

**UNIVERZA V LJUBLJANI**  
**FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Ana Zagožen

**Smiselnost obstoja študentskega dela**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2011

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Ana Zagožen

Mentor: izr. prof. dr. Anton Kramberger

**Smiselnost obstoja študentskega dela**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2011

## **Smiselnost obstoja študentskega dela**

Diplomska naloga predstavlja ureditev študentskega dela v Sloveniji. Poudarek je predvsem na prikazu pozitivnih in negativnih vidikov študentskega dela v luči smiselnosti obstoja takšne oblike opravljanja dela predvsem v odnosu do prve zaposlitve mladih diplomantov, ki so vse težje zaposljivi in v odnosu do »bolonjske« prenovne sistema izobraževanja v Evropski uniji, ki cilja na čim krajši študij in čim hitrejšo zaposlitev diplomantov. Nadalje so v diplomski nalogi opisane tudi alternativne različice zaposlovanja študentov. V zaključku je podana končna analiza smiselnosti obstoja študentskega dela v trenutni različici. Rezultat analize je predvsem ta, da je trenutna ureditev študentskega dela najslabša možnost. Edina prava alternativa obstoječemu študentskemu delu je bil Predlog zakona o malem delu, ki pa žal na referendumu ni bil potrjen. Glede na to, da je trenutni sistem študentskega dela potrebno nujno spremeniti, bi morala po neuspeli implementaciji Predloga zakona o malem delu država ponovno najti rešitev, ki bo odpravila vse slabosti trenutnega sistema.

Ključne besede: študentsko delo, študent, malo delo, zaposlovanje.

## **Reasonableness of the existence of student work**

The diploma focuses on a system of student work in Slovenia. Emphasis is on a display of both positive and negative aspects of student work in light of the relevance of the existence of such forms of work especially in relation to the first employment of young graduates, who are disadvantaged and in relation to the "Bologna" reform of the education system in the European Union, which aims study to be as short as possible and as quickly as possible employment of graduates. Furthermore, the diploma also describes an alternative version of the employment of students. In conclusion, there is a final analysis of the relevance of the existence of student work in the current version. The result of this analysis is mainly that the current arrangement for student work is the worst option. The only real alternative to the existing student work was a draft law on "Mini job", but unfortunately, the referendum has not been confirmed. Given that the current system of student work must necessary change, government should after a failed implementation of the draft law on "Mini job" again find a solution that will eliminate all the weaknesses of the current system.

Key words: student work, student, mini job, employment.

## KAZALO VSEBINE

1 UVOD .....	6
2 RAZMERE NA TRGU DELA MLADIH .....	7
2.1 SEGMENTACIJA TRGA DELOVNE SILE.....	7
2.2 VPLIV SEGMENTACIJE NA TRG DELOVNE SILE V SLOVENIJI .....	8
3 ŠTUDENSKO DELO.....	10
3.1 SPLOŠNO .....	10
3.2 UREDITEV ŠTUDENSKEGA DELA.....	12
4 PREDNOSTI IN SLABOSTI ŠTUDENSKEGA DELA .....	14
4.1 VIDIK ŠTUDENTA.....	14
4.1.1 Prednosti.....	14
4.1.2 Slabosti .....	15
4.2 VIDIK DELODAJALCA.....	16
4.2.1 Prednosti.....	16
4.2.2 Slabosti .....	17
4.3 VIDIK ŠTUDENSKEGA SERVISA KOT POSREDNIKA .....	18
5 ALTERNATIVNE OBLIKE ZAPOSLOVANJA ŠTUDENTOV .....	20
5.1 MALO DELO .....	20
5.2 AVTORSKA POGODBA, PODJEMNA POGODBA IN S.P. ....	22
6 SKLEP .....	24
7 LITERATURA .....	26

## **SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC**

**DDV** (Davek na dodano vrednost)

**DURS** (Davčna uprava Republike Slovenije)

**MDDSZ** (Ministrvo za delo, družino in socialne zadeve)

**RS** (Republika Slovenija)

**S.P.** (Samostojni podjetnik)

**UPB** (Uradno prečiščeno besedilo)

**ZDoh** (Zakon o dohodnini)

**ZDR** (Zakon o delovnih razmerjih)

**ZPDZC** (Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno)

**ZPIZ** (Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju)

**ZVZD** (Zakon o varnosti in zdravju pri delu)

**ZZVZZ** (Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju)

**ZZZPB** (Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti)

## 1 UVOD

Namen diplomske naloge je predstavitev ureditve študentskega dela v Sloveniji, prikazati pozitivne in negativne vidike študentskega dela in analiza smiselnosti obstoja takšne oblike opravljanja dela predvsem v odnosu do prve zaposlitve mladih diplomantov, ki so vse težje zaposljivi in v odnosu do »bolonjske« preнове sistema izobraževanja v Evropski uniji, ki cilja na čim krajši študij in čim hitrejšo zaposlitev diplomantov.

S pojmom študentsko delo označujemo opravljanje dela, ki ga opravljajo študentje med študijskim procesom z namenom, da si lahko plačujejo študij, bivanje ali ostale stroške v času študijskega obdobja. Študentsko delo večinoma obsega krajši delovnik, je bolj fleksibilno, študent pa ga lažje prilagaja svojemu študijskemu procesu. Takšen način dela študentom kljub opravljanju dela olajša študij in marsikateremu študentu omogoča dokončati študij. Prednosti pa niso samo na strani študentov, temveč tudi ali predvsem na strani delodajalcev. Nekaterim omogoča velike zasluge in pomeni nelojalno konkurenco na trgu dela.

Kljub temu pa se v sedanji ureditvi študentskega dela porajajo številne slabosti, zato je smiselno preučiti prednosti in slabosti trenutne ureditve študentskega dela tako z vidika študenta, kot z vidika delodajalca, države in posredniških agencij. Nadalje je potrebna analiza alternativnih oblik zaposlovanja študentov zlasti v odnosu s trenutno ureditvijo študentskega dela. Na voljo je nekaj različic pogodbenega razmerja med delodajalci in mladimi oziroma študenti, ki jih bom predstavila v nadaljevanju diplomskega dela. Korenite spremembe je predvideval Predlog zakona o malem delu, ki bi celovito reformiral študentsko delo, vendar na referendumu aprila 2010 žal ni bil potrjen.

Diplomska naloga je vsebinsko razdeljena na več sklopov. V prvem sklopu so orisane trenutne razmere na trgu dela mladih. V drugem sklopu sem opisala študentsko delo, kot je v trenutni rabi in katerega značilnosti so ključne za nadaljnje razumevanje diplomskega dela. Nadalje sem analizirala prednosti in slabosti trenutne ureditve študentskega dela. Končno pa so opisane alternativne različice zaposlovanja študentov in analiza smiselnosti obstoja študentskega dela v trenutni različici.

## **2 RAZMERE NA TRGU DELA MLADIH**

Trg delovne sile je sestavljen iz treh elementov, in sicer iz povpraševanja po delovni sili, ponudbe delovne sile in cene delovne sile. Cena delovne sile je določena s presekom ponudbe in povpraševanja. Več kot je povpraševanja po delovni sili, manjša bo cena delovne sile in obratno (Svetlik 1985, 15). Naštete zakonitosti veljajo tudi za trg delovne sile, kjer nastopajo mladi oziroma študentje in dijaki, ki so predmet nadaljnjega preučevanja.

### **2.1 SEGMENTACIJA TRGA DELOVNE SILE**

Segmentacija trga delovne sile pomeni, da je trg delovne sile sestavljen iz posameznih segmentov, ki so posledica odnosov med delodajalci in delavci.

Poznamo več vrst segmentacijskih teorij. Neoklasična teorija pravi, da trg delovne sile deluje v razmerah popolne konkurence, kjer segmentacija škoduje ravnovesju trga delovne sile, medtem ko teorija o dvojnem trgu delovne sile meni, da je trg delovne sile razdeljen na vsaj dva segmenta (primarni in sekundarni), ki ga urejajo povsem drugačna pravila: trg delovne sile je manj konkurenčen v jedru in bolj konkurenčen na periferiji. Višje kot je nekdo v socialni hierarhiji, bolj je institucionalno varen. Za segmentirane trge velja, da je mobilnost delavcev znotraj nekega segmenta precej večja kot med posameznimi segmenti. V okviru teorije o dvojnem trgu delovne sile teoretiki delijo trg delovne sile tudi na podlagi t.i. »insider-outsider« teorije, kjer gre na eni strani za trg »insider-jev«, za katere veljajo boljši delovni pogoji, zaposlitev za polni delovni čas, nizka fluktuacija zaposlenih ipd. ter trg »outsider-jev«, za katere veljajo slabši delovni pogoji, slabši zaslužek, manjša odgovornost ipd. Pri slednjem gre predvsem za honorarno zaposlene, zaposlene s polovičnim delovnim časom, za študentsko delo in druge obrobne skupine delavcev (Kramberger 2010, 9).

Bistvo dualnih oziroma segmentiranih trgov je zlasti v tem, da institucionalizacija na različnih segmentih trga dela z različnimi načini delovanja lahko prisili »periferne« delavce, da sprejemajo slabša dela in mnogi so posledično permanentno ujeti na t.i. inferiornem trgu delovne sile. Teorija dualizma opozarja zlasti na povišanje deleža sekundarnega trga delovne sile kot tudi na večanje razlike med primarnimi in sekundarnimi trgi delovne sile (Kramberger 2010, 10).

## 2.2 VPLIV SEGMENTACIJE NA TRG DELOVNE SILE V SLOVENIJI

Segmentacija trga delovne sile v Sloveniji je postala izrazitejša zlasti po osamosvojitvi, ko je razpadel enotni trg dela in se prilagodil novim socialnim, ekonomskim, političnim in psihološkim spremembam. Vzroka segmentacije sta predvsem dva, in sicer (politična) globalizacija in tehnološke spremembe (Kramberger 2010, 2-8).

Vendar pa je zaradi nenadne spremembe trga delovne sile v Sloveniji prišlo celo do pretirane segmentacije trga delovne sile. Primarni segment trga delovne sile je sestavljal predvsem storitveni sektor (t.i. beli ovratniki), katerega delež na trgu delovne sile je znašal približno 40 odstotkov. Sekundarni segment pa so sestavljale zaposlitve na proizvodnem področju (t.i. modri ovratniki), katerih delež na trgu delovne sile je znašal približno 60 odstotkov. Očitno je postalo, da je bil trg delovne sile pred osamosvojitvijo preveč rigid, da bi se prilagodil ekonomiji, ki smo jo prevzeli po osamosvojitvi. Na drugi strani pa smo danes lahko pričali pretirani fragmentaciji trga delovne sile, ki se lahko hitro obrne proti dobrim obetom te nove - odprte ekonomije. V kolikor bi trg delovne sile postal preveč segmentiran, bi preprečil ljudem in skupnostim odprte interakcije in predvsem kroženje znanja (Kramberger 2010, 2-8).

Z vidika posameznih ekonomij držav Evropske unije so se segmentiranim trgov delovne sile po letu 1980 bolj prilagodile zahodne države Evropske unije (EU 15) v primerjavi z vzhodnimi (EU 12). Zahodne države so regulirale trge delovne sile s protekcionističnimi ukrepi, ki so se nanašali zlasti na industrijski sektor. Ukrepi so vključevali zlasti agresivnejše trženje proizvodov in storitev, progresivno stopnjo ekonomske razvitosti, učinkovitejši davčni sistem, učinkovitejši izobraževalni sistem in učinkovitejšo javno upravo. Opazen je bil pojav višje fleksibilizacije trga delovne sile, politike liberalizma in deregulacija oziroma privatizacija državnih storitev. Na drugi strani so ekonomsko manj razvitejši vzhodne države, ki niso pričele s takojšnjo ekonomsko preobrazbo in z ukrepi za višjo gospodarsko rast, ostale institucionalno šibkejše in nezmožne zagotavljati učinkovit državni aparat, ki bi se boril proti slabostim segmentacije trga delovne sile. Slovenijo lahko uvrstimo med slednje (Kramberger 2010, 12).

Spremembe, ki so se institucionalizirale z novimi oblikami dualizma, so prinesle večjo vpletenost države na trge delovne sile, saj se trg sam ni več sposoben učinkovito uravnavati. Te spremembe so zlasti spremembe na mednarodnih trgih, povečana konkurenčnost in proizvodnja ter rast storitev (Palier in Thelen 2010, 119).



Nemčija in Francija kot gonilni ekonomski državi Evropske unije sta se na primer na ekonomsko krizo v sedemdesetih in osemdesetih letih odzvali tako, da sta najprej reševali proizvodni sektor in velika proizvodna podjetja, kar je povzročilo zaprtje notranjega trga delovne sile v tem sektorju ter povzročilo nastanek primarnega trga delovne sile. Stranske posledice te strategije so bile kreiranje novih vrst zaposlitev, ki so povzročile nastanek sekundarnega trga delovne sile z vrsto različnimi oblikami nestandardnih zaposlitev. Povečana produktivnost, notranja fleksibilnost in dobra sindikalna organiziranost podjetij na primarnem trgu delovne sile je povzročila še večji razkorak med zaposlenimi na stabilnem primarnem trgu in slabše usposobljenimi in manj produktivnimi delavci, ki so se znašli na nestabilnem sekundarnem trgu delovne sile (Palier in Thelen 2010, 122-132).

Mladostniki oziroma mladi so tako kot v drugih državah članicah EU postali del sekundarnega inferiornega segmenta delovne sile na trgu. Sem štejemo tako tiste, ki prvič iščejo zaposlitev, kot tudi tiste, ki opravljajo dela, namenjena mladim - študentska dela, dela za določen čas, priložnostna dela in podobno. S širjenjem tega segmenta se destabilizira učinkovit državni aparat, ki je zelo pomemben za vzdrževanje socialnega ravnotežja v družbi.

Običajno je večina mladostnikov pri iskanju redne zaposlitve prepuščena lastni iznajdljivosti in trenutnim razmeram na trgu, kjer prvi iskalci zaposlitve tekmujejo s študenti, ki jih delodajalci zaradi številnih prednosti, ki so opisane v nadaljevanju diplomske naloge, raje zaposlujejo. Vzroki so predvsem fleksibilnost, davčne ugodnosti in nizka cena takega dela. Ključna prednost mladih za delodajalce pa je tudi novejša in kompleksnejša znanje, ki ga prinašajo iz izobraževalnega procesa. Poleg znanja in spretnosti, pridobljenih v izobraževalnem procesu, je za mlade, ki vstopajo na trg delovne sile, značilen tudi skupek spretnosti in kompetenc, ki so posledica načina odraščanja v sodobnih družbah. Mladi si lahko tudi v prostem času pridobijo nekaj ključnih značilnosti, po katerih je na trgu delovne sile veliko povpraševanje (na primer uporaba računalnika, znanje tujih jezikov, uporaba interneta, sposobnost iskanja in uporabe informacij ipd.) (Ćuzela 2008, 29).

Eden izmed večjih problemov iskalcev študentskih del je predvsem ta, da se soočajo s pomanjkanjem delovnih izkušenj bodisi zaradi mladosti, bodisi zaradi vpetosti v študijski proces ipd., zato sprejemajo tudi slabo plačana dela. Le-ta pa jim ne omogočajo socialne in ekonomske varnosti (Ignjatović 2002, 78).

Za delodajalce tudi sicer zaposlitev mladih zahteva dodatno investiranje v usposabljanje na delovnem mestu, čeprav prinesejo sveže znanje neposredno s končane fakultete.

Delodajalci s študentsko delovno silo zadovoljijo del potreb po delovni sili, kar posledično vpliva na zmanjšanje zaposlitvenih priložnosti in višjo brezposelnost med mladimi. Študentska delovna sila zmanjšuje konkurenčnost predvsem manj kvalificirani mladini na trgu dela (Fajfar 2005, 54).

### **3 ŠTUDENSKO DELO**

Pred samo analizo smiselnosti obstoja oziroma ukinitve študentskega dela v Sloveniji je potrebno razumeti kaj študentsko delo kot pojem in »unikum« Slovenije pravzaprav pomeni in kakšna je njegova vloga v sistemu zaposlovanja v Republiki Sloveniji.

#### **3.1 SPLOŠNO**

Študentje se v okviru študijskega procesa mnogokrat znajdejo v takšnih ali drugačnih finančnih težavah, ko so želje večje od razpoložljivih finančnih sredstev, ki so jim na voljo. Veliko študentov se posledično sooči s študentskim delom, ki je zelo fleksibilna oblika dela in hiter ter učinkovit vir zaslužka. Poleg tega je veliko lažje dobiti delo kot študent, zato mladi množično izkoriščajo to možnost. Študent kmalu spozna, da pri študentskem delu ne gre le za služenje denarja, pač pa je to delo neprecenljiv vir znanja, izkušenj in tudi osebnega zadovoljstva.

Študentsko delo prinaša koristi tako študentu kot delodajalcu, saj je strošek dela za delodajalca v primerjavi z ostalimi oblikami zaposlovanja manjši. Prednosti študentskega dela za delodajalce so tako zlasti nižji stroški delovne sile, pokrivanje nenadnih potreb po delovni sili in nadomeščanje začasno odsotnih delavcev (Florjančič 2005, 8).

Na drugi strani pa imajo študentje drugačne razloge za koriščenje takšnega načina opravljanja dela. Nekateri se s tem preživljajo, drugi si nabirajo izkušnje, eni iščejo stik z bodočimi delodajalci, nekateri pa delajo zgolj, da lahko prihranijo za počitnice ali za potovanje. Slovenska različica študentskega dela predstavlja tipično anomalijo na slovenskem trgu dela, ki jo večina evropskih držav ne pozna. Drugje je takšno delo z vidika delodajalca obdavčeno in urejeno na način, kot to velja za druge skupine na trgu dela (Damijan 2007).

Pri nas je študentsko delo zelo razširjeno. Če obiščemo internetne strani študentskih servisov, lahko opazimo, da je ponudba študentskih del zelo raznolika. Med njo sodijo tako krajša, začasna kot tudi daljša, stalna dela. Ker je nadzor nad opravljanjem študentskega dela slab, je premalo obdavčeno študentsko delo vir manipulacij zlasti s strani delodajalcev, ki mečejo slabo luč na takšno obliko dela.

Mnogi so mnenja, da bi to delo morali ukiniti predvsem v luči lažjega zaposlovanja novih diplomantov in boljše pravne in socialne varnosti delavcev, vendar mnogim prav opravljanje študentskega dela omogoča preživetje, lažji zaslužek ali kaj drugega. Največji zagovorniki za študentsko delo so zagotovo študentske organizacije in posredovalnice študentskega dela, saj jim študentsko delo omogoča preživetje. Z naraščanjem števila študentov študentske organizacije pridobivajo moč, ki jo s pridom izkoriščajo v svojo korist in uspešno lobirajo za svoje interese (Debeljak 2007, 11).

Samo študentsko delo naj bi se začelo leta 1959, ko so študentje, da bi zaslužili neko vsoto denarja, s katerim bi si lahko kaj privoščili oziroma si plačali interesne dejavnosti, razvažali mleko po domovih (Januš 2003, 58).

Takrat so se tudi pojavile prve oblike študentskega dela pri takratni Zvezi študentov Jugoslavije - Univerzitetni odbor Ljubljana. Študentski servis je že takrat posredoval razna začasna in občasna dela pod različnimi upravljavci. Nekaj časa sta si soustanoviteljstvo delila predsedstvo Univerzitetne konference Zveze socialistične mladine Slovenije (ZSMS) in Univerza v Ljubljani (Vodopivec 2003, 15).

Seveda se je takratno študentsko delo bistveno razlikovalo od današnjega, tako po obsegu kot tudi obliki in načinu opravljanja tovrstnega začasnega ali občasnega dela.

### 3.2 UREDITEV ŠTUDENTSKEGA DELA

Študentsko delo je formalno opredeljeno v naslednjih zakonih in podzakonskih aktih, in sicer v Zakonu o delovnih razmerjih, Zakonu o dohodnini, Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, Zakonu o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, Zakonu o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju in v Pravilniku o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje.

Študentsko delo podrobno ureja Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS 42/2002, v nadaljevanju: ZDR), ki v 214. členu opredeljuje delo otrok, mlajših od 15 let, vajencev, dijakov in študentov. V primeru študentov v 6. točki pravi, da lahko pri delodajalcu vajenci, dijaki in študenti, ki so dopolnili starost 14 let, opravljajo praktično izobraževanje v okviru izobraževalnih programov.

V primerih občasnega ali začasnega opravljanja dela dijakov in študentov ter volonterskega opravljanja pripravništva, se uporabljajo določbe tega zakona o delovnem času, odmorih in počitkih, o posebnem varstvu delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti, ter o odškodninski odgovornosti.

216. člen ZDR, ki ureja začasna in občasna dela dijakov in študentov, pa pravi, da dijaki, ki so že dopolnili 15 let starosti, in študentje lahko opravljajo začasno ali občasno delo tudi na podlagi napotnice pooblaščne organizacije, ki opravlja dejavnost posredovanja dela dijakom in študentom, v skladu s predpisi s področja zaposlovanja. Kot začasno ali občasno delo v skladu s prejšnjim odstavkom lahko dijak ali študent opravlja tudi delo na delovnem mestu pri posameznem delodajalcu, vendar najdalj 90 dni brez prekinitve v posameznem koledarskem letu.

Zavarovanje študentov in dijakov, ki opravljajo delo preko študentskega servisa je urejeno v skladu z Zakonom o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (Ur. l. RS 72/2006, v nadaljevanju: ZZVZZ), in sicer so študentje in dijaki v skladu z 17. členom in 49. členom zavarovani za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni in za primer smrti in invalidnosti kot posledica poškodbe pri delu ter v skladu z 225. členom Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Ur. l. RS 109/2006, v nadaljevanju: ZPIZ) za poklicne bolezni.

Davčni vidik študentskega dela ureja Zakon o dohodnini (Ur. l. RS 13/2011, v nadaljevanju: ZDoh-2-UPB7). Davčna osnova od dohodka za delo preko študentskega servisa je dohodek, ki je zmanjšan za 10 odstotkov. Študentu se lahko v skladu z 111. členom in 113. členom ZDoh-2-UPB7 priznata dve olajšavi, in sicer splošna olajšava, ki je za leto 2011 znašala 2.800 EUR. Splošna olajšava se prizna vsakemu zavezancu pod pogojem, da drug rezident (na primer starši) zanj ne uveljavlja posebne olajšave za vzdrževanega družinskega člana. To pomeni, da se študentu olajšava ne prizna, če ga starši v svoji dohodninski napovedi uveljavljajo kot vzdrževanega družinskega člana. Druga vrsta olajšave je posebna osebna olajšava, ki je za leto 2011 prav tako znašala 2.800 EUR. Prizna se rezidentu, ki se izobražuje in dela na podlagi napotnice pooblaščenice organizacije, ki posreduje dela dijakom in študentom, vendar morata biti izpolnjena dva pogoja, in sicer: status študenta ali dijaka in starost do 26 let.

Navedena olajšava se prizna tudi osebi, ki izpolnjuje pogoje iz prejšnjega stavka in je starejša od 26 let, če se vpiše na študij do 26. leta starosti, in sicer za dodiplomski študij za dobo največ šest let od dneva vpisa in za podiplomski študij za največ štiri leta od dneva vpisa.

Po zakonu se za izplačila do vključno 400 EUR akontacija ne odvaja, če študent ali dijak izpolnjuje pogoje za posebno osebno olajšavo. V primeru, da jih ne izpolnjuje ali če je izplačilo višje od 400 EUR, znaša akontacija 25 odstotkov od zaslužka. Ker znašajo normirani stroški 10 odstotkov, je dejanska akontacija 22,5 odstotkov. Nerezidentom in starejšim od 26 let se akontacija odvaja ob vsakem izplačilu. Tisti, ki so iz držav, s katerimi ima Slovenija podpisan sporazum o izogibanju dvojnega obdavčevanja (npr. Hrvaška, BiH, itd.), lahko vložijo na DURS zahtevo za povračilo akontacije.

Napoved za dohodnino mora oddati vsak, ki je imel v koledarskem letu obdavčljive prihodke, višje od splošne olajšave. Za leto 2011 ta znaša 2.800 EUR. Pri tem se šteje datum nakazila in ne čas, ko je bilo delo opravljeno. Prav tako napoved odda tisti, ki pričakuje vračilo akontacije dohodnine.

Menim, da je področje študentskega dela v slovenski zakonodaji obdelano zelo skromno, zakonske določbe pa dopuščajo različne razlage. Nikjer ni na primer omenjenih zlorab takšne oblike dela. Zaradi nedodelanosti zakonodaje na tem področju, študentje in delodajalci s pridom izkoriščajo in uporabljajo »pravne luknje« v svojo korist.

Problem predstavlja predvsem delo na črno. Kot je zapisano v Zakonu o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (Ur. l. RS 12/2007, v nadaljevanju: ZPDZC-UPB1) se za delo na črno med drugim šteje, če delodajalec omogoči delo dijaka ali študenta brez ustrezne napotnice pooblaščenice organizacije za posredovanje dela, ali če omogoči, da to napotnico uporabi za delo druga oseba. In prav to določilo delodajalci v praksi najpogosteje zlorabljajo.

## **4 PREDNOSTI IN SLABOSTI ŠTUDENTSKEGA DELA**

Da bi lahko analizirali smiselnost obstoj študentskega dela, je potrebno najprej ugotoviti prednosti in slabosti takšne oblike dela, in sicer tako z vidika delodajalcev, z vidika študentov, kot tudi z vidika posrednikov študentskega dela.

### **4.1 VIDIK ŠTUDENTA**

Večini študentov in dijakov študentsko delo predstavlja izboljšanje socialnega položaja oziroma materialnih možnosti, možnost pridobivanja delovnih izkušenj in upanje, da bodo v podjetju, kjer opravljajo študentsko delo, nekoč tudi sami redno zaposleni. Prav tako je študentsko delo za študente in dijake vstopnica v »svet dela« in nadomestitev strokovne prakse, kjer imajo možnost prenesti svoje teoretično znanje v prakso (Jeraj 2005, 24-25).

#### **4.1.1 Prednosti**

Z vidika študentov in dijakov so prednosti študentskega dela zlasti naslednje (Štifter 2010, 14):

- Študentsko delo je odlična priložnost za združitev teorije in prakse. Študentsko delo lahko pripomore tudi k celovitemu procesu izobraževanja, sploh, če študent opravlja študentsko delo v panogi za katero se izobražuje.
- Pomaga študentu pri oblikovanju njegove kariere.

Veliko je študentov, ki med ali na koncu študija ne vedo, kako bi oblikovali svojo kariero. Na svojem področju ne vidijo perspektive, zaradi malo delovnih izkušenj pa ne vidijo možnosti za zaposlitev, ki jih nudi študij.

Študenti, ki so se v času študija preizkusili na več delovnih mestih, v različnih dejavnostih in organizacijah, imajo na koncu študija jasnejše cilje in želje za nadaljevanje svoje poklicne poti.

- Pridobivanje delovnih izkušenj.
- Stik z delodajalcem in možnost kasnejše zaposlitve. Poleg izkušenj in zaslužkov je študentsko delo odlična priložnost za navezovanje stikov s potencialnimi delodajalci.
- Študentsko delo ponuja nove poslovne in zaposlitvene priložnosti, napredovanja, sodelovanja, poznanstva in prijateljstva. Pri delu študenti pridobijo nova poklicna poznanstva, izkušene sodelavce in strokovnjake, od katerih lahko pridobijo veliko izkušenj in strokovnega znanja. Spoznajo delovno klimo, medosebne odnose v organizaciji, prevzemanje odgovornosti in obveznosti in razvijajo delovne navade. Obojestransko zadovoljstvo je velikokrat povod za dolgoročno sodelovanje oziroma redno zaposlitev.
- Študent na delodajalca ni vezan s pogodbo, zato lahko odide kadarkoli.
- Marsikateremu študentu omogoča preživetje ali možnost varčevanja. Nekateri študentje si brez dodatnega zaslužka študija sploh ne bi mogli privoščiti, drugim pa ta način omogoča neodvisnost od staršev.
- Za začetek študentskega dela ni potrebnih dolgih zaposlitvenih postopkov, zato lahko študent zelo hitro zamenja delo.
- Študent ima možnost izbire, koliko časa bi rad delal, saj so mu na voljo krajša, začasna, daljša ali stalna vrsta del.
- »Dopust« si študent lahko vzame, kadar hoče.
- Študentom in dijakom se ne zaračuna akontacija dohodnine od dohodka če njihov dohodek ne presega 400 evrov.
- Zaradi pomanjkanja nadzora lahko praktično kdorkoli dela na napotnico študenta. Od tega ima korist tisti, ki napotnico »posoja«, in tisti, ki si napotnico »sposodi«. Tisti, ki posodi napotnico, ima korist v obliki provizije (običajno 10 odstotkov), kdor pa dela na tujo napotnico, pa možnost, da lahko dela.

#### **4.1.2 Slabosti**

Z vidika študentov in dijakov so slabosti študentskega dela zlasti naslednje (Štifter 2010, 15):

- Delodajalec lahko odpusti študenta kadarkoli.
- Študent je zavarovan z manj pravicami.

Če na primer zboli, ne dobi plačane bolniške. Prav tako ne dobi izplačila za malico in prevoz.

- Študentsko delo se ne šteje v delovno dobo.

Slovenska praksa zaposlovanja še vedno kot delovne izkušnje priznava zgolj izkušnje, potrjene v delovni knjižici, kar onemogoča veliki množici študentov, ki so med študijem delali preko študentskih servisov, da bi se po koncu študija promovirali kot diplomanti z ustreznimi izkušnjami.

Tudi reference v povezavi s preteklim študentskim delom pri iskanju redne službe velikokrat ne koristijo, prav zaradi osredotočenosti na »formalne« delovne izkušnje, ki so označene v delovni knjižici.

- Podaljšuje povprečen čas študija. Veliko študentov zamika denar, saj jim je manj naporno hoditi v službo kot pa študirati. Tako mesečno dobivajo denar, na katerega se hitro navadijo. Poleg tega imajo zaradi dela na voljo manj časa za študij.
- Neustrezne izkušnje. Študentje z delom preko študentskega servisa pogosto opravljajo manj zahtevna dela in so zato izkušnje, ki si jih naberejo tekom opravljanja nekega občasnega ali začasnega dela nezanimive delodajalcem.

Kot je razvidno iz zgoraj naštetih prednosti in slabosti, študentsko delo v prinaša tako določene koristi, kot tudi slabosti. Vprašljiva je predvsem povezanost opravljanja študentskega dela in učinkovitost študija. Tu je mogoče najti enega izmed razlogov za podaljševanje študija, slabše študijske rezultate in pozen prihod na trg dela (Štifter 2010, 15).

## **4.2 VIDIK DELODAJALCA**

Z vidika delodajalca je študentsko delo ena izmed fleksibilnejših oblik zaposlitve, saj je študent zaposljiv takoj, kar pomeni, da lahko s tovrstno obliko zaposlitve takoj pokrijejo potrebe v delovnem procesu (Jeraj 2005, 17).

### **4.2.1 Prednosti**

Z vidika delodajalcev so prednosti študentskega dela zlasti naslednje (Štifter 2010, 16):

- Delodajalcu študent pomeni poceni delovno silo. Zanj ni potrebno plačevati ne prevoza, ne malice, ne regresa za letni dopust in ne bolniškega dopusta.



- Študentsko delo za delodajalca pomeni bistveno manjšo davčno obremenitev, kot če bi z delavcem sklenil pogodbo o zaposlitvi.
- Študentje so bolj mobilni, bolj fleksibilni, tudi manj občutljivi na (npr. slabo) stanje v podjetjih, saj tam preživijo le kratek čas.
- Delodajalci lahko najemajo študentsko delovno silo ali pa jo odpuščajo glede na kadrovske potrebe v organizaciji, kajti regulacija tovrstnega dela je minimalna. Delodajalci do delavcev - študentov nimajo nobenih drugih obveznosti, razen plačila za opravljeno delo.
- Študentje pomenijo sveže znanje, delovno energijo in nove ideje, ki bi lahko koristile podjetju. Študentje in dijaki prinašajo v podjetje teoretično znanje, ki ga pridobijo med šolanjem.
- Je najcenejša pot uvajanja in preizkušanja bodočih sodelavcev. Medtem ko študent dela v podjetju preko napotnice, se delodajalec prepriča, če bi bil lahko kasneje njihov redno zaposleni delavec. Na tak način lahko delodajalci menjavajo študente toliko časa, dokler ne najdejo ustrezne kadre za kasnejše dolgoročno sodelovanje.
- Sposobnost študentov. Delodajalci se zavedajo, da so tudi študentje sposobni opravljati zahtevnejša, strokovna dela in jim ni potrebno za nekatera dela redno zaposlovati nove delavce, ampak preprosto najamejo študenta.
- Študent je zavarovan z manj pravicami, kar je bolje za delodajalca.
- Glede na čas opravljanja dela se pri študentih ne pokažejo poklicne bolezni (npr. problem s krčnimi žilami pri gostinskih poklicih ali npr. okvare hrbtenice pri delu za tekočim trakom). To pomeni tudi manj stroškov delodajalca na primer zaradi bolniškega dopusta.

#### **4.2.2 Slabosti**

Z vidika delodajalcev so slabosti študentskega del zlasti naslednje (Štifter 2010, 17):

- Ko študent konča svoje delo v podjetju, ne odpelje samo sebe, ampak tudi vse znanje, ki ga je pridobil v času dela.  
To znanje lahko izkoristi pri konkurenčnem podjetju in tako škodi bivšemu delodajalcu. Prav tako lahko študentje pri opravljanju dela pridejo do določenih zaupnih podatkov, ki jih lahko izkoristijo, saj niso pogodbeno zavezani k molčečnosti.

- Nezanosljivost. Študentje in dijaki so lahko za delodajalce nezanesljivi, saj lahko opravljanje dela odpovejo kadarkoli, velikokrat tudi zaradi študijskih obveznosti, poleg tega pa delodajalcu niso odgovorni za kakovost opravljenega dela. Delodajalec jih kaznuje le tako, da jim ne plača dogovorjenega zenska za opravljeno delo.
- Študentje niso podjetju lojalni tako kot redno zaposleni delavci, zato ne čutijo potrebe po večji odgovornosti za opravljanje kvalitetnega dela in dobrih rezultatov.
- Študenti običajno niso normirano, saj so plačani na uro in ne na učinek. Posledično lahko študent v povprečju naredi manj, kot če isto delo opravlja redno zaposleni delavec.
- Izbor neprimernih kandidatov. Ker se delodajalec pri hitrem iskanju in najemanju študentske delovne sile izogne celotnemu postopku izbire kandidatov, ki ga sicer izvajajo pri razpisih za redno zaposlitev, to lahko velikokrat privede do izbora neprimernih kadrov in posledično njihovo pogosto menjavanje.

Študentje zaradi ugodnosti v zvezi s študentskim statusom zelo pozno diplomirajo, hkrati pa jih tudi delodajalci spodbujajo k temu, da zaradi ugodne davčne obravnave čim dlje delajo preko študentskega servisa, običajno tudi s fiktivnimi študentskimi napotnicami (prek drugih študentov), kar vse podaljšuje dobo študija.

Študenti tudi niso socialno zavarovani in ne morejo uveljavljati iz tega izhajajočih pravic, kar ima posledico, da diplomanti zaradi tega kasneje vstopijo na trg dela, imajo krajšo delovno dobo in manj pokojninskih pravic. Negativna plat je tudi to, da delodajalci rajši zaposlujejo tako delovno silo, zraven pa prihaja tudi do zlorab preko fiktivnih napotnic. Zaradi tega se zmanjšuje dejanska raven zaposlenosti, hkrati pa država, predvsem pokojninska in zdravstvena blagajna, izgublja veliko denarja (P. Damijan 2007, 12).

#### **4.3 VIDIK ŠTUDENTSKEGA SERVISA KOT POSREDNIKA**

Korist od študentskega dela ima tudi posrednik med študentom in delodajalcem, tj. študentski servis. Gre za eno od oblik agencij za zaposlovanje, katere glavna naloga je, da študentom (in dijakom) posreduje začasna in stalna študentska dela (Glažar 2006, 27).

Študentski servisi poslujejo na podlagi koncesij, ki jih podeljuje država za obdobje enega leta. Iz naslova študentskega dela dobi država preko študentskih servisov dva dohodka, in sicer dodatno koncesijsko dajatev za izgradnjo študentskih bivalnih kapacitet ter delež osnovne koncesijske dajatve za štipendijski sklad (Debeljak 2007, 20).

Delodajalec objavi potrebo po delavcu na študentskem servisu, le-to pa posreduje naročilo za delo študentom in dijakom. Študentski servis na podlagi izkazanega interesa študenta za opravljanje tega dela, študenta napoti na delovno mesto k delodajalcu. Posredovanje poteka preko študentske napotnice, ki mora biti izdelana v štirih izvodih in izdana pred začetkom dela. Napotnic za nazaj ni možno dobiti. Študentski servis ne sme od študenta (in dijaka) zahtevati nobenega plačila, na primer vpisnine ali pa plačilo storitve posredovanja dela.

Z vidika študentov je pomembna prednost študentskih servisov dajanje predujmov oziroma avansiranje denarja. Ko delodajalec pošlje napotnico nazaj v študentski servis (na kateri je razvidno število ur, uma postavka ter zaslužek študenta), le-ta še isti oziroma najkasneje naslednji dan študentu ta znesek nakaže. Nato študentski servis neodvisno od študenta, ki je delo opravil, s svojimi postopki terja podjetje za dolgovani znesek. Študentski zaslužek preko študentskega servisa je oproščen plačila davka na dodano vrednost (DDV). Lahko pa študentski servis zaračuna storitev posredovanja dela tistim, ki delo naročajo (podjetja, s.p.-ji, zavodi, društva, državne ustanove itd.). To pomeni 12% koncesijskih stroškov in še dodatna 2% na vseh izstavljenih računih. Storitve posredovanja dela je obdavčena z 20-odstotnim DDV (Debeljak 2007, 17).

Ko so se ustanovljali prvi študentski servisi, je bil prislužen denar namenjen interesnim dejavnostim za študente. Ni bilo profitnega motiva, kakor to velja za današnje študentske servise, ki so posledično tudi najbolj zagrizeni »borci« za ohranitev študentskega dela. Postavlja se vprašanje, ali je zavod oz. ustanova za študentsko delo (študentski servis) sploh potrebna.

Ob pregledu prednosti in slabosti sedanje ureditve študentskega dela tako z vidika študentov, kot z vidika delodajalcev in posrednikov dela pridemo do zaključka, da sedanja ureditev študentskega dela prinaša za vse vpletene še vedno precej pomanjkljivosti in slabosti, da bi lahko bila učinkovita.

V nadaljevanju bom predstavila alternativne rešitve obstoječemu študentskemu delu in poizkušala predstaviti najugodnejšo različico tako z vidika študentov, kot z vidika delodajalcev in države, kot regulatorja trga delovne sile.

## **5 ALTERNATIVNE OBLIKE ZAPOSLOVANJA ŠTUDENTOV**

Po obstoječi slovenski zakonodaji imajo študentje že sedaj na voljo številne različice opravljanja dela med študijem. Študentje, ki želijo delati, imajo na voljo, poleg pogodbe o zaposlitvi, naslednje možnosti: avtorsko pogodbo, podjemno pogodbo in s.p. oziroma popoldanski s.p. (Lokar 2011, 24).

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je sicer decembra 2009 pripravilo strokovne podlage in izhodišča za nov Zakon o malem delu, ki bi celovito preuredil, poleg izboljšanja možnosti zaposlovanja brezposelnih in starejših, tudi študentsko delo, vendar je zakon na referendumu aprila 2011 padel, zato bom analizirala predlog Zakona o malem delu le kot eno izmed alternativnih možnosti ureditve študentskega dela k obstoječim oblikam dela.

### **5.1 MALO DELO**

Malo delo je posledica odločitve države oz. Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, da se študentsko delo in druge podobne oblike občasnega in priložnostnega dela, uredijo enotno in na enem mestu, v tako imenovanem Zakonu o malem delu. Namen predloga Zakona o malem delu je bil predvsem vključitev vseh oblik dela dijakov, študentov, brezposelnih in upokojencev v mehanizem podpore socialnim blagajnam. Tako bi bilo vsem, ki bi opravljali malo delo, ponujena neka minimalna varnost na trgu dela in pravice iz socialnih zavarovanj.

V delu, ki se nanaša na študentsko delo, kot je zapisano v dokumentu Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve sta dva izmed glavnih ciljev, ki jih pri tem zasleduje naslednja: zagotovitev večjega števila štipendij in možnost štetja začasnega in priložnostnega dela v izkušnje ter delovno dobo (Malo delo 2011).

V decembru 2009 je Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve pripravilo strokovne podlage in izhodišča za nov Zakon o malem delu. V Predlogu zakona o malem delu (Predlog zakona o malem delu 2010) je malo delo definirano kot plačano, začasno ali občasno delo oziroma trajnejše časovno omejeno delo študentov in dijakov, upokojenih, brezposelnih ter drugih neaktivnih oseb.

Malo delo naj bi bilo omejeno tako časovno, kot tudi finančno. Opravlja se lahko v obsegu največ 60 ur v koledarskem mesecu, izjema so študenti in dijaki, ki lahko malo delo opravljajo tudi več ur na teden, vendar letno ne smejo preseči 728 ur. Letni zaslužek je omejen na 6000 evrov bruto (5070 evrov neto). Po tem obdobju študenta nadomesti drug mali delavec, za katerega veljajo enaki pogoji (Grah in Podmenik 2010, 17).

Dejavnost opravljanja malega dela lahko opravljajo pravne osebe zasebnega prava, ki pridobijo dovoljenje za opravljanje dejavnosti posredovanja malega dela, ki ga podeli in odvzame ministrstvo, pristojno za delo, za največ pet let na podlagi javnega razpisa. Dejavnost posredovanja malega dela je nepridobitna tako, da se presežki prihodkov nad odhodki vračajo v dejavnost posredovanja malega dela. Organizacije, ki posredujejo malo delo, bi izdajale napotnice za malo delo (Predlog zakona o malem delu 2010).

Delodajalec bi po novem moral organizaciji plačati dajatev iz malega dela, v višini 14% od bruto plačila za opravljeno malo delo. Malo delo lahko pri delodajalcu naenkrat opravlja toliko oseb, da njihovo število ne presega 30 odstotkov vseh redno zaposlenih pri tem delodajalcu. Izjema so delodajalci, ki zaposlujejo manj kot deset delavcev in nevladne organizacije (Predlog zakona o malem delu 2010).

Predlagatelji Zakona o malem delu navajajo naslednje pozitivne spremembe (Grah in Podmenik 2010, 17; Predlog zakona o malem delu 2010):

- opravljeno malo delo se bo štelo kot delovne izkušnje, ki se bodo upoštevale v kvoto pokojninske dobe;
- zaradi določitve najnižje bruto urne postavke (štiri evre) dodatna obremenitev študentskega dela s prispevki za socialna zavarovanja (delodajalci bodo zavezani k plačilu prispevkov za socialna zavarovanja v višini 15,5 odstotka) ne bo znižala neto urnih postavk študentom;
- delež koncesijske dajatve, namenjen Javnemu skladu za razvoj kadrov in štipendije, se bo povečal z zdajšnjih treh odstotkov na 5,5 odstotka;

- s povečanim obsegom štipendiranja se bo študentom omogočilo, da se osredotočijo na študij in ne na iskanje virov za preživetje;
- možnost opravljanja začasnih in priložnostnih del tudi za upokojence, brezposelne in neaktivne osebe;
- poleg prispevkov delojemalca za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, se bodo plačevali tudi prispevki za zdravstveno zavarovanje, delodajalec pa bo moral plačati še prispevek za zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni;
- vzpostavitev centralne informatizirane evidence o malem delu, ki jo bo vodil Zavod RS za zaposlovanje in v kateri bodo tekoče razvidni podatki o opravljenem malem delu za posamezno osebo in delodajalca;
- na podlagi načela medgeneracijske solidarnosti bodo sredstva za ta namen s svojim delom prispevali tako dijaki in študentje, kakor tudi upokojenci in brezposelni;
- odprava zlorab v povezavi s študentskim delom.

## **5.2 AVTORSKA POGODBA, PODJEMNA POGODBA IN S.P.**

Poleg študentskega dela, ki ga opravljajo študentje in Predloga zakona o malem delu, ki na referendumu ni bil potrjen, imajo mladi oziroma študentje po obstoječi slovenski zakonodaji naslednje možnosti opravljanja (honorarnega) dela: na podlagi avtorske pogodbe, podjetne pogodbe in s.p. oziroma popoldanskega s.p. Navedene različice opravljanja dela bom analizirala predvsem v luči mogočih alternativ študentskemu delu, veljajo pa predvsem za študente, ko dopolnijo 26 let ali ko jim preteče status rednega študenta in v prihodnjem koledarskem letu izgubijo pravico do posebne osebne olajšave. Za navedeno populacijo namreč postane strošek študentskega dela skoraj za četrtno višji in tako postanejo druge možnosti opravljanja dela zanje ugodnejše.

Med študenti brez statusa oziroma starimi nad 26 let je najpogostejša oblika honorarnega dela prek popoldanskega s.p. Ta se s pravnega stališča ne razlikuje od klasičnega s.p., prav tako so v obeh primerih enake posameznikove dolžnosti in pravice, razlika je le v plačilu prispevkov za socialno varnost. Posameznik, ki ima odprt popoldanski s.p., za opravljanje dejavnosti plačuje mesečne pavšalne prispevke, ki za tiste, ki so zaposleni za manj kot 40 ur na teden (sem spadajo tudi študenti), znašajo okoli 150 evrov, vključujejo pa prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, za zdravstveno zavarovanje in dopolnilno zdravstveno zavarovanje.

Posameznik, ki ima odprt običajni s.p., pa v primerjavi s popoldanskim plačuje najmanj 225 evrov prispevkov mesečno, saj se prispevki za socialno varnost pri popoldanskem s.p. plačujejo iz drugega naslova. To so pri študentih starši, pri upokojencih država, pri zaposlenih pa delodajalci. Pri običajnem s.p. pa posameznik oziroma podjetnik vse svoje davke in prispevke plačuje sam (Lokar 2011, 24).

Kljub vsemu je popoldanski s. p. zaradi administrativnih stroškov smiselno odpreti zgolj v primeru, če študent prejema redne mesečne dohodke, ki presegajo 500 evrov, za tiste, ki zaslužijo manj, pa sta davčno ugodnejši avtorska oziroma podjemna pogodba. Izbira med slednjima je odvisna od narave dela.

Podjemna pogodba se največkrat uporablja pri obrtniških delih in popravilih, varstvu otrok, čiščenju prostorov in podobnih fizičnih opravilih, medtem ko se avtorska pogodba sklone za avtorsko delo s področja književnosti, znanosti in umetnosti. Ključna razlika med avtorsko in podjemno pogodbo je torej, da je prva namenjena plačilu avtorskega dela, druga pa vseh ostalih del.

Kar zadeva plačevanja davkov, pa imata obe pogodbi enake osnovne določbe, medtem ko je pri podjemni pogodbi treba plačati še davek na določene prejemke, ki ga plača naročnik, in sicer v višini 25 odstotkov od bruto izplačila za opravljeno delo. Pri obeh pogodbah davčno osnovo predstavlja dohodek, zmanjšan za normirane stroške v višini 10 odstotkov dohodka. Poleg tega lahko posameznik uveljavlja tudi dejanske stroške prevoza in prenočitve, povezane z opravljanjem dela. Enako kot pri drugih dohodkih iz zaposlitve pa je izplačevalec dohodka zavezan plačati akontacijo dohodnine v višini 25 odstotkov od davčne osnove, ki se vključuje v dohodnino. Pri podjemni pogodbi je za razliko od avtorske prav tako treba plačati tudi prispevke za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, ki jih v višini 6 odstotkov od bruto izplačila plača naročnik dela. Poleg tega pa je dolžan posameznika še zavarovati za primer poškodbe pri delu in poklicno bolezen (Lokar 2011, 24).

Za prejemnika torej ni razlike, ali plačilo prejme prek avtorske ali podjemne pogodbe, bo pa vsak naročnik gotovo raje izbral sodelovanje na podlagi avtorske pogodbe, saj je po pregledu vseh potrebnih plačil prispevkov evidentno, da je davčno breme pri podjemni pogodbi za naročnika del neprimerno višje kot pri avtorski pogodbi.

## 6 SKLEP

Mladostniki oziroma mladi so tako kot v drugih državah članicah EU del sekundarnega segmenta delovne sile na trgu. Sem štejemo tako tiste, ki prvič iščejo zaposlitev, kot tudi tiste, ki opravljajo dela, namenjena mladim - študentska dela. Pri sedanji ureditvi študentskega dela v Sloveniji lahko na podlagi vsakodnevnih opažanj in razpoložljivih podatkov ugotovimo, da študentsko delo mnogim študentom pomeni razkošje, ki jim omogoča več kot zgolj preživetje. Študentsko delo jim posledično prinese zabavo, potovanje, izkušnje, stik z delodajalcem itd. Vsekakor pa na drugi strani obstaja tudi določen delež študentske populacije, ki jim študentsko delo pomeni edini način, da se lahko finančno prebijejo skozi vsak mesec. To so zlasti tisti, ki ne živijo doma (največkrat pri zasebnikih), nimajo štipendije in nimajo pomoči staršev. Študentsko delo zanje pomeni preživetje in edino možnost nadaljevanja študija.

Številni »uporabniki« študentskega dela se ne zavedajo, da je problem diplomantov, ki iščejo prvo zaposlitev ravno v tem, da zaradi prednosti, ki jih študentsko delo prinaša delodajalcem, le-ti niso zainteresirani zaposlovati redno zaposlene delavce na podlagi pogodbe o zaposlitvi ali drugih bolj obdavčljivih oblik zaposlitve. Če bi bilo študentsko delo urejeno s pogodbo o zaposlitvi, primerno obdavčeno in bi delodajalcu pomenilo podoben strošek kot zaposlitev redno zaposlenih delavcev, bi diplomanti nedvomno bistveno hitreje pridobili prvo službo, kar je nenazadnje tudi cilj »bolonjske« reforme študijskih programov. Za delodajalce najeta študentska delovna sila pomeni nižje stroške dela kot redno zaposleni. Na drugi strani pa imajo zaradi visokih olajšav, ki jih študentom prinaša študentski status, koristi tudi študenti, saj plačajo pri enakem neto izplačilu v primerjavi z drugimi zaposlenimi delavci bistveno manj dohodnine.

Od takšne ureditve seveda tudi država nima pretirane koristi. Še manj koristi od študentskega dela pa imajo prav gotovo mladi diplomanti, ki ravno zaradi poceni študentske delovne sile težje dobijo prvo zaposlitev. Študentje, ki opravljajo študentsko delo, pa se paradoksalno celo zavedajo problema prve zaposlitve po zaključenem študiju in zato zavestno odlašajo z zaključkom študija ter na račun redne zaposlitve raje opravljajo študentsko delo. Poleg tega študentsko delo v veliko primerih podaljšuje študij, saj kakovosten študijski proces na račun časa, ki ga študent nameni študentskemu delu, nedvomno stagnira.



Študentsko delo je kljub vsemu dobrodošlo in je neprecenljiv vir izkušenj, stikov z bodočimi delodajalci ter predvsem sredstvo zaslužka. Študentsko delo zato mora obstajati, vendar mora biti urejeno na način, da ne škodil nikomur, da bo pravično obdavčeno, da ne bo »odžiralo« delovnih mest mladim diplomantom in zlasti da ne bo pomenilo neloyalne konkurence drugim udeležencem na trgu dela. Prav tako bodo potrebne spremembe, ki ne bodo dopuščale zlorab, kot so prisotne sedaj.

Študentsko delo bi moralo biti urejeno tako, da bi se študentu, ki opravlja študentsko delo vsaj določeno obdobje, morale uradno priznati delovne izkušnje. Posredovanje študentskih del bi moralo biti bistveno bolj nadzirano in centralizirano. Menim, da bi se obseg študentskega dela (sploh fiktivnega) v tem primeru bistveno zmanjšal, skrajšal bi se povprečen čas študija, mladi diplomanti pa bi lažje dobili službe, ki so jih prej v večji meri morda zasedali študenti.

Dejstvo je torej, da je trenutna ureditev študentskega dela najslabša možnost tako za študente, kot za državo. Določene prednosti imajo le delodajalci in agencije za posredovanje dela – študentski servisi. Poleg študentskega dela imajo mladi sicer na voljo po obstoječi slovenski zakonodaji možnosti opravljanja honorarnega dela na podlagi avtorske pogodbe, podjetne pogodbe in s.p., vendar so vse navedene različice za študente davčno manj ugodne od študentskega dela.

Edina prava alternativa obstoječemu študentskemu delu je bil Predlog zakona o malem delu, ki pa žal na referendumu ni bil potrjen in tako zakon ni bil sprejet. Seveda je imel tudi Predlog zakona o malem delu slabosti. Kljub temu pa bi se položaj študentov na trgu delovne sile z uveljavitvijo malega dela na dolgi rok nedvomno izboljšal.

Študentje bi se predvsem morali zavedati, da je možnost opravljanja študentskega dela le začasna in da se bodo prej ali slej znašli na trgu dela, ko jim bo delo preko študentskega servisa postalo konkurenčno. Glede na to, da je trenutni sistem študentskega dela potrebno nujno spremeniti, bi morala država ponovno vzpostaviti dialog s socialnimi partnerji, predvsem s sindikati in predstavniki študentske organizacije ter najti skupno rešitev, ki bo odpravila vse slabosti trenutnega sistema in ki bo zadovoljiva za vse vpletene.

## 7 LITERATURA

1. Debeljak, Petra. 2007. *Študentsko delo – nuja ali nelojalna konkurenca*. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
2. Čuzela, Jera. 2008. *Študentsko delo kot nelojalna konkurenca na trgu delovne sile*. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
3. Fajfar, Maja. 2005. *Delo v perspektivi - mladi med pričakovanji in možnostmi*. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
4. Florjančič, Alenka. 2005. *Nova dohodninska ureditev in študentsko delo*. Diplomsko delo. Maribor: Ekonomska poslovna fakulteta Maribor.
5. Glažar, Maja. 2006. *Posredniška vloga študentskih servisov na slovenskem trgu dela*. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
6. Grah W., Andrej in Darka Podmenik. 2010. Malo delo študentov. *Pravna praksa* 21: 17-18.
7. Ignjatović, Miroljub. 2002. *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
8. Januš, Bojca. 2003. Študentsko in dijaško delo v turbulenci 21. Stoletja. *HRM* 1 (1): 58-59.
9. Jeraj, Tomaž. 2005. *Študentsko delo – vir pridobivanja kadrov da ali ne?* Dostopno prek: <http://zdkds-zveza.si/files/eKnjiga%202005.pdf> (12. september 2011).
10. Kramberger, Anton. 2010. Social and Environmental Implications of Re-emergent Labour Market Segmentation in Slovenia. V: Bammé (ur.), Arno, Günter Getzinger, Bernhard Wieser. *Yearbook 2009 of the Institute for Advanced Studies on Science, Technology and Society*. München; Wien: Profil: 225-273.

11. Lokar, Sabina. 2011. Študentsko delo, s.p. ali pogodba za posamezno opravljeno delo? *Dnevnik*, 10. september. Dostopno prek: [http://www.dnevnik.si/zaposlitve\\_in\\_kariera/aktualno/1042471806](http://www.dnevnik.si/zaposlitve_in_kariera/aktualno/1042471806) (10. september 2011).
12. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije. 2010. *Predlog zakona o malem delu – dopolnjen predlog*. Dostopno prek: [http://www.studentski-servis.com/web\\_student/zmd-3.pdf](http://www.studentski-servis.com/web_student/zmd-3.pdf) (12. september 2011).
13. --- 2011. Malo delo. Komu je namenjeno in katere pravice prinaša. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_\\_pdf/malo\\_delo\\_www.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/malo_delo_www.pdf) (12. september 2011).
14. P. Damijan, Jože. 2007. Mini zaposlitve za 400 evrov. *Finance*, 3. april. Dostopno prek: <http://www.finance.si/178843/Mini-zaposlitve-za-400-evrov> (12. september 2011).
15. Palier, Bruno in Kathleen Thelen. 2010. Institutionalizing Dualism: Complementarities and Change in France and Germany. *Politics & Society* 38 (1): 119–148.
16. *Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanj*. Ur. l. RS 139/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=77588> (12. september 2011).
17. Svetlik, Ivan. 1985. *Brezposelnost in zaposlovanje*. Ljubljana: Delavska enotnost.
18. Štifter, Janža. 2010. *Študentsko delo – prednost ali slabost?* Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
19. Vodopivec, Bojan. 2003. *Delovanje študentskih servisov (agencij za posredovanje zaposlitve za dijake in študente)*. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
20. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)*. Ur. l. RS 42/2002. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=36364> (12. september 2011).
21. *Zakon o dohodnini (ZDoh-2-UPB7)*. Ur. l. RS 13/2011. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=102394> (12. september 2011).

22. *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1-UPB4)*. Ur. I. RS 109/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=76020> (12. september 2011).
23. *Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (ZPDZC-UPB1)*. Ur. I. RS 12/2007. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=78298> (12. september 2011).
24. *Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB-UPB1)*. Ur. I. RS 107/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=75918> (12. september 2011).
25. *Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ-UPB3)*. Ur. I. RS 72/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=74309> (12. september 2011).