplomantov pa je vse več (Malačič & Sambt, 2006).

Na odnos delodajalcev do mladih vplivajo nekatere značilnosti, po katerih se mladi razlikujejo od ostalih kategorij na trgu delovne sile. Prav te značilnosti so vzrok zaradi katerega strokovnjaki govorijo o mladinskih trgih delovne sile kot o posebnih segmentih trgov delovne sile, kjer je na eni strani zaloga mladih (iskalci prve zaposlitve), na drugi pa ponujena zaloga delovnih mest s strani delodajalcev (Trbanc & Verša, 2002, str. 399).

»Osnovna značilnost kategorije mladih na trgu delovne sile je mladost kot obdobje različnih prehodov in vključevanja v različne vloge ne le na delovnem področju, ampak tudi pri oblikovanju različnih socialnih in osebnih odnosov. Mladost pogojuje tri sklope značilnosti, ki so pomembne z vidika delodajalcev, in sicer (Trbanc & Verša, 2002, str. 339-340):

- znanje,
- delovne izkušnje,
- značilnosti, ki so posledica socializacije (sociokulturni kapital) ali osebnostnih lastnosti«.

Trbančeva in Veršajeva (2002, str. 343) navajata, da je v zadnjih desetletjih na zaposlovanje mladih vplivajo različne okoliščine in trendi. Ta kombinacija okoliščin pa povzroča spreminjanje položaja mladih na trgu delovne sile oz. na spreminjanje prehod mladih iz šolanja v zaposlitev. Dejavniki, ki vplivajo na zaposlovanje mladih pa so: spremembe v izobraževalnih sistemih, spremembe na trgu delovne sile, demografska gibanja (znižanje rodnosti v evropskih državah).

V Sloveniji so razviti trije glavni načini načrtovanega prehoda mladih v zaposlitev, to so štipendiranje, pripravništvo in vajeništvo (Trbanc & Verša, 2002, str. 356).

Trbančeva (2005, str. 174-176) je mnenja, da je vključevanje mladih v zaposlovanje ne le odvisno od delovanja tržnih mehanizmov, vendar pa je urejeno tudi z zakonskimi in kolektivnimi predpisi, s sodelovanjem med delodajalci, sindikati in državo. Država pa je tista, ki lahko ureja prehode iz šolanja v zaposlitev z različnimi ukrepi - z reguliranjem izobraževalnih možnosti, s štipendijsko politiko, s spodbujanjem povezovanja šol in delodajalcev ter drugimi ukrepi. Poleg države in vseh programov zaposlovanja imajo pomembno vlogo pri lajšanju prehodov mladih v zaposlitev tudi socialni partnerji, zlasti delodajalci in njihov odnos do zaposlovanja mladih.

»Med okoliščinami, ki pomembno vplivajo na zaposlovanje mladih v Sloveniji v zadnjih letih, velja poudariti izrazito podaljšanje izobraževanja in sorazmerno tog trg delovne sile. Podaljšanje izobraževanja sicer ugodno vpliva na izboljševanje izobrazbene strukture delovne sile, vendar pa na drugi strani povzroča nizke stopnje aktivnosti mladih« (Zaposlovanje mladih – Trbanc, 2005).

Lahko bi rekli, da so mladi na nek način odvisni od dela preko študentskega servisa, ki pa jim

ne prinaša samo finančne prednosti, temveč jim tudi poveča možnost kasnejše zaposlitve v podjetju, kjer so študentsko delo opravljali. Res pa je, da zaradi razmer na trgu dela mladi lažje najdejo delo preko študentskega servisa, kakor prvo redno zaposlitev. Problem pri iskanju prve zaposlitve je tudi v tem, da delodajalci iščejo delavce z izkušnjami, med katere pa se izkušnje, pridobljene z delom preko študentskega servisa, ne štejejo. To pa je razlog, da mladi niso dovolj konkurenčni na trgu dela in so zato pripravljeni opravljati dela na manj zahtevnih delovnih mestih glede na njihovo izobrazbo in se zaposlovati za določen čas.

Najpogostejše oblike zaposlovanj mladih so tako: delo preko študentskega servisa, pripravnništvo, zaposlitev za določen čas in zaposlitev za nedoločen čas.

4.3 Ukrepi aktivne politike zaposlovanja za mlade

Mladi zaradi premalo izkušenj z iskanjem zaposlitev ob vstopu na trg delovne sile ne znajo ponuditi svojega znanja in spretnosti, se pravi, ne znajo poiskati delodajalca, ki bi jim lahko ponudil zaposlitev. Težave, s katerimi se mladi srečujejo ob vstopu na trg delovne sile, poskuša država omiliti z vrsto različnih ukrepov aktivne politike zaposlovanja (v nadaljevanju APZ) (Trbanc & Verša, 2002, str. 358).

Namen APZ je zagotavljanje zaposljivosti in ekonomske aktivnosti čim večjemu krogu posameznikov na trgu delovne sile (Svetlik & Batič, 2002, str. 174).

Pravilnik, ki govori o ciljnih skupinah APZ (Pravilnik o izvajanju ukrepov aktivne politike zaposlovanja, 2009) v svojem 15. členu govori, da so ukrepi aktivne politike zaposlovanja namenjeni:

- brezposelnim osebam,
- osebam, katerih delo je postalo trajno nepotrebno,
- šolajoči se mladini in iskalcem zaposlitve ter
- zaposlenim.

Danes je aktualen Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007-2013 in izhaja iz razmer slovenskega trga dela in iz prioritet opredeljenih v evropskih in nacionalnih dokumentih. V programu so določene ključne naloge na trgu dela in strateški cilji, ki jih bo program uresničeval z ukrepi in spremljal s postavljenimi kazalci (Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007-2013, 2006, str. 2).

Nekateri izmed ukrepov iz Kataloga ukrepov APZ, ki so namenjeni tudi mladim, so naslednji:

- **CENTRI ZA INFORMIRANJE IN POKLICNO SVETOVANJE (CIPS):** ciljna skupina tega ukrepa so tudi mladi, ki šele prvič načrtujejo svojo poklicno in izobraževalno pot. Namen te aktivnosti je nudenje kakovostnih informacij, ki jih uporabniki potrebujejo za odločanje glede zaposlovanja, načrtovanja poklicne poti ter načrtovanje izobraževanja (Katalog ukrepov APZ 2010, str. 12).
- **TABORI ZA ZOISOVE ŠTIPENDIJE:** Zoisovi štipendisti se lahko udeležijo taborov, ki trajajo od enega tedna do deset dni, kjer mladi spoznavajo svoje lastnosti in

kompetence, ki jih potrebujejo za ustrezno izbiro izobraževalne in poklicne poti. Štipendisti se v stiku z delodajalci seznani s potrebami na trgu dela, obenem pa delodajalci spoznajo perspektivno delovno silo (Katalog ukrepov APZ 2010, str. 16).

- **KLUBI ZA ISKANJE ZAPOSLOTITVE:** Cilj aktivnosti je, da iskalci zaposlitve čim prej dobijo zaposlitev, ki je glede na trenutne razmere zanj najbolj ustrezna. Namen je usposobitev udeležencev za sistematično iskanje zaposlitve, kar omogoča njihovo samostojnejše in aktivnejše delovanje na trgu dela ter hitrejše iskanje zaposlitve (Katalog ukrepov APZ 2010, str. 28).
- **ZAPOSLOTIVNI SEJMI:** Namen aktivnosti je promocija zaposlovanja in spodbujanje delodajalcev in delojemalcev k hitrejšemu reševanju problema pomanjkanja kadrov oziroma iskanja zaposlitve. Delodajalci predstavijo zanimiva delovna mesta in potrebe po delavcih. V času sejma se izvajajo različna predavanja, srečanja, seminarji, predstavitve delodajalcev in drugo, cilj teh aktivnosti pa je promocija zaposlovanja (Katalog ukrepov APZ 2010, str. 34).
- **USPOSABLJANJE ABSOLVENTOV NA DELOVNEM MESTU IN SUBVENCija ZA ZAPOSLOTITEV DIPLOMANTOV / ABSOLVENT - AKTIVIRAJ IN ZAPOSLO SE!:** Ciljna skupina so študenti v absolventskem stažu, ki zaključijo vsaj VII. raven izobrazbe (oz. vsaj 2. bolonjsko stopnjo). Izvaja se z usposabljanjem absolventa na delovnem mestu ter s subvencijo za zaposlitev te osebe, ko diplomira (diplomirati mora v času usposabljanja ali v 6. mesecih po končanem usposabljanju). Namen je aktivirati absolvente k pridobivanju znanj in veščin za lažjo vključitev na trg dela. Na ta način se izboljšajo zaposlitvene možnosti diplomantov in poviša njihova konkurenčnost na trgu delovne sile (Katalog ukrepov APZ 2010, str. 52).
- **PROJEKTNO UČENJE ZA MLAJŠE ODRASLE (PUM):** Cilj in namen aktivnosti je spodbujanje mladih, da nadaljujejo svoje izobraževanje ali se zaposlijo, ter povečanje splošne izobraženosti, kar pripomore k njihovi lažji zaposljivosti (Katalog ukrepov APZ 2010, str. 56).
- **ZAPOSLOTITVE / SPODBUJANJE ZAPOSLOVANJA TEŽJE ZAPOSLOLJIVIH BREZPOSELNIH OSEB:** Cilj in namen te aktivnosti je zaposlitev brezposelnih oseb iz ciljne skupine, namen pa je povečanje njihove zaposlenosti. V ciljno skupino tega ukrepa spadajo tudi vsi, ki so iskalci prve zaposlitve in so pridobili strokovno ali poklicno izobrazbo pred manj kot dvema letoma ter so vsaj 6 mesecev prijavljeni v evidencah Zavoda, vsi, ki so mlajši od 30 let z dokončano vsaj univerzitetno izobrazbo (VII. stopnjo) in imajo poklic, ki se uvršča med suficitarne v pregledu suficitarnih in deficitarnih poklicev in poklicnih področij ter v zadnjih 6 mesecih niso imeli redno plačane zaposlitve (Katalog ukrepov APZ 2010, str. 77).
- **SPODBUJANJE ZAPOSLOVANJA ISKALCEV PRVE ZAPOSLOTITVE NA PODROČJU SOCIALNEGA VARSTVA:** Cilj in namen aktivnosti je zaposlovanje iskalcev prve zaposlitve za obdobje 12 mesecev z namenom pridobivanja in krepitev sposobnosti, znanj, veščin in spretnosti iskalcev prve zaposlitve na področju socialnega varstva, katerih obstoječe znanje brez pripravištva in opravljanja strokovnega izpita ne omogoča neposredne zaposlitve na tem področju. Ciljna skupina pa so pripravniki, iskalci prve zaposlitve (Katalog ukrepov APZ 2010, str. 77).

4.4 Predlogi za izboljšanje položaja mladih na trgu dela v času gospodarske krize

Položaj mladih na trgu dela se lahko izboljša s pomočjo naslednjih aktivnosti (Penca, 2009, str. 25-27):

- s spodbujanjem vključevanja mladih v različne programe, izobraževanja in programe prekvalifikacij aktivne politike zaposlovanja (v nadaljevanju APZ). Mlade bi bilo potrebno na področju vključevanja v programe aktivne politike zaposlovanja seznaniti s prednostmi, ki jih prinaša vključenost v katerega od programov APZ, ter predstaviti programe, ki so jim na voljo in za njih najbolj primerni,
- večje usmerjanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja na skupine mladih, ki so bolj problematične
- izdelava osebnega profila mlade osebe, v katerem bi bile podane in opisane dosedanje delovne izkušnje, znanja in veščine - delo preko študentskega servisa, ipd.,
- mladi bi morali opravljati študentsko delo, iz svoje stroke, saj jim bolj koristi pri njihovi nadaljnji poklicni poti,
- pomembno je, da študent navezuje stike s prihodnjimi delodajalci že v času študija in spremlja stanje na strani ponudbe dela,
- večji obseg kadrovskih štipendij, ki mladim po končanem šolanju omogočajo zaposlitev,
- izobraževanje mladih s strani države za pospeševanje malega podjetništva,
- intenzivno vključevanje dolgotrajno brezposelnih v programe svetovanja in spodbujanje njihovega ponovnega vključevanja v izobraževalni sistem,
- povečanje socialne varnosti delavcev, zaposlenih za določen čas,
- zaradi narašča brezposelnosti mladih žensk v zadnjih letih, bi bilo potrebno zmanjševati zaposlitvene razlike med mladimi moškimi in mladimi ženskami,
- država bi lahko razvijala projekte prostovoljstva, s pomočjo katerih bi mlade v času, ko ne dobijo službe, motivirala in jih za njihovo delo tudi simbolično nagradila,
- odpirati nova delovna mesta za brezposelne in zmanjševati brezposelnost med mladimi,
- zaradi naraščanja brezposelnosti mladih diplomantov v zadnjih letih bi bilo potrebno večjo pozornosti nameniti zagotavljanju spretnosti iskanja (kje in kako iskati zaposlitev, kako napisati prošnjo za zaposlitev, ipd,
- odpiranje novih delovnih mest za nedoločen čas ter pomoč države delodajalcem, ki zaposlujejo mlade za nedoločen čas,
- spodbujanje in usmerjanje mladih v poklice, za katere je povpraševanje na trgu dela večje,
- motiviranje mladih k samozaposlovanju,
- večjo prilagodljivost programov in ukrepov za zaposlovanje mladih lokalnim razmeram.

Menim, da bi krizo z zaposljivostjo mladih država najbolje rešila s ponovno uvedbo pripravništev, kar diplomantom omogoča lažji vstop na trg dela. Pozitivna plat pripravništva so delovne izkušnje, ki jih študent pridobi v času opravljanja le tega. Prav tako bi bilo potrebno omejiti študijske programe, za katere ni povpraševanja na trgu dela in bodoče študente motivirati za študijske programe z višjim povpraševanjem. Povečati bi bilo potrebno število kadrovskih štipendij (pri financiranju le teh bi podjetjem lahko v času gospodarske krize na pomoč priskočila država), ki bi študente motivirale k čim hitrejšemu zaključku študija, saj bi imeli s tem zagotovljeno zaposlitev.

Na podlagi podatkov o številu nezaposlenih ljudi z določeno izobrazbo, bi lahko država sprejela dodatne ukrepe in na področjih, kjer je zaposljivost najmanjša, povečala subvencije za financiranje tako javnih del, kot zaposlovanja za določen in nedoločen čas.

SKLEP

S problemom iskanja zaposlitve v času krize se vsak posameznik ukvarja na drugačen način. Vemo, da ni enotnega »recepta«, ki bi mladim pomagal pri lažjemu iskanju dela. Dejstvo je, da je čedalje več mladih brez dela, ali je za to kriva gospodarska kriza ali ne, pa se mora odločiti vsak sam. Veliko mladih je bilo že pred krizo brez dela, za kar pa je lahko razlog v pomanjkanju motivacije za delo ali pa v trenutnem stanju trga dela v Sloveniji.

Trg dela spada med bistvene trge proizvodnih dejavnikov, kjer so kupci delodajalci, prodajalci pa delavci. Prav trg dela je pripomogel k razvoju institucij, ki organizirajo srečevanje kupcev in prodajalcev storitev dela. Med te institucije spadajo tudi študentski servisi.

Trend podaljševanja izobraževanja mladih se v zadnjih letih v Sloveniji podaljšuje, kar ima tako pozitivno kot negativno stran. Pozitivna je v tem, da je izobrazbena struktura boljša, slabost pa je, da se mladi vse pozneje vključujejo na trg delovne sile. Dvorezen meč študentskega dela pa je v tem, da kljub vsem pridobljenim izkušnjam, ki si jih z delom študenti pridobijo, ponavadi te izkušnje nimajo nobene povezave z njihovo smerjo izobraževanja.

Tako mladi z delom preko študentskega servisa pridobijo ne le finančno samostojnost, temveč tudi zadovoljstvo, pridobivanje delovnih izkušenj in možnost kasnejše zaposlitve. Dijaki lahko že pri dopolnjenem 15. letu starosti pričnejo z študentskim delom. To delo pa ima slabe in dobre plati, tako za študente, kot za delodajalce in državo. Slednja pa je z namenom preprečitve zlorab študentskega dela (»prodajanje« napotnic) dala pobudo za sprejetje Zakona o malem delu.

Zakon o malem delu naj bi po mnenju MDDSZ-ja zaščitilo študente, saj bi bili pri svojem delu zdravstveno zavarovani, tekla bi jim pokojninska doba, delo pa bi ohranilo svoj fleksibilen značaj. Zakon omejuje minimalno in maksimalno višino zaslužka in določa omejen obseg števila ur, ki jih bo posameznik opravil. Vse to pa bo vodilo k temu, da si študentje ne bodo mogli zagotoviti dovolj sredstev za svoj študij, kar pa lahko privede do večjega števila manj izobražene populacije. Podjetja bo zakon omejil pri tem, da bo lahko imelo podjetje zaposlenih samo toliko posameznikov, ki bodo malo delo opravljali, da njihovo število ne bo preseglo 30 % vseh redno zaposlenih.

Ali je poteza države z uvedbo tega zakona smiselna ali ne, je težko oceniti. Res je, da se bo z uvedbo malega dela število fiktivnih študentov najbrž zmanjšalo, sigurno pa bo prihajalo do tega, da si bodo posamezniki še naprej »prodajali« ure, tako kot so si prej napotnice. Vprašanje pa je, ali se bodo delodajalci v primeru sprejetja zakona sploh še odločali za takšne oblike zaposlovanja ali se bodo raje posluževali zaposlovanja za določen čas.

Kaj je za mlade bolje, opravljati študentsko delo ali pa se redno zaposliti, je seveda odvisno od tega, ali je namen posameznika študirati ali samo služiti denar z opravljenjem študentskega

dela. Če se posameznik odloči, da se bo posvetil študiju, je zanj prava odločitev občasno opravljanje študentskega dela. Če pa cilj posameznika ni končati študija oz. študirati, je prav, da se le ta ne poslužuje študentskega dela, temveč si poišče redno zaposlitev. Tu pa zopet pridemo do dileme, kaj je bolje. Redno študirati in opravljati delo preko študentskega servisa, kar študentom ne nudi povračil stroškov malice, prevoza, dopusta, ne štetja delovne dobe niti ne zagotavlja dolgotrajnega opravljanja dela, ali si po končani srednji šoli poiskati zaposlitev in študirati izredno. Pri slednji možnosti ima posameznik finančno neodvisnost, zagotovljeno delo, plačan prevoz, malico, dopust, porodniški dopust, itd. Za katero obliko dela se je bolje odločiti, je seveda odločitev posameznika, vendar pa je prav, da država poskuša z zakonom zmanjšati število »navideznih študentov« in tistim, ki si res želijo študirati, povečati možnosti za pridobitev štipendij in drugih oblik finančnih pomoči.

Za zaključek lahko napišemo, da je študentsko delo najpogostejša oblika zaposlovanja mladih, saj je najugodnejša tako za delodajalca, kot za študente. Menim pa, da se bo ob sprejetju Zakona o malem delu trend spremenil v korist redne zaposlitve, saj novi zakon omejuje delo študentov in s tem tudi njihov proračun. Vendar pa so to le ugibanja, vsekakor pa bo zanimivo spremljati dogajanje na trgu delovne sile ob sprejetju Zakona o malem delu.

LITERATURA IN VIRI

1. Bajuk, I. (1998). Žetoni za pohvalo (str. 44-45). Ljubljana: Kariera.
2. Blatnik, K. (2007). Magistrsko delo. *Študentsko delo v interesu države, delodajalcev in študentov* (str. 21). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
3. Černetič, M. (2002). Vrednotenje dela in motivacija – Ravnanje z ljudmi pri delu. Kranj: Skripta.
4. Daft Richard L. (1991). *Management*. 2nd edition. Orlando: The Dryen press.
5. Denny, R. (1993). *O motivaciji za uspeh*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
6. *Dnevnik.si – Zakon o malem delu bo, 2010*. Najdeno 1. julija 2010 na spletnem naslovu <http://cm.dnevnik.si/novice/slovenija/1042367472>.
7. *Gospodarska zbornica Slovenije – Gospodarska kriza, 2010*. Najdeno 28. julija 2010 na spletnem naslovu <http://kriza.gzs.si/slo/>.
8. Ignjatović, M. & Trbanc, M. (2009). Zaposlovanje in Brezposelnost mladih: aktivni, fleksibilni in prilagodljivi, V *Med otroštvom in odraslostjo: Analiza položaja mladih v Sloveniji 2009*; str. 39-56.
9. *Katalog ukrepov APZ 2010*. Najdeno 8. julija 2010 na spletnem naslovu http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/pomembni_dokumenti/#c8070.
10. Lipičnik, B. (1998). *Ravnanje z ljudmi pri delu*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
11. Malačič, J. (2001). *Statistično ugotavljanje obsega človeškega kapitala*. 11. statistični dnevi: Novo tisočletje – pripravljenost statistike na razumevanje in merjenje novih pojavov (str. 424-436). Ljubljana: Statistično društvo Slovenije.
12. Malačič, J. (1995). Trg dela. V Malačič, J. et al., (ur): *Ekonomski vidik kadrovske dejavnosti* (str. 8-30). Ljubljana: Zveza društev za kadrovske dejavnosti.
13. Malačič, J. & Sambt, J. (21.1.2006). Kako spraviti mlade, ki so rasli z računalniki, v zastarele šole: Brezposelnost diplomantov (str. 36). Ljubljana: Dnevnik.
14. *MDDSZ – Zakon o malem delu, 2009*. Najdeno 15. julija 2010 na spletnem naslovu http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/15122009_podlage_in_izhodica_ZMD_dec09.pdf.
15. Merkač Skok, M. (2005). *Osnove managementa zaposlenih*. Koper: Fakulteta za management.
16. Možina, S., Kavčič, B., Tavčar, M., Pučko, D., Ivanko, Š., Lipičnik, B., Gričar, J., Repovž, L., Vizjak, A., Vahčič, A., Rus, V. & Bohinc, R. (1994). *Management*. Radovljica: Didakta.
17. Mrak, M. (2002). *Mednarodne finance*. Ljubljana: GV založba.
18. *Nove splošne olajšave za študentsko delo, 2008*. Najdeno 15. julija 2010 na spletnem naslovu http://www.durs.gov.si/si/davki_predpisi_in_pojasnila/dohodnina_pojasnila/dohodek_iz_zaposlitve/dohodki_dijakov_in_studentov/nove_splosne_olajsave_po_zdoh_2a_in_dohodek_za_studentsko_delo/.

19. Petkovič, B. (2010). Janez Malačič o študentskem delu: Stvari je potrebno nujno spremeniti. Najdeno 15. septembra 2010 na spletnem naslovu <http://www.dnevnik.si/video/5133>.
20. *Posledice zakona o malem delu (2010)*. Najdeno 10. julija 2010 na spletnem naslovu <http://www.dnevnik.si/novice/slovenija/1042360153>.
21. *Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007 – 2013*. Najdeno 30. julija 2010 na spletnem naslovu http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/apz_2007_2013.pdf.
22. *Računovodja.com – Predlog Zakona o malem delu (2010)*. Najdeno 28. julija 2010 na spletnem naslovu <http://www.racunovodja.com/clanki.asp?clanek=4675>.
23. Rant, M. (2009). *Kriza – priložnost za tiste z znanjem, samozavestjo in odprtostjo za novosti*. Najdeno 30. julija 2010 na http://www.podjetniski-portal.com/aktualno/29/kriza_priloznost_za_tiste_z_znanjem_samozavestjo_in_odprto.
24. *Siol – Malo dele je potuha državi (2010)*. Najdeno 13. julija 2010 na spletnem naslovu http://www.siol.net/Slovenija/Novice/2010/03/Malo_delo_SOS.aspx.
25. *Statistični urad – začasni podatki 2010*. Najdeno 1. avgusta 2010 na http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2999.
26. *SURS – Mladi v Sloveniji (2009)*. Najdeno 11. julija 2010 na spletnem naslovu <http://www.stat.si/doc/pub/mladi2009-SLO.pdf>.
27. Svetlik, I. (1985). *Brezposelnost in zaposlovanje*. Ljubljana: Delavska enotnost.
28. Svetlik, I. (2002). Pridobivanje, izbiranje in uvajanje delavcev. V Možina, S., Svetlik, I., Jamšek, F., Zupan, N. & Vodovnik, Z., (ur): *Management kadrovskih virov* (str. 133-174). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
29. Svetlik, I. & Batič, M. (2002). Aktivna politika zaposlovanja. V Svetlik, I., Glazer, J., Kajzer, A. & Trbanc, M., (ur): *Politika zaposlovanja* (str. 174-199). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
30. *Študentski servis (2010)*. Najdeno 25. julija 2010 na <http://www.studentski-servis.com/Studenti/Delo/Kdo-lahko-dela>.
31. *Študentski servis – olajšave (2010)*. Najdeno 10. julija 2010 na spletnem naslovu <http://www.studentski-servis.com/Studenti/Dohodnina/Olajsave>.
32. Trbanc, M. & Verša, D. (2002). Zaposlovanje mladih. V Svetlik, I., Glazer, J., Kajzer, A. & Trbanc, M., (ur): *Politika zaposlovanja* (str. 338-369). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
33. Uhan, S. (1989). *Vrednotenje dela*. Kranj: Moderna organizacija.
34. *Uhan – Misli o motivaciji (2010)*. Najdeno 15. julija 2010 na spletnem naslovu <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID990503.doc>.
35. Vlada Republike Slovenije (2009). *Ukrepi, namenjeni prebivalstvu (online)*. Najdeno 30. julija na spletnem naslovu

- http://www.vlada.si/si/teme_in_projekti/aktivno_proti_financi_in_gospodarski_krizi/ukrepi_namenjeni_prebivalstvu/.
36. *Vlada RS – Izhod iz krize (2010)*. Najdeno 15. julija 2010 na spletnem naslovu http://www.vlada.si/fileadmin/dokumenti/si/projekti/Protikrizni_ukrepi/izhod_iz_krize/IZ_HODNA_STRATEGIJA.pdf.
37. *Zaposlovanje mladih - Trbanc*. Najdeno 30. julija 2010 na spletnem naslovu http://www.google.si/search?sourceid=navclient&hl=sl&ie=UTF-8&rlz=1T4ADFA_slSI373SI373&q=Vklju%28devanje+mladih+v+zaposlovanje+je+odvisno+od+delovanja+tr%25%benih+mehanizmov%2c+vendar+pa+je+poleg++tega++urjeno++tudi++z++zakonskimi++in++kolektivnimi++predpisi%2c++s++sodelovanjem++med+delodajalci%2c++sindikati++in++dr%25%beavo.
38. *ZRSZ – Aktualno o trgu dela (2010)*. Najdeno 30. junija 2010 na http://www.ess.gov.si/trg_dela/aktualno_o_trgu_dela.
39. Zupan, N. (2001). *Nagradite uspešne*. Ljubljana: GV Založba.
40. *24 ur – Malo delo (2010)*. Najdeno 5. julija 2010 na spletnem naslovu <http://24ur.com/novice/slovenija/malo-delo-velika-sprememba-tudi-za-delodajalce.html>.

