POSLOVNA ETIKA PRILIKOM ANGAŽIRANJA STUDENTSKOG RADA U RH

Akrap, Željko

Master's thesis / Specijalistički diplomski stručni

2018

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Split, Faculty of economics Split / Sveučilište u Splitu, Ekonomski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:124:898966

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

Download date / Datum preuzimanja: **2024-03-29**

Repository / Repozitorij:

REFST - Repository of Economics faculty in Split

zir.nsk.hr

UNIVERSITY OF SPLIT

dabar
DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

EKONOMSKI FAKULTET

SVEUČILIŠTE U SPLITU

ZAVRŠNI RAD

POSLOVNA ETIKA PRILIKOM ANGAŽIRANJA STUDENTSKOG RADA U RH

Mentor:
doc. dr. sc. Željko Mateljak

Student:
Željko Akrap, 5160227

Split, lipanj, 2018. godina

SADRŽAJ

SAŽETAK 3
SUMMARY 3
1. UVOD 4
1.1. Predmet rada 4
1.2. Problem rada 4
1.3. Cilj rada 5
1.4. Metode rada 5
1.5. Struktura rada 6
2. TEORIJSKE ODREDNICE ETIKE I POSLOVNE ETIKE 7
2.1. Pojam etike 7
2.2. Etičke vrijednosti i norme 8
2.3. Etičke teorije i pristupi 8
2.4. Faktori utjecaja na etički izbor 10
2.5. Etika i društvena odgovornost menadžera 11
2.6. Etika u upravljanju 12
2.7. Čimbenici koji povećavaju etičke standarde 13
2.8. Poslovna etika 14
3. STUDENT SERVIS U RH 16
3.1. Kratko o nastanku Student servisa 16
3.2. Općenito o Student servisu 16
4. ETIKA NA PRIMJERU ANGAŽIRANJA STUDENTSKOG RADA 21
4.1. Opća uviđanja 21
4.2. Kratki pregled etičnosti Student servisa 21
4.3. Kratki pregled etičnosti poslodavca 25
5. ISTRAŽIVANJE STANJA POSLOVNE ETIKE PRILIKOM ANGAŽIRANJA STUDENTSKOG RADA NA NACIONALNOJ RAZINI (PRIMJER REPUBLIKA HRVATSKA) 28
5.1. Analiza i interpretacija prikupljenih podataka 29
5.2. Prihvaćanje/odbacivanje hipoteza 38
6. PREDLOŽENA UNAPRJEĐENJA 40
6.1. Predložena unaprjeđenja 40
7. KRATKI OSVRT NA PRIJEDLOG NOVOG ZAKONA O OBAVLJANJU STUDENTSKIH POSLOVA 55
8. KRATKI PREGLED DRUGIH SLIČNIH ISTRAŽIVANJA 57

9. ZAKLJUČAK 59
LITERATURA 61
POPIS TABLICA 63
POPIS SLIKA 64
Prilog 1 – Anketni upitnik 65

SAŽETAK

Kako se s godinama promijenila struktura, pogledi i opći doživljaji studenata koji redovno studiraju, tako je došlo i do velikih promjena i na studentskom tržištu rada. Čest je slučaj da studenti tijekom redovnog studiranja rade, i to kontinuirano. Stoga je cilj ovog istraživanja bio ispitati poslovnu etiku na studentskom tržištu rada. Kao dionici na takvom tržištu javljaju se Student servis kao posrednik, naručitelj posla kao poslodavac i izvršitelj posla kao student. Na temelju tri pogleda s kojih se mogla promatrati poslovna etika u ovom istraživanju, postavljene hipoteze su i potvrđene. Istraživanje je provedeno putem interneta na nacionalnoj razini na uzorku od 1.147 ispitanika. Negativan kontekst potvrđenih hipoteza zahtjeva konkretne naputke za izmjenu loše unaprijeđenih zakona, pravilnika i sustava. Stoga je u ovom radu na temelju rezultata istraživanja predstavljen model, odnosno konkretne mjere, s kojim bi se unaprijedio cjelokupni sustav studentskog rada. Uz to napisan je kratki osvrt na nacrt prijedloga Zakona o obavljanju studentskih poslova, te osvrt na podudarnost osmišljenih unaprjeđenja od strane autora i unaprjeđenja temeljenih spomenutim zakonom.

Ključne riječi: *studentsko tržište rada, poslovna etika, Student servis*

SUMMARY

Given that the structure, the viewpoints and general impressions of full-time students have changed over the years, significant change concerning students' labour market has arrived. A large number of students constantly works alongside their studies. Therefore, the goal of this study was to examine business ethics on the students' labour market. Its components include Student Service as a mediator, an employer as a contracting entity, and a student as a worker. Based on three viewpoints from which business ethics could be examined, the hypotheses that have been set have also been confirmed. The research has been executed on a national level via Internet using a sample of 1.147 subjects. Hypotheses that carry negative connotations serve to bring forward relevant instructions on how to change poorly constructed laws, regulations and systems. Consequently, based on results from the research, a model is being introduced, i.e. relevant measures by the help of which the entire system of students' labour market could be improved. Additionally, a brief overview has been done concerning the Law draft of student job practices, as well as an overview of compatible improvements curated by the author, along with suggestions for improvement of the above-mentioned Law draft.

Key words: *students' labour market, business ethics, Student Service*

1. UVOD

1.1. Predmet rada

U modernom i užurbanom životu kakvom većina ljudi danas teži može se uočiti znatna razlika u ponašanju studentske populacije. Većina njih pokušava kombinirati studentski i pomalo poslovne obveze. Neki tvrde da je to zbog nužnosti, a neki da tu postoji druga strana kojom se pokušava postići status u društvu ili pak omogućavanje „luksuznih" dobara odnosno boljeg života. S obzirom na to da su se vremena promijenila predmet ovog rada je istražiti ponašanje i zadovoljstvo na studentskom tržištu rada, te uključenost i zainteresiranost različitih dionika na ovom polju. Budući da uključenost i zajednički rad pojedinih dionika u društvu uvelike utječe na zadovoljstvo i kvalitetu pojedinih segmenata studentskog rada, upravo to će biti i analizirano u ovom radu.

1.2. Problem rada

Prema The Heritage Foundationa i The Wall Street Journalom (2016.) indeks ekonomskih sloboda smješta RH na daleko 103. mjesto. Izvješće navodi kako je naše gospodarstvo u recesiji i da su još uvijek prisutni birokratski problemi, a osobito na području investicija. Nadalje, nije teško uočiti kako je RH na razini Europe 38. na listi (od ukupno 44 zemalja), a jedina zemlja članica EU koja je na listi smještena niže od RH je Grčka. Ova analizama govori da se u našoj državi krši većina sloboda, prisutna je korupcija, nepotizam i netransparentnost prilikom poslovanja.

Promatrajući u globalu situaciju u RH može se uočiti kako se stalno govori o napredcima na kojima se stalno naporno radi ne bi li svi oni koji nisu zadovoljni sa sadašnjosti imali bolju budućnost. Međutim, teško je postići takve ciljeve ako se bilježi rast (ili površinsko isplivavanje) korupcije, nepotizma, sukoba interesa, a osobito ako se lažiraju poslovni podaci. Nažalost, zahvaćenom negativnom trendu u prilog idu i česte pronevjere i prijevare na apsolutno svim mogućim relacijama između fizičkih i pravnih osoba, a nepoštivanje zakonskih regulativa i ponajviše djelatnika dovodi do tužne slike u kojoj se promatrač zapita zašto se takvo ponašanje tolerira. Svakodnevni mladi naraštaji mogu postati ili dio mase i prilagoditi se prihvaćajući vrijednosti onakve kakve su one kreirane u sadašnjosti, ili ih mogu pokušati promijeniti. No kako je teško mijenjati „svijet" i kako jedan objektivni promatrač može zaključiti da su današnje vrijednosti u najmanju ruku unakažene, a ujedno uz manje

kvalitetnu naobrazbu kojoj manjka kritičkog individualnog razmišljanja, često se susrećemo da se ljudi samo (ne)svjesno prilagode i stope se s okolinom. Slijedom navedenoga dolazimo do „začaranog kruga“ iz kojeg je teško ispraviti, a česti su primjeri napuštanja nacionalnog društva i infiltriranja u neku drugu bolje razvijenu sredinu. Kako bi se istinski poboljšalo prethodno opisano u svakodnevnom osobnom životu, kao i u poslovnom životu potrebno je upoznati se s etikom i poslovnom etikom. Također je važno upoznati se s moralom i etičnim načelima, te sve navedeno primjenjivati u poslovanju bezobzira koji god dionik u poslovnoj sferi bili. Poduzeća često u želji za ostvarenjem svojih strateškim ciljeva zaobilaze određene etička načela zbog kojih najčešće ispaštaju oni nedužni. Na globalnoj razini to se polako pokušava ispraviti, pa je poznata pojava pravedne trgovine, odnosno oznake „fairtrade“. Nažalost u RH još uvijek su u nekoj mjeri prisutna iskorištavanja radne snage, a osim poznatih slučajeva u određenim djelatnostima, poznata su i određena iskorištavanja studenata kao jeftine radne snage. U ovom radu posebna pažnja bit će pridodana studentskom radu i detaljnom istraživanju studentskog rada u kojem posreduje Student servis. Problem rada zapravo se temelji na pretpostavljenoj nedovoljnoj uključenosti i motiviranosti pojedinih dionika koji bi svojim sinergijskim učinkom trebali unaprijediti studentsko tržište rada. Polazeći od problema kroz rad će se provesti istraživanje kako bi se dobili konkretni zaključci.

1.3. Cilj rada

Cilj ovog rada je ponajprije objasniti sve važne pojmove vezane uz etiku i poslovnu etiku, te istražiti i opisati rad Student servisa, odnosno njegovih klijenata za koje Student servis posluje. Naglasak će biti na pronalaženju primjera (ne)etičnosti prilikom angažiranja studenata na studentskim poslovima. Nakon utvrđivanja stvarnog stanja na relaciji Student servis – studenti (zaposlenici) – poslodavci, sljedeći cilj je sugeriranje i opisivanje konkretnih radnji s kojima bi se moglo doprinijeti unaprjeđenju etičnosti cjelokupnog sustava studentskih poslova, a samim time i povećanja studentskog standarda na studentskom tržištu rada.

1.4. Metode rada

Osnovne metode koje će se primjenjivati u teorijskom dijelu rada su kvalitativne i kvantitativne prirode. Ostale metode koje će biti korištene u ovom radu su: indukcija, dedukcija, analiza, sinteza i metoda anketiranja. Metodama indukcije i dedukcije će se na

temelju promatranih podataka donijeti zaključci od općeg prema pojedinačnom i obrnuto. Metode će se koristiti u teorijskom dijelu kao i empirijskom kod analize dobivenih rezultata. Empirijsko istraživanje započinje s prikupljanjem podataka, koristeći se metodom ankete u svrhu čega će biti posebno sastavljen anketni upitnik pomoću kojeg će se na odabranom uzorku prikupljati podaci, a sve kako bi prikupljeni podatci kazali stavove i mišljenja o istraživačkoj temi.

1.5. Struktura rada

Vezano uz strukturu rada, prvo poglavlje obrađuje uvodna razmatranja, ciljeve i metode rada. Nadalje, slijedi teoretska obrada i definiranje (poslovne) etike, osnovne informacije i upoznavanje s radom Student servisa. Potom će skrenuti pažnja na uočeni obrazac ponašanja kada je riječ o angažiranju studentskog rada. Kako ne bi došlo do pristranosti prilikom obrađivanja naslovne teme provest će se i istraživanje čiji će podaci biti interpretirani u svrhu predlaganja unaprjeđenja. Neka od unaprjeđenja bit će predstavljena vizualno, u obliku slika potencijalnog etičnijeg informacijskog sustava Student servisa. Na samom kraju bit će biti napisan zaključak rada, sažetak, popis literature, tablica i slika, te pripadajući prilozi.

2. TEORIJSKE ODREDNICE ETIKE I POSLOVNE ETIKE

2.1. Pojam etike

Prema Klaiću (1983, str. 372.) etika dolazi od grčke riječi, ethos, što znači običaj, značenje, ćud.

Prema Filipoviću (1989, str. 97.) etika predstavlja filozofsku disciplinu koja ispituje ciljeve i smisao moralnih htijenja, temeljne kriterije za vrednovanje moralnog čina i izvor morala.

Buble (2006, str. 91.) u svojoj knjizi navodi kako je etika znanost o moralu i da važan naglasak stavlja na to da se ljudi upoznaju što je moral i koje su njegove glavne odrednice. Velika važnost također se stavlja na davanje vrijednosne ocjene i upućivanje na istinske vrijednosti. Iz toga proizlazi da je predmet proučavanja etike zapravo moral, koji predstavlja aktivnosti i stvarnost koja vrednuje dobro i loše.

Govoreći o etici svakako treba uočiti kako etika promatra ponašanje ljudi. Buble (2006, str. 60.) govori kako etika promatra ponašanje ljudi ali uz postavljanje pravila kojima se usmjerava ponašanje. Etika ukazuje na mogućnost različitih gledišta, ali s druge strane daje vrijednosne ocijene i ukazuje na prave vrijednosti. Upravo zbog toga predmet proučavanja etike su moralni principi i vrijednosti koje određuju ponašanje pojedinca ili grupe, a uzimajući u obzir važnost dobrog i lošeg, poželjnog i ne poželjnog. Potrebno je istaknuti kako je etika normativna disciplina koja određuje norme i donosi sud o tome što je dobro, a što zlo, te takve sudove obrazlaže.

Griffin (1990, str. 809.) ukazuje na postojanost određenih implikacija koje proizlaze iz definiranosti etike kao vjerovanja u ono što je dobro a što loše. Te implikacije su sljedeće:

- ✓ individualnost etike – osobe imaju dozu etike, a ne i organizacije
- ✓ variranje – etičko ponašanje može se razlikovati između pojedinaca
- ✓ relevantnost – etika je relevantna, a ne apsurdna

2.2. Etičke vrijednosti i norme

Buble (2006, str. 63.) smatra da se prilikom odlučivanja u nekom poduzeću u obziru uzimaju različite norme i vrijednosti. Individualnim odlukama, osjećajima i akcijama upravljaju vrijednosti a pojedinci toga često nisu ni svjesni. Iz tih normi proizlaze etičke norme, a prema njima se donose etičke odluke.
Dvije su grupe spomenutih vrijednosti:

- ✓ tradicionalne vrijednosti i norme:
  - sloboda pojedinca – sačuvati slobodu svake osobe u društvu
  - individualna odgovornost – poticati osobnu odgovornost, i isticati da se osobni interes može usmjeriti prema općoj dobrobiti
  - rast (proizvodnost) – njegovati duh i institucije koje potiču ekonomsko zdravlje

- ✓ društvene vrijednosti i norme:
  - dostojanstvo čovjeka – podupirati dostojanstvo ljudi, ne tretirati ih kao sredstva
  - zajedništvo – međusobna solidarnost i ohrabrivanje ljudi da se brinu jedni za druge
  - pravednost – poticati pravednu raspodjelu dobara, te se ophoditi pošteno prema drugima

2.3. Etičke teorije i pristupi

Buble (2006, str. 66.) navodi kako postoje različiti pristupi etičkih teorija:

- ✓ deskriptivna etika
- ✓ normativna etika
- ✓ metaetika

Deskriptivna etika opisuje i proučava moral ljudi, kulture i društva. Uz to, ona uspoređuje moralne sustave, zakone i vjerovanja. Deskriptivna etika zapravo osigurava materijal koji služi normativnoj etici, a zasnovana je na sociologiji i psihologiji. Normativna etika pokušava otkriti, razviti a ponekad i opravdati glavne moralne vrijednosti nekog moralnog sustava. Unutar nekog moralnog sustava uključeni su moralni principi i vrijednosti, a njima su

predstavljena moralna pravila koja usmjeravaju ljude da rade ono što je dobro, a da izbjegavaju ono što je loše. Metaetika se ponekad naziva i analitičkom etikom zato što uključuje i analizu odnosno deskriptivnu i normativnu etiku. Njezin glavni zadatak su tumačenje moralnih termina.

Daft (1997, str. 144.) smatra kako menadžeri najčešće primjenjuju normativnu etiku koja obuhvaća sljedeće pristupe:

- ✓ utilitarni
- ✓ individualistički
- ✓ moralno – pravni
- ✓ pristup pravde

Utilitarni pristup nije usmjeren na motive pojedinaca koji ostvaruju određene učinke, već na učinke koji se ostvaruju navodi Buble (2006, str. 67.). Također ističe da bi svi menadžeri prilikom donošenja odluka trebali na umu imati učinke svake alternativne odluke, a trebali bi izabrati onu koja donosi najveću koristi najvećem broju ljudi. Ovaj pristup potiče maksimiziranje profita na način da kupci, dobavljači, zaposlenici i drugi budu zadovoljni. Menadžeri u tome mogu uspjeti jedino ako efikasno upotrijebe resurse koje imaju. Naravno ciljevi menadžera moraju biti u skladu s ciljevima poduzeća. Individualistički pristup povezuje moralno ponašanje kao ono koje promovira osobne interese na dugi rok. U ovom pristupu dugoročni je interes da pojedinci prema drugima trebaju biti upravo onakvi kakvi bi bili prema sebi. Eventualna odstupanja treba odmah prepoznati. Moralno – pravni pristup polazi od stajališta da ljudi imaju temelja prava i slobode, te da im se one ne mogu oduzeti individualnim odlukama. Stoga, etički ispravna odluka je ona koja podržava prava onih ljudi na koje utječe. Moralna prava koja se moraju poštivati prilikom donošenja odluka su: pravo slobodnog pristanka, pravo na privatnost, pravno na slobodnu savjest, pravno na slobodu govora, pravo na doličan proces i pravo na život i sigurnost.

Zadnji pristup koji Buble (2006, str. 69.) u svojoj knjizi objašnjava je pristup pravde prema kojem moralna odluka treba biti zasnovana na poštenju i nepristranosti. Buble (2006, str. 69.) razlikuje tri tipa pravde: distributivna pravda, proceduralna pravda i kompenzacijska pravda. Distributivna pravda traži da tretman ljudi ne bude zasnovan na arbitrarnim karakteristikama. Tako se muškarci i žene ne bi smjeli razlikovati po visini svoje plaće ako obavljaju isti posao, ali ljudi čiji se posao razlikuje po odgovornosti i vještinama mogu se tretirati različito zbog

prisutnih različitosti. Proceduralna pravda očekuje od zaposlenika da se pridržavaju prethodno dobrovoljno prihvaćenih pravila. Kompenzacijska pravda govori o tome kako se pojedinci ne trebaju smatrati odgovornima za stvari na kojima nemaju kontrolu, ali isto tako i ukazuje na činjenicu da bi pojedincima trebala biti nadoknađena šteta za koju je odgovorna treća strana.

2.4. Faktori utjecaja na etički izbor

Buble (2006, str. 70. – 73.) smatra da na etički izbor utječu različiti faktori koji su međusobno povezani. To su faktori koje ima svaki pojedinac, ali isto tako i menadžer. Uz pojedinčeve faktore na etički izbora također utječu i neki organizacijski faktori. Prema tome dolazi se do zaključka da su ti temeljne grupe faktora koji utječu na etički izbor:

- ✓ individualne karakteristike
  - osobne vrijednosti → osnovna uvjerenja o tome što je dobro a što zlo; formiraju se u obitelji školi, društvu...
  - snage ega → vlastita mjera snage uvjerenja; pojedinci koji imaju jaku snagu ega bit će otporniji na vanjske utjecaje
  - lokus kontrola → obilježje ličnosti koji mjeri vjerovanje ljudi da su vlastiti gospodari sudbine; ljudi s internim lokusom vjeruju da kontroliraju sudbinu, dok ono s eksternim lokusom vjeruju da je ono što im se događa u životu rezultat sreće

- ✓ strukturne varijable
  - formalna pravila i propisi → reduciraju nejasnoće koje se mogu pojaviti prilikom etičkog izbora
  - ponašanje nadređenih → etično ili neetično ponašanje nadređenih utjecat će i na podređene
  - sustav procjene → ako je sustav usmjeren na maksimiziranje rezultata, tada se mogu pojaviti neke neetične radnje, a sve kako bi se ostvarili maksimalni rezultati

- nagrade → ako je za ostvarenje performansi predviđena velika nagrada (ili kazna) to može dovesti do stava da će pojedinci učiniti sve samo da bi to i ostvarili (izbjegli)

- pritisak posla → ako je pritisak posla prevelik (veliki opseg zadataka koji se treba riješiti u što kraćem roku uz minimalne troškove) tada će vjerojatno i etičnost ponašanja biti upitna

✓ organizacijska kultura → kultura koja potiče dobre etičke standarde će snažno i pozitivno utjecati na odluke menadžera

Menadžer koji donosi odluke neće nužno donijeti etičnu odluku samo zbog toga što ima visoke moralne principe. Na njegovu odluku utjecat će, povrh individualnih karakteristika, organizacijske karakteristike. Pod snažnim utjecajem organizacijske kulture koja potiče etično ponašanje menadžer će postupiti etično. Nažalost, etični menadžeri koji su pod utjecajem neetične organizacijske kulture vjerojatno će postupiti neetično.

2.5. Etika i društvena odgovornost menadžera

Matić i dr. (2009, str. 13.) navode kako se svako poduzeće, a ujedno i svi njegovi zaposlenici, često suočava s raznim poslovnim situacijama. U tim situacijama od njih se očekuje da donose određene odluke i postupke. Međutim, te odluke i postupci ponekad su upitni kada ih se sagleda s moralnog i zakonskog stajališta.

Prema Jones (2007, str. 42.) etika predstavlja unutarnje moralne principe, načela, vjerovanja i vrijednosti s kojima se ljudi koriste kada analiziraju određene situacije, te odlučuju što je ispravno a što ne.

Pettinger (1998, str. 175.) navodi kako poslovna etika predstavlja etično prosuđivanje u određenim poslovnim situacijama. Pettinger (1998, str. 175.) prepoznaje kako se poslovna etika pojavljuje na tri osnovne razine u poduzeću – individualna etika, menadžerska etika i organizacijska etika ili korporacijska društvena odgovornosti.

✓ individualna etika →obuhvaća ponašanje pojedinca unutar poduzeća, i podrazumijeva osobno uvjerenje pojedinca o tome je li njegovo ponašanje ispravno ili ne

- ✓ menadžerska etika → odnosi se na temeljne vrijednosti koje vodstvo primjenjuje prilikom odlučivanja, prosudbi i procjeni učinaka koje određene odluke imaju na suradnike unutar poduzeća ali i na pojedinca izvan poduzeća i širu društvenu zajednicu

- ✓ organizacijska etika → pravila koja definiraju kako bi se menadžeri i zaposlenici trebali ponašati kada uoče da neke akcije mogu pomoći ili naštetiti osobama unutar ili izvan poduzeća

Matić i dr. (2009, str. 15.) ukazuju kako su tri osnovna načina djelovanja kada se govori o etičnom ponašaju. Jedan od spomenuta tri načina je područje zakona, gdje je pojedinčevo ponašanje određeno odrednicama zakona. Drugi način predstavlja područje etike gdje se pojedinac vodi prihvaćenim standardima u društvu te na temelju njih određuje što je dobro a što ne. Treći način poziva se na slobodu izbora gdje se pojedinac vodi svojim vlastitim uvjerenjima o etičnosti odluka. Svaki od ova tri predstavljena načine jednako se odnose i na menadžere ali i za pojedince u poduzeću. Ponekad se, osim prethodno tri objašnjena načina, na razini organizacije, pojavljuje i četvrti način koji se vodi isključivo ekonomskim interesima bez biranja sredstava, što dakako negativno utječe na interese društva (ne mogu se smatrati društveno odgovornim ponašanjem organizacije). Nadalje, važno je uočiti kako ključnu ulogu u stvaranju etične klime u nekoj organizaciji imaju menadžeri, jer oni svojim ponašanjem daju primjer drugim zaposlenicima u poduzeću. Osim toga, oni mogu postaviti svoje vodstvo tako da potiču etičke vrijednosti. Također su menadžeri odgovorni za formiranje i etičkog kodeksa i stvaranje kulture u poduzeću koja potiče etičko ponašanje.

2.6. Etika u upravljanju

Weihrich i Koontz (1993, str. 70.) navode kako je za sve osobe etika važna, bilo da se radilo o osobama u poduzeću, državnim tijelima, sveučilištu ili o bilo kojem drugom organiziranom pothvatu. Oni navode kako je osobnu etiku karakteriziraju pravila prema kojima pojedinac živi svoj osobni život. Poslovna etika odnosi se pak na istinitost i pravednost, a karakteriziraju

je i drugi aspekti (očekivanja društva, poštena konkurencija, oglašavanje, odnosi s javnošću, društvena odgovornost, ponašanje poduzeća u zemlji i inozemstvu…)

Weihrich i Koontz (1993, str. 71.) smatraju kako se ljudi na rukovodećim pozicijama u raznim organizacijama natječu za najbolje rezultate koji su često određeni zadanim ciljevima. Međutim treba imati na umu kako može doći do sukoba između odabira sredstava za postizanje željenih ciljeva. Stoga se postavlja jasno pitanje koji bi kriteriji trebali usmjeravati etičko ponašanje. Nadalje, kao i u drugoj literaturi ovdje se može uočiti kako postoje tri osnovne vrste teorije morala o području normativne etike: utilitarna teorija, teorija zasnovana na pravima i teorija pravde. Utilitarna teorija sugerira da planovi i djelovanja budu vrednovani prema njihovim posljedicama. Glavna srž sastoji se u tome da bi planovi i djelovanja trebali proizvesti najveću koristi za veliki broj ljudi. Teorija zasnovana na pravima smatra da svi ljudi imaju osnovna prava, dok teorija pravde zahtjeva da donositelji odluka budu vođeni poštenjem te da uz to ne budu pristrani.

2.7. Čimbenici koji povećavaju etičke standarde

U svojoj knjizi Weihrich i Koontz (1993, str. 74.) ukazuju na dva čimbenika koji najviše povisuju etičke standarde, a to su: izloženost javnosti – publicitet i povećana zainteresiranost javnosti. Poslije njih slijede državni propisi i obrazovanje koje bi trebalo pozitivno utjecati na profesionalnost ljudi koji rade na rukovodećim pozicijama. Da bi uspostavljeni etički kodeks unutra neke organizacije funkcionirao treba uvesti povlastice i benefite za rukovoditelje koji ih poštuju, odnosno sankcije za one koji se ponašaju protivno kodeksu. Iako je ponekad teško osigurati provođenje etičkog kodeksa, često njegovo postojanje može pozitivno utjecati na donošenje odluka.

Neke visoke škole i sveučilišta u svojim nastavnim aktivnostima ne podučavaju polaznike o ljudskim vrijednostima što se indirektnim putem može odraziti na njihovo vođenje i odlučivanje u poslovnoj aktivnosti. Upravo zbog toga još jedan važan čimbenik koji može povisiti etičke standarde je obrazovanje – podučavanje etike i moralnih vrijednosti u poslovnim i visokim školama te veleučilištima i sveučilištima. (Weihrich i Koontz, 1993, str. 75.)

2.8. Poslovna etika

Postoji veliki broj teorija o poslovnoj etici, koje ju često definiraju na različiti način. Za Bebeka i Kolumbića (2000, str. 3.) poslovna etika predstavlja način sklapanja, komuniciranja i obavljanja poslova, pazeći pri tome da taj posao bude obavljen s duhovnim, sociološkim, biološkim i prirodnim zakonitostima čovjeka i okruženja.

Drugi autori govore o poslovnoj etici na drugačiji način. Trevino i Nelson (1999, str. 156.) smatraju da je poslovna etika skupina moralnih pravila i vrijednosti koja utječu i usmjeravaju ponašanje jedne osobe ili grupe u odnosu na nešto što je dobro ili loše.

Prema Aleksić (2007, str. 420.) poslovna etika dobiva sve veće značenje u organizacijama zato što im omogućuje da kvalitetno odgovaraju na zahtjeve svih interesnih skupina. Potrebno je postići i zadržati zadovoljstva kupaca, dioničara i zaposlenika.

Aleksić (2007, str. 420.) smatra kako se disciplina poslovne etike razvila suradnjom etike i ekonomije u 20. stoljeću. Ona uočava da su poslovna etika prva javila na području radničkih prava. Međutim isto tako treba uočiti kako su u prošlosti uočeni brojni primjeri moralnih pogrešaka u poduzećima koji su se velikom brzinom proširili javnosti. Upravo zbog toga u posljednje vrijeme može se uočiti kako uspješna svjetska i domaća poduzeća imaju razvijenu svjesnost o poslovnoj etici koja u određenoj mjeri i kombinaciji s pozitivnim glasom utječe na rast i razvoj te na povećanje efikasnosti i produktivnosti. Veliki broj istraživanja dokazala su kako poslovna etika i profitabilnost nisu dvije stvari koje ne idu ruku pod ruku. Pokazalo se da su poduzeća koja su u svoj sustav ukomponirali poslovnu etiku ostvarivala bolje rezultata od onih koji to nisu učinila.

Karpati (2001, str. 78.) govori o vidljivim i nevidljivim bedemima koji se pojavljuju u svakom poduzeću. On poslovnu etiku, odnosno etička pravila smješta u nevidljive bedeme. Svako poduzeće koje razmišlja o svom poslovanju nikada se neće odreći etičnog poslovanja. Vjerojatno se razlog krije u tome da se mukotrpnim poštenim radom i trudom postiže pozitivan glas o poduzeću. Takva pozitivan glas može se izgubiti samo jednim krivim potezom, stoga treba biti poprilično oprezan i voditi računa o poslovnoj etici.

Shodno prethodno, Paine (2004, str. 69.) tvrdi kako je vidljivo da su velike korporacije napokon spoznale da se uspjeh i status na tržištu ne mjeri samo pokazateljima već do izražaja dolazi osobnost. Da bi opstali na tržištu potrebno je diferencirati se svojom sposobnošću, i biti poseban. Iz svega toga da se iščitati da je novo područje potvrde postala poslovna etika. Upravo zbog toga korporacije se okreću društveno korisnim stvarima, a ne samo profitu.

Sve ove navedene definicije objašnjavaju jednu stvar na svoje načine. Ipak treba zaključiti da se etika i etičnost trebaju provlačiti kroz sve jedinice u organizaciji. Samo će tako organizacija, ali i društvo u cjelini imati dugoročnu korist. Može se reći da je poslovna etika dobro sredstvo po kojem se organizacije mogu istaknuti i međusobno razlikovati. Etično poslovanja često prelazi u pozitivan glas, te daje veliku prednosti prilikom privlačenja kupaca. Takva prednost stvara vrijednosnu percepciju koja se kasnije kod ljudi teško mijenja. Naravno, uz to ne mogu se zanemariti i zaposlenici koji posljedičnim djelovanjem poslovne etike u svojoj organizaciji dobivaju dojam da se organizacija u potpunosti brine za njih.

3. STUDENT SERVIS U REPUBLICI HRVATSKOJ

3.1. Kratko o nastanku Student servisa

U povijesti, kada su u Zagrebu postojala samo tri studentska doma krenula je ideja za stvaranje institucije koja bi imala zadaću pružiti svim studentima, koji nemaju stipendiju, mogućnost honorarnog zapošljavanja. Upravo zbog toga počeo je s radom Student servis, i to u svibnju 1957. godine kao ustanova od prvorazrednog značaja. Kroz 55 godina naknada za posredovanje kretala se od 3, 5, 7, 5, 10, 18 % do današnjih 12% (Student servis Zagreb, pristupljeno: 15.11.2017.).

Prema Pravilniku o posredovanju pri zapošljavanju redovitih studenata (NN 16./96.) određeno je da Studentski centri ostvarenu dobit ulažu u poboljšanje studentskog standarda (Članak 10.).

3.2. Općenito o Student servisu

Student servis je služba Studentskog centra pomoću koje se posreduje, odnosno daje mogućnost privremenog zapošljavanju. Pravo na rad posredstvom Student servisa imaju svi redovni studenti svih sveučilišta i veleučilišta u Republici Hrvatskoj (Student servis Rijeka, 15.11.2017.).

Prema Kunac (2016, str. 22.), putem službe Student servisa godišnje na području Splita pronalazi posao više od 9.000 studenata, a zarada koju tim putem ostvare poboljšava njihov standard i društvenu angažiranost. Broj studenata koji se učlanjuju u Student servis svake godine raste.

Student servis u Rijeci na svojim web stranicama (pristupljeno: 15.11.2017.) navode kako je nakon učlanjenja student u mogućnosti podizati ugovor/e za poslodavca/ce za koje radi i to tako da za svaku isplatu (plaću) mora podignuti novi ugovor kojeg poslodavac nakon izvršenog rada ispunjava, ovjerava i dostavlja na adresu Studentskog centra ili ga student donosi sam u Student servisa. U svrhu ubrzavanja procesa izdavanja računa poslodavci imaju mogućnost poslati ispunjene ugovore i putem faksa ili mailom, te na isti način zatražiti da im se dostavlja račun. Nakon obračunavanja ugovora poslodavac je račun dužan platiti u roku od

15 dana. Nakon plaćanja računa, Student servis zaradu studentu automatski prosljeđuje na žiro račun studenta

Kunac (2016, str. 24. – 28.) u svojem radu navodi kako se, sukladno pravilniku o posredovanju pri zapošljavanju redovitih studenata, djelatnost Student servisa odvija na sljedeći način:

1. **<u>Upis studenata u registar</u>**

Referent student servisa otvara studentski karton temeljem potrebne dokumentacije. Navedenim, student postaje punopravan član student servisa, te dobiva člansku iskaznicu pomoću koje može pribavljati studentske ugovore i raditi. Informacije dostupne na službenoj web stranici splitskog Student servisa kazuju da u Student servis mogu učlaniti svi redovni studenti, ali i svi budući studenti odnosno učenici koji su završili četiri razreda srednje škole. Službene su informacije kazuju da je potrebna sljedeća dokumentacija za učlanjenje:

- ✓ **za studente:**

1. uvjerenje fakulteta o statusu redovitog studenta,
2. dvije fotografije manjeg formata,
3. osobni žiro račun (ugovor ili potvrda banke),
4. osobna iskaznica,
5. studentska iskaznica (x-ica).

- ✓ **za učenike:**

1. kopija svjedodžbe o uspješno završenom 4. razredu srednje škole za tekuću akademsku godinu,
2. isprintana prijava o planu upisa na fakultet - ista se može pribaviti ispisivanjem zaslona „moji podaci) i „moj odabir“ na korisničkom sučelju dostupnom na www.postani-student.hr,
3. potvrda iz banke o broju žiro-računa,
4. osobna iskaznica ili putovnica,
5. dvije fotografije.

2. Upis poslovnih partnera - naručitelji posla

Referent student servisa registrira poslodavce student servisa putem obrasca za registraciju Obrazac za registraciju, se na zahtjev poslodavca prosljeđuje na neki od kontakt podataka. U zadnje vrijeme splitski Student servis modernizirao se i uveo je i mogućnost registracije/ upisa poslovnih partnera (naručitelja posla) putem online obrasca. Ako naručitelj posla do sada nije surađivao sa Student servisom prvi korak je upis ili registracija. To može obaviti putem papirnatog obrasca ili pak online, na stranicama student servisa. Upute oko registracije koje su vidljive na službenoj web stranici splitskog Student servisa kazuju da su koraci za registraciju sljedeći:

1. Unos OIB-a (provjerava se postojanje u bazi)
2. Popunjavanje potrebnih podataka (poslodavca i kontakt osobe)
3. Aktivacija email adrese
4. Potvrda korisničkog računa od strane student servisa

Nakon registracije, odnosno upisa poslovnog partnera, isti može besplatno na stranicama student servisa objaviti oglas za tražene radnike (studente). Oglas se također može objaviti unutar korisničkog sučelja, a u nešto staromodnijem načinu poslovanja oglas se dostavlja na propisanom obrascu te ga djelatnici Student servisa se ručno unosi na web stranicu. Većina Student servisa u RH posluje prema ovom staromodnom načinu, ali se zato splitski Student servis istaknuo s modernizacijom i online rješavanjem rutinskih poslova.

3. Zapošljavanje studenata

Studenti se uglavnom samostalno prolaze kroz proces zapošljavanja. Studenti se samostalno javljaju na oglase bilo da su oni oglašeni na službenim web stranicama Student servisa ili na neki drugim medijima. Nakon što student i poslodavac usmeno dogovore sve oko posla, student prije početka rada treba pribaviti studentski ugovor, odnosno Ugovor o djelu redovnog studenta. Navedeni ugovor izdaje Student servis (referent Student servisa). Kako bi student dobio navedeni ugovor mora osobno doći u Student servis, ili mu se u iznimnim prilikama isti može dostaviti poštom na adresu. Ugovor o djelu redovnog studenta izdaje se u tri primjerka. Nakon obavljenog posla poslodavac je dužan popuniti ugovor te ga dostaviti na obračun u nadležni Student servis. Ovjereni ugovor dostavlja student ili poslodavac (a ovisno o internim

dogovorima). Nakon što ovjereni ugovor pristigne u Student servis referent pomoću aplikacije „računi“ izdaje račun za poslovnog partnera. Ako referent utvrdi da ugovor nije popunjen na odgovarajući način o tome obavještava poslovnog partnera (ovjeravatelja ugovora) i pri tome navodi točan i detaljan razlog nemogućnosti izdavanja računa. Nadalje, nakon izdavanja računa poslovni partner (naručitelj posla) dužan je račun platiti uplatom na poslovni račun Student servisa. Nakon toga Student servis po primitku izvatka s računa zarađeni iznos uplaćuje na račune Studenata.

4. Cjenik poslova student servisa

Rukovoditelj u suradnji s djelatnicima izrađuje novi prijedlog cjenika u slučaju izmjene, a najkasnije do konca tekuće godine. Cjenik predstavlja okvirnu cijenu rada za određeni posao ispod koje student ne bi trebao raditi. Međutim, to ne znači da ga poslodavac za isti ili sličan rad ne može platiti više. Prema službenom cjeniku Student servisa koji se nalazi na web stranici Student servisa u Splitu, Zagrebu, Rijeci i Osijeku (pristupljeno: 03.04.2018) minimalna satnica za rad posredstvom Student servisa je 18 kn/sat u Splitu, između 14 i 15 kn/sat u Zagrebu, 15 kn/sat u Rijeci i 17 kn/sat u Osijeku. Odobrenjem ažuriranog cjenika od strane ravnatelja, isti stupa na snagu. Poslodavci se mogu, ali i ne moraju voditi cjenikom koji je definirao student servis. Nakon što ravnatelj odobri ažurirani cjenik, isti se objavljuje na web stranicama. Neki Student servisi nisu svoj cjenik ažurirali od 2006. godine.

5. Pritužbe studenata

Ako naručitelj posla ne ispuni neku od svojih osnovnih zadaća student se može žaliti Student servisu usmeno ili pismeno u prostorijama Student servisa. Pritužba se odmah prosljeđuje rukovoditelju koji u telefonskom razgovoru pokušava ishoditi najbolje rješenje. Ako se problem (često neisplate zarađenog novca) ne riješi u roku od tri mjeseca Student servis šalje pismeni prijedlog pravnoj službi za podnošenje tužbe protiv poslovnog partnera (naručitelja posla).

6. Kontrola poslodavaca

Rukovoditelj je na bazi od tri mjeseca dužan dostaviti rukovoditelju službe za financije i knjigovodstvo podatke o svim neplaćenim računima. Daljnje postupanje je u nadležnosti

ravnatelja. Ako se neki poslodavac nađe na popisu neplatiša oglasi tog poslodavca se više ne objavljuju na stranicama Student servisa. Referenti Student servisa dužni su upozoriti studente o nemogućnosti podizanja ugovora za takve poslodavce i za nevaljanost natječaja takvih poslodavaca.

4. ETIKA NA PRIMJERU ANGAŽIRANJA STUDENTSKOG RADA

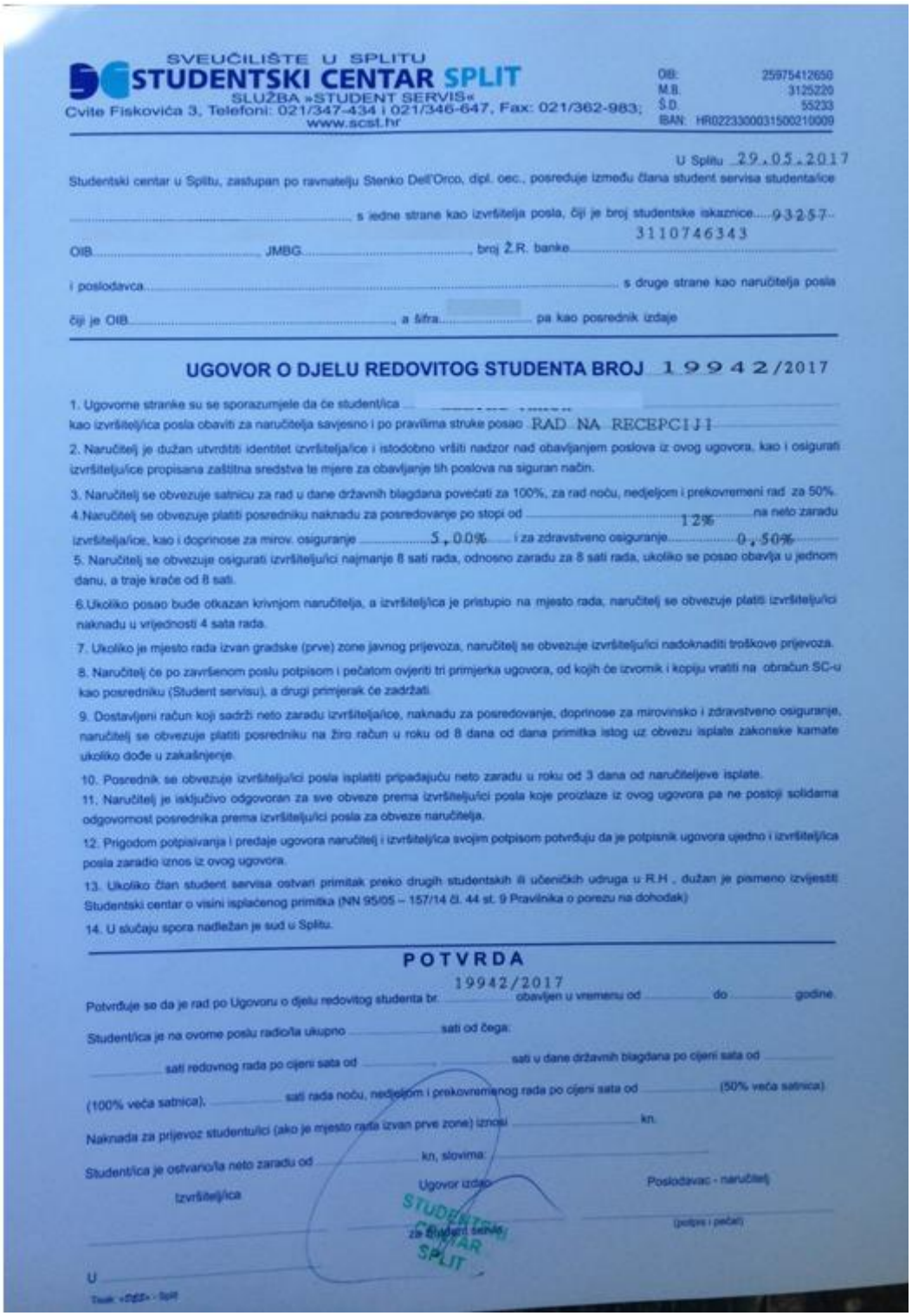
4.1. Opća uviđanja

Kao što je već navedeno, redovni studenti u RH imaju pravo obavljati studentske poslove za koje su plaćeni ugovorom o djelu redovnog studenta. Regulacija oko studentskog rada prepuštena je Studentskom centru koji unutar svoje organizacije to prepušta službi student servisa. Svakodnevnim promatranjem situacije u okolini mogu se uočiti razna diskutabilna etična pitanja, a isto tako i pitanja poslovanja koja se tiču poštivanja zakonskih odredbi i definiranih pravila. Trenutno je u domeni studentskog zapošljavanja aktualan pravilnik iz 1996. godine koji u kratim crtama regulira prava i obveze između posrednika, studenata i poslodavaca prilikom angažiranja studentskog rada. Samim time što je pravilnik iz prošlog stoljeća može se doći do zaključka kako postoje mnoge „rupe“ i nedefiniranosti prava i obveza između posrednika, radnika i poslodavaca. Takav pravilnik jednostavno nije u mogućnosti popratiti današnje trendove i kretanja na tržištu studentskog rada, i upravo se iz tog razloga pronalazi dosta prostora u kojem se može negativno manevrirati u smislu etičnih komponenti. Pokušavajući pronaći krivca za relativno problematično stanje s kojima se studenti svakodnevno susreću nije nimalo jednostavno. Jedni će za krivca smatrati student servis, drugi Vladu RH, treći poslodavce, četvrti studente. No pitanje je, je li odgovor tako jednostavan i jednoličan. Možda bi se zajedničkom sinergijom takvi problemi mogli riješiti kako bi imali uspješnu, razvijenu i sretnu zajednicu mladih i odgovornih ljudi, koja bi svakako trebala biti „odskočna daska“ u daljnji ozbiljniji poslovni svijet.

4.2. Kratki pregled etičnosti Student servisa

Student servis ima glavu zadaću posredovanja između poslodavaca i radnika – studenata. Upravo zbog toga što mu je to glavna zadaća trebao bi biti pokretač promjena i kontinuirano razvijati procese koji unaprjeđuju stanje na tržištu. Za elemente za koje Student servis nema ovlasti, svakako bi moga sugerirati načine na koje bi se neki problemi trebali riješiti, i izboriti se za zadovoljavajući tretman svojih glavnih korisnika (studenata). Ono što Student servis može regulirati, svakako bi trebao to odraditi kako bi svoju ciljnu skupinu (studente i poslodavce) učio zadovoljnijima. Međutim praksa nažalost pokazuje da Student servis rijetko radi bilo kakve promjene, i uglavnom su stvari prepuštene same sebi. Polazeći tako od ugovora koji je kreiran od strane Student servisa, možemo uvidjeti kako izgleda kao unificirani obrazac u kojeg se samo upisuju određene stavke, kao što su ime i prezime, posao

koji se obavlja te odrađena satnica. Za honorarne i brze poslove koji se obavljaju periodički to bi trebalo biti u redu. Međutim današnje tržište studentskih poslova nešto se proširilo i promijenilo, pa zahtjeva više specificirane ugovore. Nadalje, na ugovorima koje izdaju neki student servisi, nema prostora za upisivanje satnice koja je odrađena u vrijeme državnih praznika, nedjeljom itd. koji su po pravilu plaćeni više. Zanimljivo je što je istim tim ugovorima definirano kako su odrađeni sati u vrijeme državnih praznika, nedjeljom i noću plaćeni više, ali nitko nije odlučio napraviti mjesto za upisivanje takvih odrađenih sati u ugovor. S takvim ugovorom poslodavci koji su htjeli isplaćivati studente pošteno, morali su preračunavati uvećanu satnicu u redovnu satnicu što je dodatno kompliciralo obračun. Umjesto da se takva kontradiktornost odmah uklonila, u Splitu je ugovor tako izgledao dugi niz godina. Nažalost u nekim gradovima ugovor još uvijek tako izgleda. Može se reći da takva forma ugovora poslodavcima sugerira da studente plaćaju uvijek jednako, bezobzira na doba dana ili noći u koje se posao obavlja. U Splitu se skupina studenata pobunila i predložila da ugovor izrade drugačije, po principu da postoji jasno definirane stavke u koje se može upisati određeni redovni sati, odrađeni sati u vrijeme državnih praznika, nedjeljom, noću... Na prigovor se oglasila bivša ravnateljica koje je rekla kako je isto i ona uočila, ali je neuspješno to predlagala ostalima bez uspjeha. Nakon nekog vremena promijenilo se ravnateljstvo u Studentskom centru u Splitu te su navedene izmjene odmah odrađene. Danas ugovor u Splitu imaju sve elemente za pravedno plaćanje, no nažalost to poslodavce još uvijek nije potaklo da plaćaju svoje studente prema odredbama ugovora. Međutim, navedena promjena vrlo je vjerojatno omogućilo lakše poslovanje poslodavcima koji pošteno i prema ugovoru plaćaju svoje studente. Ipak valja primijetiti kako u nekim drugim gradovima ugovori o djelu redovitog studenta još uvijek nemaju elemente po kojima bi se na ugovor moglo transparentno upisati koliko je radnik radio nedjeljom i praznikom te koliko je za to bio plaćen, već se satnica sumira bezobzira na vrijeme rada.



SVEUČILIŠTE U SPLITU
STUDENTSKI CENTAR SPLIT
SLUŽBA »STUDENT SERVIS«
Cvite Fiskovića 3, Telefoni: 021/347-434 i 021/346-647, Fax: 021/362-983;
www.scst.hr

OIB: 25975412650
M.B. 3125220
Š.D. 55233
IBAN: HR0223300031500210009

U Splitu 29.05.2017

Studentski centar u Splitu, zastupan po ravnatelju Stenko Dell'Orco, dipl. oec., posreduje između člana student servisa studenta/ice

..... s jedne strane kao izvršitelja posla, čiji je broj studentske iskaznice 93257

OIB ..... JMBG ..... broj Ž.R. banke 3110746343

i poslodavca ..... s druge strane kao naručitelja posla

čiji je OIB ..... a šifra ..... pa kao posrednik izdaje

UGOVOR O DJELU REDOVITOG STUDENTA BROJ 19942/2017

1. Ugovorne stranke su se sporazumjele da će student/ica ..... kao izvršitelj/ica posla obaviti za naručitelja savjesno i po pravilima struke posao RAD NA RECEPCIJI

2. Naručitelj je dužan utvrditi identitet izvršitelja/ice i istodobno vršiti nadzor nad obavljanjem poslova iz ovog ugovora, kao i osigurati izvršitelju/ice propisana zaštitna sredstva te mjere za obavljanje tih poslova na siguran način.

3. Naručitelj se obvezuje satnicu za rad u dane državnih blagdana povećati za 100%, za rad noću, nedjeljom i prekovremeni rad za 50%.

4. Naručitelj se obvezuje platiti posredniku naknadu za posredovanje po stopi od 12% na neto zaradu izvršitelja/ice, kao i doprinose za mirov. osiguranje 5,00% i za zdravstveno osiguranje 0,50%

5. Naručitelj se obvezuje osigurati izvršitelju/ici najmanje 8 sati rada, odnosno zaradu za 8 sati rada, ukoliko se posao obavlja u jednom danu, a traje kraće od 8 sati.

6. Ukoliko posao bude otkazan krivnjom naručitelja, a izvršitelj/ica je pristupio na mjesto rada, naručitelj se obvezuje platiti izvršitelju/ici naknadu u vrijednosti 4 sata rada.

7. Ukoliko je mjesto rada izvan gradske (prve) zone javnog prijevoza, naručitelj se obvezuje izvršitelju/ici nadoknaditi troškove prijevoza.

8. Naručitelj će po završenom poslu potpisom i pečatom ovjeriti tri primjerka ugovora, od kojih će izvornik i kopiju vratiti na obračun SC-u kao posredniku (Student servisu), a drugi primjerak će zadržati.

9. Dostavljeni račun koji sadrži neto zaradu izvršitelja/ice, naknadu za posredovanje, doprinose za mirovinsko i zdravstveno osiguranje, naručitelj se obvezuje platiti posredniku na žiro račun u roku od 8 dana od dana primitka istog uz obvezu isplate zakonske kamate ukoliko dođe u zakašnjenje.

10. Posrednik se obvezuje izvršitelju/ici posla isplatiti pripadajuću neto zaradu u roku od 3 dana od naručiteljeve isplate.

11. Naručitelj je isključivo odgovoran za sve obveze prema izvršitelju/ici posla koje proizlaze iz ovog ugovora pa ne postoji solidarna odgovornost posrednika prema izvršitelju/ici posla za obveze naručitelja.

12. Prigodom potpisivanja i predaje ugovora naručitelj i izvršitelj/ica svojim potpisom potvrđuju da je potpisnik ugovora ujedno i izvršitelj/ica posla zaradio iznos iz ovog ugovora.

13. Ukoliko član student servisa ostvari primitak preko drugih studentskih ili učeničkih udruga u R.H , dužan je pismeno izvijestiti Studentski centar o visini isplaćenog primitka (NN 95/05 – 157/14 čl. 44 st. 9 Pravilnika o porezu na dohodak)

14. U slučaju spora nadležan je sud u Splitu.

POTVRDA

Potvrđuje se da je rad po Ugovoru o djelu redovitog studenta br. 19942/2017 obavljen u vremenu od ..... do ..... godine.

Student/ica je na ovome poslu radio/la ukupno ..... sati od čega:

..... sati redovnog rada po cijeni sata od ..... sati u dane državnih blagdana po cijeni sata od .....

(100% veća satnica), ... sati rada noću, nedjeljom i prekovremenog rada po cijeni sata od ..... (50% veća satnica)

Naknada za prijevoz studentu/ici (ako je mjesto rada izvan prve zone) iznosi ..... kn.

Student/ica je ostvario/la neto zaradu od ..... kn, slovima: .....

Izvršitelj/ica

Ugovor izdao

za Student servis

Poslodavac - naručitelj

(potpis i pečat)

U .....

Slika 1. Ugovor o djelu redovnog studenta koji izdaje Student servis Split

(Izvor: osobni izvori autora)



SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
STUDENTSKI CENTAR VARAŽDIN
OIB: 64945507350, MB: 03439704
www.scvz.unizg.hr

STUDENT SERVIS
VARAŽDIN, J. Merlića 9, tel: 042 312 900, fax: 312 901
ČAKOVEC, Dr. Ante Starčevića 55, tel/fax: 040 310 632
KOPRIVNICA, I. Generalića bb, tel/fax: 048 626 820
KRIŽEVCI, I. Z. Dijankovečkog 12, tel/fax: 048 626 820
BJELOVAR, Trg Eugena Kvaternika 6, tel/fax: 043 211 560
IBAN: HR1624020061100618388 - Erste&Steiermarkische bank
SWIFT: ESBCHR22
IBAN: HR4224840081102355802 - Raiffeisen bank
SWIFT: RZBHHR2X

UGOVOR O DJELU REDOVITOG STUDENTA

Broj: 17402635-2 29.12.2017 (datum izdavanja)
Napomena:

POSLODAVAC

ŠIFRA:

OIB:

STUDENT

Broj iskaznice:

Prezime i ime:

OIB:

UPISUJE POSLODAVAC (* - obvezna polja)

vrijeme obavljanja posla, od - do: | broj/jedinica mjere: | cijena: | neto iznos: | neto iznos slovima:

vrsta posla, specifikacija, napomena: rad u digitalnom kutku

UGOVORNA ODREDBE

1. Poslodavac je obvezan utvrditi identitet studenta i vršiti nadzor nad obavljanjem posla.
2. Poslodavac potpisom i pečatom potvrđuje da je student čije je ime navedeno u Ugovoru osobno obavio navedeni posao.
3. Poslodavac je obvezan osposobiti i upoznati studenta s mjerama zaštite na radu te osigurati potrebnu zaštitu na radu u skladu s odredbama Zakona o zaštiti na radu (čl. 27, 28, 29).
4. **Student potpisom Ugovora uz materijalnu i kaznenu odgovornost potvrđuje da je osobno, vlastitim radom zaradio navedeni iznos u Ugovoru, te da je u vrijeme obavljanja posla imao status redovitog studenta.**
5. Student je obvezan savjesno i odgovorno izvršavati poslove koje je prihvatio, čuvati imovinu poslodavca i odgovarati za štetu koju učini poslodavcu iz nehata ili namjerno.
6. Studentu koji loše obavi ugovoreni posao, ili napusti ugovoreni posao prije završetka, umanjit će se naknada ili se ona neće obračunati, ovisno o šteti koju je prouzročio.
7. Studentski centar može dogovoriti veću ili manju cijenu rada od cijene predviđene cjenikom, a poslodavac je dužan držati se dogovorene cijene, odnosno cijene iz Ugovora.
8. Cijena za noćni rad, rad nedjeljom i rad na državne blagdane uvećava se sukladno pozitivnim propisima Republike Hrvatske.
9. **Poslodavac je dužan popuniti Ugovor u cijelosti, te ga potpisati i vratiti najkasnije u roku 15 dana po završetku ugovorenog posla ili ugovorenog obračunskog razdoblja, ako posao duže traje.**
10. Svako preinačavanje, precrtavanje ili dopisivanje na Ugovoru mora biti ovjereno potpisom i pečatom poslodavca.
11. Poslodavac potvrđuje pečatom sva tri primjerka Ugovora, zadnji zadržava za sebe, a ostale vraća u Studentski centar na obračun.
12. **Studentski centar, po obračunu ugovora, dostavlja račun i kopiju Ugovora (neto iznos iz Ugovora povećava se za 17,50%: 12% manipulativni troškovi, 5% posebni doprinos za mirovinsko osiguranje za osobe osigurane u određenim okolnostima i 0,5% posebni doprinos za zaštitu zdravlja na radu (NN 84/08 - 115/16).**
13. Poslodavac se obvezuje da će u roku od 8 dana, od dana izdavanja računa, podmiriti račun ispostavljen na temelju ovog Ugovora.
14. Plaćanje ukupnog iznosa poslije roka podliježe plaćanju zateznih kamata.
15. Studentski centar se obvezuje isplatiti studentu neto zaradu u roku od 3 dana po naplati računa.
16. **Studentski centar garantira isplatu zarada za sve studente kojima je pronašao posao, a studentima koji sami pronađu posao isplata će se izvršiti nakon što poslodavac plati račun Studentskom centru.**
17. Eventualne nesporazume ugovorne strane će nastojati riješiti dogovorom, a u nemogućnosti dogovora utvrđuje se nadležnost stvarno nadležnog suda u Varaždinu.

Studentski centar Varaždin u svojstvu posrednika, izdaje Ugovor o djelu redovitog studenta temeljem odredbe članka 5. Pravilnika o posredovanju pri zapošljavanju redovitih studenata (NN br. 16/96 - NN br.30/08).

Sveučilište u Zagrebu * PODRUŽNICA BJELOVAR * STUDENTSKI CENTAR VARAŽDIN

Bjelovar, 31.01.2018.
datum, potpis i pečat poslodavca

potpis i pečat Studentskog centra

potpis studenta

Slika 2. Ugovor o djelu redovnog studenta koji izdaje Student servis Bjelovar

(Izvor: osobni izvori autora)

4.3. Kratki pregled etičnosti poslodavca

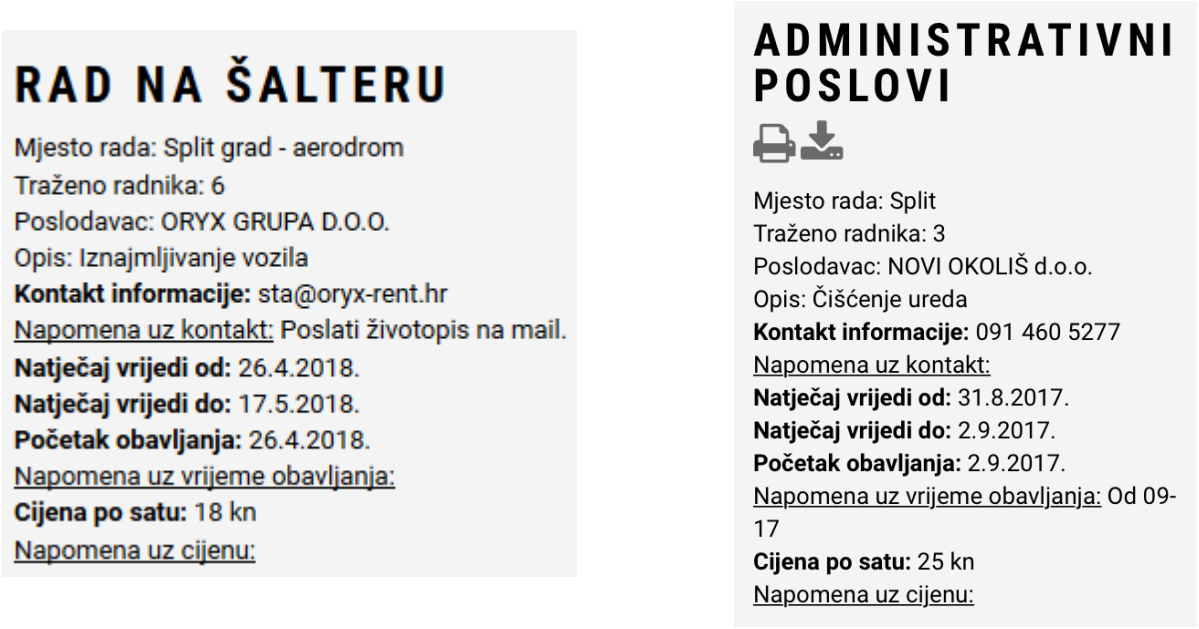
Neki poslodavci jednostavno ne cijene dovoljno studentski rad te prije svega studente plaćaju premalo, iako su davanja na studente znatno manja nego na običnog zaposlenog radnika. Također, neki poslodavci stavljaju preveliku odgovornost pred studente i njima zamjenjuju radnu snagu jer im je tako jeftinije i jednostavnije. Iako bi fokus trebao biti da studenti rade skraćeno i povremeno, često se događa da im se nameće 8-satno radno vrijeme (što dokazuju mnogi oglasi na stranicama student servisa na kojim se vidi kako je radno vrijeme od 8-16 h i sl.). Uz to, studenti su često potplaćeni za svoj rad, a ne računa im se ni radni staž (iako obavljaju često poslove kao i normalni zaposlenici). Nadalje, česta je pojava da se studentima predviđena plaća/satnica ne izračunava prema raznim teorijama složenosti posla i sl. već se predviđena satnica postavi slobodnom procjenom. Nažalost, nekada studenti rade u ekstremnim uvjetima i kada bi se radilo o pravim zaposlenicima vjerojatno bi koeficijent složenosti posla bio velik, no studentima na takvim poslovima se slobodnom procjenom odredi satnica, npr. 20 kn/h. Za to određeni dio odgovornosti trebao bi snositi pojedini Student servis koji propisuje okvirni cjenik studentskog rada. Takvi cjenici često nisu ažurirani godinama, a satnice rada definirane su u poprilično malim iznosima. Uz to, često se događa da plaća studentima uglavnom kasni. Uglavnom svjesni svih spomenutih problema, poslodavci izbjegavaju promijeniti nešto po tom pitanju, i na neki način iskorištavaju situaciju neuređenog studentskog rada. Možda bi se moglo primijetiti kako neki poslodavci ulažu u promoviranje svojih poslova, pa tako uređuju oglase, stavljaju u oglase primamljive satnice(npr. do 50 kn/h – gdje je fiksni dio satnice poprilično mali a stimulativna dio poprilično veliki, ali ga je često gotovo nemoguće ostvariti s nepunim radnim vremenom. Uz to poslodavci često prepoznaju neregulirani studentski rad, pa se nekada događa da se otpuštaju radnici a zapošljavaju studenti u svrhu boljih ušteda, čemu svjedoče brojni članci i medijski natpisi.



Slika 3. Oglas za studentski posao McDonald's (Izvor: ponuda poslova Studentskog servisa u Zagrebu)



Slika 4.Oglas za promociju i upoznavanje sa studentskim poslom Hrvatsko Telekoma (Izvor: oglasna ploča Studentskog centra u Splitu)



Slika 5. Drugi oglasi za studentski posao

(Izvor: www.scst.unist.hr/student-servis/ponuda-poslova)

5. ISTRAŽIVANJE STANJA POSLOVNE ETIKE PRILIKOM ANGAŽIRANJA STUDENTSKOG RADA NA NACIONALNOJ RAZINI (PRIMJER REPUBLIKA HRVATSKA)

U svrhu kvalitetnije analize naslovne teme odlučeno je, uz analizu sekundarnih podataka, i procesa uočavanja, prikupiti primarne podatke pomoću anketnog upitnika. Stoga je provedeno empirijsko istraživanje. Istraživanje je provedeno na uzorku od 1.147 ispitanika (studenata i osoba koje su nedavno završile visokoškolsko obrazovanje) na području Republike Hrvatske. Kao način izbora jedinica u uzorku korišten je namjerni kvotni uzorak. Istraživanje je provedeno tijekom ožujka, travnja i svibnja 2017. godine, a korištena metoda istraživanja bila je ispitivanje – anketni upitnik. Anketni upitnik sastojao se od 20 pitanja. Polazeći od problematike i cilja istraživanja postavljene su tri istraživačke hipoteze:

H1: Studenti smatraju da nisu dovoljno plaćeni za svoj rad, i uz to imaju preveliku odgovornost za svoj rad

H2: Poslodavci u globalu često „iskorištavaju“ studente i u manjoj mjeri krše zakone i pravilnike vezane za studentski rad

H3: Student servis nije zainteresiran za unaprjeđenje i poboljšanje studentskog rada, i rijetko kada uvodi konkretne promjene u svrhu poboljšanja statusa studenata

5.1. Analiza i interpretacija prikupljenih podataka

U ovom dijelu rada najprije će se analizirati osnovne karakteristike ispitanika. Prva karakteristika se odnosi na spol ispitanika što prikazuje tablica 1. Vidljivo je da je u anketi sudjelovalo je 16% osoba muškog spola i 84% (963 osobe) osoba ženskog spola. Ukupan broj ispitanika koji su sudjelovali u anketi je 1.147 osoba.

Tablica 1. Spol ispitanika

	Učestalost	Postotak	Važeći postotak	Zbirni postotak
Muško	184	16,0	16,0	16,0
Žensko	963	84,0	84,0	100,0
Ukupno	1147	100,0	100,0	

Izvor: izrada autora

Tablica 2. ukazuje na drugu karakteristiku ispitanika, odnosno prikazuje godinu studija na kojoj se ispitanici nalaze. Može se uočiti da se najviše ispitanika nalazi se na trećoj godini preddiplomskog ili integriranog studija, njih 28%. Nakon toga slijede ih ispitanici koji se nalaze na drugoj godini preddiplomskog ili integriranog studija (njih 231 ili 20,10%), i oni koji se nalaze na prvoj godini studija.

Tablica 2. Godina studija na kojoj se ispitanici nalaze

	Učestalost	Postotak	Važeći postotak	Zbirni postotak
I. godine diplomskog / IV. godine integriranog studija	167	14,6	14,6	14,6
I. godine preddiplomskog / integriranog studija	185	16,1	16,1	30,7
II. godine diplomskog / V. godine integriranog studija	155	13,5	13,5	44,2
II. godine preddiplomskog / integriranog studija	231	20,1	20,1	64,3
III. godine preddiplomskog / integriranog studija	321	28,0	28,0	92,3
Završio/završila sam nedavno fakultet	88	7,7	7,7	100,0
Ukupno	1147	100,0	100,0	

Izvor: izrada autora

Tablica 3. prikazuje koliko ispitanika se do sada susrelo s radom putem Student servisa, odnosno prikazuje angažiranost rada ispitanika u kojem je posrednik bio Student servis. Vidljivo je da 87,80% (1007) ispitanika navodi kako se susrelo s radom posredstvom student servisa. Samo 12,20% (140) ispitanika navodi kako nikada do sada nisu radili posredstvom Student servisa. U nastavku će se razmatrati samo ispitanici koji su se susreli s radom posredstvom Student servisa.

Tablica 3. Susretanje sa Student servisom (ispitanici koji su bili angažirani posredstvom Student servisa)

	Učestalost	Postotak	Važeći postotak	Zbirni postotak
DA	1007	87,8	87,8	87,8
NE	140	12,2	12,2	100,0
Ukupno	1147	100,0	100,0	

Izvor: izrada autora

Usporedba karakteristika županije u kojoj ispitanici rade može se vidjeti u Tablici 4. Vidljivo je kako pola ispitanika radi u Zagrebačkoj županiji i na području grada Zagreba, zatim slijede ispitanici iz Primorsko goranske (17,7%) županije i Splitsko-dalmatinske (13,3%).

Tablica 4. Županija u kojoj ispitanici rade

	Učestalost	Postotak	Važeći postotak	Zbirni postotak
Bjelovarsko-bilogorska	13	1,3	1,3	1,3
Brodsko-posavska	14	1,4	1,4	2,7
Dubrovačko-neretvanska	9	0,9	0,9	3,6
Grad Zagreb	319	31,7	31,7	35,3
Istarska	13	1,3	1,3	36,5
Karlovačka	10	1,0	1,0	37,5
Koprivničko-križevačka	15	1,5	1,5	39,0
Krapinsko-zagorska	9	0,9	0,9	39,9
Ličko-senjska	2	0,2	0,2	40,1
Međimurska	11	1,1	1,1	41,2
Osječko-baranjska	24	2,4	2,4	43,6
Požeško-slavonska	6	0,6	0,6	44,2
Primorsko-goranska	178	17,7	17,7	61,9

Sisačko-moslavačka	8	0,8	0,8	62,7
Splitsko-dalmatinska	134	13,3	13,3	76,0
Šibensko-kninska	5	0,5	0,5	76,5
Varaždinska	26	2,6	2,6	79,0
Virovitičko-podravska	6	0,6	0,6	79,6
Vukovarsko-srijemska	2	0,2	0,2	79,8
Zadarska	9	0,9	0,9	80,7
Zagrebačka	194	19,3	19,3	100,0
Ukupno	1007	100,0	100,0	

Izvor: izrada autora

U tablici 5. može se vidjeti zadovoljstvo ispitanika s poslovima koji su obavljali posredstvom Student servisa. Može se zaključiti da je većina ispitanika uglavnom zadovoljna s poslovima koje su obavljali posredstvom Student servisa (47%), 16,7 % ispitanika navodi kako su u potpunosti zadovoljni s poslovima koje su obavljali, a njih 29,7% niti je zadovoljno niti nezadovoljno s poslovima koje su obavljali. Samo 1,6% ispitanika je u potpunosti nezadovoljno s poslovima koje su obavljali.

Tablica 5. Zadovoljstvo s poslovima koji su ispitanici obavljali posredstvom Student servisa

	Učestalost	Postotak	Važeći postotak	Zbirni postotak
1,0	16	1,6	1,6	1,6
2,0	51	5,1	5,1	6,7
3,0	299	29,7	29,7	36,3
4,0	473	47,0	47,0	83,3
5,0	168	16,7	16,7	100,0
Ukupno	1007	100,0	100,0	

Izvor: izrada autora

Tablici 6. daje informacije o plaćanjima studenata pri obavljanju poslova posredstvom Student servisa. Plaćeni rad iskazan je po satu rada. Može se uočiti kako je najveći broj ispitanika (36,7%) bilo za svoj rad plaćeno između 19 i 20 kn. Dosta veliki postotak ispitanika (20,5%) radilo je za 18 kn/h, a njih 9% radilo je za manje od 18 kn/h i približno toliko za 24 ili 25 kn/h.

Tablica 6. Iznos satnice (plaćenog rada) na poslovima koji su ispitanici obavljali

	Učestalost	Postotak	Važeći postotak	Zbirni postotak
18 kn/h	206	20,5	20,5	20,5
19 - 20 kn/h	370	36,7	36,7	57,2
21 - 23 kn/h	170	16,9	16,9	74,1
24 - 25 kn/h	100	9,9	9,9	84,0
manje od 18 kn/h	94	9,3	9,3	93,3
više od 25 kn/h	67	6,7	6,7	100,0
Ukupno	1007	100,0	100,0	

Izvor: izrada autora

U tablici 7. vidljivo je koliko studenata je bilo plaćeno prema pravilniku, u slučaju kada su radili nedjeljom ili prekovremeno. Većina ispitanika (58%) navodi kako im je satnica nedjeljom i za prekovremeni rad bila jednaka kao i za vrijeme redovnog rada. Svega 20% ispitanika navodi kako im je poslodavac rad nedjeljom i prekovremeno plaćao za 50% više.

Tablica 7. Iznosi satnice u vrijeme prekovremenog rada i nedjeljom

	Učestalost	Postotak	Važeći postotak	Zbirni postotak
50% više	209	20,8	20,8	20,8
jednako kao i svaki drugi radni dan	584	58,0	58,0	78,7
Nisam nikada radio/radila ni noću, ni nedjeljom niti prekovremeno	214	21,3	21,3	100,0
Ukupno	1007	100,0	100,0	

Izvor: izrada autora

Prikaz zadovoljstva o plaći može se vidjeti u tablici 8. većina ispitanika navodi kako smatraju da su bili potplaćeni za svoj rad, njih 61,4%. Manji dio ispitanika (38,6%) smatra kako nisu bili potplaćeni za svoj rad.

Tablica 8. Ispitanici koji smatraju da su bili potplaćeni (nedovoljno dobro plaćeni) za svoj rad, te oni koji se ne slažu s tom tvrdnjom

	Učestalost	Postotak	Važeći postotak	Zbirni postotak
DA	618	61,4	61,4	61,4
NE	389	38,6	38,6	100,0
Ukupno	1007	100,0	100,0	

Izvor: izrada autora

Informacije koje kazuju na učestalost kašnjenja plaća studenata koji su radili posredstvom Student servisa može se vidjeti u tablici 9. 37,8% studenata koji su sudjelovali u anketi navode kako im je plaća samo jednom do sada kasnila, ali 30,2% ispitanika navodi kako im plaća kasni svaki mjesec, a njih 26,3% kako im plaća kasni nekoliko puta godišnje

Tablica 9. Informacije o kašnjenju plaća

	Učestalost	Postotak	Važeći postotak	Zbirni postotak
Nekoliko puta godišnje	265	26,3	26,3	26,4
Nikada	56	5,6	5,6	32,0
Samo jednom	381	37,8	37,8	69,8
Svaki mjesec	304	30,2	30,2	100,0
Ukupno	1007	100,0	100,0	

Izvor: izrada autora

Greške koje se događaju prilikom obračuna studentskih plaća prilikom istraživanja svrstane su u dvije kategorije (one za koje se smatra da su počinjene namjerno i one za koje se smatra da su počinjene slučajno). Navedene se može vidjeti u tablici 10., a uz to vidljiv je podataka ispitanika koji kazuju kako prilikom njihovih obračuna greške nisu uočene. Tako, većina ispitanika navodi kako nikada u njihovim obračunima plaća nije bilo grešaka, dok njih 18,5% navodi kako su greške postojale ali smatraju da su se dogodile slučajno. 10,8% ispitanika navodi kako je bilo grešaka prilikom obračuna i isplate njihovim plaća i smatraju kako je poslodavac namjerno napravio spornu grešku.

Tablica 10. Navodi ispitanika koji kazuju o postojanju grešaka prilikom obračuna i isplate njihove plaće

	Učestalost	Postotak	Važeći postotak	Zbirni postotak
DA, i smatram da je to bilo namjerno	109	10,8	10,8	10,8
DA, i smatram da je to bilo slučajno	186	18,5	18,5	29,3
NE	712	70,7	70,7	100,0
Ukupno	1007	100,0	100,0	

Izvor: izrada autora

Tablica 11. prikazani su prikupljeni podaci koji govore koliko ispitanika se izjasnilo da su njihovi poslodavci od njih očekivali da prilikom svog rada primjenjuju etička načela poštenja, pravednosti i istinitosti. Vidljivo je kako većina ispitanika (41,4%) navodi kako se od njih u potpunosti očekivalo da u svojem radu primjenjuju načela poštenja, pravednosti i istinitosti, njih 29,7% navodi kako se od njih to djelomično očekivalo, dok 19,9% navodi kako se od njih to nije niti očekivalo niti ne očekivalo.

Tablica 11. Očekivanja poslodavaca da se pri radu primjenjuju etička načela poštenja pravednosti i istinitosti

	Učestalost	Postotak	Važeći postotak	Zbirni postotak
1,0	37	3,7	3,7	3,7
2,0	54	5,4	5,4	9,0
3,0	200	19,9	19,9	28,9
4,0	299	29,7	29,7	58,6
5,0	417	41,4	41,4	100,0
Ukupno	1007	100,0	100,0	

Izvor: izrada autora

U tablici 12. prikazano je koliko ispitanika ima saznanja da su drugi studenti radili na tuđe studentske ugovore. Vidljivo je kako većina ispitanika, njih 90,1% navodi kako znaju kako su neki njihovi kolege i poznanici radili na tuđe studentske ugovore iako je to strogo zabranjeno.

Tablica 12. Prikaz odgovora na tvrdnju: „Neki moji kolege/poznanici radili su na tuđe studentske ugovore“

	Učestalost	Postotak	Važeći postotak	Zbirni postotak
DA	907	90,1	90,1	90,1
NE	100	9,9	9,9	100,0
Ukupno	1007	100,0	100,0	

Izvor: izrada autora

Tablica 13. pokazuje podatke o mišljenju da poslodavci iskorištavaju ili ne iskorištavaju studentski rad. Više od polovice ispitanika (51,9%) smatra kako poslodavci u potpunosti iskorištavaju studentski rad, dok njih 29,9% smatra kako ga djelomično iskorištavaju. 14,8% njih niti se slaže niti se ne slaže s tvrdnjom da poslodavci iskorištavaju studentski rad. Svega 3,4% ispitanika navodi kako poslodavci djelomično ili u potpunosti ne iskorištavaju studentski rad.

Tablica 13. Stupanj slaganja ispitanika s tvrdnjom da poslodavci iskorištavaju studentski rad

	Učestalost	Postotak	Važeći postotak	Zbirni postotak
1,0	9	0,9	0,9	0,9
2,0	25	2,5	2,5	3,4
3,0	149	14,8	14,8	18,2
4,0	301	29,9	29,9	48,1
5,0	523	51,9	51,9	100,0
Ukupno	1007	100,0	100,0	

Izvor: izrada autora

Tablica 14. govori o odgovornosti koju studenti preuzimaju na svojim studentskim pozicijama. Iz tablice je vidljivo kako se 31,2% ispitanika u potpunosti slaže s tvrdnjom da imaju preveliku odgovornost za svoj studentski rad, a njih 24,1% se djelomično slaže s tom tvrdnjom, dok se njih 23,2% niti slaže niti ne slaže s tom tvrdnjom.

Tablica 14. Stupanj slaganja ispitanika s tvrdnjom da ispitanici imaju preveliku odgovornost na svojim studentskim poslovima

	Učestalost	Postotak	Važeći postotak	Zbirni postotak
1,0	80	7,9	7,9	7,9
2,0	136	13,5	13,5	21,4
3,0	234	23,2	23,2	44,7
4,0	243	24,1	24,1	68,8
5,0	314	31,2	31,2	100,0
Ukupno	1007	100,0	100,0	

Izvor: izrada autora

U tablici 15. može se vidjeti kako ispitanici ocjenjuju svoje poslodavce kada se radi o formiranju radnog vremena. Najveći broj studenata (N=305 odnosno njih 30,3%) navodi kako su poslodavci djelomično fleksibilni vezano za radno vrijeme studenata, dok njih malo manje (28,8%) navodi kako su poslodavci u potpunosti fleksibilni. 21,5 % ispitanika navodi kako njihovi poslodavci nisi niti fleksibilni niti ne fleksibilni kada je riječ o radnom vremenu za studentske poslove.

Tablica 15. Fleksibilnost poslodavca vezano za radno vrijeme studenata

	Učestalost	Postotak	Važeći postotak	Zbirni postotak
1,0	75	7,4	7,4	7,4
2,0	120	11,9	11,9	19,4
3,0	217	21,5	21,5	40,9
4,0	305	30,3	30,3	71,2
5,0	290	28,8	28,8	100,0
Ukupno	1007	100,0	100,0	

Izvor: izrada autora

U tablici 16. može se vidjeti koliko ispitanika potvrđuje da su radili bez adekvatnih ugovora, odnosno koliko ispitanika je radilo na „crno“. Može se vidjeti kako većina ispitanika navodi da nikada za svoj rad nisu bili plaćeni bez studentskog ugovora, dok manji dio (njih 35,7%) navodi kako su bili plaćeni bez studentskog ugovora.

Tablica 16. Ispitanici koji kazuju jesu li za svoj rad ponekad bili plaćeni „na ruke“ – bez studentskog ugovora

	Učestalost	Postotak	Važeći postotak	Zbirni postotak
DA	360	35,7	35,7	35,7
NE	647	64,3	64,3	100,0
Ukupno	1007	100,0	100,0	

Izvor: izrada autora

Tablica 17. prikazuje podatke o neisplaćenim plaćama. Vidljivo je kako 87,3% ispitanika navodi da je uvijek bilo plaćeno za svoj rad, dok 12,7% (128) ispitanika navodi kako im se dogodilo da im plaća nikada nije isplaćeno. U prosijeku iznos neisplaćene plaće iznosi 1.200 kn.

Tablica 17. Informacije o neisplaćenim plaćama

	Učestalost	Postotak	Važeći postotak	Zbirni postotak
Da (u prosijeku 1.200 kn)	128	12,7	12,7	12,7
NE, uvijek sam bio plaćen/plaćena za svoj studentski rad	879	87,3	87,3	100,0
Ukupno	1007	100,0	100,0	

Izvor: izrada autora

U tablici 18. ispitanici ocjenjuju Student servis, odnosno pridružuju stupanj slaganja s izjavom da Student servis može napraviti pogodniju klimu za studentski rad. Može se vidjeti da više od polovice (57,2%) ispitanika smatra kako Student servis može napraviti puno više za unaprjeđenje i zaštitu studentskog rada. 25,4% ispitanika djelomično se slaže s tom tvrdnjom, a 13,8% ispitanika se niti slaže niti ne slaže s tom tvrdnjom. Svega 0,9% ispitanika u potpunosti se ne slaže s tom tvrdnjom.

Tablica 18. Stupanj slaganja s tvrdnjom „Student servis može napraviti puno više za unaprjeđenje i zaštitu studentskog rada“

	Učestalost	Postotak	Važeći postotak	Zbirni postotak
1,0	9	0,9	0,9	0,9
2,0	21	2,1	2,1	3,0
3,0	139	13,8	13,9	16,9
4,0	256	25,4	25,6	42,5
5,0	576	57,2	57,5	100,0
Ukupno	1001	99,4	100,0	
Bez odgovora	6	0,6		
Ukupno	1007	100,0		

Izvor: izrada autora

5.2. Prihvaćanje/odbacivanje hipoteza

Za potrebe istraživanja u ovom radu su postavljene tri istraživačke hipoteze koje će se prihvaćanje ili odbacivanje objasniti u nastavku.

Prva istraživačka hipoteza glasi:
H1: Studenti smatraju da nisu dovoljno plaćeni za svoj rad, i uz to imaju preveliku odgovornost za svoj rad

Prva hipoteza je potvrđena. U tablici 6. može se vidjeti kako 36,7% ispitanika navodi kako radi za iznose od 19 – 20 kn/h, a čak 20,5 % ispitanika za 18 kn/h, neki ispitanici (9,3%) navodi kako su bili plaćeni i manje od 18 kn/h. Navedene satnice poprilično su niske. Kada bi se usporedile s bruto plaćama koje poslodavci moraju izdvojiti za radnike u redovnom radnom odnosu, vidjeli bi kako su ovi iznosi manji, iako je naknada za plaćanje studentskog doprinosa manja. Prema tablici 8. također se može vidjeti kako čak 61,4% ispitanika smatra kako je potplaćeno za svoj rad. Još jedan podatak koji ide u korist ovoj hipotezi vidi se u tablici 14., u kojoj 55,3% studenata navodi kako se u potpunosti ili djelomično slažu s tvrdnjom da imaju preveliku odgovornost za svoj studentski rad.

Druga istraživačka hipoteza glasi:
H2: Poslodavci u globalu često „iskorištavaju“ studente i u manjoj mjeri krše zakone i pravilnike vezane za studentski rad

Ova hipoteza je također potvrđena. U tablici 13 vidljivo je kako se 81,8 % ispitanika u potpunosti slaže ili djelomično slaže s tvrdnjom da poslodavci iskorištavaju studentski rad. Kada se govori o kršenju zakona i pravilnika u manjoj mjeri tada sljedeći pokazatelji potvrđuju ostatak hipoteze. Naime, u tablici 7. vidljivo je kako 58 % ispitanika navodi kako je za prekovremeni rad i za rad nedjeljom jednako plaćeno kao i svaki drugi radni dan, iako je ugovorom definirano da takav rad treba biti plaćen više i to za 50 % od redovne satnice. Vezano za kašnjenje plaće dobiven je podatak da 30,2 % ispitanika navodi kako im plaća kasni svaki mjesec, a njih samo 5,6 % navodi kako im plaća nikada nije kasnila (tablica 9.). U tablici 10., može se vidjeti kako 10,8% ispitanika navodi kako smatraju da su poslodavci namjerno izazvali greške u njihovom obračunu plaće. Još jedan podatak kazuje kako poslodavci iskorištavaju studentski rad i uz to krše zakone i pravilnike – 90,10 % ispitanika navodi kako je čulo da neki njihovi poznanici i prijatelji rade na tuđe studentske ugovore (tablica 12.). Prema tablici 16., može se vidjeti kako 35,7% studenata navodi kako su bili plaćeni na „ruke“ – bez ugovora. Kada se radi o potpunoj prevari, odnosno neisplati plaće, ispitanici navode kako 12,7% njih nikada nije bilo plaćeno za svoj rad. U prosjeku iznos neisplaćenih plaća ispitanih studenata iznosi 1.200 kn. I za kraj podatak koji govori o tome da relativno mali broj ispitanika (njih 9,1%) navodi kako od njih poslodavac nije zahtijevao da pri svojem radu primjenjuju etička načela pravednosti i istinitosti.

Treća istraživačka hipoteza glasi:
H3: Student servis nije zainteresiran za unaprjeđenje i poboljšanje studentskog rada, i rijetko kada uvodi konkretne promjene u svrhu poboljšanja statusa studenata

Treća hipoteza također je potvrđena što se može vidjeti iz tablice 18, gdje 57,2 % ispitanika navodi kako se u potpunosti slaže sa sljedećom tvrdnjom „Student servis može napraviti puno više za unaprjeđenje i zaštitu studentskog rada“, dok se 25,4 % ispitanika djelomično slaže s tom tvrdnjom.

6. PREDLOŽENA UNAPRJEĐENJA

Prema provedenom istraživanju, i prema promatranju okoline nameću se neka unaprjeđenja koja bi Student servis trebao uvesti kako bi unaprijedio studentski rad, studentski standard, poštivanje vlastitih ugovora i zakonskih propisa. Neka pitanja unaprjeđenja vezana su uz suradnju Student servisa, zakonodavca ali i studenata i poslodavaca, stoga bi se sinergijskim djelovanjem unaprijedio cjelokupno studentsko tržište.

U nastavku su navedeni prijedlozi za novo unaprjeđenje koja bi podigao standard studentskog rada i opće stanja na studentskom tržištu rada. Uvođenjem takvih promjena u sustav svaki Student servis podigao bi svoju razinu poslovanja na visoko etično poslovanje. Takve promjene pozitivno bi utjecale prvenstveno na studentsku populacija, nakon toga i na državnu ali i na gospodarstvenike.

6.1. Predložena unaprjeđenja

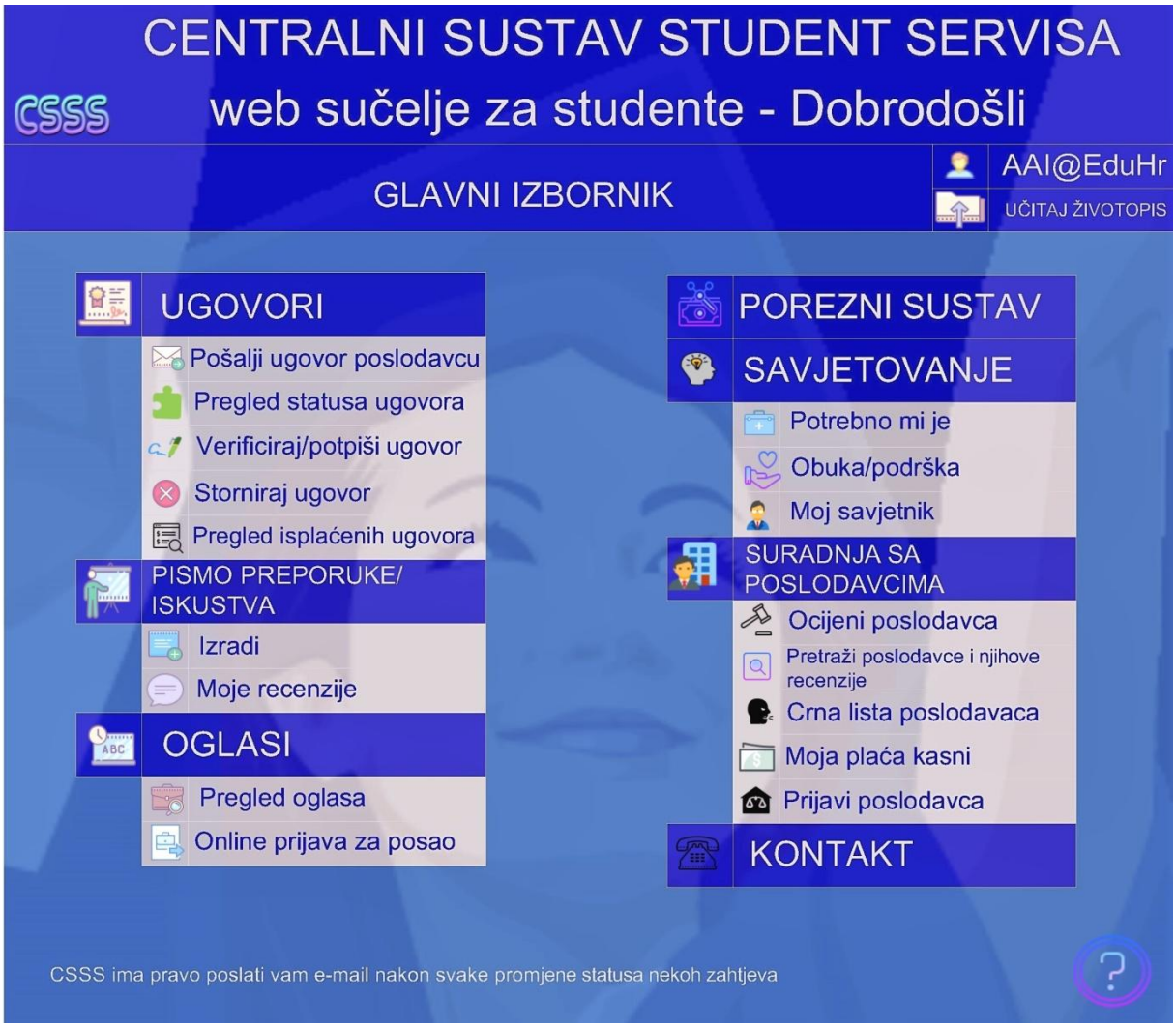
1) Centralizirati sustav Student servisa na razini cijele RH

Centraliziran sustav uvelike bi olakšao poslodavcima, ali i studentima. Uvođenjem centraliziranog sustava (softverskog rješenja) svaki bi Student servis radio po točnoj proceduri uz pomoć istog programa. Poslodavci se više ne bi morali zasebno registrirati u svaki student servis diljem RH. Uzmimo u obzir da jedna promotorska agencija iz Zagreba ima 50 – tak studenata (promotora) diljem RH (Zagreb, Osijek, Pula, Rijeka, Zadar, Split...). Takvo poduzeće mora obaviti registraciju u svakom tom student servisu pojedinačno kako bi studenti mogli pribavljati ugovore za to poduzeće. Ovako bi se situacija puno poboljšala jer bi se poslodavac jednom registrirao u centralni sustav i kao takvog bi ga se prepoznalo u svakom dijelu RH. Uz to poslodavcu bi se olakšalo popunjavanje ugovora. U normalnim okolnostima poslodavac je morao ručno popunjavati različite forme ugovore koji su dolazili iz različitih gradova, a ovako bi svaki ugovora izgledao isto, bezobzira na grad iz kojeg dolazi. Ovakav centralni sustav za studente bi značio nekoliko prednosti. Studenti se ne bi morali registrirati u svaki student servis, već bi se mogli registrirati u centralni sustav i kao takvi podizati ugovore u bilo kojem gradu u RH. Nakon jedne registracije studenti bi mogli raditi u bilo kojem gradu u RH, a bez dodatnih birokratskih procedura. Uz to, svaki student koji radi preko više student servisa dužan je u svoj matični (onaj u kojem se prvi registrirao) student servis dostaviti potvrdu o zaradi koja je realizirana posredstvom drugih student servisa. Centralizirani sustav

riješio bi ovaj problem i sve bi bilo jasno i vidljivo unutar jednog centralnog sustava. Student servis bi također imao neke prednosti od ovakvog sustava. Lakše bi se kontrolirali poslodavci s „crne liste“ koji su neplatiše. Ako je neki poslodavac nalazi na „crnoj listi dužnika/nepoželjnih suradnika“ u Student servisu u Splitu, taj isti poslodavac može surađivati sa Student servisom u Rijeci. Centralni sustav onemogućio bi takvu praksu i povećao etičnost suradnje. Također bi se lako i jednostavno mogli izvući statistički podaci za nacionalnu ili lokalnu upotrebu, te bi se lakše uočili sitni porezni prekršaji i pokušaji izvlačenja novca uz minimum poreza.

2) Centralni sustav uklopiti u aplikaciju (web korisničko sučelje i/ili mobilnu aplikacija)

Opisani centralni sustav trebalo bi uklopiti u aplikaciju (web sučelje i/ili mobilnu aplikaciju) koju bi studenti i poslodavci mogli koristiti, a Student servis pomoću iste nadzirati „tržište studentskog rada“. To bi uvelike poboljšalo i olakšalo obavljanje posla na ovom, danas doista velikom tržištu. U ovakav sustav studenti bi se mogli registrirati i kasnije svakodnevno prijavljivati putem AAI@EduHr korisničkih podataka pomoću kojih se studenti koriste u svakodnevnom akademskom životu. Korisničko sučelje ili mobilna aplikacija bila bi primjerena za svaki tip korisnika: student, poslodavac, djelatnik Student servisa... Sustav bi omogućio kompletno komuniciranje putem elektroničkih kanala, te bi uštedio vrijeme studentima, poslodavcima ali i rasteretio Student servis nepotrebnih posjeta i gužvi – fokus Student servisa bio bi na uslugama koje se obavljaju iz pozicije „back office“. Studenti i poslodavci bi ovakav sustav rado prihvatili jer im se poboljšava standard i uz to se eliminiraju potencijalne zloupotrebe i nedostatci koji su se do sada pojavljivali, a svakako bi se umanjila i korespondencija papirologije na relaciji student – poslodavac. Ovim centralnim sustav veliki dio komunikacije i poslovanja mogao bi se obavljati online što donosi velike uštede različitih resursa kod svakog dionika. Neke od mogućnosti koje se predlažu za ovakav sustav bit će obrazložene u nastavku ili prikazane na kreiranim slikama u nastavku.

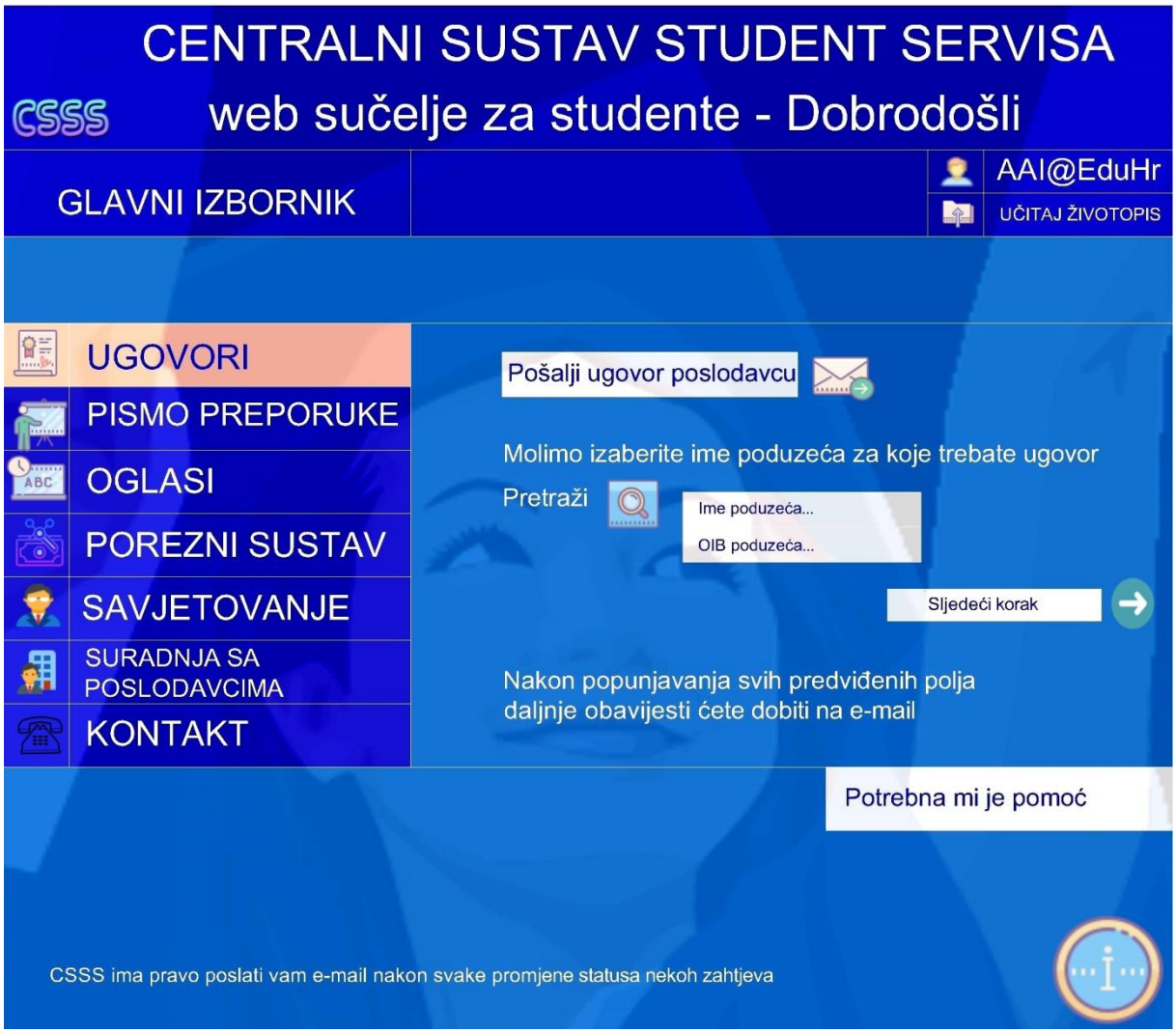


Slika 6. Prikaz sugeriranog centralnog sustava Student servisa – pristup za studente (Izvor: izrada autora)

3) Omogućiti elektronsko (online) izdavanje ugovora, potpisivanje ugovora i kreiranje računa

Trenutna situacija sa studentskim ugovorima može se opisati kao poprilično tradicionalna situacija koja dugo nije napredovala niti je poboljšana. Kada neki poslodavac angažira pojedinog studenta za rad, student je dužan prije ili nakon rada donijeti ugovor kako bi mu se moglo platiti za određeni posao. Ugovor izdaje Student servis u papirnatom obliku. Najčešće je to standardizirani obrazac na kojem su napisane opće odredbe koje se odnose na svaki posao. Primjer studentskog ugovora koji izdaju Student servis u Splitu i primjer koji izdaje Student servis u Bjelovaru moguće je vidjeti na prethodnim stranicama ovog rada (slika 1 i slika 2). Na kraju ugovora postoji prostor u kojeg poslodavac upisuje broj sati koje je student

proveo na poslu te iznos za koji je plaćen po satu. Nakon što poslodavac ispuni ugovor (najčešće na mjesečnoj bazi) potrebno ga je odnijeti/poslati u Student servis koji poslodavcu izdaje račun na temelju kojeg se plaća studentski rad i pripadajuća naknada. Iz prethodno opisanog može se vidjeti da student minimalno jednom mjesečno mora odlaziti u Student servis kako bi dobio novi ugovor ili kako bi ugovor predao na naplatu. Uz to Student servis mora osigurati potrebne djelatnike koji će raditi na repetitivnim poslovima izdavanja ugovora. Bespotrebno nastaju gužve i redovi čekanja, gomilaju se tiskarski troškovi i troškovi papira, na neki način nastaju i oportunitetni troškovi osoblja koji postaju nezadovoljni sa svojim repetitivnim poslovima. Ovakva situacija mogla bi se riješiti tako što bi trebalo kreirati mogućnost izdavanja ugovora u online formatu. Tako bi se studentima trebalo omogućiti da sami putem svojih korisničkih stranica (aplikacije) mogu izdati sami za sebe ugovor za određeno poduzeće. Izdavanjem ugovora, koje je moguće formirati u nekoliko klikova, poslodavcu na njegove korisničke stranice i/ili e-mail može doći obavijest da je pojedini student izdao ugovor. Poslodavac taj ugovor može prihvatiti, ili odbiti ukoliko se radi o greški. Sa svakom akcijom unutar korisničkih stranica poslodavca/studenta ugovor dobiva novi status (izdan, prihvaćen od strane poslodavca, storniran od strane studenta, poslan na verifikaciju studentu, verificiran (odbijena verifikacija) od strane studenta, prijavljen od strane studenta, poslan na naplatu, isplaćen). Ova mogućnost, donosi još prednosti, a to je da na kraju daje mogućnost da poslodavac unutar ugovora za svakog pojedinog studenta navede informaciju o satima određenim na pojedinom poslu. Naravno cjelokupna opisana korespondencija obavlja se online. Nakon što poslodavac navede informaciju o odrađenim satima svakog pojedinog studenta, student ju treba prihvatiti/verificirati/“potpisati“ ili odbiti ili prijaviti. Na taj način bi se osigurala transparentnost, objektivnost i točnost isplata. Student u određenom trenutku, osim prihvaćanja/verificiranja/“potpisivanja“ ugovora i navedene satnice može i prijaviti poslodavca za pojedini ugovor oko kršenja dogovora o novčanom iznosu satnice. Prijava se odnosi prema Student servisu koji provjerava relevantnost prijave. Nakon što se ugovor verificira/“potpiše“ od strane studenta poslodavcu se automatizmom kreira račun koji mu se dostavlja na mail i u korisnički račun na web korisničkom sučelju. Poslodavac može sve pristigle račune „jednim klikom“ objediniti u jedan račun kako financijska služba ne bi imala previše posla u provođenju plaćanja. Tako poslodavac može platiti samo jedan objedinjeni račun kao što je to i do sada bio slučaj, ili može svaki račun platiti odvojeno.

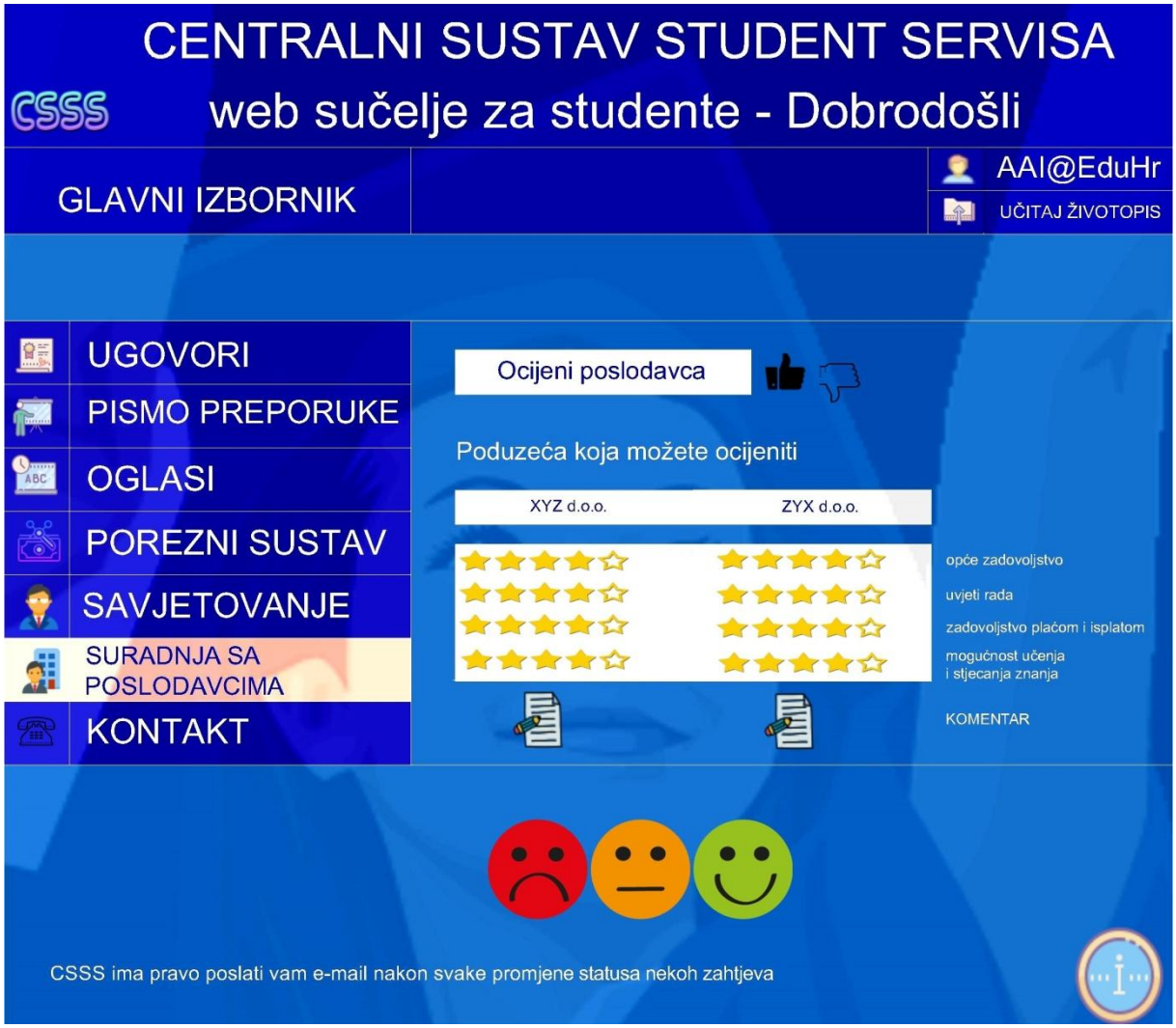


Slika 7. Prikaz slanja ugovora unutar sugeriranog centralnog sustava Student servisa (Izvor: izrada autora)

4) Kreirati mogućnost korisničkog ostavljanja i pregledavanja recenzija/ocjene/povratne informacije (feedback) o pojedinim poslodavcima i studentima – radnicima

Zasigurno se kao dobar prijedlog čini mogućnost da se za svakog poslodavca i studenta poslije svakog isplaćenog ugovora otvara mogućnost ostavljanja recenzija i iskazivanje zadovoljstva o svakom poslodavcu ali i studentu. Svaki student može ocijeniti poslodavca, a svaki poslodavac može ocijeniti studenta. Naravno to bi bilo moguće ostvariti nakon što se zadovolje uvjeti da su međusobni dionici sudjelovanja u ocjenjivanju imali poslovni kontakt – najbolji trenutak za to bio bi nakon isplaćenog ugovora. Ostavljanje recenzija bilo bi tajno, ali bi recenzije bile jasno vidljive svima koji su uključeni u veze između Student servisa – studenti bi vidjeli svoje recenzije i recenzije poslodavaca, a poslodavci bi vidjeli recenzije

svih studenata. Recenzije bi poslodavcima olakšali izbor studenata, a studenti bi znali koji su „nepoželjni“ poslodavci. Predloženi elementi recenzije mogli bi biti: kvaliteta rada/uvjeti rada; zadovoljstvo s isplatom i plaćom/ zadovoljstvo s motiviranošću i predanošću studenta; opći dojam o poslodavcu/studentu; komentar i sl. Recenzije bi se računale u konačnu ocjenu (od 1,1 do 5,0), a za svaki pojedini element mogla bi se dodijeliti jedna ili više zvjezdica (ovisno o zadovoljstvu[*****]). Svaka pojedina recenzija mogla bi se prijaviti Student servisu na provjeru relevantnosti, kako bi se otklonila mogućnost lažnog izvještavanja i remećenja nečijeg ugleda i dostojanstva.

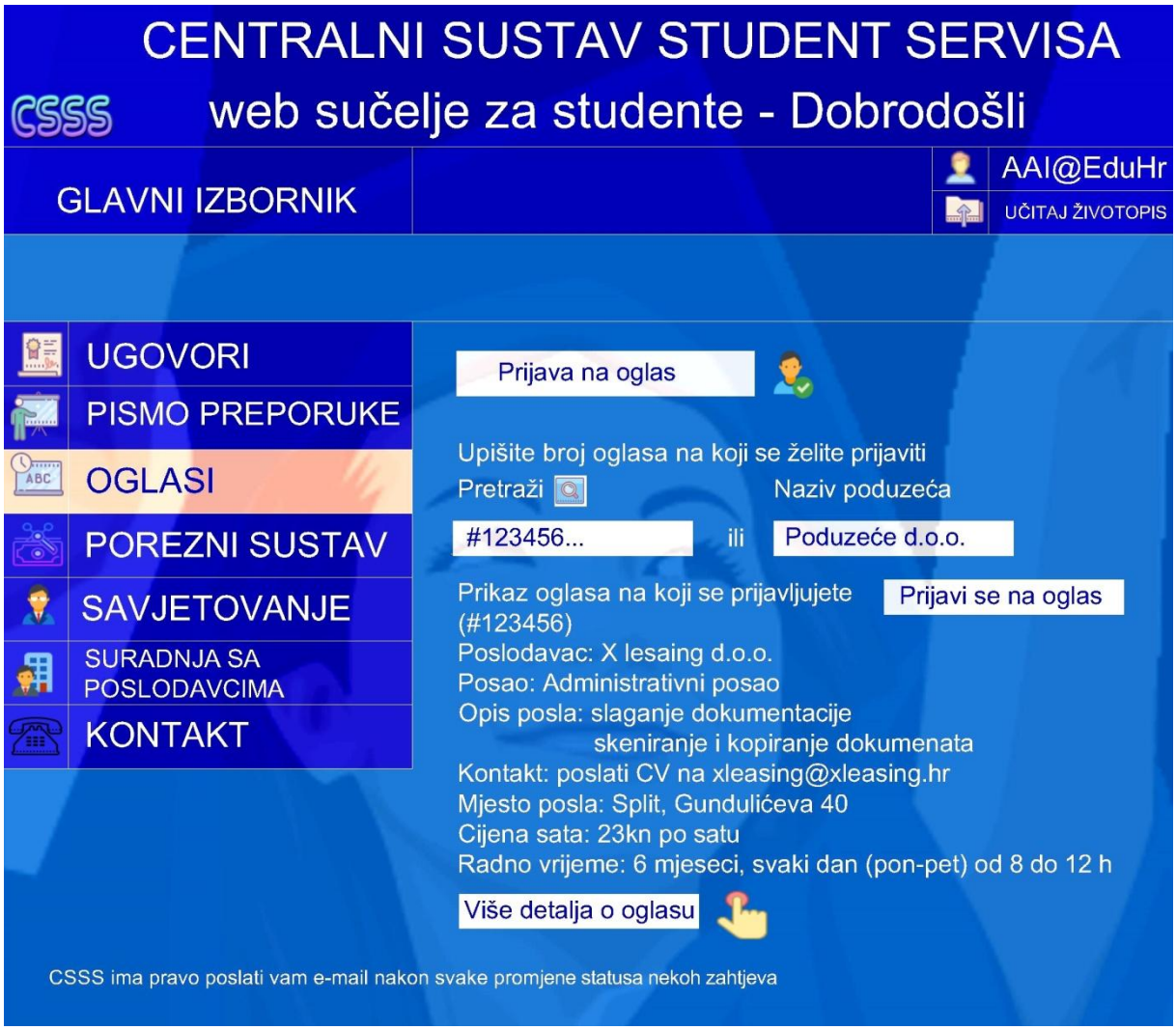


Slika 8. Prikaz ocjenjivanja poslodavaca unutar sugeriranog centralnog sustava Student servisa

(Izvor: izrada autora)

5) Obveza prijave na oglas online (pomoću stranica Student servisa)

Poželjno bi bilo napraviti da se na oglas studenti mogu prijaviti putem jednog klika, prije toga naravno bili bi obvezni popuniti svoj profil i priložiti mu životopis, uz to na ovaj način studentima bi se odrađeni poslovi automatski dodavali u kategoriju „iskustva u radu“ u njihov profil odnosno životopis. Poslodavci bi imali u vidu sve prijave svih studenata i mogli bi ih jednostavno proučiti unutar svojih korisničkih stranica. Također bi mogli vidjeti redoslijed kojim se studenti prijavljuju na oglas. Ovo bi olakšalo i poslodavcima i studentima, a takva prednost bila bi i na strani Student servisa koji bi imali povratne informacije o učestalosti korištenja njihovih servisa i čitanja oglasa koje redovito objavljuju na svojim stranicama. Ovim korakom unaprjeđenja dobio bi se i bolji uvodi u transparentnost zapošljavanja ali bi i Student servis imao uvid o oglase na koje se student prijavio. Prilikom provjeravanja različitih prigovora (sukoba) između poslodavaca i studenata, Student servis lako može provjeriti relevantnost informacija i pozvati se na prethodno objavljeni oglas. U slučaju krajnjih sukoba uvijek je u sustavu vidljiv ugovor, oglas na koji se student javio i sve informacije oko posla tako da bi Student servis imao na temelju čega zauzeti poziciju „sudca“ gdje bi provjeravao relevantne navode i rješavao sukobe između radnika – studenta i poslodavca. Uz ovakav način prijave na oglase, trebalo bi zabraniti pronalazak poslova koji nisu uneseni u centralni sustav student servisa, odnosno obvezati poslodavce da za svako radno mjesto moraju staviti oglas na centralni sustav te pričekati da se studenti prijave, a potom izabrati studente koji će obavljati oglašeni posao. Na ovaj način dokumentirali bi se dogovori između studenata i poslodavaca, oglasi bi bili točno propisani, znale bi se prava i obveze, mogla bi se nadzirati satnica koju poslodavci plaćaju zaposlenicima, te bi se po tom pitanju mogla vršiti kontrola da niti jedan poslodavac ne može isplaćivati satnicu koja je manja od one koja je propisana pravilnikom ili cjenikom.



Slika 9. Prikaz opcije online prijave na oglas unutar sugeriranog centralnog sustava Student servisa

(Izvor: izrada autora)

6) Kreirati mogućnost prijave poslodavaca koji ne isplaćuju plaće na vrijeme / studenata

Studentima bi se trebala omogućiti opcija pomoću koje mogu prijaviti poslodavce koji kasne s plaćanjem ili koji im nisu isplatili plaće. Opcija prijave bi se razvijala ovisno o smjeru tržišta studentskog rada. Također poslodavcima bi se trebalo omogućiti da prijave studente koji ne izvršavaju svoje obveze ili stvaraju probleme. Student servis mogao bi provjeravati relevantnost prijava i donositi „presude“. Prijave bi naravno utjecale na konačnu recenziju svakog pojedinog dionika.

7) Uvesti bolju formu objavljivanja oglasa sa svim važnim elementima

Iako već postoji unificirana polu-specijalizirana forma pomoću koje se oglasi oglašavaju, to bi trebalo unaprijediti i uvesti veću razinu specifikacije. U nastavku se može vidjeti prikaz jednog oglasa i forme u kojoj se pišu svi oglasi. Navedeni prijedlog podrazumijeva da se uz mjesto rada obavezno mora navesti preciznija lokacija na kojoj se posao obavlja. Opis posla trebao bi biti nešto detaljniji. Uz oglas bi trebalo navesti radi li se o jednokratnom poslu ili o poslu koji se obavlja kontinuirano. Ako se obavlja jednokratno u kojim razdobljima se obavlja (točni datumi i sati obavljanja posla). Ako se posao obavlja kontinuirano u kojem razdoblju se obavlja (od ponedjeljka – petka/nedjelje), točno vrijeme smjene, minimalni broj dana koji se moraju odraditi... Na cijenu bi se trebalo posebno obratiti pažnja, a pogotovo zato što bi bilo poželjno da se u ovakvom sustavu na oglase poziva prilikom isplate plaće, prilikom raznih prijava i provjera relevantnosti.



PRODAVAČ

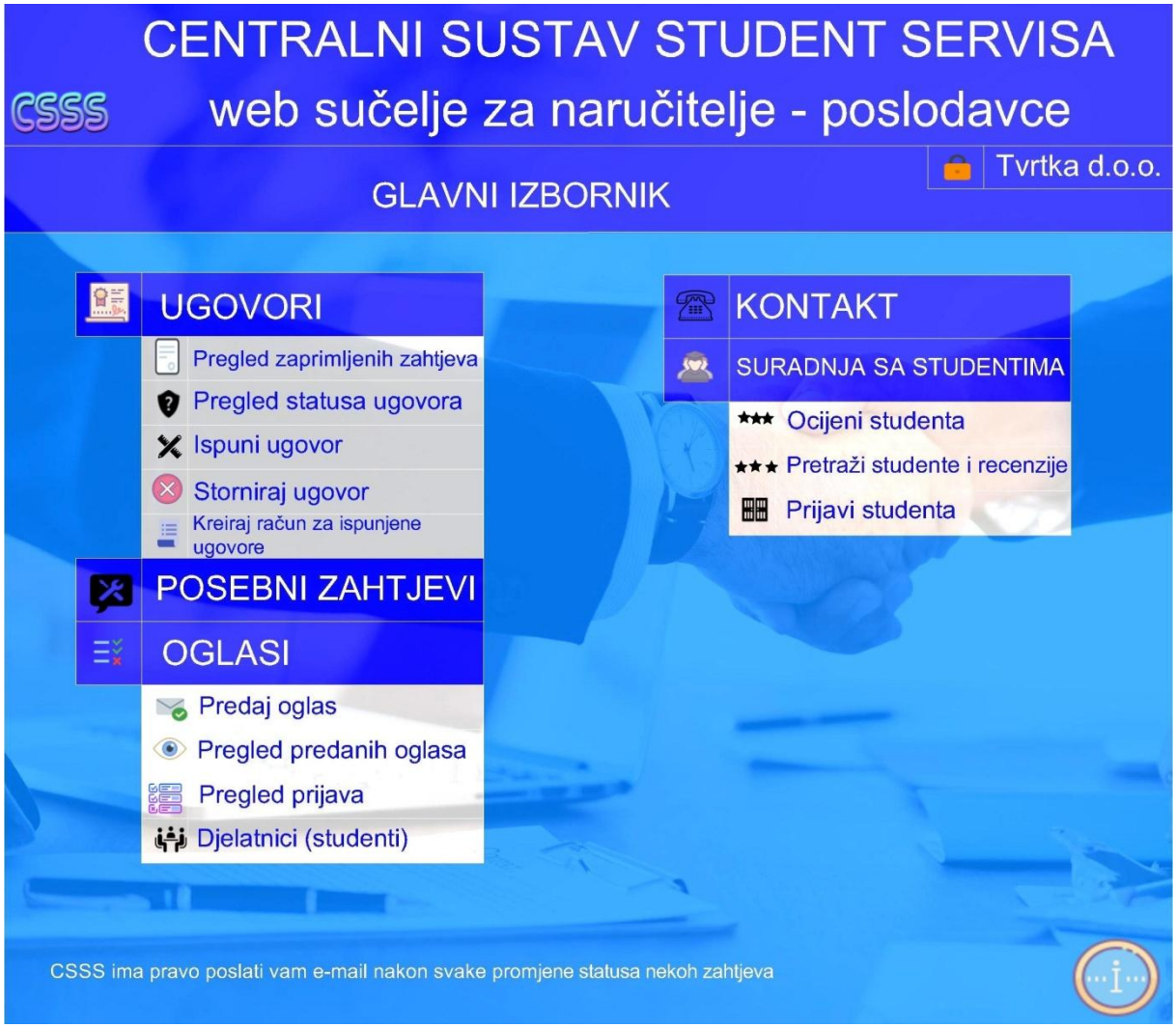
Mjesto rada: Split
Traženo radnika: 2
Poslodavac: KAMARAD BRANITELJSKA ZADRUGA
Opis: PRODAJA TEKSTILNIH PROIZVODA I NAKITA . PRODAJA SUVENIRA .
Kontakt informacije: fidox@net.hr
Napomena uz kontakt:
Natječaj vrijedi od: 16.6.2017.
Natječaj vrijedi do: 23.6.2017.
Početak obavljanja: 19.6.2017.
Napomena uz vrijeme obavljanja:
Cijena po satu: 20 kn
Napomena uz cijenu:

Slika 10. Prikaz trenutne forme oglašavanja i prikaz oglasa
(Izvor: www.scst.unist.hr/student-servis/ponuda-poslova)

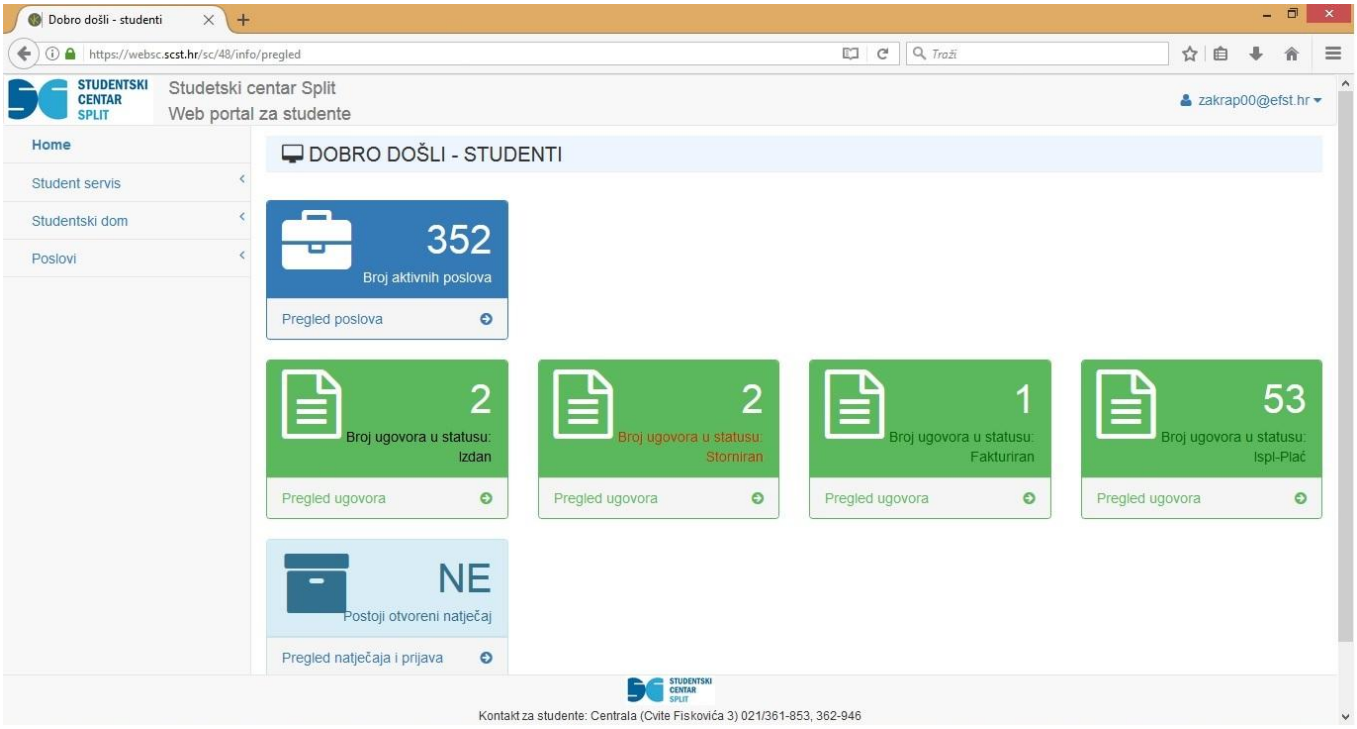
8)Kontrolirati poslodavca i studente vezano za korištenje studentskih ugovora

Pomoću prethodno opisanih promjena i s uvođenjem centralnog sustava, regulator i Student servis bi barem relativno mogli kontrolirati izdavanje studentskih ugovora i zloupotrebu istih. Student servis nadgledao bi izdavanje ugovoru, broj odrađenih sati u određenim periodima, te

donosio određene zaključke. Ako bi se pojavili slučajevi da studenti u istim razdobljima imaju odrađeno puno sati što prelazi njihovu fizičke mogućnosti, tada bi se to dodatno provjeravalo i nadziralo. Nadzirao bi se student ali i sumnjičavost poslodavca za kojeg student radi, te bi se detaljnim provjerama i razgovorima donosile konačne odluke. Za slučaj utvrđivanja krivnje studenta ili poslodavca snosile bi se određene sankcije (npr. zabrana rada/suradnje sa Student servisom i sl.) Ovakvim način bi se nevidljivom rukom pomoglo državi i poreznoj upravi, odnosno regulirao bi protuzakonito izvlačenje novca iz različitih poduzeća i omogućio poštivanje propisa i odredbi pod kojima studenti mogu raditi studentske poslove.



Slika 11. Prikaz sugeriranog centralnog sustava Student servisa – pristup za poslodavce (Izvor: izrada autora)



Slika 12. Prikaz trenutnog sustava Student servisa u Splitu – sustav ne omogućuje interakciju već samo pregled i čitanje određenih ograničenih podataka
(Izvor: ispis zaslona na internom dijelu stranice www.scst.hr)

9) Sugerirati (pokušati utjecati) na minimalnu cijenu rada

Student servis trebao bi više truda uložiti u ažuriranje cjenika poslova koji služi kao ogledni primjer formiranja cijene rada, a na koji u glavnini slučajeva nitko ne obazire pozornost. Pošto živimo u ubrzanom svijetu, nije relevantno da se takvi podaci ne ažuriraju. Tako se u cjeniku mogu naći poslovi koji vjerojatno više ne postoje, kao što su rad na telefonskoj centrali (18 kn/h) i sl. Prijašnji rad na telefonskoj centrali koji je zahtijevao prespajanje poziva danas je zamijenjen računalom, no i dalje postoje slični poslovi koji zahtijevaju puno veće sposobnosti. U tu skupinu mogu se ubrojiti djelatnici u pozivnom centru, djelatnici tehničke podrške i djelatnici u telefonskoj prodaja koji se svaki dan susreću s puno stresa i zaista ne zaslužuju biti plaćeni 18 kn/h samo zato što u cjeniku piše kako rad na telefonskoj centrali treba biti plaćen ili je bio plaćen toliko u prošlom stoljeću. Upravo zbog toga Student servis trebao bi revidirati ogledni cjenik poslova i sugeriranih satnica na veće iznose koji su relevantni tržišnim uvjetima. Neki se poslodavci prilikom određivanje cijene studentskog rada vode cjenikom koji je definirao Student servis. Tako poslodavci, u zamahu ušteda rado prihvaćaju tako niske cijene rada koje je odredio Student servis kao preporučene. Naravno neki poslodavci određuju cijenu rada na drugi način i zanemaruju cjenik rada što se pozitivno

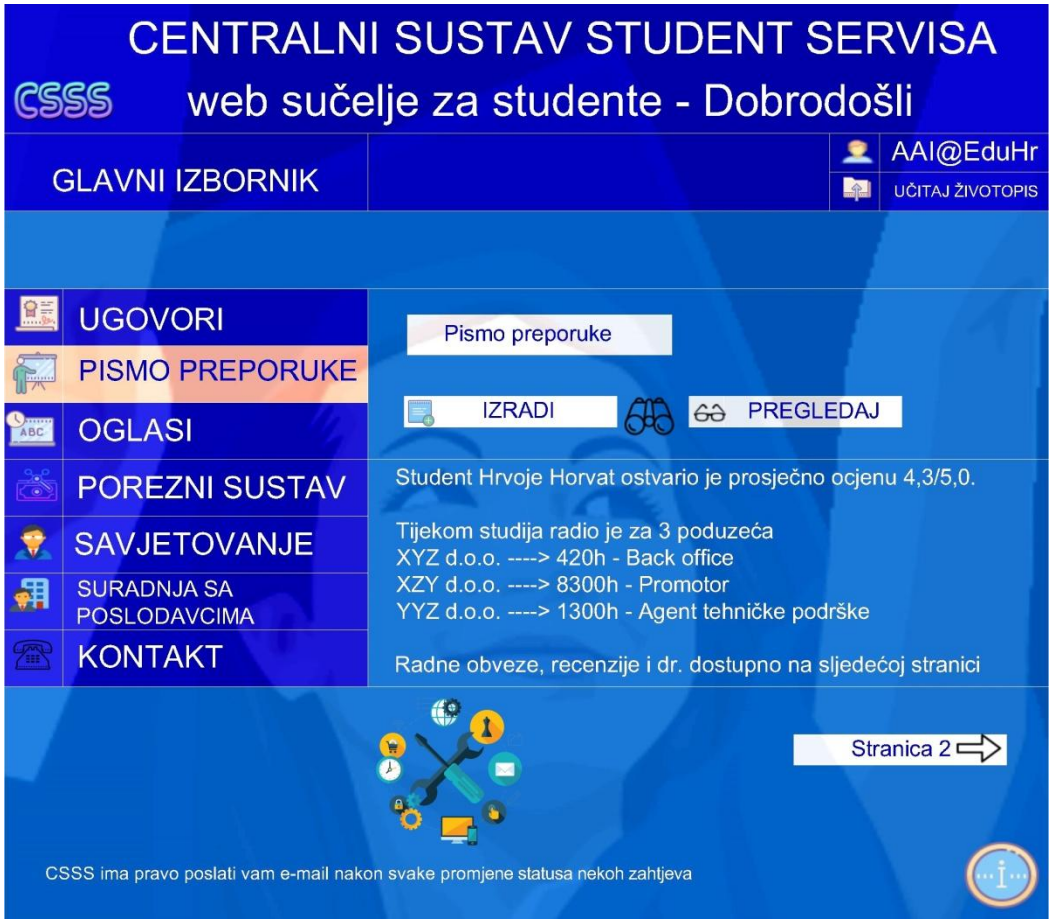
odražava na studentsko tržište rada. Isto tako Student servis, uz pomoć države, mogao bi se umiješati do krajnje razine i navesti minimalnu cijenu rada za koju je poslodavac nužan platiti studenta po jednom satu (npr. 22 kn/h). Prije osuđivanja takvih ideja, svakako treba obratiti pozornost kako se država/zakonodavac također umiješala na tržište rada kada je propisala minimalnu bruto/neto plaću. To su samo neke mjere koje bi trebale onemogućiti krajnje izrabljivanje radne snage.

10)Prenamijeniti šaltersko osoblje

Šaltersko osoblje često su žrtve repetitivnih monotonih poslova, koji proizlaze iz tradicionalnih modela koji ne zagovaraju korištenje samouslužnih servisa. Provođenjem predstavljenog i prethodno opisanih ideja (modela inovativnog poslovanja), šaltersko osoblje moglo bi se prenamijeniti u djelatnike koji će raditi na kontroliranju i provjeravanju prijava koji su podneseni od strane korisnika (studenata) ili poslodavaca. Oni bi mogli pomoću sustava i svojih sposobnosti kontrolirati transparentnost na studentskom tržištu rada. Također bi osim kontroliranja relevantnosti pristigli prijava/prigovora mogli raditi na istraživanju tržišta i kontinuiranom unaprjeđenju sustava. Mogli bi među studentima i poslodavcima provoditi istraživanja i tražiti inspiraciju za sve buduću promjene i unaprjeđenja sustava u budućnosti. Uz to, svaki djelatnik bio bi dodijeljen kao osobni savjetnik za određenu grupu studenata. Studenti bi se svom osobnom savjetniku mogli uvijek obratiti i posavjetovati se s njim u slučaju bilo kakvih nedoumica ili strahova. Takvi osobni savjetnici bili bi podrška studentima koji se prvi put prijavljuju u sustav i kreću sa studentskim poslom. Također bi djelatnici mogli organizirati razne obuke i savjetovanja za studente koji se prijavljuju na određene poslove, kako bi ih pripremili za tržište rada i kako bi studenti bili spremni na profesionalni razgovor za posao na studentskim tržištu rada. Djelatnici bi se također mogli pozabaviti poreznim sustavom i detaljno rješavati svaki upit ili nejasnoću studenta koji se temelji na poreznom sustavu ili nečem drugom. Student servis i njegovi djelatnici mogli bi na ovakav način uvijek biti na raspolaganju svojim studentima i poslodavcima putem telefona, e-maila, chata i drugih komunikacijskih kanala. Tako bi osoblje postalo zadovoljnije, rasteretili bi se monotonog posla. Izdavanje ugovora, izdavanje računa i unos oglasa koji su do sada bili glavna djelatnost Student servisa automatizirali bi se, a djelatnici bi obavljali zanimljiviji posao u kojem bi svi dionici bili na dobitku. Uz to Student servis smanjio bi administrativne troškove papira, tinte, izrade obrazaca, poštanskih usluga itd. Student servis bio bi korisniji u svojem radu a to bi uveliko pozitivno utjecalo na krajnje korisnike i dionike sustava.

11) Pismo preporuke / kartica iskustva

Pismo preporuke/kartica iskustva zamišljena je kao povlačenje podataka iz sustava Student servisa koji bi studentima omogućio lakši izlazak na stvarno tržište rada. Po završetku visokog obrazovanja, i prilikom otkazivanja članstva prema Student servisu, studenti bi dobili svoje pismo preporuke/karticu iskustva koje bi sadržavalo sve poslove i iskustva koji su studenti obavljali tijekom svojeg obrazovanja. U pismu preporuke bile bi vidljive recenzije i komentari poslodavaca za koje je student radio, te kratki osvrt Student servisa na radno iskustvo i suradnju sa studentom. Ovi podaci bili bi dostupni unutar internog sustava Student servisa, a koji bi se jednostavno mogao generirati. Tako bi studenti dobili bolju i jednostavniju „pristupnicu“ tržištu rada, ali od ovoga bi poslodavci također imali koristi jer bi mogli vidjeti relevantne informacije koje ukazuju na kvalitete i iskustva koje student posjeduje i iskustvo s kojim se student susretao tijekom svojih studentskih poslova. Student servis bi na ovaj način u potpunosti zadovoljio svoju ulogu etičnog posrednika koji vjerno stoji uz dionike/korisnike zbog kojih na kraju krajeva i postoji.



Slika 13. Prikaz opcije izrade (pregleda) pisma preporuke za studente koji izlaze na tržište rada

(Izvor: izrada autora)

12)Detaljnija specifikacija Ugovora o radu redovnog studenta

Kao što je kroz ovaj rad već prethodno rečeno spomenuti studentski ugovor osmišljen je u obliku ugovora obrasca iz koje proizlaze neke opće odredbe (minimalni broj odrađenih sati u jednom danu, slučaj odustanka od posla krivnjom naručitelja posla, cijena rada u vrijeme državnih praznika, nedjeljom i noći, naknada za prijevoz...). Sve navedene odredbe su dobro navedene, no druge prava i obveze koje bi trebale proizlaziti iz ugovora uglavnom nisu definirane. Stoga bi bilo potrebno da svaki poslodavac na već postojeće odredbe ugovora doda posebna prava i obveze koja proizlaze iz radnog mjesta. Tako definirani ugovor ograničio bi moguće sukobe. Ugovorom bi se točno definiralo što je obveza studenta i koji posao treba obavljati, te koja su prava studenta. Takav izmijenjeni ugovor pregledao bi Student servis i dozvolio bi njegovu upotrebu, ili predložio izmjene. Ova novost također bi

onemogućila poslodavce na neplaćanje ugovora za studentov odrađeni rad, jer bi se to također reguliralo ugovorom što do sada nije bio slučaj. Trenutno na stranicama student servisa jasno stoji naputak da bez ovjerenog ugovora od strane poslodavca nema osnove za isplatu ili tužbu poslodavca.

7. KRATKI OSVRT NA PRIJEDLOG NOVOG ZAKONA O OBAVLJANJU STUDENTSKIH POSLOVA

Prema istraživanju Eurostudent koje je provedeno na 28 europskih država hrvatski studenti smješteni su na samo dno u kategoriji mjesečnih prihoda. Možda su to uočili i vladajući, i shvatili da se tako važna pitanja ne mogu regulirati pravilnikom iz prošlog stoljeća (Pravilnik o posredovanju pri zapošljavaju redovitih studenata, 1996.godine).

Novi nacrt prijedloga zakona o obavljanju studentskih poslova nije još prošao saborsku proceduru pa od njega nema neke velike koristi. Objavljen je za potrebe javne rasprave, i od tada se ne miče s mrtve točke papira. Početkom 2018. godine spomenuti zakon trebao je biti u primjeni, ali se zbog (ne)poznatih razloga to nije dogodilo niti s četiri mjeseca kašnjenja. Upravo zbog toga studentsko tržište rada još uvijek funkcionira na dobro znani zastarjeli i neregulirani način. Novi zakon (Nacrt prijedloga Zakona o obavljanju studentskih poslova, pristupljeno: 20.04.2018.) predlaže dobre promjene koje bi svakako pozitivno utjecale na studente. Neke od tih promjena su:

- ✓ proširenje definicije studenata koji bi mogli raditi posredstvom Student servisa (redovni i izvanredni studenti koji nisu u radnom odnosu)
- ✓ detaljnije reguliranje obveza posrednika oko vođenja evidencije o studentima, naručiteljima posla, izdanim ugovorima i računima – svrha čuvanja takve dokumentacije je da ih se u slučaju potrebe može dati na uvid nadležnim inspekcijskih tijelima
- ✓ propisane su kazne za kršenje odredbi ugovora
- ✓ student u svakoj akademskoj godini mora ostvariti barem 1 ECTS bod ako želi raditi preko Student servisa – eliminiraju se studenti koji samo iskorištavaju mogućnost rada bez ozbiljnih namjera studiranja
- ✓ ugovor predstavlja vjerodostojnu ispravu za plaćanje i može biti u pisanom ili elektronskom obliku – smanjena mogućnost za neplaćanje studenta kao što je to trenutno moguće (neovjeravanjem ugovora od strane naručitelja posla; nema osnove za ispostavljanje fakture – nema osnove za plaćanje)
- ✓ detaljnije definiranje obveze naručitelja i izvršitelja (studenta) posla
- ✓ zaštita dostojanstva studenata i njihovih prava

- ✓ propisivanje minimalne naknade za rad po formuli minimalne bruto plaće u RH podijeljene sa 160 h = 3.439,80 kn / 160 h = 21,50 kn/h
- ✓ zaštita radnika u radnom odnosi koji se ne smiju zamijeniti sa studentima – ako je poslodavac otpustio radnika, na to radno mjesto ne može primiti studenta u periodu od narednih 6 mjeseci

Niz ovih promjena zasigurno bi unaprijedio studentski rad i pomogao studentima u zaštiti svog dostojanstva. Neke od ovih spomenutih prijedloga nacrta zakona potiče etičnu atmosferu, i preklapaju se s predloženim unaprjeđenjima koja su proizašla iz istraživanja u ovom radu. Iz navedenoga proizlazi da je novi nacrt prijedlog zakona o obavljanju studentskih poslova dobar. Sinergijskim učinkom ovog rada i novog zakona možda bi unaprjeđenja bila još bolja. No svakako je svaka promjena dobrodošla, a pogotovo ona koja unaprjeđuje nečiji status u društvu. Ipak nije novi zakon naišao kod svih na riječi hvale.

Anušić (2018, pristupljeno: 20.04.2018.) u svom članku navodi kako ljevica u medijima poziva na poskupljenje studentskih ugovora te komentiraju: „Zakon ne rješava probleme zbog kojih se krenulo u njegovu izradu. Povod je bio porezni tretman studentskog rada, no novim se zakonom porezni tretman ne regulira.“

8. KRATKI PREGLED DRUGIH SLIČNIH ISTRAŽIVANJA

U svrhu produbljivanja teme i iskazivanja važnosti ovog područja proučena su i druga istraživanja na sličnu temu. Tako Hrabar (2017, str. 6.) u svom diplomskom radu postavlja i potvrđuje sljedeće hipoteze:

„Hipoteza 1 : Studentski posao negativno utječe na redovno obavljanje studentskih obaveza na fakultetima“
„H1.1.: Ukupno vrijeme koje studenti troše na rad smanjuje vrijeme potrebno za učenje“
„Hipoteza 2: Obavljanje studentskih poslova pozitivno utječe na razvoj“
„Hipoteza 3: Studenti preferiraju raditi studentske poslove u struci za koju se obrazuju“

Također, Hrabar (2017, str. 48.) u svom diplomskom radu navodi kako više od 55% ispitanih studenata smatra da su potplaćeni za poslove koje obavljaju u struci, odnosno da su puno manje plaćeni u odnosu na djelatnike koji isti ili sličan posao obavljaju ugovorom koji je reguliran zakonom o radu.

Predočenim istraživanjem može se vidjeti kako studentski posao negativno utječe na redovno studiranje, te ga se određenim pravilnicima i zakonima treba regulirati kako ne bi predstavljao zamjenu radnim mjestima čiji se djelatnici trebaju potražiti na pravom tržištu rada. Ipak valja istaknuti kako je promatrano istraživanje potvrdilo tvrdnju da studenti troše manje vremena na učenje zbog prethodnog iskustva u struci, stoga to pozitivno utječe na približavanje i spajanje struke s teorijskim znanjima. Također je potvrđena i hipoteza da studentski posao pozitivno utječe na razvoj te da studenti preferiraju rad u struci u kojoj se obrazuju.

Drugo proučeno istraživanje koje je provela Jakičić i dr. (2018, pristupljeno: 20.04.2018.) kazuje kako 36,4 % studenata radi studentske poslove preko dvije godine, a njih 20% između godinu i dvije. Istraživanje govori o nedovoljnoj uključenosti studenata i njihovom neznanju, zato što rezultati pokazuju kako 70% studenata radi ali njih 45,4 % ne zna ništa o prijedlogu nacrta zakona o obavljanju studentskih poslova, koji u odnosu na obećanja već dosta kasni s primjenom i realizacijom. U istraživanju zaključuju kako je tema medijski slabo popraćena, a da su studenti uglavnom nezainteresirani zbog sumnjičavosti u politiku i stanje u drži. Nekolicina studenata (33,66%) navodi kako sumnjaju da će zakon išta promijeniti (zato što je jedna krajnost donijeti zakon a druga provoditi ga), dok ipak nešto veći broj studenata

(49,63%) vjeruje kako će novim zakonom stvari krenuti na bolje. I ovo istraživanje govori o tome kako su studenti nedovoljno dobro plaćeni (njih 48,4% izjašnjava se kako su neadekvatno plaćeni). Poražavajuća su i saznanja o mobinga na radnome mjestu. Čak 39,90% ispitanika kaže da je doživjelo kritiziranje na radnome mjestu, gotovo 37,41% radilo je 5 ili više sati bez pauze, a preko 36,16% njih iskusilo je kako je to kad te nadređeni ili kolega omalovažavaju. Ovakvi problemi pokušavaju se riješiti povjeravanje bliskim osobama (oko 33% ispitanika), a potom slijedi metoda davanje otkaza (gotovo 25% ispitanika).

Iz svega navedenoga proizlazi kako je studentski rad važan, možda ga dio studenata obavlja zbog nedostatka financijskih sredstava ali sigurno njime i zamjenjuju manjak stručne prakse na mnogim sveučilištima. Iz priloženog se vidi manjak zainteresiranosti i uključenosti Student servisa koji bi trebao imati značajniju ulogu u svemu, te se više zauzeti za studente i pružiti im povjerenje i čvrstu ruku. Također država bi se trebala umiješati i dati veće ovlasti Student servisu. Upravo iz spomenutih razloga studentski rad treba se urediti, i točno definirati kako bi se podigla razina zadovoljstva i etičnosti.

9. ZAKLJUČAK

Poslovna etika na temi studentskog rada pokazala se kao zanimljivo područje u studentskoj populaciji. Minimalan dokaz koji to potvrđuje je broj ispitanika koji se odlučio sudjelovati u istraživanju putem ankete. Moglo bi se kazati da je popriličan broj studenata zadovoljan s poslovima koje obavljaju. Vjerojatno se rješenje krije u tome da ako nečim nismo zadovoljni, odustanemo od toga i krenem u potragu za nečim boljim. Iako rezultati ankete pokazuju da neke varijable idu u korist poduzećima, mnoge druge ne idu u korist. Razlike između pozitivnih anketnih pokazatelja, koji idu u korist poduzećima, i negativnih su premale da bi se s time mogli hvaliti. S druge strane ispitanici se po nekim drugim kriterijima osjećaju loše jer je sam sustav ove zemlje dozvolio da ih se iskorištava i da se s njima radi i postupa kako se kome prohtije. Mogli smo iz prethodnih iznošenja zaključiti da Student servis nije previše zainteresiran za nekakve kontrole i postupke koji bi se mogli uvesti u sustav radi poštenijeg obavljanja posla, odnosno angažiranja studentskog rada. Treba priznati da sve iznesene negativne stvari i nisu baš stimulativno okružje u kojemu se stječe samopouzdanje. Nadalje, svi smo nekada negdje uspjeli naučiti da ono što je kratkoročnog vijeka nije baš najbolje, i najpametnije. Onda s druge strane možemo vidjeti poduzeća u kojima je fluktuacija zaposlenika-studenata toliko velika da oni zapravo iskoriste gotovo svakog studenta jednokratno na barem mjesec dana dok ga ne dovedu do toga da sam odustane. Zasigurno, nisu ni poduzeća samo kriva, i zasigurno da treba navesti i ona koja posluju etično sa studentima. Nažalost za takve primjere rijetko se čuje, ali zasigurno su nešto što bi se trebalo s ponosom istaknuti. Možda barem kao „bolja Hrvatska“. Gledajući objektivno, nekim minimalnim koracima sustav student servisa se unaprjeđuje, ali dalo bi se zaključiti da je to samo na površnoj dizajnerskoj razini. Predloženi i opisani model, koji je predstavljen u šestom poglavlju, ima velike predispozicije za poboljšanje i podizanje razine zadovoljstva. Nažalost, teško ga je provesti u uvjetima u kojima svatko gleda svoju korist, zaboravljajući na društvenu korisnost i boljitak cjelokupnog društva, zbog kojeg isključivo neki posluju, ali pri tome zaboravljaju da društvo postaje sve nezadovoljnije i nestimulativnije za ikakve promjene zbog različitih neetičnih potkopavanja koji iz godine u godinu idu uzlaznom putanjom.

Ograničenja ovog rada zasigurno je uzorak ispitanika, i način provođenja ankete. Nažalost ispitanici su se mogli izjasniti neograničeni broj puta, iako im to nije nikako sugerirano. Također anketa je mogla biti distribuirana do nekih poslodavaca koji su protivno pravilima mogli ispuniti anketu i nahvaliti svoje ime pod izmišljenim podacima nekog studenta.

Prijedlog za buduće radove je svakako osobno ispitivanje ili distribuiranje ankete samo na mjesta gdje su isti dostupni isključivo studentima, odnosno ciljnom uzorku. Za sami kraj zasigurno bi se ovaj rad mogao iskoristiti u budućnosti za revolucionarne konkretne promjene i inovacije koje bi dovele ovo društvo na viši stupanj. Još neki prijedlozi za buduće radove koji bi se mogli temeljiti na ovome su zasigurno odrađeni dubinski intervjui s određenim brojem ispitanika, i detaljnije interpretiranje i analiza svakog pojedinog anketnog pitanja koja bi se mogla prezentirati u odnosu na određeni kriterij (spol; dobna pripadnost; područje zemlje iz kojeg dolaze). Također na ovaj rad mogli bi se vezivati budući radovi koji bi mogli ispitati zainteresiranost dionika studentskog tržišta za uvođenje novog modela koji je opisan u šestom poglavlju.

LITERATURA

1. Aleksić, A. (2007).: Poslovna etika – element uspješnog poslovanja, Zbornik Ekonomskog fakulteta u Zagrebu, Zagreb
2. Anušić, I. (2018.): Novim zakonom poskupljuju ugovori, raspoloživo na: https://bit.ly/2JGgdWf, [pristupljeno 20.04.2018.]
3. Bebek, B. i Kolumbić, A. (2000.): Poslovna etika, Sinergija, Zagreb
4. Buble, M. (2006.): Management, Sveučilište u Splitu, Ekonomski fakultet, Split
5. Buble, M. (2006.): Osnove menadžmenta, Sinergija nakladništvo d.o.o., Zagreb
6. Daft, L., R. (1997.): Management, Fourth edition, The Dryden Press, New York
7. Flipović, V (1989.): Filozofijski rječnik, Matica Hrvatska, Zagreb
8. Griffin, W., R. (1990.): Management, 3rd edition, Houghton Mifflin Company, Boston
9. Hrabar, D. (2017.): Usklađenost studentskih poslova sa studiranjem i razvojem karijere, Diplomski rad, Sveučilište u Splitu, Ekonomski fakultet
10. Jakičić, H., Juričić, T., Pšenko, K. i Tuškan, P. (2018.): Socijalna pedagodija II, istraživanje za seminarski rad, raspoloživo na: https://bit.ly/2rdsbiD, [pristupljeno: 20.04.2018.]
11. Jones, G. R. (2007.): Organizational theory, design, and change, Fifth Edition, Person Education International, New Jersey
12. Karpati, T. (2001.): Etika u gospodarstvu, Grafika, Osijek
13. Klaić, B. (1983.): Rječnik stranih riječi, Nakladni zavod Matice Hrvatske, Zagreb
14. Kunac, M., (2016.): Procjena internih kontrola na primjeru Student servisa, završni rad, Sveučilište u Splitu, Ekonomski fakultet
15. Matić, I., Pavić, I, i Mateljak, Ž. (2009.): Menadžment, priručnik za nastavu, drugo izmijenjeno izdanje, Ekonomski fakultet u Splitu, Split
16. Nacrt prijedloga Zakona o obavljanju studentskih poslova: raspoloživo na: https://bit.ly/2zCTCbl, [pristupljeno: 20.04.2018.]
17. Narodne novine (1996.): Pravilnik o posredovanju pri zapošljavanju redovnih studenata, Narodne novine d.d., Zagreb, broj 16/96
18. Paine, L. S. (2004.): Value Shift: Why Companies Must Merge Social and Financial Imperatives to Achieve Superior Performance, McGraw-Hill, New York, 2004.
19. Pettinger, R. (1998.): Mastering organisational behaviour, Palgrave Publishers Ltd., Hampshire

20. Poslovni dnevnik (2017.): Povećan iznos minimalne plaće, raspoloživo na: https://bit.ly/2B0bdLB, [pristupljeno: 20.04.2018.]
21. Preuzete ikone za potrebe izrade slika, raspoloživo na: https://bit.ly/2wl1Rc0
22. Social and Economic Conditions of Student Life in Europe, Eurostudent VI 2016 – 2018, Synopsis of Indicators, German Centre for Higher Education Research and Science Studies (DZHW), raspoloživo na: https://bit.ly/1Gu7wHi, [pristupljeno 20.04.2018]
23. Student servis Rijeka (2016.): Student servis, raspoloživo na: https://bit.ly/2rbJD7b, [pristupljeno 15.11.2017.]
24. Student servis u Osijeku (2008.): Izvod iz cjenika usluga, raspoloživo na: https://bit.ly/2HJP6cq,[pristupljeno: 03.04.2018.]
25. Student servis u Rijeci (2010.): Student servis – cjenik, raspoloživo na: https://bit.ly/2reegcQ,[pristupljeno 03.04.2018.]
26. Student servis u Splitu (2017.): Opće informacije i cjenik, raspoloživo na: https://bit.ly/2JGl3CW, [psitupljeno: 03.04.2018.]
27. Student servis u Zagrebu (2018.): Cjenik, raspoloživo na: https://bit.ly/2HJPrM4, [pristupljeno 03.04.2018.]
28. Student servis Zagreb (2016.): Dobrodošli na stranice Student servisa, raspoloživo na: https://bit.ly/2rcyv9X, [pristupljeno 15.11.2017.]
29. Trevino, L.K., Nelson, K. (1999.) - Managing Business Ethics: Straight Talk About How To Do It Right, John Wiley & Sons Inc., New York
30. Weihrich, H. i Koontz, H. (1993.): Menadžment, deseto izdanje, Mate d.o.o., Zagreb

POPIS TABLICA

Tablica 1. Spol ispitanika 29

Tablica 2. Godina studija na kojoj se ispitanici nalaze 29

Tablica 3. Susretanje sa Student servisom (ispitanici koji su bili angažirani posredstvom Student servisa) 30

Tablica 4. Županija u kojoj ispitanici rade 30

Tablica 5. Zadovoljstvo s poslovima koji su ispitanici obavljali posredstvom Student servisa 31

Tablica 6. Iznos satnice (plaćenog rada) na poslovima koji su ispitanici obavljali 32

Tablica 7. Iznosi satnice u vrijeme prekovremenog rada i nedjeljom 32

Tablica 8. Ispitanici koji smatraju da su bili potplaćeni (nedovoljno dobro plaćeni) za svoj rad, te oni koji se ne slažu s tom tvrdnjom 33

Tablica 9. Informacije o kašnjenju plaća 33

Tablica 10. Navodi ispitanika koji kazuju o postojanju grešaka prilikom obračuna i isplate njihove plaće 34

Tablica 11. Očekivanja poslodavaca da se pri radu primjenjuju etička načela poštenja pravednosti i istinitosti 34

Tablica 12. Prikaz odgovora na tvrdnju: „Neki moji kolege/poznanici radili su na tuđe studentske ugovore“ 35

Tablica 13. Stupanj slaganja ispitanika s tvrdnjom da poslodavci iskorištavaju studentski rad 35

Tablica 14. Stupanj slaganja ispitanika s tvrdnjom da ispitanici imaju preveliku odgovornost na svojim studentskim poslovima 36

Tablica 15. Fleksibilnost poslodavca vezano za radno vrijeme studenata 36

Tablica 16. Ispitanici koji kazuju jesu li za svoj rad ponekad bili plaćeni „na ruke“ – bez studentskog ugovora 37

Tablica 17. Informacije o neisplaćenim plaćama 37

Tablica 18. Stupanj slaganja s tvrdnjom „Student servis može napraviti puno više za unaprjeđenje i zaštitu studentskog rada“ 38

POPIS SLIKA

Slika 1. Ugovor o djelu redovnog studenta koji izdaje Student servis Split 23

Slika 2. Ugovor o djelu redovnog studenta koji izdaje Student servis Bjelovar 24

Slika 3. Oglas za studentski posao McDonald's 26

Slika 4.Oglas za promociju i upoznavanje sa studentskim poslom Hrvatsko Telekoma 26

Slika 5. Drugi oglasi za studentski posao 27

Slika 6. Prikaz sugeriranog centralnog sustava Student servisa – pristup za studente 42

Slika 7. Prikaz slanja ugovora unutar sugeriranog centralnog sustava Student servisa 44

Slika 8. Prikaz ocjenjivanja poslodavaca unutar sugeriranog centralnog sustava Student servisa 45

Slika 9. Prikaz opcije online prijave na oglas unutar sugeriranog centralnog sustava Student servisa 47

Slika 10. Prikaz trenutne forme oglašavanja i prikaz oglasa 48

Slika 11. Prikaz sugeriranog centralnog sustava Student servisa – pristup za poslodavce 49

Slika 12. Prikaz trenutnog sustava Student servisa u Splitu – sustav ne omogućuje interakciju već samo pregled i čitanje određenih ograničenih podataka 50

Slika 13. Prikaz opcije izrade (pregleda) pisma preporuke (kratice iskustva) za studente koji izlaze na tržište rada 53

Prilog 1 – Anketni upitnik

Anketa - studentski poslovi

Dragi kolege,pred vama se nalazi kratka anketa za čije vam je popunjavanje potrebno 2 - 4 minute. Molim Vas da odvojite potrebno vrijeme i ispunite anketu. Svi vaši odgovori su anonimni, a skupni rezultati koristit će se za donošenje konkretnih zaključaka za potrebe studentskog rada, pisanje članka i eventualno informiranje sudionika ankete o skupnim rezultatima. Unaprijed zahvaljujem na vašim odgovorima.

1. Vaš spol:
   a) Muško
   b) Žensko

2. Student ste:
   a) Prve godine preddiplomskog (stručnog) / integriranog studija
   b) Druge godine preddiplomskog (stručnog) / integriranog studija
   c) Treće godine preddiplomskog (stručnog) / integriranog studija
   d) Prve godine diplomskog (specijalističkog) / IV. godine integriranog studija
   e) Druge godine diplomskog (specijalističkog) / V. godine integriranog studija
   f) Završio/završila sam nedavno fakultet

2.1. U kojoj županiji studirate:

3. Jeste li ikada do sada bili zaposleni posredstvom Student servisa?
   a) DA
   b) NE

4. Na skali od 1 - 5 (gdje 1 označava u potpunosti nezadovoljan/nezadovoljna, a 5 u potpunosti zadovoljan/zadovoljna) koliko ste bili zadovoljni s poslovima koje ste obavljali posredstvom Student servisa?
   a) 1
   b) 2
   c) 3
   d) 4
   e) 5

5. Koliko ste bili plaćeni za svoj rad?
   a) manje od 18 kn/h
   b) 18 kn/h
   c) 19 - 20 kn/h
   d) 21 - 23 kn/h
   e) 24 - 25 kn/h
   f) više od 25 kn/h
   g) Ostalo:

6. Koliko ste bili plaćeni za prekovremeni rad / rad nedjeljom / noćni rad?
   a) Jednako kao i svaki drugi radni dan
   b) 50% više
   c) Nisam nikada radio/radila ni noću, ni nedjeljom niti prekovremeno
   d) Ostalo:

7. Smatrate li da ste za svoj rad bili potplaćeni (nedovoljno dobro plaćeni)?
   a) DA
   b) NE

8. Koliko često Vam se događalo da vaša zarađena plaća kasni, i da nije isplaćena kako je bilo dogovoreno?
   a) Svaki mjesec
   b) Samo jednom
   c) Nekoliko puta godišnje
   d) Ostalo

9. Je li ikada došlo do grešaka prilikom obračuna i isplate vašeg zarađenog novca?
   a) DA, i smatram da je to bilo slučajno
   b) NE
   c) DA, i smatram da je to bilo namjerno

10. Molimo Vas da na skali od 1 - 5 navedete kolika se od Vas očekivalo da u radu primjenjujete etička načela poštenja, pravednosti i istinitosti.
Izrazito mala
   a) 1
   b) 2
   c) 3
   d) 4
   e) 5
Izrazito velika

11. Jeste li ikada čuli da su neki vaši kolege/poznanici/nepoznanici radili na tuđe studentske ugovore?
   a) DA
   b) NE

12. Na skali od 1 - 5 (gdje 1 označava u potpunosti se ne slažem, a 5 u potpunosti se slažem) koliko se slažete s tvrdnjom da poslodavci iskorištavaju studentski rad?
   a) 1
   b) 2
   c) 3
   d) 4
   e) 5

13. Molimo Vas da na skali od 1 - 5 (gdje 1 označava u potpunosti se ne odnosi, a 5 u potpunosti se odnosi) navedete koliko se tvrdnja: "Ponekad sam imao/la preveliku odgovornost, iako se radilo samo o studentskom poslu." odnosi na Vas.
   a) 1
   b) 2
   c) 3
   d) 4
   e) 5
14. Koliko je Vaš poslodavac bio fleksibilan što se tiče radnog vremena (na skali od 1 – 5, gdje 1 označava u potpunosti nefleksibilan, a 5 u potpunosti fleksibilan)?
   a) 1
   b) 2
   c) 3
   d) 4
   e) 5

15. Jeste li ikada za svoj studentski rad bili plaćeni bez studentskog ugovora/ direktno na ruke?

a) DA
b) NE

16. Jeste li ikada ostali neplaćeni za svoj odrađeni studentski rad? Ako je odgovor DA, kliknite "ostalo" te navedite o kojem se iznosu novca se radilo.

a) NE, uvijek sam bio plaćen/plaćena za svoj studentski rad
b) Ostalo:

17. Molimo Vas da na skali od 1 - 5 (gdje 1 označava u potpunosti ne se slažem, a 5 u potpunosti se slažem) ocijenite stupanj slaganja sa sljedećom tvrdnjom: "Student servis može napraviti puno više za unaprjeđenje i zaštitu studentskog rada."

a) 1
b) 2
c) 3
d) 4
e) 5