

Ljubljana, dne 27.2.2014

**MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO, SOCIALNE ZADEVE  
IN ENAKE MOŽNOSTI**

Kotnikova 28  
SI – 1000 Ljubljana

**ZADEVA: Predlogi in pripombe GZS k predlogu Zakona o začasnem in občasnem delu dijakov in študentov**

**Poudarki:**

- uvedba omejitev za študente, tudi s pomočjo uporabe enotne evidence vpisa
- smiselne omejitve tudi za gospodarske subjekte, ki ne zaposlujejo ali zaposlujejo do pet zaposlenih
- celovita uvedba načela »vsako delo šteje« tudi z vključitvijo prispevkov za zdravstveno zavarovanje
- ohranitev fleksibilnosti z minimalno stopnjo administriranja postopka pri delodajalcu

Spoštovani,

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je v javno razpravo posredovalo Predlog zakona o začasnem in občasnem delu študentov in dijakov, katerega namen je urediti študentsko delo.

Študentsko delo je anomalija na trgu dela, saj je to rešitev za finančno nevzdržno štipendijsko politiko in hkrati tudi še edina fleksibilna oblika dela za delodajalce. Študentsko delo je v zadnjih letih v upadu, saj je ponudba na trgu dela upadla zaradi krize, v manjšem delu pa tudi zaradi uvedbe bolonjskega sistema izobraževanja, ki od študenta za redno izpolnjevanje obveznosti, terja prisotnost na predavanjih in aktiven pristop k študiju.

Po drugi strani je Slovenija še vedno v vrhu držav po dolžini časa študija. Po podatkih naj bi bil povprečni čas študija v Sloveniji skoraj 7 let. Kot je ugotovljeno v Poročilu razvoja 2012, ki ga je pripravil UMAR se vključenost mladih, starih 20–24 let, v terciarno izobraževanje, v zadnjih treh letih ohranja na ravni okoli 47 % in močno presega povprečje EU (2009: 29,3 %). Vendar pa je, kot ugotavlja UMAR, visoka vključenost mladih v terciarno izobraževanje pri nas povezana tudi z vpisom zaradi dobroti, ki jih prinaša status študenta, kar vpliva na zmanjšanje učinkovitosti študija. Na povprečen čas trajanja študija vplivajo tudi t.i. fiktivni vpisi.

Resolucija o Nacionalnem programu visokega šolstva 2011–2020 med drugim predvideva brezplačno prvo in drugo stopnja študija za vsakogar enkrat v življenju ter upoštevanje potreb družbe, dolgoročnih predvidevanj o razvoju Slovenije in zaposlitvenih možnosti diplomantov pri določanju števila vpisnih mest na posameznih visokošolskih programih. Izobraževalni sistem je že več let v navzkrižju s potrebami ali pričakovanji gospodarstva, posledice pa so vidne tudi v visoki stopnji brezposelnosti mladih do 30. leta v Sloveniji.

Zaradi težav pri zaposlitvi mladih se čas študija podaljšuje, saj status študenta, rednega ali izrednega, omogoča delo preko študentske napotnice. Trenutno v Sloveniji ni posebnih omejitev glede možnosti opravljanja dela preko študentske napotnice, saj je za to potreben izključno samo status študenta. S tem, ko omogočamo fiktivno vpisovanje, podaljševanje statusov in izredne vpise, so mladim onemogočene redne zaposlitve. Drži pa tudi dejstvo, da študentje preko študentskega dela v marsikaterem primeru pridobijo tudi več kot potrebne delovne izkušnje in prakso.

Delodajalci po drugi strani vidijo študentsko delo kot edino resnično fleksibilno obliko dela, saj jim omogoča hitre prilagoditve na zunanje dejavnike, kot so povečan obseg dela, brez nepotrebnih postopkov in visokih stroškov. S tem delodajalci še vedno posredno opozarjajo na dejstvo, da delovnoppravna zakonodaja ne daje zadostnih podlag za hitro prilagajanje globalnim trgom in zahtevam poslovnih partnerjev.

## **Stališče GZS**

Gospodarska zbornica Slovenije ne nasprotuje uvedbi začasnega in občasnega dela dijakov in študentov, vendar opozarjamo, da je potrebno uvesti in uveljaviti omejitve tudi na strani študentov, ne samo na strani gospodarstva. Podpiramo znižanje obremenitve študentskega dela za delodajalce in dosledno uvedbo načela »vsako delo šteje«.

## **Predlogi GZS**

### **Predlog k 3. členu:**

Predlagamo, da se za opravljanje začasnega ali občasnega dela dijakov in študentov uvede omejitev na strani študentov, in sicer tako, da se določi kriterij starosti, do katere lahko oseba s statusom študenta ali dijaka opravlja začasno ali občasno delo. Poleg tega predlagamo, da se kot pogoj za opravljanje te oblike dela določi tudi redno opravljanje študijskih obveznosti.

### **Obrazložitev:**

Glede na to, da se je v preteklosti največ težav in največ kršitev nanašalo na študente, ki so bili »fiktivno vpisani« v študijske programe izključno z namenom ohranitve ugodnosti, ki jim jih status študenta ali dijaka omogoča, menimo, da zaradi zamejitve zlorab potrebno uvesti omejitve na strani študentov ali dijakov. Kot upravičenec za opravljanje te oblike dela bi po našem mnenju moral biti izključno študent ali dijak, ki redno izpolnjuje svoje študijske obveznosti. Verjamemo, da bo k temu deloma prispevala enotna evidenca vpisa, pri čemer bodo prve analize možne šele z zaključkom šolskega ali študijskega leta. Prav tako predlagamo, da se postavi starostna meja za opravljanje začasnega ali občasnega dela dijakov in študentov, saj je ta oblika v svoji prvotni zasnovi bila namenjena mladim. Kot socialni korektiv zaradi neučinkovite štipendijske politike, je študentsko delo po našem mnenju še vedno lahko namenjeno mladim, vendar ocenjujemo, da bi zaradi načela, da je vsakomur enkrat v življenju omogočeno, da se izobražuje, težko razumeti, da bi starejša oseba lahko bila koristnik te oblike dela. Namen zakonodajalca tudi skozi ureditev študentskega dela mora biti po našem mnenju večja zaposljivost mladih in več prostih delovnih mest, ki jih trenutno zasedajo študentje ali dijaki, oziroma preko njih tudi tretje osebe brez statusa.

### **Predlog k 4. členu:**

Predlagamo, da se v prvem odstavku pri omejitvah za delodajalce določi omejitev tudi za delodajalce, ki nimajo zaposlenih oziroma zaposlujejo do 5 delavcev.

Predlagamo, da se v drugem odstavku jasno zapiše, da je število dovoljenih ur, ki jih pri delodajalcu lahko opravijo študentje ali dijaki, povprečno število ur na letni ravni.

Predlagamo, da se smiselno določijo omejitve tudi za organizacijske oblike iz tretjega odstavka.

### **Obrazložitev:**

Omejitve, ki jih zakon vnaša za delodajalce predstavljajo omejitve, ki je delodajalci do sedaj niso poznali. Veliko delodajalcev ocenjuje, da je študentsko delo še edina fleksibilna oblika dela, saj ne postavlja omejitev za delodajalca ali delovni proces, še posebej v smislu prekinitve dela zaradi manjšega obsega oziroma na drugi strani dopušča hitro in učinkovito rešitev za nenadna povečanja obsega dela v kratkih intervalih in ko ne gre za visoko strokovna dela. V vseh ostalih primerih zakonodaja določa omejitve, ki delodajalcem ne dajejo možnosti hitrih reakcij, iskanje zaposlitev, roki po ZDR-1 in druge omejitve, ki jih nalaga zakonodaja ob prenehanju pogodb.

Čeprav v tem trenutku še ne moremo oceniti kakšne bodo posledice omejitev, ki jih zakona

predvideva z določitvijo povprečne kvote ur, ki jo delodajalci lahko koristijo z delom študentov ali dijakov, je znotraj predlaganega modela možno podpreti način določanja in koriščenja.

Predlog ne določa omejitev za delodajalce, ki ne zaposlujejo ali zaposlujejo do pet delavcev v preteklem koledarskem letu, kar na GZS ocenjujemo kot problematično. Takšnih subjektov je v Sloveniji skoraj 170.000 in neomejeno koriščenje študentskega dela bi lahko po našem mnenju resno ogrozilo konkurenčnost tistih, ki jim zakon nalaga omejitve.

Menimo, da je tudi za te gospodarske subjekte treba določiti omejitve, ki pa so glede na prej navedeno lahko višje od 75% ur glede na povprečno število delovnih ur zaposlenih pri tem gospodarskem subjektu v preteklem koledarskem letu.

Hkrati menimo, da dikcija drugega odstavka tega člena ne pove dovolj jasno, da je količina ur, ki jo delodajalci s preračunom glede na povprečno število zaposlenih v preteklem koledarskem letu lahko porabijo povprečje in lahko to kvoto ur porabijo in razporedijo skladno z njihovim delovnim procesom. To pomeni, da mora biti za delodajalce določba jasno zapisana tako, da bodo razumeli, da lahko v obdobjih povečanega dela porabijo več ur, in v obdobjih ko dela ni nič ur ali manj ur, pri čemer mora (oziroma je lahko) biti kvota izpolnjena do konca leta oziroma prej, če je narava delovnega procesa takšna.

Ocenjujemo tudi, da ni realne potrebe, da se določene organizacijske oblike izločijo iz sistema omejitev, zato predlagamo, da se za te organizacije določijo kvota ali omejitev, ki je lahko drugačna od predvidene za delodajalce – gospodarske subjekte.

### **Predlog k 5. členu**

Predlagamo, da se minimalna urna postavka iz predloga zakona briše, in da se ukine tudi usklajevanje.

#### **Obrazložitev:**

Menimo, da omejevanje cene dela, po vzoru začasnega in občasnega dela upokoјencev ni ekonomsko utemeljeno. Če študenta ali dijaka delodajalec ne bo plačal dovolj, ne bo dobil delovne sile, ki jo potrebuje, hkrati pa lahko delodajalci plačajo le toliko, da se jim opravljeno delo in storitev stroškovno izide.

Predlagatelj je določil višino minimalne urne postavke povsem arbitrarno, saj ni jasno s kakšnimi argumenti utemeljuje predlagano najnižjo urno postavko. Poleg tega ne moremo pristati na usklajevanje kakršnekoli minimalne urne postavke. Če je ministrstvo povzelo predlagano urno postavko po vzoru začasnega in občasnega dela upokoјencev, potem je jasno, da v primeru slednjega ni predvidenega nobenega usklajevanja.

### **Predlog k 10. členu in obrazložitev**

Predlagamo, da se v prehodnih določbah predvidi prehodno obdobje za izvajalce posredovanja študentskega dela, saj imajo le-ti po trenutni zakonodaji koncesijo, po novem pa naj bi pridobili dovoljenje za delo.

### **Predlog k 14. členu in obrazložitev**

Predlagamo, da se določi podzakonski akt, ki bo poročanje in obveznosti, ki iz tega izvirajo, natančneje definiral.

### **Predlog k 15. členu**

Predlagamo, da se v 5. odstavku določi daljši rok za obračun napotnice, in sicer vsaj 10 delovnih dni.

#### **Obrazložitev:**

Rok tri delovne dni je v posameznih situacijah lahko občutno prekratek. Pri delodajalcu zadolžena oseba za obračun je lahko odsotna (bolezen, dopust) in je zato takšen rok pretirano kratek, saj ne upošteva vseh možnih dejanskih stanj. Predvidena pa je tudi sankcija, kar bi v tem primeru po našem mnenju, pomenilo hudo breme, še posebej, ker ocenjujemo, da je rok bistveno prekratek in ne upošteva določenih olajševalnih okoliščin.

### **Predlog k 16., 17., 19. členu:**

Predlagamo, da se predvidi situacije, kadar študent ali dijak ne podpiše evidence dejansko opravljenih ur. Predlagamo, da se zaradi pravne varnosti delodajalcev smiselno uredi določbe glede preklica napotnice in plačila v tem primeru.

#### **Obrazložitev:**

Ocenjujemo, da je določba, da mora študent ali dijak sopolpisati smiselna in pravilna, vendar se zastavlja vprašanje, kaj se zgodi, če tega ne stori in hkrati napotnico prekliče. Delodajalec je po diktaciji 19. člena dolžan v tem primeru plačati določen znesek, vendar ni jasno kaj mora plačati. Ali mora plačati po lastnem obračunu, ki ga je pripravil, ali bo v tem primeru plačal na podlagi predvidenega zneska navedenega na napotnici.

Bistvena sestavina napotnice je tudi predvideno obdobje opravljanja začasnega in občasnega dela oziroma predvideno število ur začasnega in občasnega dela. Na podlagi tega bi naj, v primeru preklica napotnice v skladu z 19. členom (če prekliče posrednik, dijak, študent ali delodajalec), bil delodajalec dolžan plačati toliko ur, za kolikor dni je bila napotnica izdana.

Kaj se zgodi, če je delodajalec prejel napotnico, jo potrdil, študenta pa ni bilo. Za tisti dan bo še vedno zavezan plačati, čeprav študenta na delo sploh ni bilo.

Kaj se zgodi, če je izdana napotnica za več mesecev ali za daljše obdobje, v katerem se delodajalec in študent praviloma dogovarjata kdaj naj študent na delo pride. Ali bo tudi v tem primeru veljalo enako, da je delodajalec dolžan plačati na podlagi predvidenega števila ur navedenega na napotnici. Študent ni bil vsak dan prisoten, lahko da ni bil cel mesec prisoten. Kaj

je podlaga za obračun ur v tem primeru.

Menimo, da je tudi v primeru preklica s strani posrednika po prvem odstavku treba predvideti varovalko, saj ni jasno kaj bo posrednik dejansko obračunal v tem primeru delodajalcu. Lahko da je študent na podlagi mesečne napotnice delo opravljal samo enkrat ali dvakrat. Kaj se delodajalcu obračuna v tem primeru.

#### **Predlog k 17. členu in obrazložitev**

Predlagamo, da nam pojasnite ali se bo štelo, da evidenca ni popolna oziroma se ne vodi, če ni sopodpisa s strani študenta. Menimo, da bi to bilo nesprejemljivo, saj to ni odvisno samo od delodajalca, posledica pa je lahko globa.

#### **Predlog k 20. členu**

Menimo, da je sankcija za to, da obračun ni bil narejen v treh delovnih dneh po prenehanju meseca v katerem je študent ali dijak delal nesprejemljiva.

#### **Obrazložitev:**

Menimo, da je takšna sankcija ob tako kratkem roku in ob težavah, ki lahko nastanejo pri obračunih nesprejemljiva in predlagamo njeno črtanje. V teh primerih se postavljajo enaka vprašanja glede plačila. Četudi pri delodajalcu ni bilo opravljeno tolikšno število ur, kot je predvideno na napotnici, bi naj plačal več, ker je zamudil relativno kratek rok. Predlagamo, da se to črta ali da se dopiše, da ima dodaten rok v katerem lahko sporoči dejansko število opravljenih ur.

#### **Predlog k 21. členu in obrazložitev:**

Predlagamo, da se poleg prispevkov za pokojninsko in invalidsko uvedejo tudi prispevki za zdravstveno zavarovanje. To je za Slovenijo predlagal tudi OECD, ki predlaga širjenje osnov tudi na upokojence in študente.

#### **Predlog k 22., 23., 25. in 40. členu**

Predlagamo bolj jasne opredelitve kdo bo obračunal stroške, na kakšen način in kateri stroški koga bremenijo. Trenutni zapis določb ni dovolj jasen glede tega. Hkrati nas zanima tudi kateri so še ostali posredni ali neposredni davki, ki bremenijo izplačila za študentsko delo in, ki bodo de facto bremenila delodajalce (DDV, ali se plača tudi akontacija dohodnine, itd.)

#### **Predlog k 26. členu v povezavi z 18. členom in obrazložitve**

Predlagamo, da se jasno predvidi, kje bodo posredniki črpali informacije glede kršitev, ki so opredeljene v 18. členu, saj trenutna dikcija 26. člena ne zajema podatkov v centralno evidenco,

ki bi omogočali posrednikom zakonito izvajanje ali odločanje o tem, kdaj in ali sploh je bila storjena kršitev iz 18. člena.

### **Predlog k 36. členu**

Predlagamo, da se zviša vstopna sankcija za primer kršitve s strani študenta. Dodatno pa predlagamo sankcijo, da študent ne sme več opravljati študentskega dela, če omogoči, komu da dela na podlagi njegove napotnice.

Na GZS ocenjujemo, da je potrebno zakonske rešitve opredeliti čim bolj jasno in z zavedanjem cilja, ki ga zakon zasleduje. Hkrati pa predlagamo, da v sodelovanju tudi z Ministrstvom za finance in Ministrstvom za izobraževanje, znanost in šport opredelimo rešitve, ki bodo odgovorile na težave štipendijske politike in procesov izobraževanja.

Z odličnimi pozdravi,

Tatjana Čerin  
Izvršna direktorica GZS  
za socialni dialog

  
mag. Samo Hribar Milič  
Predsednik GZS