

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

D I P L O M S K O D E L O

BOJAN VODOPIVEC

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

DELOVANJE ŠTUDENTSKIH SERVISOV
(AGENCIJ ZA POSREDOVANJE
ZAPOSLITVE ZA DIJAKE IN ŠTUDENTE)

Ljubljana, december 2003

BOJAN VODOPIVEC

I Z J A V A

Študent Bojan Vodopivec izjavljam, da sem avtor tega diplomskega dela, ki sem ga napisal pod mentorstvom Nade Zupan in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne _____ .

Podpis:

KAZALO

| | |
|---|-----------|
| UVOD | 1 |
| 1 TEMELJNI POJMI NA PODROČJU ZAPOSLOVANJA | 2 |
| 1.1 DELO | 2 |
| 1.2 RAZLIČNA POJMOVANJA LJUDI PRI DELU | 2 |
| 1.3 TRG DELA | 3 |
| 1.4 ZAPOSLOVANJE | 4 |
| 1.4.1 Zaposlitveni kanali | 5 |
| 1.4.2 Oblike zaposlitve..... | 6 |
| 2 STRATEŠKO UPRAVLJANJE ČLOVEŠKIH VIROV | 8 |
| 2.1 KADROVSKI POSTOPKI V PODJETJIH | 9 |
| 2.2 IZBOR IN SELEKCIJA KADROV..... | 10 |
| 2.3 SMISELNOST OBLIKOVANJA LASTNEGA KADROVSKEGA ODDELKA .. | 11 |
| 3 ŠTUDENSKI SERVISI | 13 |
| 3.1 ZGODOVINA ŠTUDENSKIH SERVISOV..... | 15 |
| 3.2 PRAVNA UREJENOST ŠTUDENSKIH SERVISOV | 16 |
| 3.2.1 Agencije za posredovanje dela dijakom in študentom..... | 18 |
| 3.2.2 Podeljevanje koncesij za opravljanje dejavnosti..... | 19 |
| 3.2.3 Kdo lahko dela kot dijak ali študent..... | 19 |
| 3.2.4 Delo in plačilo | 20 |
| 3.2.5 Priznani stroški agencije in odvajanje sredstev | 20 |
| 3.3 VLOGA ŠTUDENSKIH SERVISOV..... | 22 |
| 3.4 ŠTUDENSKI SERVISI NA KONKURENČNEM TRGU | 23 |
| 3.4.1 Konkurenca med študentskimi servisi..... | 25 |
| 4 ŠTUDENSKI SERVISI V PRIHODNOSTI | 26 |
| 4.1 ŠTUDENSKI SERVISI IN VKLJUČEVANJE SLOVENIJE V EU | 26 |
| 4.1.1 Študentski servisi in evropske norme..... | 27 |
| 4.1.2 Predvidene spremembe pri obdavčitvi posameznikov in položaj študentov glede njihovih prejemkov | 27 |
| 4.2 ZASEBNE AGENCIJE ZA POSREDOVANJE DELA IN ZAPOSLOTITVE V EU . | 29 |
| 4.2.1 Temeljne značilnosti sodelovanja javnih in zasebnih agencij v EU | 30 |
| 4.2.2 Razvoj zasebnih agencij za zaposlovanje v Evropi..... | 32 |
| 4.3 ZASEBNE AGENCIJE ZA ZAPOSLOVANJE V SLOVENIJI..... | 33 |
| SKLEP | 34 |
| LITERATURA | 38 |
| VIRI | 39 |

UVOD

Organizacije, ki želijo uspeti in rasti, so danes soočene s številnimi izzivi, ki terjajo ustrezne ukrepe. Organizacije se najprej soočajo s konkurenco na domačem in tujem trgu, torej s tekmovanjem, kdo bo boljši. Drugi izziv se nanaša na kakovost dela, izdelkov in storitev, vprašanje je, kako čim bolj zadovoljiti kupce, potrošnike. Tretje, pomemben je odnos do okolja, notranjega in zunanjega, ki ga razvijamo. Nadaljnji izzivi so povezani s sodobno tehnologijo, investiranjem, trženjem ..., skratka z uspešnim poslovanjem in delovanjem.

Vse naštetе izzive po večini ustvarja in rešuje človek, ljudje v organizaciji, ki imajo ustrezne sposobnosti, znanje in izkušnje. Kako pridobiti, razviti in vzdrževati kadre z visoko stopnjo motiviranosti, ki bi bili voljni in zmožni reševati probleme tako, da bi bili vsaj en korak pred drugimi, je verjetno danes največji izziv za vse organizacije (Možina, 1998, str. xvii).

Pri sklepanju delovnega razmerja poznamo statične in fleksibilne oblike zaposlovanja. Pri nas smo še do nedavnega v delovnopravnem pomenu priznavali le eno obliko zaposlitve, to je zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Vse druge oblike so bile izjema. Ta oblika je ostala v zavesti ljudi, tako, da je danes prehod na druge oblike zaposlitve težko sprejemljiv s strani delojemalcev, čeprav to zahteva tržno gospodarstvo.

Namen diplomskega dela je predstaviti načine pridobivanja ustrezne delovne sile za organizacije, predstaviti akterje na trgu dela, možne oblike zaposlitve, predvsem pa predstaviti eno od oblik zaposlovanja, ki je zelo aktualna za dijake in študente, ki vstopajo na trg dela. Gre za delovanje študentskih servisov kot posrednikov različnih oblik zaposlitve, za katere bi lahko dejali, da so svojevrsten fenomen v zaposlovanju v Sloveniji v primerjavi z drugimi državami Evropske unije.

V prvem delu bom predstavil temeljne pojme na področju zaposlovanja, sledil bo opis kadrovske postopke v podjetjih. V osrednjem delu bom pozornost namenil predstavitvi študentskega servisa kot pomembnega posrednika zaposlovanja mladih z vidika pravne ureditve, vloge v širši družbi in njegov položaj na konkurenčnem trgu. V zadnjem delu je namen proučiti možnosti nadaljnega delovanja in razvoja študentskih servisov ob priključevanju Slovenije k Evropski uniji.

1 TEMELJNI POJMI NA PODROČJU ZAPOSLOVANJA

1.1 DELO

Temelj vsega delovanja človeka in tudi podjetja, njegovega poslovanja, je navaden delovni proces, ki je večer pogoj za življenje ljudi in zato neodvisen od kakršnekoli oblike tega življenja, vendar skupen vsem družbenim oblikam človekovega življenja. Prav v tem procesu in zato, da bi lahko potekal, nastajajo tudi razmerja med ljudmi v podjetju. Delovni proces moramo zato imeti za naravno, samostojno podlago organizacijskih razmerij med ljudmi in organizacijskih struktur. Delo je v razrešitev določene naloge usmerjena dejavnost ljudi in drugih sredstev, ki jih ti uporabljajo. Marx je definiral delo kot proces med človekom in naravo, v katerem človek z gibanjem svojih organov izmenjuje z naravo naravne snovi v obliko, ki je uporabna za njegovo življenje, in to menjavo uravnava in nadzoruje (Lipovec, 1987, str. 71). Z delom običajno izrazimo proizvodne storitve, katerih sestavni del 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 transakciji impliciten osebni odnos (Malačič, 1995, str. 7).

1.2 RAZLIČNA POJMOVANJA LJUDI PRI DELU

Ljudje so pomemben dejavnik v sleherni organizaciji (Možina, 1998, str. 3). Z razvojem kadrovskega področja in sploh z odnosom do ljudi, ki delo opravljajo, se je pojmovanje ljudi pri delu spreminjalo.

S pojmom *delovna sila* označujemo del prebivalstva, ki je zaposlen oziroma je na voljo za zaposlitev. Na agregatni oziroma narodnogospodarski ravni v zvezi s tem govorimo o aktivnem prebivalstvu. V marksistični literaturi pa je delovna sila opredeljena individualno, kot psihofizična sposobnost posameznika, da sodeluje v procesu dela (Malačič, 1995, str. 29).

S *kadri* pojmujejo vse ljudi, ki lahko v kakršnem koli smislu sodelujejo v določeni obliki organiziranega dela, tako da lahko ustvarjalno sodelujejo pri delu, načrtovanju, odločanju in izvajanju nalog za doseg osebni in delovnih ciljev v organizaciji (Možina, 1998, str. 3).

Opredelitev *človeških virov* pa vključuje zaposlene, njihove sposobnosti, znanja, motiviranost, vrednote itd. kot tudi njihovo navezanost na skupino, organizacijo, pripravljenost za sodelovanje ipd. (Možina, 1998, str. 3).

Pomen ljudi kot človeških virov se je s časom spreminjal. Najprej so ljudi administrativno vključevali v sistem, potem so izbrali ljudi, ki so bili sposobni delati timsko, vse bolj pa se zanimajo za človeške zmožnosti kot vire in manj za ljudi kot vire (Lipičnik, 1998, str. 45).

Učinkovito vključevanje človeških virov v poslovno dogajanje lahko bistveno spremeni končne rezultate. Zato ni dovolj samo razumeti človeških zmožnosti, ampak jih je treba spoštovati, ceniti in znati vključevati v načrtovanje in izvajanje različnih akcij. Mnogi avtorji, ki napovedujejo prihodnost in predvidevajo pogoje za uspešno obvladovanje prihodnjih problemov, poudarjajo, da bodo odločujočo vlogo igrali prav ljudje in njihove zmožnosti.

Človeške zmožnosti so zelo širok pojem. V širšem smislu lahko o njih govorimo kot o psihičnih, fizioloških in fizičnih zmožnostih. Ko govorimo o človeških zmožnostih v ožjem smislu, pa imamo v mislih večinoma sposobnosti, znanje in motivacijo. Za organizacije in vedenje ljudi v njih so odločilne: sposobnosti, znanje, spretnosti in osebne lastnosti (Lipičnik, 1998, str. 26–28):

Sposobnosti so človekova potencialnost za razvoj določenih zmožnosti. Same po sebi sicer odločilno vplivajo na reševanje problemov s povsem neznanimi rešitvami, vendar pridejo do izraza predvsem v kombinaciji z znanjem itd.

Znanje je del človekovih zmožnosti, ki mu omogoča reševati probleme z znanimi rešitvami, s sposobnostjo pa človek znanje lahko tudi kombinira in tako reši probleme s še neznanimi rešitvami.

Spretnosti so večinoma zmožnosti, ki se nanašajo na človekovo motorično znanje in sposobnosti. **Osebnostne lastnosti** pa so človekove vrline, ki same po sebi niso nujne za reševanje problemov, dajejo pa osebni poudarek sleherni človekovi reakciji. To so značaj, temperament ipd.

Znanje, sposobnosti in motivacija torej predstavljajo poglavitno človekovo mobilizacijsko silo in mu dajejo možnosti za doseganje uspeha. Zato jim upravičeno rečemo zmožnosti.

Vse pogosteje pa se v literaturi v zvezi s pojmovanjem ljudi pri delu srečujemo s pojmom *kompetenca*. Definicij kompetence je danes skoraj toliko, kolikor je avtorjev, ki jih proučujejo. Mnogi pa se strinjajo z materjo vseh definicij, ki jo je podal Boyatzis. Kompetenco definira kot notranjo značilnost posameznika, ki je vzročno povezana z nadpovprečno storilnostjo na delovnem mestu, njeni konstitutivni deli pa so motivacija, sposobnosti, znanja in veščine, samopodoba ter socialne vloge posameznika (Tomažič, 2003, str. 17).

1.3 TRG DELA

Trg dela je eden izmed temeljnih trgov proizvodnih dejavnikov in temeljno področje proučevanja ekonomike dela. V samoupravnem socializmu v Sloveniji pravega trga dela

nismo imeli, ker ni bil združljiv z veljavnim ekonomskim in družbenim sistemom. Nasprotovanje instituciji trga dela in/ali pomisleki ob samem pojmu pa niso značilni samo za socialistično ideologijo, ampak jih srečamo celo v takih kapitalističnih državah, kot so ZDA.

Kupci na trgu so delodajalci, prodajalci pa delojemalci oziroma delavci. V gospodarstvu so se razvile institucije, ki omogočajo lažje srečevanje med kupci in prodajalci storitev dela. Te so lahko formalne kot na primer službe in agencije za zaposlovanje, ali neformalne kot časopisni oglasi, ali povsem neformalni kraji, na katerih se srečujejo delodajalci in delojemalci. Ko je stik vzpostavljen, se po raznih formalnih in neformalnih poteh širijo in izmenjujejo informacije o ceni in kakovosti. Po 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 je razvrstitev delavcev na različna dela za različno plačilo (Malačič, 1995, str. 7–8).

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** – sestavljata ga dve zalogi: prosta (nezasedena) delovna mesta ali aktualno povpraševanje in zasedena delovna mesta ali realizirano povpraševanje;
- **ponudba dela** – sestavljajo jo 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.

Posamezniki vstopajo na trg delovne sile iz različnih vzrokov. Opisujejo jih štirje glavni tokovi na trgu delovne sile (Svetlik, 1985, str. 64). To so:

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

1.4 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):

1. Zaposlovanje v širšem smislu je proces, ki zajema verigo aktivnosti, od planiranja do postopanja z že zaposlenimi delavci.
2. O zaposlovanju v ožjem smislu pa govorimo takrat, ko mislimo samo na tisti del zaposlovanja v širšem smislu, ki se nanaša na pridobivanje novih delavcev.

1.4.1 Zaposlitveni kanali

Med pomembnejše načine iskanja zaposlitve štejemo: javne službe za zaposlovanje, zasebne agencije za zaposlovanje, oglase in razpise v tisku, neposredno spraševanje v podjetjih, priporočila, rekrutiranje in drugo (Trbanc, 1992, str. 51–55).

Javne službe (zavodi) za zaposlovanje

Gre za službe oziroma urade, ki jih financira država in so namenjeni pomoči brezposelnim pri iskanju zaposlitve. So formalni posredni način zaposlovanja. Njihova glavna dejavnost je zbiranje in posredovanje informacij o iskalcih zaposlitve in prostih delovnih mestih ter stik med iskalci zaposlitve in delodajalci.

Zasebne agencije za zaposlovanje

To so zasebne organizacije za posredovanje med iskalci zaposlitve in delodajalci. Lahko so splošne, specializirane ali visoko specializirane. Specializirane agencije se ukvarjajo le s posredovanjem zaposlitev za določene poklice ali za določene panoge (za medicinsko osebje, za rudarsko industrijo itd.). Zasebne agencije imajo lahko razvito tudi svetovanje posameznikom glede njihove kariere.

Oglasi in razpisi v tisku

Oglasi v tisku so neposredni formalni način, ki je univerzalen: pogosto se uporablja za vse vrste del in pri vseh iskalcih zaposlitve. Vendar pa delodajalci izbirajo časopis, v katerem objavijo oglas, glede na to, katere kandidate želijo pridobiti. Oglasi v drugih medijih (radio, televizija) so manj pogosti.

Neposredno spraševanje v podjetjih

Gre za neformalni neposredni način, ki ga kot zelo učinkovitega ocenjujejo tako iskalci zaposlitve kot delodajalci. Posamezni iskalci zaposlitve neposredno sprašujejo za zaposlitev v podjetju ali pošljejo pisno ponudbo.

Priporočila zaposlenih, prijateljev, znancev in sorodnikov

Gre za neformalno posredovanje informacij. Mnoga podjetja prostih delovnih mest iz različnih razlogov ne objavljajo vedno, tako da so neformalni načini lahko edini, ki omogočajo dostop do takih mest. Delodajalci ta način ocenjujejo kot zelo dober, v nekaterih podjetjih je celo formaliziran. Delodajalci ga še posebej pogosto uporabljajo pri zaposlovanju delavcev v posebnih poklicih ali pri zaposlovanju ozko specializiranih strokovnjakov.

Rekrutiranje s srednjih šol in fakultet ter štipendiranje

Vsa večja podjetja običajno vzdržujejo tesne stike s šolami. Pri nas je v zadnjem obdobju prisotna praksa, da se delež kadrovskega štipendij, ki jih razpisujejo podjetja kot obliko dolgoročnega načrtovanja potreb po delavcih, zmanjšuje. Od leta 1990 do leta 1996 je število kadrovskega štipendij padlo za 80 odstotkov. Tudi z uvedbo novega zakona o poklicnem in strokovnem izobraževanju, s katerim je dijakom dana možnost izobraževanja po sistemu vajeništva, so ti oddelki na posameznih šolah nazadnje zapolnjeni.

Drugi načini iskanja zaposlitve

Obstajajo še nekateri manj pogosto uporabljeni načini oziroma načini, ki jih delodajalci uporabljajo v posebnih primerih. Sem štejemo profesionalne organizacije, poklicna združenja, sindikate, dneve odprtih vrat v podjetjih, pridobivanje delavcev, ki so že kdaj delali v podjetju (tudi s posredovanjem študentskega servisa).

1.4.2 Oblike zaposlitve

Pri sklepanju delovnega razmerja poznamo **statične in fleksibilne** oblike zaposlovanja. Pri nas smo še do nedavnega priznavali za normalno pravzaprav samo eno obliko zaposlitve, to je **zaposlitev za nedoločen čas** s polnim delovnim časom. Vse druge oblike so bile izjema. Ta oblika ima najbrž v zavesti ljudi še vedno enak pomen. Taka ostaja tudi v sistemu formalnih institucij, saj se le nanjo vežejo vse socialne pravice, ki izhajajo iz dela. Zato je za delojemalce najprivlačnejša, za delodajalce pa običajno najdražja (Ulčar, 2000, str. 6).

Kot najbolj razširjene oblike **fleksibilnega** zaposlovanja poznamo spodaj navedene. V Evropskem prostoru so zelo razširjene, pri nas pa jih uvajamo postopoma. Te so (Ulčar, 2000, str. 6–7):

- zaposlitev s krajšim delovnim časom, to je delno zaposlitev oziroma part-time;
- delo s polovičnim delovnim časom za dva različna delodajalca;
- zaposlitev za določen čas;
- avtorsko delo;

- pogodbeno delo;
- javna dela;
- delo na domu;
- delo na daljavo in
- delo s posredovanjem zasebnih agencij za zaposlovanje.

V zvezi s tem novi Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, 42/02), ki je začel veljati s 1. 1. 2003, zakonsko ureja naslednje oblike fleksibilne zaposlitve:

- pogodbo o zaposlitvi za določen čas;
- pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki kot dejavnost opravlja zagotavljanje delavcev drugemu uporabniku;
- pogodbo o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del;
- pogodbo o zaposlitvi s skrajšanim delovnim časom in
- pogodbo o zaposlitvi za opravljanje dela na domu.

S spremembami v političnem in gospodarskem sistemu pri nas postaja meja med normalnimi in nenormalnimi oblikami zaposlitve vse manj ostra. Po eni strani država institucionalno dopušča več oblik, čeprav so manj ugodne za delavce. Bremena krize prelaga z ramen delodajalcev na delavce, da za delodajalce izboljša gospodarske razmere in tako poveča možnosti zaposlovanja. Pri tem se poslužuje oznake fleksibilne oblike zaposlitve, ki se na konceptualni ravni kažejo kot nasprotje togim oblikam, značilnim za prejšnji sistem. Po drugi strani pa nove oblike zaposlitve iščejo oboji, delodajalci in delavci. Prvi zato, da bi se z ekonomiziranjem z delovno silo lažje prilagajali trgu, ki je v obdobju kriz še posebej nestabilen; drugi pa predvsem zato, da bi sploh prišli do zaposlitve, po kateri povprašuje vse več brezposelnih (Svetlik, 1994, str. 123).

Delavci načeloma niso navdušeni nad fleksibilnimi oblikami zaposlitve, vendar menijo, da gre na splošno za dobro stvar, ker jim ta omogoča kombiniranje dela in osebnih interesov, večje zadovoljstvo z delom, dokazljivo motivacijo in manj utrujenosti. Slabost takšnega načina zaposlovanja pa vidijo predvsem v neenaki obravnavi pri izplačilih in ugodnostih, zmanjševanju možnosti razvoja osebne kariere, omejenih možnostih usposabljanja, naraščanju delovne negotovosti in povečevanju stresa. Na podlagi raziskave iz leta 1996 je bilo ugotovljeno, da 72 odstotkov delavcev dela skrajšani delovni čas, ker ne marajo dela s polnim delovnim časom, in samo 13 odstotkov zato, ker jim ne uspe najti dela s polnim delovnim časom. Delo je pogosto največji strošek za delodajalce. Zato je razumljivo, da poskušajo ta strošek zniževati na vseh ravneh. Posebej močan pritisk je na zniževanje proizvodnih stroškov. Podjetja vidijo v fleksibilnem zaposlovanju način, s katerim je moč te stroške vsaj deloma zniževati (Lipičnik, 2000, str. 16).

Fleksibilna zaposlitev v Evropi in tudi pri nas je potreba, in ne zgolj možnost, ki bistveno pomaga k hitremu prilagajanju tržnim razmeram. Vsako vgrajevanje stalnic v hitro spreminjajoči se svet je lahko pogubno, še posebej če podjetja želijo tekmovati, in ne samo posnemati rešitev drugih ameriških ali evropskih držav (Lipičnik, 2000, str. 17).

Fleksibilne so vse oblike zaposlitve, razen zaposlitve za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Za brezposelne so pogosto edina alternativa zaposlitve, za druge pa pomenijo možnost dodatnega zaslužka, usklajevanje dela z drugimi življenjskimi dejavnostmi, dinamičnejše življenje na eni strani, na drugi pa manjšo ekonomsko in socialno varnost in manjše možnosti profesionalnega razvoja.

Tudi za državo imajo fleksibilne oblike zaposlitve dva nasprotujoča si pomena. Po eni strani pomenijo dodatno možnost zaposlovanja in tako prispevajo k nižji brezposelnosti in manjšim številom socialnih problemov, po drugi pa zagotavljajo manj sredstev za državno blagajno in razmeroma majhno socialno varnost tako zaposlenih delavcev (Svetlik, 1994, str. 135).

Spremljanje fleksibilnih oblik zaposlitve v Sloveniji je pomembno, ker gre za razmeroma nov pojav. Njegove posledice niso povsem predvidljive, vsekakor pa bo vplival na dogajanja tako na gospodarskem kot na socialnem področju. Država bo torej postavljena pred dilemo, ali naj ga dopušča ali celo spodbuja, in tako tvega pojavljanje drugorazrednih del, ki pogosto ne bodo zagotavljala niti minimalne socialne varnosti tako zaposlenih.

2 STRATEŠKO UPRAVLJANJE ČLOVEŠKIH VIROV

Proces strateškega menedžmenta sestavljata opredelitev strategije in njeno izvajanje. Pri opredeljevanju strategije organizacija išče optimalne kombinacije med organizacijskim poslanstvom, cilji ter zunanjimi priložnostmi in nevarnostmi. Potem ko je strategija izbrana, se organizacija posveča notranjemu strukturiranju, ugotavljanju, ali ima na razpolago dovolj ustreznih virov, uporabi virov, zgraditvi ustreznega sistema nagrajevanja, ki spodbuja zaposlene za učinkovito uresničevanje ciljev. Izvajanje strategije je tesno povezano s prakso ravnanja s človeškimi viri. Strateški menedžment človeških virov pomeni načrt kadrovske ukrepe, s katerimi želi vodstvo doseči strateške cilje organizacije (Možina, 1998, str. 15).

Uspešnost kakršne koli organizacije je v glavnem odvisna od smotrnega usklajevanja in razvijanja obstoječih virov, človeških, finančnih, tržnih, tehnoloških in drugih glede na postavljene cilje. Ti viri so različni in vsak po svoje prispeva k uspehu organizacije. Človeški viri obsegajo posebno področje dejavnosti, s katerim želimo optimizirati človeške zmogljivosti, tako da lahko izpolnimo osebne in organizacijske cilje (Možina, 1998, str. 3).

Pojem menedžment človeških virov je razmeroma nov, pojavil se je pred dobrimi dvajsetimi leti v zahodnem svetu. Menedžment se nanaša na vodenje in ravnanje človeških virov v organizaciji. Gre za splet različnih programov in aktivnosti, s katerimi želimo doseči, da je ravnanje s kadrovskimi viri uspešno, to pomeni, da je v korist posamezniku, organizaciji in družbi (Možina, 1998, str. 3). Eden od poglobitvenih ciljev upravljanja s človeškimi viri je namreč prav ta, da poskušamo čim bolj optimizirati odnos med posameznikom in njegovim delom. Čim bolj bomo uspeli dodeliti posameznikom zanje primerne delovne naloge, tem bolj je moč izboljšati tako njeno učinkovito izvajanje kot tudi zadovoljstvo zaposlenega, s čimer se poveča tudi njegov vložek v delo (Hunger, Wheelen, 1996, str. 131).

Strateški pomen človeških virov je opredelil tudi Porter, uvrstil jih je v verigo generične vrednosti med tiste pomožne aktivnosti, ki posredno, s strateško relevantnimi aktivnostmi podjetja (notranja logistika, proizvodnja, zunanja logistika, trženje in poprodajne storitve) prispevajo k ustvarjanju vrednosti in tudi konkurenčne prednosti podjetja (Pučko, 1996, str. 160–162).

Ljudje, njihova znanja, talenti, sposobnosti, spretnosti, njihova motivacija in pripadnost organizaciji so danes postali ključni vir realne identitete vsake organizacije. Organizacijska kultura kot skup ključnih vrednot, vedenjskih norm, artefaktov in vzorcev vedenja, ki usmerjajo medsebojne odnose med ljudmi v organizaciji in njihovo investiranje energije v delo in organizacijo nasploh (Schein, 1999, str. 28–29), pa postaja vse močnejša determinanta uspeha podjetja, ki ji je treba podrežati cilje in strategijo organizacije (Repovš, 1995, str. 45).

2.1 KADROVSKI POSTOPKI V PODJETJIH

Zaposlovanje je zelo kompleksen postopek, ki vključuje vrsto aktivnosti. Proces se začne, ko se sprost delovno mesto in se sprejme odločitev o nadomestitvi prejšnjega delavca oziroma o zaposlitvi na novo, kadar govorimo o novih delovnih mestih. Postopek se konča, ko delodajalec delavca odpusti oziroma delavec prostovoljno zapusti delovno mesto.

Hellriegel proces zaposlovanja ponazarja z naslednjimi fazami (Lipičnik, 1998, str. 91):

- planiranje in napovedovanje človeških zmožnosti,
- privabljanje,
- selekcija,
- proces orientacije ali uvajanja v delo,
- razvijanje človeških zmožnosti (razvoj, napredovanje, nazadovanje, premeščanje, preoblikovanje dela, trening),
- odpuščanje.

Spreminjanje določenih vlog v podjetju poteka toliko časa, dokler delavec svojega delovnega mesta ne zapusti. Tako spet nastane prosto delovno mesto v organizaciji in proces zaposlovanja se ponovi ter se nepretrgoma ponavlja (Lipičnik, 1998, str. 92).

2.2 IZBOR IN SELEKCIJA KADROV

Ko izbiramo sodelavce za delo v organizaciji, si želimo, da bi izbrali ljudi, ki bi jim lahko zaupali in dobili od njih vse, kar pričakujemo. Izbira novih sodelavcev je nadvse pomembna poslovna odločitev, način, kako jih pridobimo in obdržimo, pa neposredno vpliva na naše delo in delo drugih. V težkih gospodarskih razmerah so take odločitve razmeroma redke, zato je toliko pomembnejše, da so pravilne. Kazen za napačno odločitev je lahko zelo visoka. Pri tem ne gre samo za denar, temveč tudi za čas in energijo, ki jih bo ves proces zahteval od nas in drugih.

Mnogokrat se delodajalci znajdejo v situaciji, ko morajo izmed večjega števila kandidatov izbrati ustrezno število ljudi, in to ravno tiste, katerih dejavnost bo boljša od dejavnosti katere koli druge skupine. Najlažje izberemo v skupini najboljšega kandidata glede na skupino. Vprašanje pa je, ali smo tako izbrali najbolj primerne za delo, ki ga bo moral opravljati. Pri izbiranju moramo natančno vedeti, kaj od prihodnjega sodelavca pričakujemo (Lipičnik, 1998, str. 97).

Opis delovnega mesta, ki ga razpisujemo, je odločilnega pomena za izbiro primernih ljudi, saj natančno pove, kaj od delavca pričakujemo. Ko imamo opis del in nalog, se lahko lotimo specifikacije delavca. Pomisliti moramo, kakšne so posebnosti dela in kakšen človek bi ga najučinkoviteje opravljal. To je pogosto najbolj zanemarjen del pri izbiranju delavcev. Zapisati si moramo spretnosti, zmožnosti in lastnosti, ki jih pričakujemo od delavca na določenem delovnem mestu. Le tako bomo v pogovoru s kandidati lahko ugotovili, koliko ustrezajo pogojem.

Hitrost sprememb na trgu določa, kako hitro bomo morali menjavati cilje v organizacijah. Hitrost menjavanja ciljev vpliva na trajnosti določanja organizacije dela, predvsem stalnost delovnih mest. Delovna mesta zahtevajo delavce z določenimi lastnostmi in znanjem, omogočajo planiranje ljudi in predvidevajo način kadrovske selekcije. Od spremenljivosti delovnih mest pa so predvsem odvisni: dinamika zaposlovanja, izobraževalni procesi in način plačevanja delavcev.

V prihodnje bodo postali cilji organizacije zaradi turbolentnosti na tržišču še hitreje spremenljivi ali celo nepredvidljivi. V takem primeru bodo smiselne le začasne organizacijske strukture, začasna pa bo postala tudi sistematizacija delovnih mest. Zaradi

sprememb v organizaciji je mogoče predvideti tudi spremembe pri načinu določanja lastnosti, ki jih morajo imeti delavci za opravljanje dela (Lipičnik, 1997, str. 256):

- Pomembnejše je postalo, ali posameznik lahko timsko dela, kot pa njegove lastnosti, ki bi ustrezale zahtevam delovnega mesta.
- Do izraza bo prišla sistematizacija, ki bo temeljila na vedenju ljudi. Iz nje bo razvidno, kakšno vedenje delavca bo za določeno delo najustreznejše.
- Planiranje ljudi po že ustaljenih poteh v prihodnosti ne bo mogoče. Dinamika zaposlovanja ne bo predvidljiva, vedeli bomo le, da je škoda delati s prevelikim številom ljudi.
- Plačilo bo odvisno od uspešnosti projektov. Delovno mesto na plačo ne bo vplivalo, nanjo bodo vplivali le rezultati dela.

Zelo bi se motili, če bi mislili, da bomo morali na predvidene spremembe čakati nekaj let ali celo desetletij. Vse te spremembe se pojavljajo že sedaj. Pojavljajo se različne nekonvencionalne metode dela z ljudmi, različni izobraževalni seminarji, ki dajejo ljudem manjkajoče znanje, in študij na daljavo. Z uporabo vedenjske sistematizacije se bo povečal pomen opravljanja začasnih in občasnih del v podjetju. Za podjetja v razmerah nenehnih sprememb postaja pomembno, da lahko s čim manj stroški najemajo in spoznavajo svoje sodelavce.

2.3 SMISELNOST OBLIKOVANJA LASTNEGA KADROVSKEGA ODDELKA

Vsaka organizacija bi glede na svojo dejavnost morala imeti model ravnanja z ljudmi. Ljudje kot viri nastopajo predvsem kot predstava menedžerjev v velikih organizacijah, v katerih za vsako posamezno lastnost, ki jo zahteva delo, potrebujejo svojega človeka. V malih podjetjih pa bi takšno zaposlovanje veljalo za potratno. Človek ima namreč več zmožnosti, z izobraževanjem pa jim je mogoče dodati še kakšno. Zato se v majhnih organizacijah sprašujejo, kakšne zmožnosti potrebujejo njihovi ljudje. Novega človeka bi zato zaposlili le, če obstoječim nikakor ne bi mogli dodati določene zmožnosti, ki jo terja delo.

Hitrost pojavljanja sprememb na trgu narekuje organizacijam, da se morajo osredotočiti le na jedro svoje dejavnosti, opravila, ki ne sodijo v jedro dejavnosti, pa morajo biti ločena od podjetja. Preden se v organizaciji odločijo, na kakšen način bodo opravljali naloge kadrovskega oddelka, je treba vedeti, katere oblike delovanja kadrovske službe poznamo.

Poznamo štiri oblike delovanja kadrovske službe (Flood et al., 1996, str. 199):

- 1. Specializirane notranje enote ali agencije.** Uporabljajo se v organizaciji, v kateri deluje medoddelčno zaračunavanje. Na prvi pogled je zelo podobno notranjim svetovalnicam, le da tu specializirana agencija deluje kot navaden kadrovski oddelek, ki smo ga navajeni.

2. **Notranje svetovalnice.** Zajemajo zaračunavanje stranki za kadrovske nasvete in dejavnosti, ki jih je ta notranja agencija opravila na željo stranke.
3. **Poslovna enota znotraj poslovne enote.** Deluje zelo podobno kot zunanja svetovalnica, samo da ostane posebna povezava s starševsko organizacijo.
4. **Zunanje svetovalnice.** Zunanje svetovalnice delujejo kot samostojne organizacije – podjetja.

Učinkovitost kadrovskega oddelka je odvisna predvsem od velikosti podjetja, tehnologije, specializacije, centralizacije in formalizacije podjetja (Flood et al., 1996, str. 218–222). Spremenljivke, ki določajo, ali imeti kadrovsko funkcijo organizirano v okviru lastnega kadrovskega oddelka ali ne, so:

- **Značilnosti ljudi** – starejši ko je človek in bolj ko je izobražen, večje potrebe ima po dosežkih, po višji plači in ustvarjanju svoje kariere, za kar pa je potreben strokovnjak.
- **Značilnosti organizacije** – specializacija, centralizacija in formalizacija zahtevajo kadrovske oddelke kot poseben oddelk. Podjetja z enostavno proizvodnjo (narava bistvene dejavnosti podjetja) nimajo potrebe po kadrovske oddelkih, podjetja s kompleksno dejavnostjo pa ga potrebujejo. Če je za podjetje značilno, da se odgovornosti in obveznosti delegirajo in da ni vse podrejeno pravilom (kultura podjetja), potem prav tako ni potrebe po kadrovskem oddelku. Če podjetje nima kadrovskega oddelka, to lahko pomeni, da je na začetku svojega razvoja (faza razvoja). Ustanovitelj podjetja ima lahko močan vpliv na organizacijo in se želi izogniti birokraciji, povečanju splošnih stroškov in zmanjšanju prožnosti organizacije in je zato proti organiziranju posebnega oddelka za kadrovanje (vpliv ustanovitelja).
- **Značilnosti okolja** – zakonodaja določa predpise in zakone, ki jih mora delodajalec poznati, ko človeka zaposli ali odpusti. Večje zahteve ko postavlja zakonodaja, bolj v organizaciji potrebujejo specialista za to področje.
- **Filozofija menedžmenta, strategija podjetja in manevrski prostor** – ključna faktorja za izbiro kadrovskega oddelka v podjetju sta poleg značilnosti organizacije in okolja še filozofija menedžmenta in rezultati strateških pristopov glede na strukturo organizacije. Za menedžment pomeni kadrovske oddelke povečanje splošnih stroškov in povečanje birokratskih pravil in procedur. Večja ko je popolna odgovornost menedžmenta in zaposlenih, manjša je potreba po oblikovanju kadrovskega oddelka.

Najpogostejši motiv proti oblikovanju kadrovskega oddelka kot samostojnega oddelka znotraj podjetja je povečanje splošnih stroškov in manjša prožnost organizacije – kadrovske oddelke je namreč birokratski. Tudi za podjetja, v katerih ni kadrovske službe, obstajajo določene prednosti in slabosti.

Prednosti so predvsem naslednje (Flood et al., 1996, str. 215):

- nizki splošni stroški,
- prožnost – vsak menedžer je sposoben spremeniti obstoječi sistem in procedure ter se soočiti s spremenljivimi okoliščinami,
- odgovornost – odgovornosti in naloge kadrovskega oddelka ni mogoče prelagati na druge,
- oblikovanje paketov – za kadrovske dejavnosti so odgovorni neposredno menedžerji, ki sami oblikujejo lasten sistem.

Slabosti, ki jih omenjajo strokovnjaki za ravnanje s človeškimi viri v podjetjih, v katerih ni kadrovskega oddelka, pa so (Flood et al., 1996, str. 215):

- pomanjkanje sinergije – menedžerji nimajo možnosti, da bi se učili dela z ljudmi od drugih;
- neučinkovitost – vsaka enota izumlja svoj kadrovski sistem;
- nejasno definirana politika zaposlovanja – kar daje občutek, da je treba preveč postoriti od danes na jutri in da se ne razmišlja o dolgoročnem razvoju;
- neenotnost – glede na pogoje dela in plačilo;
- časovni pritisk linijskega menedžmenta – ker morajo opravljati kadrovske naloge in aktivnosti;
- samovoljnost – ki se nanaša na pomanjkanje procedur in sistemov v nekaterih primerih, in odsotnost kadrovskega oddelka. Najbolj se občutijo prioritete menedžerjev do zaposlenih pri zaposlovanju oziroma najemanju in plačevanju zaposlenih.

Vsaka organizacija se glede na svoje značilnosti (velikost, tehnologijo, specializacijo, centralizacijo in formalizacijo) odloča o obliki delovanja kadrovske službe pri njih. Tako je tudi v organizacijah, v katerih nimajo lastnega kadrovskega oddelka, določene naloge s tega področja treba opravljati v sami organizaciji, druge pa je mogoče prenašati na zunanje sodelavce in organizacije. V organizacijah brez kadrovskega oddelka opravlja naloge kadrovske funkcije največkrat direktor ob pomoči tajnice oziroma računovodstva.

3 ŠTUDENSKI SERVISI

Med mlade, ki vstopajo na trg dela, štejemo: dijake, študente in druge mlade do 26. leta starosti. Gre za populacijo, katere precejšen del se še redno šola. Vendar tudi mladi, ki se šolajo, večinoma vsaj občasno, sezonsko ali počitniško ipd., če že ne bolj ali manj redno, opravljajo kakšna dela za plačilo in tako vsaj občasno vstopajo na trg dela. Število mladih brez zaposlitve pa je kljub tendenci upadanja deleža mladih med brezposelnimi v zadnjih šestih letih še vedno zaskrbljujoče. Še posebej zato, ker je med mladimi brezposelnimi 9.880 takih, to je kar 37,8 odstotkov, s samo I. oziroma II. stopnjo strokovne izobrazbe (Z izobraževanjem in usposabljanjem za večjo konkurenčnost brezposelnih na trgu dela, 2001).

Med najpogostejšimi oblikami zaposlovanja mladih poznamo: zaposlitev za nedoločen čas, pripravništvo, delo za določen čas in delo s posredovanjem študentskih servisov.

Zaposlitev za nedoločen čas

Novi Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, 42/02) (v nadaljevanju ZDR) določa, da je zaposlitev za nedoločen čas tista zaposlitev, za katero je sklenjena pogodba o zaposlitvi, v kateri ni pisno določeno trajanje pogodbe.

Pripravništvo

Novi ZDR v 120. členu določa, da je pripravnik vsak, ki prvič začne opravljati delo, ustrezno vrsti in stopnji njegove izobrazbe z namenom, da se uvede in usposobi za samostojno delo. Podrobneje sta trajanje in potek pripravništva opredeljena v splošni kolektivni pogodbi, panožnih pogodbah in aktih delodajalca. Seveda pa je odnos do pripravništva in pripravnikov zelo odvisen od delodajalcev.

Delo za določen čas

Delovno razmerje za določen čas se lahko sklene le v primerih in pod pogoji, ki jih določa 52. člen novega ZDR. Najbolj značilni in pogosti so zlasti primeri, ko se delovno razmerje za določen čas sklene zaradi trajanja izvrševanja dela za določen čas, začasnega povečanja obsega dela, čas opravljanja sezonskega dela in nadomeščanja začasno odsotnega delavca. Delovno razmerje za določen čas preneha, ko poteče čas, ki je bil predviden za izvršitev dela, oziroma z dnem, ko se vrne odsotni delavec, v vsakem primeru pa z datumom, določenim v pogodbi o zaposlitvi.

Delo s posredovanjem študentskih servisov

Kot navaja 216. člen ZDR, lahko dijaki, ki so že dopolnili 15 let starosti, in študentje opravljajo začasno ali občasno delo tudi na podlagi napotnice pooblaščne organizacije, ki opravlja dejavnost posredovanja dela dijakom in študentom v skladu s predpisi iz zaposlovanja. Začasno ali občasno delo opravlja dijak ali študent na delovnem mestu pri posameznem delodajalcu, vendar najdalj 90 dni brez prekinitve v posameznem koledarskem letu.

Glede na pomen, ki ga ima vključevanje mladih v delovni proces z vidika pridobivanja delovnih izkušenj, predvsem pa kot vir zaslužka, bom posebno pozornost namenil študentskim servisom. V raziskavi, ki je bila leta 1999 izvedena med študenti Univerze v

Ljubljani, je bilo namreč ugotovljeno, da med študijem dela kar polovica vseh vprašanih študentov. Ob študiju dela polovica (50 odstotkov) rednih študentov in slabe tri četrtine (73 odstotkov) izrednih študentov in pavzerjev. Večina anketiranih študentov, kar 84 odstotkov, dela s posredovanjem študentskega servisa, 6 odstotkov jih dela pogodbeno, 4 odstotki so redno zaposleni, 1,3 odstotka pa jih dela doma (Socialni položaj študentov, 1999).

3.1 ZGODOVINA ŠTUDENTSKIH SERVISOV

S študentskim delom (začasna in občasna dela študentov) se v našem prostoru srečujemo že štiri desetletja, saj segajo korenine študentskega dela v leto 1959. Tega leta so se pojavile prve oblike študentskega dela kot eno izmed področij dela socialno-ekonomske komisije pri takratni Zvezi študentov Jugoslavije – Univerzitetni odbor Ljubljana. Študentje so se namreč dogovorili, da bodo razvažali mleko po domovih in prisluženi denar namenili za financiranje interesnih dejavnosti študentov. Leta 1964 je Univerzitetni odbor Zveze študentov Jugoslavije sprejel tudi akt o ustanovitvi posebne storitvene enote Študentski servis in je bila kot taka 26. julija 1971 leta tudi vpisana v registru podjetij, ki so ga vodili pri Okrožnem gospodarskem sodišču v Ljubljani. Posredovanje začasnih in občnih del študentom je Študentski servis opravljal pod različnimi gospodarji oziroma upravljavci. Tako sta si nekaj časa delila soustanoviteljstvo tudi predsedstvo Univerzitetne konference Zveze socialistične mladine Slovenije in Univerza v Ljubljani. Skozi dokumente pa je razvidno, da so se vse odločitve v zvezi z upravljanjem te dejavnosti sprejemale v sodelovanju s predstavniki zaposlenih v Študentskem servisu (Zgodovina, 2003).

Leta 1977 so Študentski servis reorganizirali v samostojno Delovno skupnost znotraj Univerze. Prvega junija 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 prvega junija 1985, ko je bil Študentski servis vključen v družbenopolitično organizacijo, to je Univerzitetno konferenco ZSMS. Študentska organizacija Univerze v Ljubljani, ki je bila ustanovljena 1989, je po letu 1990 uradno prevzemala več ali manj vse, kar je bilo organizirano kot dejavnost v UK ZSMS, torej tudi Študentski servis. Opisana zgodovina velja za Ljubljano, zunaj Ljubljane in v Mariboru pa so potekali drugačni procesi.

Letu 1990 je sledilo leto samostojnosti in nato od 1992. leta privatizacije, ki so na tem segmentu imele določene vplive. Poleg stalnih reorganizacij so na delo Študentskega servisa vplivale tudi spremembe zakonodaje, ki pa niso nikoli celovito uredile te dejavnosti tako, kot jo je Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje (Uradni list RS, št. 48/99). Prav neurejene razmere so dopuščale vedno večje število pooblaščenih organizacij, ki so tudi nenadzorovano opravljale to dejavnost. Dovolj zgovoren je že podatek, da je še decembra 1985 Zveza skupnosti za zaposlovanje SR Slovenije izdala pooblastila za

posredovanje začasnih in občasnih del študentom in dijakom le Študentskemu servisu v Ljubljani, MAK v Kopru in Študentskemu servisu v Mariboru in da smo 19. junija 1999 imeli 50 koncesionarjev z okrog 100 poslovalnicami oziroma podružnicami po Sloveniji. Razlogi za normativno ureditev tega področja so več kot očitni. Zato je tudi prišlo do sprejema zgoraj omenjenega pravilnika (Zgodovina, 2003).

3.2 PRAVNA UREJENOST ŠTUDENTSKIH SERVISOV

Različna okolja različno pristopajo k omogočanju študija mladini. Poleg klasičnih oblik financiranja študentov, kot so razne oblike štipendiranja, subvencioniranja in podobno, sodi študentsko in dijaško delo v Republiki Sloveniji med davčno manj obremenjene zaslužke. Olajšava je namreč tako za delodajalca, ki je oproščen obveznosti ob sklenitvi delovnega razmerja za študente, kot za študenta, katerega zaslužek do določene vsote ni obdavčen - temu pravimo 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 odstotkov od zneska/prejemka za opravljeno delo, del te dajatve pa je dolžna odvesti Študentski organizaciji Slovenije (Zakon o dodatni koncesijski dajatvi od prejemkov izplačanih za začasna in občasna dela študentov in dijakov, 2003).

V sistem začasnega dela študentov in dijakov v Republiki Sloveniji so vključeni Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, delodajalci, agencije za posredovanje začasnih in občasnih del dijakom in študentom, študentje in dijaki ter Študentska organizacija Slovenije. Njihovo medsebojno delovanje in povezave sem predstavil v sliki 1 na strani 18.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (v nadaljevanju Ministrstvo) izdaja posebne koncesije oziroma sklene koncesijsko pogodbo, ki velja za posredovanje občasnih in začasnih del osebam s statusom študenta ali statusom dijaka. Koncesijo pridobi agencija, ki izpolnjuje posebne kadrovske, organizacijske in prostorske pogoje. Izvajanje dejavnosti Ministrstvo nadzoruje skupaj z Inšpektoratom za delo in na podlagi poročil agencije, nosilke koncesije.

Delodajalec

Delodajalec sporoči ponudbo za delo agenciji, ta pa študenta napoti na delovno mesto. Za dijaško in študentsko delo delodajalec ne sklepa delovnega razmerja ali pogodbe o delu, temveč dijaki oz. študentje opravljajo delo na podlagi napotnice agencije, izplačila za opravljena študentska in dijaška dela pa so oproščena plačila prispevkov in davkov, ki se sicer

plačujejo od izplačil za delo oseb, ki tega statusa nimajo. Delodajalci so tako zainteresirani za delo dijakov in študentov, ker je to zanje cenejše.

Agencija

Študentski servis, Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje (v nadaljevanju Pravilnik (Uradni list RS, št. 30/03)) ga opredeljuje kot agencijo za posredovanje začasnih in občasnih del dijakom in študentom, pridobi koncesijo Ministrstva. 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. Agencija napoti študente in dijake k delodajalcu in izda račun za opravljeno delo. Plačilo posreduje študentu oz. dijaku.

Študent ali dijak

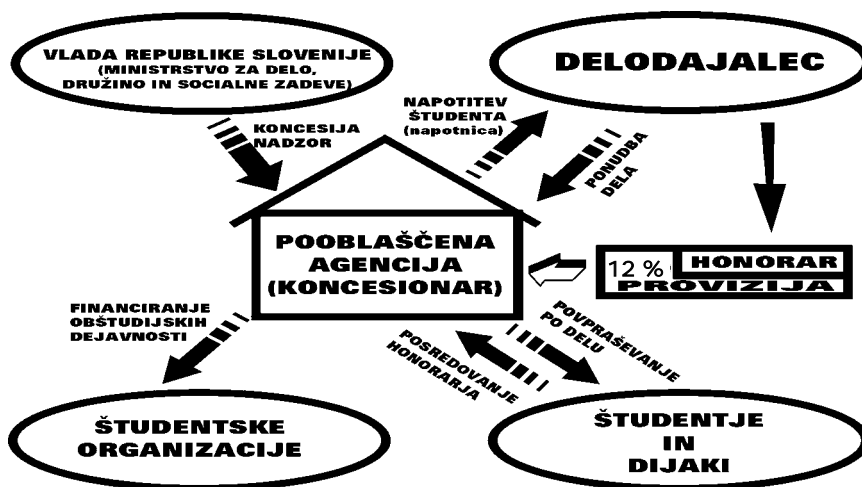
Študent ali dijak je povpraševalec po začasnih in občasnih delih. Agencija ga z napotnico v treh izvodih napoti k delodajalcu. Po zakonu o dohodnini študentov in dijakov prejemek do določene vsote ni obdavčen. Študentje in dijaki so torej zainteresirani delati, saj je njihov honorar višji in lahko v krajšem času zaslužijo dovolj denarja za preživljanje ob študiju. Ponudba dela je zaradi olajšave večja in bolj raznovrstna. Tako študentje in dijaki ne pridobivajo zgolj slabo plačanih manj zahtevnih del, temveč tudi strokovna in druga administrativna dela.

Študentska organizacija Slovenije

Pogodba med agencijo in študentsko organizacijo o odvajanju sredstev je pogoj za ohranitev koncesije. Organizacija prejema del sredstev od 12-odstotne koncesijske dajatve, ki jo agencije zaračunavajo delodajalcem za opravljeno storitev. Koncesijska dajatev je sestavljena iz (Zakon o dodatni koncesijski dajatvi od prejemkov izplačanih za časna in občasna dela študentov in dijakov, 2003):

- 10 odstotkov osnovne koncesijske dajatve, del katere je agencija dolžna odvesti Študentski organizaciji Slovenije za obštudijske dejavnosti študentov in dijakov na različnih področjih in
- 2 odstotkov dodatne koncesijske dajatve, ki jo mora agencija v celoti odvesti Študentski organizaciji Slovenije, ki zbira sredstva za sofinanciranje izgradnje in prenove študentskih bivalnih prostorov v Republiki Sloveniji ter za sofinanciranje razširitve in posodobitve prostorskih pogojev in tehnološke opremljenosti na univerzah.

Slika 1: Shematski prikaz sistema začasnega dela študentov in dijakov v RS



Vir: Sistem priložnosti za delo študentov in dijakov v Republiki Sloveniji, 2000.

3.2.1 Agencije za posredovanje dela dijakom in študentom

Delo dijakom in študentom lahko posredujejo le pooblaščenice organizacije in delodajalci, ki izpolnjujejo kadrovske, organizacijske in prostorske pogoje, predpisane v 6. členu Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS, št. 5/91, 17/91, 12/92, 71/93, 2/94, 38/94 in 80/97) in so z Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve kot koncedentom sklenile koncesijsko pogodbo. Natančnejše pogoje za izvajanje posredovanja zaposlitve oziroma posredovanja dela določa Pravilnik.

Pravilnik poleg posredovanja dela študentom in dijakom ureja še pet področij, ki so v 2. členu taksativno naštet. To so:

- posredovanje zaposlitve;
- posredovanje dela, kar vključuje tudi začasna in občasna dela dijakov in študentov;
- posredovanje in zagotavljanje delovne sile;
- izdelavo zaposlitvenega načrta za brezposelne osebe;
- izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za osebe, ki se vodijo v evidencah Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje.

Pravilnik določa tudi vsebino koncesijske pogodbe, plačilo storitev in višino stroškov, ki se priznajo agenciji za posredovanje dela dijakom in študentom, sodelovanje agencije s pristojnimi organi in organizacijami, evidence in posredovanje podatkov ter poročanje in izvajanje nadzora nad zakonitostjo dela agencije.

3.2.2 Podeljevanje koncesij za opravljanje dejavnosti

Podeljevanje koncesij je s Pravilnikom (Uradni list RS, št. 30/03) urejeno za zelo širok spekter zaposlovanja in delovne politike. Koncesija za prve tri alineje iz točke 3.2.1. se podeli na podlagi pisne vloge agencije, ki se poteguje za pridobitev koncesije, koncesija za četrto in peto alinejo pa je podeljena na podlagi javnega razpisa, na katerega se lahko prijavijo agencije, ki izpolnjujejo pogoje za izvajanje javno veljavnih izobraževalnih programov šole, ki je vpisana v razvid pri Ministrstvu za šolstvo in šport.

Pri odločitvi o sklenitvi koncesijske pogodbe za dejavnost iz prve, druge in tretje alineje 2. člena Pravilnika Ministrstvo upošteva poleg drugih pogojev iz pravilnika tudi število brezposelnih oseb pri območnih službah Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, potrebe delodajalcev po delu oziroma po zaposlitvi novih delavcev na tem območju, vrsto in obseg programov aktivne politike zaposlovanja, število dijakov in študentov na določenem območju ter njihov socialni položaj, število koncesionarjev na določenem območju in spoštovanje predpisov pri dotedanjem poslovanju vložnika.

V vseh primerih dejavnosti iz 2. člena Pravilnika lahko Ministrstvo pridobi mnenje Zavoda, v primerih posredovanja začasnih in občasnih del dijakom in študentom pa tudi mnenje Študentske organizacije Slovenije. Koncesijska pogodba se sklene za določen čas.

Oseba, ki se ukvarja z dejavnostjo iz 2. člena Pravilnika, mora imeti najmanj višjo strokovno izobrazbo, najmanj dve leti ustreznih delovnih izkušenj in mora biti pri koncesionarju v delovnem razmerju. Koncesionar lahko to dejavnost opravlja v poslovnih prostorih, ki izpolnjujejo splošne pogoje za delo s strankami in zagotavljajo zaščito osebnih podatkov oseb, ki se jim delo posreduje, ter so opremljeni z ustrežno pisarniško opremo, ki vsak trenutek zagotavlja vpogled v poslovanje.

3.2.3 Kdo lahko dela kot dijak ali študent

Koncesije za posredovanje občasnih in začasnih del dijakom in študentom so s Pravilnikom omejene na posredovanje del naslednjim osebam:

- s statusom dijaka ali študenta, izobražujočim se v Sloveniji ali tujini;
- ki so se med šolskim letom vrnile s služenja oziroma še niso bile napotene na služenje vojaškega roka in bodo pridobile status študenta šele s pričetkom novega šolskega leta;
- osebam, ki obdržijo pravico obiskovanja predavanj in opravljanja izpitov, vendar najdlje eno leto po izgubi statusa študenta, toda ne več kot enkrat v času študija, če niso zaposlene, ter
- osebam, starim 15 let, ki so končale osnovno šolo v tekočem šolskem letu in bodo pridobile status dijaka s pričetkom novega šolskega leta.

Začasnih in občasnih del študentov in dijakov ne morejo opravljati osebe, ki so med študijem v delovnem razmerju ali so prijavljene kot iskalci zaposlitve pri Republiškem zavodu za zaposlovanje (Pravilnik za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje, 2003).

3.2.4 Delo in plačilo

Za dijaško in študentsko delo delodajalec ne sklepa delovnega razmerja ali pogodbe o delu, temveč dijaki oziroma študenti opravljajo delo na podlagi napotnice koncesionarja, izplačila za opravljena dijaška in študentska dela pa so oproščena plačila prispevkov in davkov, ki se sicer plačujejo od izplačil za delo v delovnem razmerju oziroma po pogodbi. Izplačila za opravljena dijaška in študentska dela so prav tako oproščena plačila dohodnine do zneska, ki ne presega 51 odstotkov povprečne plače v Republiki Sloveniji, povprečje se nanaša na preteklo leto. Delodajalci kot tudi študenti in dijaki so zainteresirani za opravljanje začasnih in občasnih del s posredovanjem koncesionarja, saj je dijaško in študentsko delo za delodajalca cenejše od dela s sklenjenim delovnim razmerjem, ki ga bremenijo veliko večje obveznosti, ki izhajajo iz davčne in dohodninske zakonodaje (Pravilnik za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje, 2003).

3.2.5 Priznani stroški agencije in odvajanje sredstev

Agencija za posredovanje začasnih in občasnih del za študente in dijake zaračuna delodajalcem le 12 odstotkov od izplačanega zneska za opravljeno delo. Od 1. 1. 1999 je treba na teh 12 odstotkov obračunati tudi DDV po 20-odstotni stopnji, kar v praksi pomeni, da delodajalec plača 14,4 odstotka več, kot ga dejansko stane delavec, v tem primeru študent ali dijak.

Agenciji, ki posreduje delo dijakom in študentom, se priznajo stroški v odstotkih od prihodka, ustvarjenega iz koncesijske dejavnosti v preteklem letu, zaračunanega iz 12-odstotne koncesijske dajatve. V tabeli 1 na strani 21 prikazujemo priznane stroške v odstotkih, kot se obračunavajo do vključno leta 2002 (Pravilnik za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje, 1999).

Tabela 1: Priznani stroški agencijam do leta 2002

| Prihodek od koncesijske dejavnosti v mio SIT | Priznani stroški v % |
|---|-----------------------------|
| do 15 | 75 |
| nad 15 do 50 | 70 |
| nad 50 do 250 | 65 |
| nad 250 do 450 | 60 |
| nad 450 do 650 | 55 |
| nad 650 do 850 | 50 |
| nad 850 | 45 |

Vir: Pravilnik za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje, 1999.

Izenačitev razmer poslovanja med malimi in velikimi servisi in vzpostavitev nadzora nad porabo sredstev iz koncesijskih dajatev je botrovala spremembi lestvice priznanih stroškov. V tabeli 2 so navedeni priznani stroški v odstotkih, kot jih navaja Pravilnik za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje, ki je stopil v veljavo z letom 2003.

Tabela 2: Priznani stroški agencijam od leta 2003 dalje

| Prihodek od koncesijske dejavnosti v mio SIT | Priznani stroški v % | | | | |
|---|-----------------------------|------|------|------|---------------|
| | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 in dalje |
| do 20 | 70 | 65 | 60 | 55 | 50 |
| nad 20 do 80 | 65 | 60 | 55 | 50 | 50 |
| nad 80 do 1000 | 60 | 55 | 50 | 50 | 50 |
| nad 1000 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |

Vir: Pravilnik za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje, 2003.

Priznani stroški vključujejo stroške, ki so neposreden pogoj za opravljanje koncesijske dejavnosti po obsegu in vrstah stroškov, kot so:

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

Razliko sredstev med prihodkom od koncesijske dejavnosti in priznanimi stroški je agencija dolžna v višini akontativnih sorazmernih mesečnih zneskov, določenih v koncesijski pogodbi, odvajati Študentski organizaciji Slovenije na poseben enotni račun. Poleg tega pa je agencija dolžna oblikovati rizični sklad v višini 0,8 odstotka od prihodka od koncesijske dejavnosti za primer neplačilne sposobnosti uporabnikov za opravljena dela dijakov in študentov in določiti način koriščenja sredstev sklada (Pravilnik za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje, 2003).

3.3 VLOGA ŠTUDENTSKIH SERVISOV

Sistem občasnega dela za študente in dijake v Republiki Sloveniji na podlagi olajšav in izvzetja iz običajne davčne obravnave učinkuje v različnih smereh. Vsekakor ga je v našem okolju moč kmalu zaznati. Le malokateri študent še ni dvignil napotnice na študentskem servisu, pa tudi velik del podjetij je že iskal začasne in občasne delavce preko oglasov v pooblaščenih agencijah za posredovanje tovrstne delovne sile.

Neposrednih raziskav o dobrih in slabih učinkih tega sistema do sedaj ni še nihče opravil. Nedvomno je že iz prakse in pozornega opazovanja mogoče izluščiti pozitivne učinke sistema iz vsaj treh vidikov: z vidika študenta, z vidika delodajalca in z vidika družbe kot celote. Nenazadnje študentsko delo omogoča avtonomen vir financiranja študentskim organizacijam, kar je temeljni pogoj za uspešnost in neodvisnost delovanja tem stanovskim organizacijam. Tako si študentje sami oblikujejo obštudijske dejavnosti in organizirano delujejo v širši družbi, hkrati pa ne pritiskajo na državni in občinske proračune.

Z vidika študenta med pozitivne učinke sistema občasnega in začasnega dela za študente in dijake štejemo:

- Nadomestilo premajhnemu številu republiških štipendij. Mnogo študentov si finančno omogoča študij z opravljanjem občasnih del, mnogim je to tudi izključni vir dohodka in edina možnost dostopa do študija.
- Stik z morebitnim prihodnjim delodajalcem, kar olajša iskanje zaposlitve po končanem izobraževanju. Veliko študentov se pozneje zaposli pri podjetjih, v katerih so delali začasno s posredovanjem študentskega servisa.
- Stik z delovnim okoljem prinese študentu izkušnje, ki jih ne more pridobiti v predavalnici ali ob knjigah in ki mu daje širši pogled v področje, za katerega se šola. Seveda pa stik s katerimkoli delovnim okoljem prinese koristne življenjske in delovne izkušnje.
- Študent ni vezan na ponudnika kadrovske štipendije in se lahko po diplomi prosto odloči za zaposlitev.
- Študent se izogne jemanju kreditov za študij, saj so ti lahko prehudo breme za novozaposlenega diplomanta, še posebej če si po študiju omisli družino.

- Honorar je zaradi odsotnosti davka dovolj visok, da študentom ni treba delati celo leto ali osem ur na dan. Tako lahko ob delu posvetijo dovolj časa tudi študiju.

Z vidika širše družbe ima sistem naslednje pozitivne učinke:

- Preprečevanje pojava bega možganov, do katerega lahko pride ob priložnostih za ostajanje študentov v tujini po poletnem obdobju, ko so zaradi pomanjkanja občasnega dela doma iskali tam zaslužek.
- Študij je dostopen otrokom iz revnejših socialnih okolij, saj si samo s štipendijo ne bi mogli privoščiti študija.
- Zviša število izobraženega prebivalstva.
- Če študentje v primerjavi z drugimi okolji vidijo, da pri nas vendarle imajo določene možnosti za osebni razvoj, se teže odločajo za horizontalno mobilnost, ki je kot pomembna življenjska odločitev še najlažja za visokokvalificiran kader, še posebej za tehnične in naravoslovne profile, ki so na Zahodu deficit (matematika, računalništvo itd.).

Z vidika delodajalca pa so prednosti naslednje:

- Delodajalec ima dostop do fleksibilnejše delovne sile.
- Kakovostno delo študenta lahko delodajalca prepriča v redno zaposlitev.
- Omogočanje lažje premostitve sezone z večjo potrebo dodatne delovne sile, kot so čas dopustov, turistične sezone ipd.

Z začasno in občasno delovno študentsko pomočjo lahko delodajalec uspešno zadosti poslovnim in delovnim potrebam ob nadomeščanju redno zaposlenih, v primeru bolniške odsotnosti iz vrste razlogov; dopustov ali drugih oblik odsotnosti z delovnega mesta, kot je npr. strokovno usposabljanje; v poslovnih situacijah, kot so sezonsko delo, večja nihanja v proizvodnji in ciklična naročila, kar pride do izraza predvsem pri manjših podjetnikih oz. v malih podjetjih; ali določena občasna opravila trajne narave, ki se s prekinitvami vlečejo skozi daljše časovno razdobje; ali tudi ob potrebi po zelo posebnih profilih oz. znanjih, ki jih lahko omogočijo le študentje in absolventi določenih smeri in ki so iz več razlogov nenaklonjeni navezovanju na enega delodajalca, kot so računalničarji, oblikovalci ipd.

3.4 ŠTUDENTSKI SERVISI NA KONKURENČNEM TRGU

Analiza konkurenčnosti panoge je sestavni del strategije vsakega podjetja, ki želi uveljaviti svoje konkurenčne prednosti. Podjetje mora znati oceniti konkurenčne silnice v panogi, če se želi nanje pravočasno odzvati (Prašnikar, 1998, str. 312).

Kontingenčni pristop pri uveljavljanju konkurenčnih prednosti podjetij daje podjetju v vsakem trenutku na voljo tri možnosti (Prašnikar, 1998, str. 312):

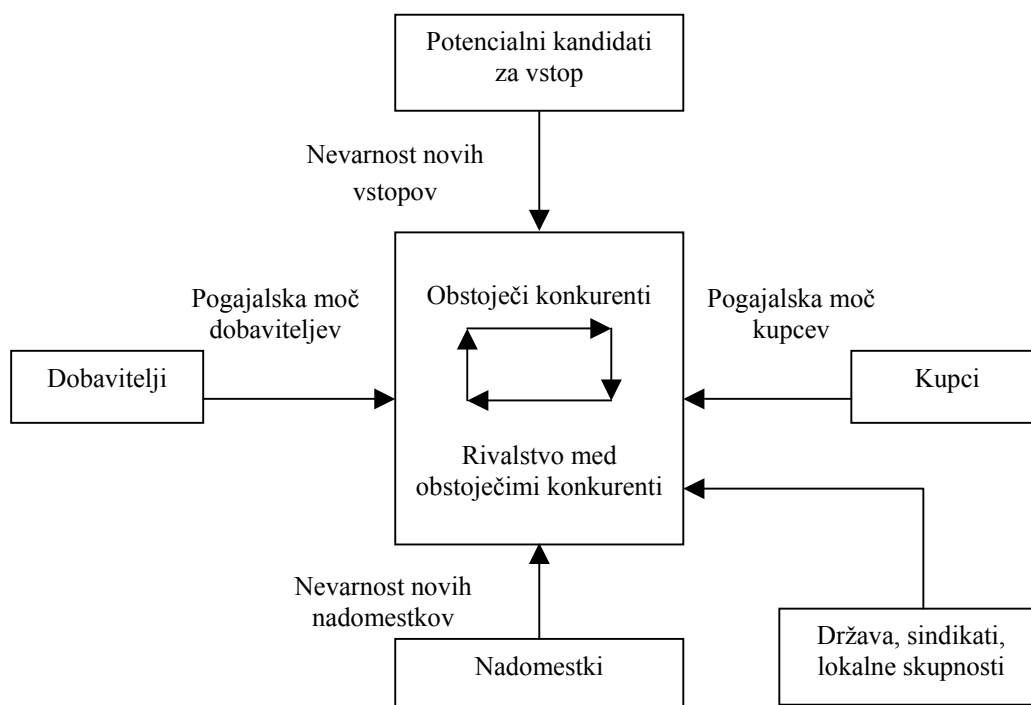
- lahko se zgolj prilagaja obstoječim konkurenčnim silnicam in deluje obrambno proti njihovemu učinkovanju (pozicioniranje);
- s svojimi dejanji lahko vpliva na premik ravnotežja obstoječih konkurenčnih silnic in si s tem skuša izboljšati svoj položaj;
- lahko pa s pravilnim predvidevanjem dejavnikov, ki usmerjajo konkurenčne silnice, izrabi spremenjene konkurenčne silnice v svojo korist.

Porter je izdelal model, ki je pomembno analitično orodje menedžerjev pri analiziranju konkurenčnosti panoge. Model povezuje spoznanja ekonomske znanosti in jih namenja uporabi v poslovnem odločanju. Prikazujemo ga v sliki 2. Po Porterju so konkurenčne silnice v panogi odvisne od petih dejavnikov konkurence (Porter, 1985, str. 35):

- nevarnosti vstopa novih konkurentov v panogo,
- tekmovalnosti podjetij v panogi,
- pritiska substitutov,
- pogajalske moči kupcev in
- pogajalske moči dobaviteljev.

Freeman kot šesti dejavnik k temu dodaja še relativno moč države, sindikata, lokalne skupnosti ipd., ki sooblikujejo razmere v posamezni panogi (Prašnikar, 1998, str. 324).

Slika 2: Model konkurenčnih silnic panoge



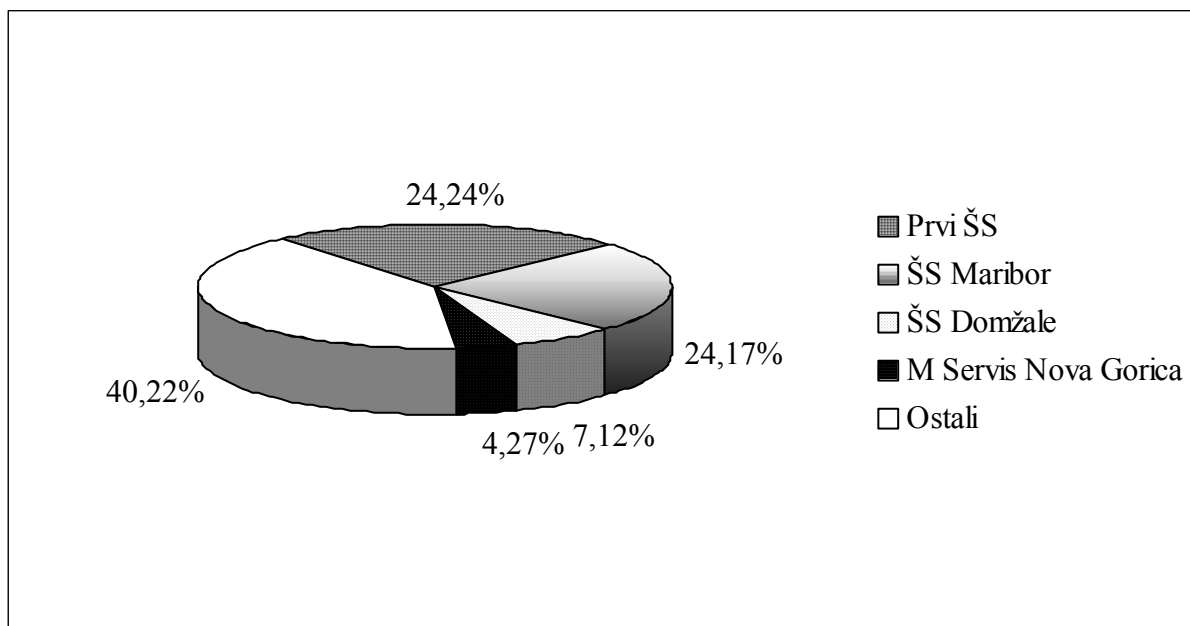
Vir: Prašnikar, 1998, str. 324.

3.4.1 Konkurenca med študentskimi servisi

V Sloveniji deluje več kot 70 študentskih servisov, ki imajo skupaj okoli 130 poslovalnic, novi pa se še ustanavljajo. Konkurenca med servisi je tako huda, da je prenekateri že propadel, vendar je ta dejavnost še vedno zanimiva predvsem zaradi visoke rasti. Leta 2000 je glede na leto poprej skupni promet servisov poskočil kar za vrtočglavih 39 odstotkov (Drevenšek, 2001, str. 24).

Pri tržni moči so med servisi velike razlike. Porazdelitev prikazujem v sliki 3, s katere je razvidno, da po četrtno trga obvladujeta Prvi Študentski servis in Študentski servis Maribor, s skoraj osem odstotnim deležem je tretji Študentski servis Domžale, sledi mu M Servis Nova Gorica, preostali servisi si delijo štiri desetine trga (Drevenšek, 2001, str. 24).

Slika 3: Porazdelitev tržne moči med študentskimi servisi



Vir: Drevenšek, 2001, str. 24.

Tržna moč vodilnega študentskega servisa, ljubljanskega Prvega Študentskega servisa, se zadnjih nekaj let zmanjšuje z odpiranjem zasebnih servisov. Vzrok vidim predvsem v dejstvu, da zasebni servisi niso poslovali pod enakimi pogoji kot največji servis. Kljub temu da za koncesionarje veljajo enaki splošni pogoji, so morali po 22. členu Pravilnika o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje iz leta 1999, ki govori o posredovanju dela študentom in dijakom, servisi z večjim prometom več denarja odvajati klubom in organizacijam kakor servisi z manjšim prometom.

Številne pripombe se nanašajo tudi na sedanji način podeljevanja koncesij za posredovanje dela študentom in dijakom. Država je novincem preveč preprosto in premalo preišljeno pustila vstopiti v ta posel, s katerim naj bi se ukvarjali profesionalci.

Rešitev vidim v Pravilniku o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje iz leta 2003, ki je določil nove deleže koncesijske dajatve, ki se namenja za študentske organizacije, z določitvijo minimalnih prostorskih pogojev v poslovalnicah in z večjo prizadevnostjo, da bi študentje v resnici dobili plačilo za svoje delo. Treba bi bilo povečati nadzor nad izpolnjevanjem koncesijskih pogojev, kar ob nenehnem naraščanju koncesionarjev skoraj ni mogoče, zato bi bilo smotrno njihovo število zmanjšati oziroma pospešiti njihovo združevanje, saj razdrobljenost še otežuje nadzor. Nadzor je nujno potreben tudi pri študentskih organizacijah, koristnikih koncesijskega denarja. Ker je treba koncesijo vsako leto na novo pridobiti, servisi z administrativnim delom izgubijo precej časa, zato bi bilo bolje, ko bi Ministrstvo za delo koncesije podeljevalo za daljši čas.

4 ŠTUDENTSKI SERVISI V PRIHODNOSTI

Študentski servisi se prav tako kot druga podjetja v Sloveniji pripravljajo na vstop naše države v Evropsko unijo (v nadaljevanju EU), ki ponuja nove priložnosti, nevarnosti, prednosti in slabosti. Prav gotovo je ena od slabosti, s katero se soočajo države članice EU, paradoks visoke nezaposlenosti in velikega števila prostih delovnih mest. V reševanje problema so se aktivno vključile tudi zasebne agencije za zaposlovanje, katerih vpliv na socialno in ekonomsko strukturo Evrope ni zanemarljiv. Zato je z vidika mojega proučevanja zanimivo predvsem to, kakšne so možnosti nadaljnjega razvoja študentskih servisov v okviru članstva Slovenije v EU.

4.1 ŠTUDENTSKI SERVISI IN VKLJUČEVANJE SLOVENIJE V EU

Za polnopravno članstvo v EU mora država članica realizirati celotni »acquis communautaire«, kar pomeni uskladitev nacionalne zakonodaje s primarno in sekundarno zakonodajo EU. Primarna zakonodaja zajema pogodbe, sporazume, akte in konvencije. Sekundarno zakonodajo, ki zajema več kot 11.000 dokumentov, sestavljajo smernice (directive), predpisi (regulations) in sklepi (decisions), ki so za članico obvezni; priporočila (reccomendations) in mnenja (opinions) pa so neobvezne narave. (Relacije v evropski zakonodaji, 2003).

4.1.1 Študentski servisi in evropske norme

Mednarodna organizacija za delo je leta 1997 sprejela Konvencijo o zasebnih agencijah za zaposlovanje, ki jo je do danes ratificiralo že 13 držav. Slovenija te konvencije še ni ratificirala. Kljub temu pa ureditev študentskega dela s posredovanjem agencij za zaposlovanje oziroma študentskih servisov v bistvenih elementih že upošteva evropsko zakonodajo, predvsem kar zadeva 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 itd. (Relacije v evropski zakonodaji, 2003).

Različnost slovenske zakonodaje na tem področju pa se kaže v sami organizaciji posredovanja dela dijakom in študentom in plačilu storitve, ki jo agencija zaračuna delodajalcu v višini 12 odstotkov od vrednosti opravljenega dela dijaka oz. študenta, vendar pa takšna ureditev ni v nasprotju z evropsko zakonodajo in ne zahteva posebne prilagoditve.

4.1.2 Predvidene spremembe pri obdavčitvi posameznikov in položaj študentov glede njihovih prejemkov

Zakonodajna aktivnost na področju davkov je bila v zadnjih desetih letih v Sloveniji verjetno ena izmed najintenzivnejših, kar je posledica preobrazbe slovenskega političnega in gospodarskega sistema. V normalnih okoliščinah se od države pričakuje, da bo vodila stabilen davčni sistem, kar pomeni, da bo v davčnem sistemu prisotnih čim manj radikalnih sprememb, ki povzročajo potrebo po prilagajanju davčnih zavezancev nastalim spremembam. Na ta način se zagotavlja tudi tradicija v davčnem pravu. Po drugi strani je za kakovostno davčno zakonodajo potrebno precej časa, tako da na tem področju ni prostora za zakone sprejete »čez noč«.

Voditelji evropskih držav članic EU se že dolgo ukvarjajo z vprašanjem, kako to integracijo približati svojim državljanom. Na enem izmed srečanj voditeljev evropskih držav leta 1998 je bil podan predlog o uvedbi evropskega davka na dohodek fizičnih oseb, t. i. evropske dohodnine. Takšna »evropska dohodnina« bi se vgradila v že obstoječe sisteme obdavčevanja dohodkov iz dela in premoženja fizičnih oseb posameznih držav, ne da bi se hkrati povečalo tudi davčno breme davkoplačevalcev. Na ta način bi se hkrati dosegla dva cilja – EU bi pridobila svoj neodvisen davčni vir, države članice pa bi se razbremenile dosedanjih, različnih in po mnenju nekaterih nepravičnih finančnih prispevkov v skupno blagajno.

Glede na pravkar zapisano torej ne morem govoriti o primerjavi med slovenskim sistemom obdavčevanja posameznikov in sistemom obdavčitve na ravni EU. Lahko primerjamo zgolj

posamezne določbe slovenske zakonodaje, ki kar najbolj odstopajo od splošnih načel, z določbami posameznih nacionalnih ureditev držav članic EU.

Prav tako so nesmiselne trditve o določenih zahtevah Evropske unije glede vprašanja obdavčitve posameznikov. To trditev lahko utemeljim na določenih Aneksa k Beli knjigi (Predvidene spremembe na področju obdavčitve posameznikov in položaj študentov glede njihovih prejemkov, 2002), ki vključuje pripravo pridruženih držav Srednje in Vzhodne Evrope na vključitev v notranji trg EU. Aneks zagotavlja izčrpno in podrobno predstavitev veljavne sekundarne zakonodaje Skupnosti, primarna zakonodaja so pogodbe o ustanovitvi EU, ki se nanaša na notranji trg, pri čemer po vrsti obravnava 23 različnih zakonodajnih področij – med njimi tudi vprašanje neposredne obdavčitve. Ukrepi sekundarne zakonodaje, na katere se nanaša aneks, so tisti ukrepi, ki neposredno vplivajo na prosto gibanje blaga, storitev, oseb in kapitala.

Tako kaže iz Bele knjige omeniti predvsem naslednja poglavja, ki so relevantna za obravnavano področje: konkurenca, socialna politika in neposredno obdavčenje (Predvidene spremembe na področju obdavčitve posameznikov in položaj študentov glede njihovih prejemkov, 2002).

Konkurenca

Konkurenčna politika je eden izmed najpomembnejših elementov, ki so temelj za oblikovanje notranjega trga. Brez institucije sistema, ki zagotavlja neovirano konkurenco na skupnem trgu, notranji trg ne bi deloval. Vendar se določila Bele knjige nanašajo le na gospodarsko konkurenco – torej na zagotavljanje razmer za svobodno konkurenco med udeleženci gospodarskega prometa in ne vsebuje določb, ki bi se nanašale tudi na konkurenco pri organiziranju in pogojih dela delovne sile.

Socialna politika

Pogodba o EU že v prvem poglavju izrecno navaja, da pomeni Evropska unija več kot samo prostotrgovinsko cono. Graditev skupne Evrope je vedno spremljala skrb za ravnovesje med gospodarskimi in socialnimi vidiki. Socialna politika EU zajema mnoga področja: svobodno gibanje delavcev, usklajevanje sistemov socialne varnosti, enake možnosti za moške in ženske, varnost in zdravje pri delu ter usklajevanje nekaterih določil delovnega prava. Bela knjiga vsebuje področja, ki se nanašajo na enake možnosti za moške in ženske; usklajevanje sistemov socialnega zavarovanja; varnost in zdravje pri delu; delovno pravo in delovni pogoji; tobačni izdelki.

Uredba 1408/71 pušča državam članicam popolno svobodo pri določanju in razvijanju sistema socialne varnosti po lastni presoji. Poenotenje ni predvideno za nobeno področje

socialne varnosti. Predpisi skupnosti veljajo samo za nekatere kategorije oseb, ki se preselijo iz ene države članice v drugo. Sicer pa nobeno izmed področij socialne politike, ki so predmet Bele knjige, izrecno ne posega na področje, ki bi zadevalo problematiko dela študentov in njihovih prejemkov.

Neposredno obdavčenje

Gre za poglavje, ki se najbolj tiče obravnavane problematike. Vendar moramo že na samem začetku opozoriti, da je neposredna obdavčitev večinoma prepuščena avtonomni regulativi na ravni držav članic. Bili so poskusi harmonizacije obdavčitve pravnih oseb, vendar je ostalo le pri poskusih. Tako neposredni davki na ravni Unije niso usklajeni. Ukrepi na ravni Unije naj bi predvsem olajšali administrativno sodelovanje med nacionalnimi davčnimi oblastmi in odstranjevali ovire v zunanjetrgovinskem poslovanju družb. Vsekakor mora davčna zakonodaja upoštevati temeljna načela Pogodbe, predvsem tista o nediskriminaciji. Govoriti o tem, da spremembe v obdavčitvi dohodkov študentov zahteva EU, je torej popolni nesmisel. Kaj bo posamezna država članica zajela v obdavčitev, je pri tem povsem v njeni pristojnosti. Upoštevati je treba le načelo enakosti – torej da veljajo enaka pravila za državljane te države in tujce, pripadnike drugih držav članic. Sama Bela knjiga priporoča pri oblikovanju nacionalne zakonodaje upoštevanje priporočila 94/79/EC o obdavčenju določenih dohodkovnih postavk, ki jih prejema nerezidenti, in priporočilo o obdavčenju malih in srednjih podjetij. Davki se vodijo na nacionalni in na podnacionalni ravni. Sodelovanje med nacionalnimi davčnimi upravami poteka predvsem na podlagi dvostranskih davčnih konvencij, z dogovori o izogibanju in preprečevanju dvojnega obdavčenja, lahko pa tudi po usklajenih pravilih o vzajemni pomoči. Več o problematiki neposredne obdavčitve Bela knjiga ne vsebuje.

4.2 ZASEBNE AGENCIJE ZA POSREDOVANJE DELA IN ZAPOSLOTITVE V EU

Z naraščajočo brezposelnostjo ob koncu sedemdesetih let dvajsetega stoletja je bilo v razvitem svetu vse več dvomov o upravičenosti monopola javnih zavodov za zaposlovanje. Zagovorniki ekonomskega liberalizma in krčenja obsega vpliva države na ekonomska gibanja so med drugimi izpodbijali tudi vlogo monopolnih javnih ustanov na hitro se spreminjajočem trgu dela. Javni zavodi za zaposlovanje so bili tako kot druge javne institucije pod velikim pritiskom zmanjševanja stroškov za svoje delo. Hkrati pa so vlade posameznih držav skušale oceniti razmerje med vloženimi oziroma porabljenimi sredstvi in izkazanimi rezultati pri zmanjševanju brezposelnosti. Tudi delodajalci so začeli v tem obdobju iskati alternativne poti za zaposlovanje prostih delovnih mest. Med temi pa je bila tudi jasno izražena želja po sodelovanju s specializiranimi zasebnimi agencijami za zaposlovanje.

Zaradi naštetih okoliščin so v posameznih evropskih državah v osemdesetih letih in začetku devetdesetih začeli sprejemati zakonodajo, ki je omogočala hitrejše nastajanje zasebnih agencij za zaposlovanje oziroma agencij za posredovanje začasnih in občasnih del.

Opisani razvoj je tudi Mednarodno organizacijo za delo (International Labour Organisation) prisilil, da je leta 1997 sprejela Konvencijo, št. 181, ki na nov in bolj fleksibilen način ureja sodelovanje javnih zavodov in zasebnih agencij za zaposlovanje. Konvencija ugotavlja, da zasebne agencije lahko bistveno pripomorejo k učinkovitejšemu funkcioniranju trga dela, postavlja parametre za regulacijo postopkov v zvezi z zaposlovanjem delavcev s posredovanjem zasebnih agencij ter spodbuja sodelovanje med javnimi in zasebnimi zavodi. Vse to pa naj bi prispevalo h kakovostnejšemu in hitrejšemu posredovanju iskalcev v zaposlitev oziroma k zmanjševanju brezposelnosti (Sodelovanje javnih zavodov za zaposlovanje s privatnimi agencijami, 2002).

4.2.1 Temeljne značilnosti sodelovanja javnih in zasebnih agencij v EU

Zasebne agencije, ki delujejo na področju zaposlovanja, lahko glede na vrsto dela in storitev, ki jih opravljajo, razdelimo na več skupin.

V prvo sodijo agencije, ki se ukvarjajo s splošnim ali specializiranim posredovanjem zaposlitve. Gre za agencije, ki podobno kot javni zavodi iščejo ustrezne kandidate, ki jih posredujejo v zaposlitev zainteresiranim delodajalcem. V to skupino uvrščamo tudi tiste agencije, ki so specializirane za posredovanje oziroma zaposlovanje posameznih visoko usposobljenih strokovnjakov, menedžerjev ali določenih profilov iz športnega, kulturnega in umetnostnega področja. Sem spadajo tudi neprofitne agencije za posredovanje zaposlitve, ki delujejo v okviru sindikalnih združenj ali dobrodelnih ustanov.

Drugo, verjetno največjo skupino, tvorijo agencije za posredovanje delovne sile (temporary work agencies). Gre za agencije, ki skladno z nacionalno zakonodajo najprej iščejo delavce, ki jih potem zaposlijo s pogodbo pri sebi in jih nato posredujejo za opravljanje začasnih in občasnih del drugim delodajalcem. Gre za dejavnost, ki se zaradi sprememb na trgu dela zelo hitro razvija in pomeni področje delovanja največ zasebnih agencij. Čeprav so agencije v začetku delovale predvsem na področju zagotavljanja delavcev za opravljanje administrativnih del, pa se krog poklicev in storitev, v katerih delajo, čedalje bolj širi.

V tretjo skupino uvrščamo zasebne agencije, ki so specializirane za prezaposlovanje presežnih delavcev. Gre za agencije, ki so sposobne ponuditi cel paket storitev, ki zagotavljajo učinkovito prezaposlitev presežnih delavcev od enega delodajalca k drugemu.

Kljub temu da je večina evropskih držav s sprejemom ustrezne zakonodaje in drugimi ukrepi omogočila razvoj zasebnih agencij, pa v primerjalni študiji razmer, ki je bila izdelana v osmih državah EU (Avstrija, Belgija, Danska, Nemčija, Nizozemska, Švedska in Velika Britanija) leta 1998, avtorji ugotavljajo (Sodelovanje javnih zavodov za zaposlovanje s privatnimi agencijami, 2002):

1. Javni zavodi še vedno sprejemajo v vseh državah, v katerih je potekala analiza, največji delež potreb po delavcih in registrirajo največ iskalcev zaposlitve. Kljub razvoju novih kanalov posredovanja zaposlitve so javni zavodi še vedno prevladujoča oblika posredovanja.
2. Vpliv zasebnih agencij v posredovanju trajnejših zaposlitev je zaenkrat še relativno majhen. Največji del svojih storitev so zasebne agencije usmerile v posredovanje začasnih in občasnih del, obseg drugih storitev pa je močno odvisen od števila brezposelnih, vloge socialnih partnerjev in odnosa do privatnih agencij nasploh.
3. Temeljno področje tekmovanja javnih in zasebnih agencij je predvsem zaposlovanje za krajši čas oziroma zaposlovanje na tistih področjih, na katerih povpraševanje presega ponudbo.
4. Kljub temu da zasebne agencije pravzaprav niso povečale obsega dela v primerjavi z javnimi agencijami, pa so postale javne agencije zaradi konkurence bolj občutljive za individualno obravnavo in pomoč iskalcem zaposlitve in delodajalcem.

Ob teh kritičnih ocenah pa nekatere pozitivne izkušnje kljub vsemu govorijo v prid skupnemu sodelovanju in razvoju zasebnega in javnega sektorja. Ugotovljeno je, da (Sodelovanje javnih zavodov za zaposlovanje s privatnimi agencijami, 2002):

1. So javni in zasebni zavodi razvili vrsto idej, ki so izboljšale sodelovanje, partnerstvo in komplementarnost, predvsem pa spodbujale tekmovalnost.
2. Vzporeden obstoj javnih in zasebnih agencij spodbuja iskanje novih rešitev za boljše delo na trgu zaposlovanja.
3. Sodelovanje obeh vrst zavodov je botrovalo izboljšavam v informacijski tehnologiji, poenotilo dogovarjanje o plačevanju storitev, oblikovanju multidisciplinarnih timov, objavljanju potreb po zaposlitvi obeh vrst agencij v prostorih tako zasebnih kot javnih zavodov, skupnem interesu za izboljšanje strokovnosti in kompetentnosti zaposlenih ter skupnem upoštevanju načel zaupnosti in zasebnosti obravnave, nediskriminacije iskalcev in poslovne etike.

Zasebne agencije prevzemajo predvsem lažje zaposeljive ali posredljive osebe, javni zavodi pa se ukvarjajo z iskalcem, ki na trgu niso zadosti konkurenčni oziroma sodijo v skupino zaposlitveno deprivilegiranih oseb. To naj bi pomenilo, da se bo čedalje manj delodajalcev obračalo za pomoč pri zaposlovanju na javne zavode, kar naj bi vplivalo tudi na zmanjšanje števila prijavljenih potreb po delavcih pri slednjih. Negativna spirala naj bi se obračala k

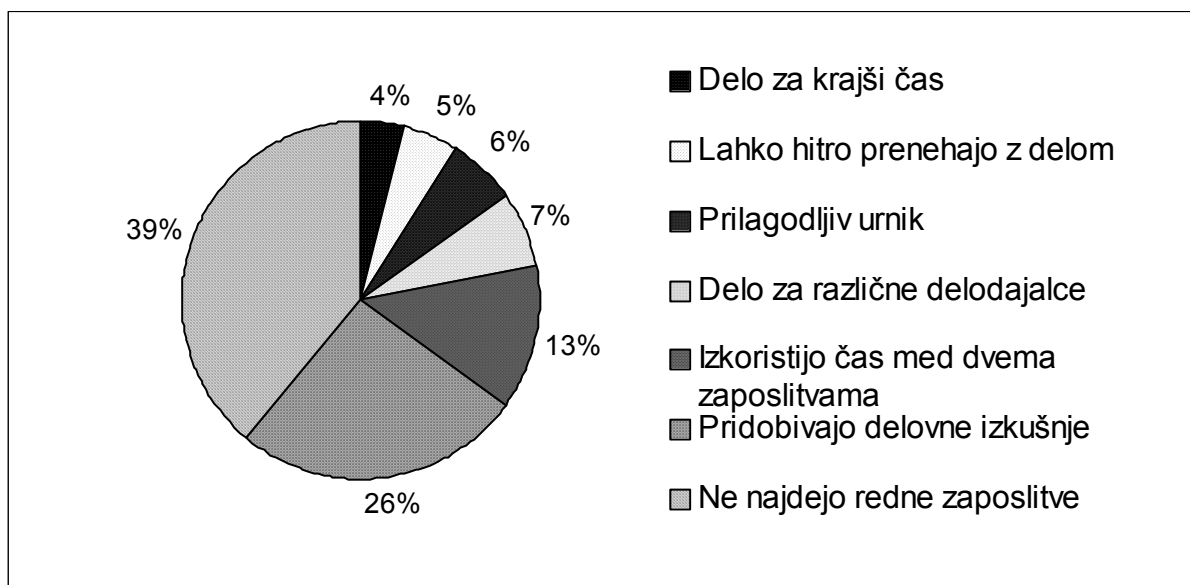
večanju števila skupin težje zaposljivih oseb, prijavljenih na javnih zavodih, in zmanjševanja možnosti za njihovo zaposlitev (Sodelovanje javnih zavodov za zaposlovanje s privatnimi agencijami, 2002).

4.2.2 Razvoj zasebnih agencij za zaposlovanje v Evropi

Mednarodno združenje zasebnih agencij za zaposlovanje (CIETT) je s podjetjem McKinsey naredilo raziskavo z naslovom *Z razvojem zasebnih agencij za zaposlovanje k trdnejši družbi*. Članice evropske petnajsterice so se na srečanju v Lizboni dogovorile, da bodo do leta 2004 stopnjo brezposelnosti znižale z deset na štiri odstotke, pri čemer naj bi iskali delovna mesta predvsem za ženske, mlade, dolgotrajno brezposelne in starejše ljudi. Mladi iščejo predvsem začasno delo, ženske polovični delovni čas, starejši, celo upokojeni, pa nove izzive ali celo novo kariero v tretjem življenjskem obdobju (Ideal zaposlovanja je prilagodljivost, 2003).

In kakšno vlogo naj bi pri vsem tem imele zasebne kadrovske agencije? V letih od 1996 do 1998 so te zaposlenost v EU zvišale za 0,1 odstotka. Ustvarile so 11 odstotkov vseh novih delovnih mest oziroma 251 tisoč rednih zaposlitev. Do leta 2010 pa naj bi vsako leto delo poiskale kar 18 milijonom Evropejcem.

Slika 4: Razlogi, zakaj se ljudje odločajo za iskanje dela s posredovanjem zasebnih agencij

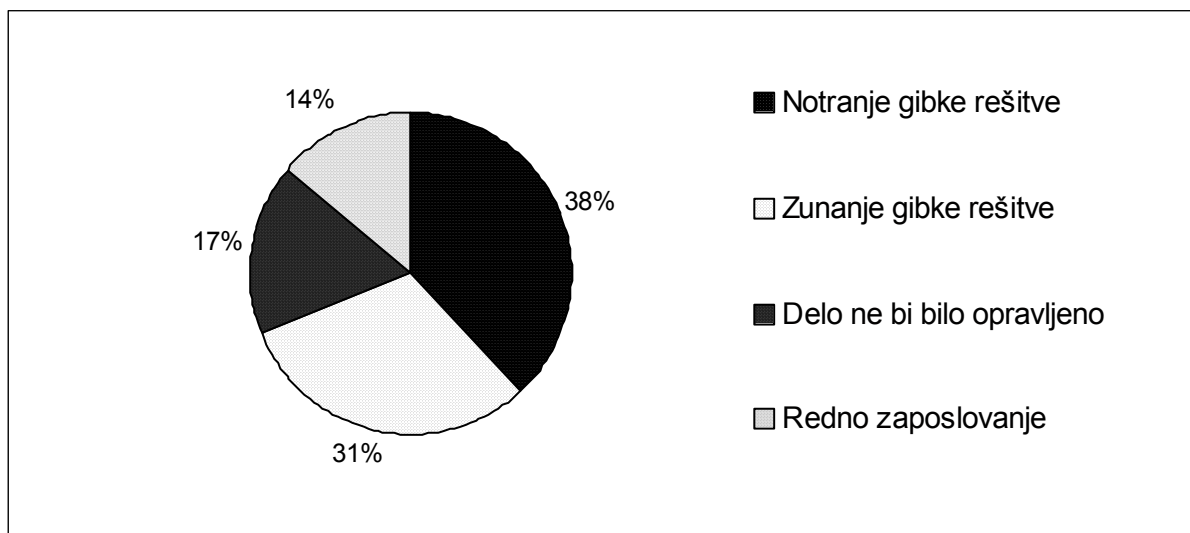


Vir: Drevenšek, 2001, str. 24.

Slika 5 prikazuje, kako bi ravnali delodajalci, če nekaterih del ne bi mogli opraviti z delovno silo, najeto s posredovanjem zasebnih agencij za zaposlovanje. Kar 38 odstotkov jih je odgovorilo, da bi rešitve poiskali znotraj podjetja z nadurnim delom, 31 odstotkov pa bi se odločilo za drugačno obliko najemanja zunanjih virov, kot je pogodbeno najemanje. Preostalih 17 odstotkov vprašanih pa je odgovorilo, da tega dela pač ne bi opravili.

Zasebne agencije za zaposlovanje naj bi torej pomembno vplivale na socialno in ekonomsko sestavo Evrope tretjega tisočletja. Težje zaposljivim naj bi povečale možnosti zaposlovanja, podjetjem pa delavce zaposlile, usposobile in pripeljale takrat, ko jih bodo potrebovala. Dolgoročno lahko pričakujemo, da bodo zasebne agencije za zaposlovanje bogat vir delovne sile in bodo postale tudi dobre organizacije za razvijanje talentov.

Slika 5: Za katero alternativno rešitev bi se odločil delodajalec, če ne bi mogel najeti ljudi s posredovanjem zasebne agencije za zaposlovanje



Vir: Drevenšek, 2001, str. 24.

4.3 ZASEBNE AGENCIJE ZA ZAPOSLOVANJE V SLOVENIJI

V Republiki Sloveniji pred letom 1991 nismo imeli pravne podlage za delovanje zasebnih agencij za posredovanje dela in zaposlitve. Zakonska podlaga za njihovo delo je bila dana s sprejetjem Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti.

Ministrstvo, pristojno za delo, ki je podeljevalo koncesije, do koncesionarjev ni imelo finančnih obveznosti, se pravi, da so bile koncesije neodplačne. Koncesionarji so finančna sredstva pridobivali od podjetij in ustanov, ki so jim posredovale delavce ali pa na podlagi

pogodb o sodelovanju v različnih projektih in programih javnega zavoda za zaposlovanje. Pooblastilo za posredovanje se je lahko izdajalo za določen ali nedoločen čas. Ministrstvo podpisovanja koncesijskih pogodb oziroma izdajanja pooblastil ni omejevalo, seveda pod pogojem, da so prosilci izpolnjevali vse s pravilnikom predpisane pogoje. S sprejemom Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti ob koncu leta 1998 (Uradni list RS, št. 69/98) se je okvir delovanja zasebnih agencij bistveno povečal.

Zakon določa, da zasebne agencije lahko na podlagi posebne koncesijske pogodbe oziroma po prijavi in izboru na ustreznem javnem razpisu opravljajo naslednje storitve: posredovanja zaposlitve, posredovanja dela, posredovanja in zagotavljanja delovne sile, izdelavo zaposlitvenega načrta za brezposelne ter izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za osebe, ki se vodijo v evidencah Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje.

Podobno kot v Evropski uniji si zasebne agencije tudi pri nas še iščejo najustreznejše področje svojega delovanja. Večji razmah dejavnosti pri posredovanju delovne sile, začasnih in občasnih del ovira predvsem dejstvo, da je to področje še vedno domena tistih agencij, ki posredujejo dijaško in študentsko delo. S posredovanjem menedžerjev in visoko usposobljenih kadrov se ukvarjajo le nekateri, saj je slovensko tržišče za ta segment relativno majhno. Intenzivnejše sodelovanje v obravnavi brezposelnih pa je bilo doslej omejeno predvsem na izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja.

SKLEP

Temelj vsega delovanja človeka in tudi podjetja, njegovega poslovanja je navadni delovni proces, ki je večer pogoj za življenje ljudi in zato neodvisen od kakršnekoli oblike tega življenja, vendar skupen vsem družbenim oblikam človekovega življenja. Delovni proces moramo zato imeti za naravno, samostojno podlago organizacijskih razmerij med ljudmi in organizacijskih struktur. Z delom običajno izrazimo proizvodne storitve, 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 transakciji impliciten osebni odnos.

Ljudje so pomemben dejavnik v sleherni organizaciji. Z razvojem kadrovskega področja in sploh z odnosom do ljudi, ki delo opravljajo, se je pojmovanje ljudi pri delu spreminjalo. Najprej so ljudi administrativno vključevali v sistem, potem so izbrali ljudi, ki so bili sposobni delati timsko, vse bolj pa se zanimajo za človeške zmožnosti kot vire in manj za ljudi kot vire. Učinkovito vključevanje človeških virov v poslovno dogajanje lahko bistveno spremeni končne rezultate. Zato ni dovolj samo razumeti človeških zmožnosti, ampak jih je treba spoštovati, ceniti in znati vključevati v načrtovanje in izvajanje različnih akcij. Mnogi

avtorji, ki napovedujejo prihodnost in predvidevajo pogoje za uspešno obvladovanje prihodnjih problemov, poudarjajo, da bodo odločujočo vlogo igrali prav ljudje in njihove zmožnosti. Tako pomenijo znanje, sposobnosti in motivacija poglavitno človekovo mobilizacijsko silo in mu dajejo možnosti za doseganje uspeha. Zato jim upravičeno rečemo zmožnosti.

Trg dela je eden izmed temeljnih trgov proizvodnih dejavnikov in temeljno področje proučevanja ekonomike dela. Kupci na trgu so delodajalci, prodajalci pa delojemalci oziroma delavci. V gospodarstvu so se razvile institucije, ki lajšajo srečevanje med kupci in prodajalci storitev dela. Te so lahko formalne kot na primer službe in agencije za zaposlovanje, ali neformalne kot časopisni oglasi, ali povsem neformalni kraji, na katerih se srečujejo delodajalci in delojemalci. Na nivoju podjetja pri iskanju primerne sodelavca organizacije vstopajo na trg dela, ki sestoji iz treh strukturnih elementov: povpraševanja po delu, ponudbe dela in srečevanja med njima. Z zaposlovanjem organizacija zadovoljuje svoje potrebe po človeških zmožnostih.

Z vidika delojemalca med pomembnejše načine iskanja zaposlitve štejemo: javne službe za zaposlovanje, zasebne agencije za zaposlovanje, oglase in razpise v tisku, neposredno spraševanje v podjetjih, priporočila, rekrutiranje in drugo.

Danes je tudi vse več mladih, ki vstopajo na trg dela. Gre za populacijo, katere precejšen del se še redno šola. Vendar tudi mladi, ki se šolajo, večinoma vsaj občasno, sezonsko ali počitniško ipd., če že ne bolj ali manj redno, opravljajo kakšna dela za plačilo in tako vsaj občasno vstopajo na trg dela. Raziskave kažejo, da med študijem dela kar polovica študentov, od tega kar 84 odstotkov s posredovanjem študentskega servisa.

Delo s posredovanjem študentskih servisov ima poseben pomen za vključevanje mladih v delovni proces z vidika pridobivanja delovnih izkušenj, predvsem pa kot vir zaslužka. 216. člen ZDR določa, da lahko dijaki, ki so že dopolnili 15 let starosti, in študentje opravljajo začasno ali občasno delo na podlagi napotnice pooblaščen organizacije, ki opravlja dejavnost posredovanja dela dijakom in študentom v skladu s predpisi s področja zaposlovanja.

S študentskim delom (začasna in občasna dela študentov) se v našem prostoru srečujemo že štiri desetletja, saj segajo korenine študentskega dela v leto 1959. Vlada Republike Slovenije sistem uravnava s podeljevanjem koncesij posebnim agencijam. Delo dijakom in študentom lahko posredujejo le pooblaščen organizacije in delodajalci, ki izpolnjujejo pogoje, predpisane v 6. členu Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, in so z Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve kot koncedentom sklenile koncesijsko pogodbo. Natančnejše pogoje za izvajanje posredovanja zaposlitve oziroma posredovanja dela določa Pravilnik.

Iz prakse in pozornega opazovanja je mogoče izluščiti pozitivne učinke sistema občasnega dela za študente in dijake v Republiki Sloveniji z vsaj treh vidikov: z vidika študenta, z vidika delodajalca in z vidika družbe kot celote. Z vidika študenta pomeni: nadomestilo premajhnemu številu republiških štipendij, stik z morebitnim prihodnjim delodajalcem, pridobivanje delovnih izkušenj, izogibanje najemanju kreditov za študij, sorazmerno zadovoljiv honorar ipd. Z vidika širše družbe ima sistem pozitivne učinke, ker preprečuje beg možganov, omogoča študij tudi otrokom iz revnejših socialnih okolij in zvišuje število izobraženega prebivalstva. Z vidika delodajalca pa so prednosti predvsem v dostopu do fleksibilnejše delovne sile in omogočanju lažje premostitve sezon z večjo potrebo po dodatni delovni sili.

Študentski servisi se prav tako kot druga podjetja v Sloveniji pripravljajo na vstop naše države v Evropsko unijo, ki ponuja nove priložnosti, nevarnosti, prednosti in slabosti. Prav gotovo je ena od slabosti, s katero se soočajo države članice EU, paradoks visoke nezaposlenosti in velikega števila prostih delovnih mest. V reševanje problema so se aktivno vključile zasebne agencije za zaposlovanje, katerih vpliv na socialno in ekonomsko strukturo Evrope ni zanemarljiv. Z naraščajočo brezposelnostjo ob koncu sedemdesetih let dvajsetega stoletja se je v razvitem svetu vedno bolj dvomilo o upravičenosti monopola javnih zavodov za zaposlovanje. Delodajalci so začeli v tem obdobju iskati alternativne poti za zapolnitev prostih delovnih mest. Med temi pa je bila tudi jasno izražena želja po sodelovanju s specializiranimi zasebnimi agencijami za zaposlovanje.

Zaradi naštetih okoliščin so v posameznih evropskih državah v osemdesetih letih in začetku devetdesetih začeli sprejemati zakonodajo, ki je omogočala hitrejše nastajanje zasebnih agencij za zaposlovanje oziroma agencij za posredovanje začasnih in občasnih del. Glavno področje tekmovanja javnih in zasebnih agencij je predvsem zaposlovanje za krajši čas oziroma zaposlovanje na tistih področjih, na katerih povpraševanje presega ponudbo. Mladi iščejo predvsem začasno delo, ženske polovični delovni čas, starejši, celo upokojeni pa nove izzive ali celo novo kariero v tretjem življenjskem obdobju.

Zasebne agencije za zaposlovanje naj bi torej pomembno vplivale na socialno in ekonomsko sestavo Evrope tretjega tisočletja. Težje zaposljivim naj bi povečale možnosti zaposlovanja, podjetjem pa delavce zaposlile, usposobile in pripeljale takrat, ko jih bodo potrebovala. Dolgoročno lahko pričakujemo, da bodo zasebne agencije za zaposlovanje bogat vir delovne sile in bodo postale tudi dobre organizacije za razvijanje talentov.

V Republiki Sloveniji pred letom 1991 nismo imeli pravne podlage za delovanje zasebnih agencij za posredovanje dela in zaposlitve. Zakonska podlaga za njihovo delo je bila dana s sprejetjem Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti februarja 1991. S sprejetjem Novele zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti ob koncu leta 1998 se je okvir delovanja zasebnih agencij bistveno povečal.

Zakon določa, da lahko zasebne agencije na podlagi posebne koncesijske pogodbe oziroma po prijavi in izboru na ustreznem javnem razpisu opravljajo naslednje storitve: posredovanja zaposlitve, posredovanja dela, posredovanja in zagotavljanja delovne sile, izdelavo zaposlitvenega načrta za brezposelne ter izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za osebe, ki se vodijo v evidencah Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje.

Podobno kot v Evropski uniji si zasebne agencije tudi pri nas še iščejo najustreznejše področje svojega delovanja. Večji razmah dejavnosti pri posredovanju delovne sile, začasnih in občasnih del ovira predvsem dejstvo, da je to področje še vedno domena tistih agencij, ki posredujejo dijaško in študentsko delo. S posredovanjem menedžerjev in visoko usposobljenih kadrov se ukvarjajo le nekateri, saj je slovensko tržišče za ta segment relativno majhno. Intenzivnejše sodelovanje v obravnavi brezposelnih pa je bilo doslej omejeno predvsem na izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja.

LITERATURA

1. Drevenšek Mojca: Agencije za izredne kadrovske potrebe. Gospodarski vestnik, Ljubljana, 2001, maj, str. 24.
2. Flood C. Patrick, Gannon J. Martin, Paauwe Jaap: Managing Without Traditional Methods. Cambridge: Addison Wesley Publishers Ltd., 1996. 345 str.
3. Hunger J. David, Wheelen L. Thomas: Strategic Management. Reading: Addison – Wesley Publishing Company, 1996. 441 str.
4. Lipičnik Bogdan: Človeški viri in ravnanje z njimi. Zapiski predavanj. Ljubljana: Ekonomska fakulteta, 1997. 326 str.
5. Lipičnik Bogdan: Ravnanje z ljudmi pri delu (Human resources management). Ljubljana: Gospodarski vestnik, 1998. 422 str.
6. Lipičnik Bogdan: Fleksibilna zaposlitev – zgolj možnost ali potreba?. Eurobilten, Ljubljana, 2000, Januar, str. 16 – 17.
7. Lipovec Filip: Razvita teorija organizacije. Maribor: Obzorja, 1987. 365 str.
8. Malačič Janez: Trg dela. V Malačič Janez et al.: Ekonomski vidiki kadrovske dejavnosti. Ljubljana: Zveza društev za kadrovske dejavnost, 1995, str. 8-30.
9. Možina Stane: Strateški pomen kadrovske vire. V Možina Stane et al.: Management kadrovske vire. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, 1998, str. 1-28.
10. Prašnikar Janez: Ekonomski modeli za poslovno odločanje. Ljubljana: Gospodarski vestnik, 1998. 435 str.
11. Porter Michael E.: Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance: New York: The Free press, 1985. 540 str.
12. Pučko Danijel: Strateško upravljanje. Ljubljana: Ekonomska fakulteta, 1996. 387 str.
13. Repovš Jernej: Kako nastaja in deluje učinkovita, tržno usmerjena celostna grafična podoba kot del simbolnega identitetnega sistema organizacij. Ljubljana : Studio Marketing, 1995. 191 str.
14. Schein Edgar H.: The Corporate Culture Survival Guide. San Francisco: Jossey-Bass Publisher, 1999. 199 str.

15. Svetlik Ivan: Brezposelnost in zaposlovanje. Ljubljana: Delovska enotnost, 1985. 279 str.
16. Svetlik Ivan: Fleksibilne oblike dela in zaposlitve v Sloveniji. Zbornik Zaposlovanje: Približevanje Evropi. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, 1994. 238 str.
17. Tomažič Egon: Prikaz metodologije za identifikacijo učinkovitih in neučinkovitih vzorcev organizacijskega vedenja menedžerjev. Skripta Dobri zgledi vlečejo. Portorož, Kongresni center hotela Slovenija, 19.–20. marec 2003, str. 17–26.
18. Trbanc Martina: Poti zaposlovanja. Zbornik Zaposlovanje: perspektive, priložnosti, tveganja. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče, 1992, str. 50–68.
19. Ulčar Karmen: Vloga študentskega servisa v procesu zaposlovanja. Ljubljana: Ekonomska fakulteta, 2000. 45 str.

VIRI

1. Dominkuš Davor: Sodelovanje javnih zavodov za zaposlovanje s privatnimi agencijami. [URL: <http://www.made.si/html>], 22.01.2002.
2. Ilar Patricija: Ideal zaposlovanja je prilagodljivost. [URL: <http://www.finance-on.net/show>], 12.04.2003.
3. Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje (Uradni list RS, št. 48/99).
4. Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje (Uradni list RS, št. 30/03).
5. Predvidene spremembe na področju obdavčitve posameznikov in položaj študentov glede njihovih prejemkov, ŠOU Maribor, 2002.
6. Relacije v evropski zakonodaji. [URL: <http://europa.jabolko.si/ez/relacije.html>], 05.03.2003.
7. Sistem priložnosti za delo študentov in dijakov v Republiki Sloveniji, Študentska organizacija Slovenije, Ljubljana, 2000.

8. Socialni položaj študentov. Ljubljana: Cati center, 1999.
9. Splošno – zaposlovanje. [URL: <http://evropa.gov.si/evropomocnik/question/545-127/>], 05.03.2003.
10. Z izobraževanjem in usposabljanjem za večjo konkurenčnost brezposelnih na trgu dela.[URL:<http://www.ess.gov.si/html/NovinarskeKonference/2001/januar>], 16.04.2003.
11. Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002).
12. Zakon o dodatni koncesijski dajatvi od prejemkov izplačanih za začasna in občasna dela študentov in dijakov (Uradni list RS, št. 79/2003).
13. Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS, št. 5/91, 17/91, 12/92, 71/93, 2/94, 38/94, 80/97 in 69/98).
14. Zgodovina. [URL: <http://www.studentski-servis.si/index.php?pageid=28>], 12.04.2003.