

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

**OBDAVČITEV DELA
PREKO ŠTUDENTSKIH SERVISOV**

Ljubljana, junij 2010

MARKO POTOČNIK

IZJAVA

Študent Marko Potočnik izjavljam, da sem avtor tega magistrskega dela, ki sem ga napisal v soglasju s svetovalcem dr. Mitjem Čokom, in da v skladu s 1. odstavkom 21. člena Zakona o avtorskih in sorodnih pravicah dovolim njegovo objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, 14. junija 2010

Podpis: _____

KAZALO

UVOD	1
1 DELO S SKRAJŠANIM DELOVNIM ČASOM, ZAČASNO DELO IN POČITNIŠKO DELO	4
1.1 Opredelitev dela s skrajšanim delovnim časom in začasnega dela	5
1.1.1 Delo s skrajšanim delovnim časom	5
1.1.2 Začasno delo	6
1.1.3 Delo s skrajšanim delovnim časom in začasno delo v Sloveniji – podjemna pogodba	11
1.1.4 Delo s skrajšanim delovnim časom in začasno delo v Sloveniji – delo preko študentskega servisa	12
1.1.5 Delo s skrajšanim delovnim časom in začasno delo v Sloveniji – avtorska pogodba	14
1.1.6 Delo s skrajšanim delovnim časom in začasno delo v Sloveniji – samostojni podjetnik	15
1.1.7 Delo s skrajšanim delovnim časom in začasno delo v Sloveniji – malo delo	17
1.2 Opredelitev študentskega (počitniškega) dela	18
1.3 Pomembnost dela s skrajšanim delovnim časom in začasnega dela za trg dela	21
1.4 Zgodovina študentskega dela v Sloveniji	24
1.5 Organizacije za posredovanje del študentov	26
1.6 Priložnostno in počitniško delo študentov v EU	28
1.6.1 Velika Britanija	28
1.6.2 Nemčija	32
2 DAVČNE IN DRUGE OBREMENITVE	36
2.4 Davčne in druge obremenitve priložnostnega in počitniškega dela v Evropi ..	36
2.4.1 Velika Britanija	37
2.4.2 Nemčija	41
3 ANALIZA OBDAVČITVE DELA PREKO ŠTUDENTSKEGA SERVISA	45
3.1 Dohodek iz delovnega razmerja	47
3.2 Podjemna pogodba	48
3.3 Avtorska pogodba	48
3.4 Samostojni podjetnik	50
3.5 Delo preko študentskega servisa	51
4 ANALIZA REZULTATOV ANKETE	54
SKLEP	64
LITERATURA IN VIRI	66

KAZALO TABEL:

<i>Tabela 1: Relativno zadovoljstvo z delom delavcev z začasnim delom v primerjavi z delavci, zaposlenimi za nedoločen čas v nekaterih evropskih državah, 1997.....</i>	<i>10</i>
<i>Tabela 2: Delež zaposlenih s skrajšanim delovnim časom v primerjavi z vsemi zaposlenimi po posameznih državah v letih 2001 in 2008 (v %)</i>	<i>22</i>
<i>Tabela 3: Prikaz davčnih obremenitev v Veliki Britaniji, Nemčiji, Sloveniji in EU (tehtano povprečje 27 članic) za leto 2007, v %</i>	<i>36</i>
<i>Tabela 4: Dohodninska lestvica v Veliki Britaniji za davčno leto 2009/2010.....</i>	<i>39</i>
<i>Tabela 5: Lestvica prispevkov za socialno varnost v Veliki Britaniji za davčno leto 2009/2010</i>	<i>39</i>
<i>Tabela 6: Obdavčitev različne višine bruto letnega prejemka kot delež minimalne plače v Veliki Britaniji za davčno leto 2009/2010, zneski v GBP</i>	<i>40</i>
<i>Tabela 7: Dohodninska lestvica v Nemčiji za davčno leto 2009.....</i>	<i>44</i>
<i>Tabela 8: Lestvica socialnih prispevkov zaposlenih v Nemčiji za davčno leto 2009</i>	<i>44</i>
<i>Tabela 9: Obdavčitev različne višine bruto letnega prejemka kot delež minimalne plače v Nemčiji za davčno leto 2009.....</i>	<i>45</i>
<i>Tabela 10: Dohodninska lestvica v Sloveniji za davčno leto 2009</i>	<i>46</i>
<i>Tabela 11: Obdavčitev različne višine bruto letnega prejemka v obliki plače kot delež minimalne plače za davčno leto 2009.....</i>	<i>47</i>
<i>Tabela 12: Obdavčitev različne višine bruto letnega prejemka po avtorski pogodbi kot delež minimalne plače za davčno leto 2009.....</i>	<i>49</i>
<i>Tabela 13: Obdavčitev različne višine bruto letnega prejemka preko študentskega servisa kot delež minimalne plače za davčno leto 2009, kadar študent uveljavlja splošno in posebno olajšavo.....</i>	<i>52</i>
<i>Tabela 14: Obdavčitev različne višine bruto letnega prejemka preko študentskega servisa kot delež minimalne plače za davčno leto 2009, kadar študent uveljavlja le splošno olajšavo</i>	<i>53</i>
<i>Tabela 15: Primerjava razmerja med bruto in neto prejemkom študenta v Veliki Britaniji, Nemčiji in Sloveniji pri različnih višinah bruto prejemka, v %.</i>	<i>53</i>

KAZALO SLIK:

<i>Slika 1: Kakšno vrsto dela ste opravljali preko študentskega servisa?</i>	56
<i>Slika 2: Število delovnih dni anketirancev v mesecu, ko so opravljali študentsko delo. ..</i>	57
<i>Slika 3: Največja dolžina neprekinjenega dela anketirancev pri enem delodajalcu</i>	57
<i>Slika 4: Ali menite, da bi dobili delo, ki ste ga opravljali, tudi v primeru, če ne bi imeli statusa študenta?</i>	58
<i>Slika 5: Odvisnost števila let študija od tega, koliko dni na mesec so anketiranci opravljali študentsko delo</i>	59
<i>Slika 6: Ali ste bili v katerem koli letu blizu meje olajšav za študentsko delo (do 10 % blizu meje, ko bi plačali dohodnino)?</i>	60
<i>Slika 7: Kolikšna je bila vaša mesečna plača v prvem letu redne zaposlitve v primerjavi z delom preko študentskega servisa?</i>	61
<i>Slika 8: Če bi bilo vaše plačilo za delo preko študentskega servisa za 50 % višje, bi delali:</i>	62

UVOD

OPREDELITEV PROBLEMA, NAMEN IN CILJ NALOGE

Časi, ko je bilo za življenje v času študija značilno pomanjkanje in odrekanje, so že davno mimo. Dandanes študenti uživajo veliko ugodnosti, ki so si jih pridobili v zadnjih dveh desetletjih. Te, ugodne ekonomske razmere in dostopnost študija so v javnosti ustvarili sliko lagodnosti študentskega življenja v Sloveniji (Polanec, 2004). Študij je v povprečju razmeroma nezahteven in študentom pušča dovolj prostega časa, da se lahko namesto s študijem ukvarjajo s služenjem denarja in uživajo v nočnem življenju. Kako naj si sicer razlagamo dejstvo, da je povprečna doba študija na univerzitetnih programih ljubljanskih univerz 6,6 leta?

Da bi ugotovili, kateri so glavni vzroki, ni treba zelo daleč. Marsikateri študent vam bo z veseljem razložil, da se pospešeno študiranje finančno ne izplača, kot glavni razlog pa bo navedel davčne ugodnosti. Zakon o dohodnini daje študentom prednost. Davčna olajšava jih spodbuja, da ohranjajo študentski status do zadnjega in da opravljajo dela, ki ne zahtevajo njihovih univerzitetnih znanj. Za narodno gospodarstvo je glavna posledica tega nižja produktivnost dela, poleg tega pa še manjši obseg zbranih davkov in višja stopnja za druge. Vendar to še ni vse. Delodajalci najemajo študente tudi za delo, ki ga ti lahko opravljajo pozneje kot redno zaposleni, in se tako izognejo plačilu socialnih prispevkov, davčna stopnja pa je precej nižja. Seveda so zaradi tega splošne davčne in prispevne stopnje višje. Zanimariti ne gre niti pranja denarja preko študentskih servisov s fiktivnimi pogodbami o delu. Len, a iznajdljiv študent si lahko že samo s takim načinom pomoči drugim prisluži dobrih 600 evrov na leto (Polanec, 2004)!

Ministrstvo za finance (Interno gradivo na temo obdavčitve študentskega dela, 2007) je ob zadnjih dveh novelah Zakona o dohodnini ugotovilo, da je relativno visoka splošna obremenitev dohodkov iz dela in neenakomerna porazdelitev davčne obremenitve v preteklosti povzročila, da so davčni zavezanci prehajali z davčno bolj obremenjenih oblik dohodkov na manj obremenjene. Zato določene vrste dohodkov fizičnih oseb sploh niso bile zajete v obdavčitev ali pa le deloma.

Ključna ugodnost za študente je posebna olajšava pri dohodnini za učence in študente, ki prejemajo dohodke za začasno in občasno delo preko študentskih in mladinskih organizacij, ki opravljajo dejavnost posredovanja dela na podlagi pogodbe o koncesiji. A ni edina. Od teh vrst dohodkov se tudi ne obračunava prispevkov za socialno varnost niti se ni obračunal davek na izplačane plače, dokler je bil ta še v veljavi. Pač pa se od teh prejemkov obračuna koncesijska dajatev v višini 12 %, ki se ne steka v državni proračun, ampak se razdeli študentskim servisom, študentskim klubom, šestina je namenjena za izgradnjo študentskih domov. Na Ministrstvu za finance so ob spremembi dohodninske zakonodaje študentom poskušali odpraviti določene privilegije, a se zaradi močnih pritiskov njihovih predstavnikov to do sedaj še ni zgodilo.

Po vsebini spada študentsko delo med delo s skrajšanim delovnim časom (angl. *part-time job*) in začasno delo (angl. *occasional work*). Za Evropo velja, da je za delo s skrajšanim delovnim časom v zadnjih treh desetletjih opazen trend povečevanja na račun dela za polni delovni čas. V nekaterih državah je to tudi rezultat politične odločitve promoviranja take vrste dela, še posebej v državah z višjo stopnjo nezaposlenosti (Mednarodna organizacija dela, 2007).

Diverzifikacija delovnega časa je bila ena najpomembnejših sprememb v Evropi v devetdesetih letih prejšnjega stoletja (Gasparini et al, 2000). Delo s skrajšanim delovnim časom in začasno delo sta bila javno poveljevana orodji za promoviranje prožnosti trga. Ob tem se je poudarjalo njun pomen za reorganiziranje delovnega časa, družinsko politiko in redistribucijo trenutne zaposlenosti (torej zniževanja nezaposlenosti). Povečevanje deleža terciarnega sektorja (zdravstvo, izobraževanje, hotelirstvo, gostinstvo, delo na domu), ki temelji še posebej na vključevanju delavcev, ki ne delajo polni delovni čas, je prav tako zelo pomemben faktor za povečevanje drugih vrst dela na račun t.i. »8-urnih delavcev« (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EFILWC), 2005).

Glede na zapisano se zdi, da je delo, ki ga pri nas opravljajo študentje preko študentskih servisov, v Evropi nekaj povsem običajnega. A vprašamo se lahko, ali ni ravno davčna zakonodaja študentom omogočila, da v veliki meri izrivajo druge načine občasnega dela.

Cilj mojega magistrskega dela je raziskati in analizirati, ali je delo preko študentskega servisa obdavčeno na ustrezen način. Posamezne skupine davčnih zavezancev so različno obravnavane. Zanimalo me je, kakšne so posebnosti študentov kot skupine, ki vstopa na trg dela, kje so ključni razlogi za to, da je njihova obravnava drugačna ter kako je vpeta v sistem dohodnine.

Delovna hipoteza za magistrsko nalogo se glasi: Delo preko študentskega servisa je neustrezno obdavčeno.

METODE PROUČEVANJA IN ZASNOVE DELA

V magistrskem delu je uporabljen deskriptivni pristop. Opisano je stanje na posameznih področjih in v posameznih državah. Ugotovitve tujih avtorjev so prenesene na domače okolje in združene z ugotovitvami slovenskih avtorjev. Analitični pristop je uporabljen pri interpretaciji rezultatov ankete v zadnjem delu magistrskega dela.

V pomoč so mi bili tudi lastno znanje in izkušnje, ki sem si jih pridobil najprej kot aktivni član študentskega kluba v letih dodiplomskega študija in nato kot zaposleni v analitskem oddelku Sektorja za davčni in carinski sistem na Ministrstvu za finance.

Magistrsko delo je razdeljeno na štiri poglavja. Delo s skrajšanim delovnim časom, začasno in počitniško delo so predstavljeni v prvem poglavju, ki sledi uvodu. Študentsko delo po svoji vsebini in načinu spada v to kategorijo. Davčne obremenitve v primerjanih državah so opisane v drugem poglavju. Tretji del naloge je namenjen predstavitvi in analizi obdavčitve različnih oblik dela, ki ga opravljajo študentje. Sledi mu poglavje, ki je namenjeno predstavitvi rezultatov ankete, ki sem jo pripravil v okviru magistrske naloge. Zadnji del predstavlja sklep, v katerem so povzete ključne ugotovitve.

Posebno pozornost je namenjena mednarodni primerjavi obdavčitve študentskega dela. Pri tem sta se pojavili dve dilemi. Prva je bila, katero višino prejemkov primerjati med državami. Največkrat uporabljen skupni imenovalac v preteklosti sta bila namreč povprečna letna plača ter povprečna plača v predelovalni dejavnosti. Glavna pomanjkljivost obeh je, da sta znani šele po določenem času, odvisno od urejenosti

statističnih sistemov v državah. Obstajajo države, pri katerih je ta zamik daljši od enega leta. Zato se je v zadnjih letih pogosteje uporabljala zakonsko določena minimalna plača v državi in njeni večkratniki kot skupni imenovalec. Ta podatek je vedno znan za tekoči mesec, se pravi je vedno na voljo brez časovnega zamika.

Druga dilema je bila, kako izraziti davčno breme. Najpogosteje je primerjan neto prejemek z bruto plačo zaposlenega in zajema t.i. davke od plače – prispevke zaposlenega in dohodnino. V slovenskem računovodskem izrazoslovju je to t.i. bruto plača I. Če ji prištejemo še prispevke delodajalca in davke na plačo (angl. *payroll tax*), dobimo t.i. bruto plačo II, ki je prav tako pogosto uporabljena pri mednarodnih primerjavah. Da dobimo strošek dela, moramo dodati še stroške izobraževanja, ostale stroške dela in odšteti morebitne subvencije. Taxing wages, verjetno najbolj priznana publikacija o obdavčitvi plač, pripravlja OECD vsako leto. V njej sta t.i. bruto plača in strošek dela najbolj pogosto uporabljena za primerjavo obdavčitve posameznih višin plač glede na različne socialne in druge lastnosti prejemnika.

V magistrski nalogi sem se odločil uporabiti primerjavo med neto in bruto prejemkom zaposlenega in jo primerjal z različnimi velikostmi oz. večkratniki letne minimalne plače (od 20 % do 200 %). Ta je izračunana kot seštevek minimalnih plač za posamezen mesec primerjanega leta.

1 DELO S SKRAJŠANIM DELOVNIM ČASOM, ZAČASNO DELO IN POČITNIŠKO DELO

Počitniško delo pri nas imenujemo največkrat študentsko delo. To delo je na način, kot je urejeno pri nas, v Evropi »unicum«. Glavna posebnost je ugodna davčna obravnava, njegove osnovne značilnosti pa se ne razlikujejo od dela evropskih dijakov in študentov. Tako delo združuje lastnosti dela s skrajšanim delovnim časom in začasnega dela. Prvo predvsem zato, ker velik del počitniškega dela nima polnega delovnega časa, drugo pa zavrlo dolžine trajanja.

1.1 Opredelitev dela s skrajšanim delovnim časom in začasnega dela

1.1.1 Delo s skrajšanim delovnim časom

Delo s skrajšanim delovnim časom je zelo raznoliko. Glavna lastnost, ki ga loči od dela s polnim delovnim časom, je, da traja v povprečju manj kot 40 ur tedensko.

To delo je oblika aktivnosti, ki je v državah OECD v zadnjih 40 letih zabeležila hitro rast. Ta vrsta »netradicionalne« ali »neznačilne« zaposlitve je v vzponu celo v obdobjih recesije, kar ni značilno za zaposlitev s polnim delovnim časom. Trend, ki se v glavnem nanaša na zaposlovanje žensk, sovпада z večanjem njihovega števila na trgu dela v tem času. Je tudi tesno povezan s poskusom povečanja prožnosti trga dela kot odgovor na nove načine organiziranja dela v industriji in na rast storitvenega sektorja (van Bastelaer et al, 1997, str. 5).

Podjetja vidijo v povečanem obsegu dela s skrajšanim delovnim časom neke vrste metodo za uravnavanje prožnosti upravljanja z delom. Omogoča jim prilagajanje nihanju proizvodnih procesov in delovne sile. Uporabljajo ga tudi za odpravo presežka delovne sile. O tem določa klavzula v pogodbi o zaposlitvi, ki omogoča spremembo zaposlitve za polni delovni čas v zaposlitev za krajši čas, lahko gre za postopno upokožitev starejših delavcev in podobno (van Bastelaer et al, 1997, str. 5).

Zaposlitev s skrajšanim delovnim časom ustreza določenim delavcem, ki raje delajo le nekaj ur na dan ali teden in imajo zato več prostega časa. Promocija dela s skrajšanim delovnim časom ima zato lahko pomembno mesto pri hkratnem zniževanju in prerazdelitvi delovnega časa ter zniževanju stopnje nezaposlenosti. Vendar pa tako delo ni vedno izbira; veliko število delavcev s skrajšanim delovnim časom v državah OECD se je v anketi izreklo, da bi bili raje zaposleni za polni delovni čas (van Bastelaer et al, 1997, str. 5).

Cranfield Network on European Human Resources Management (Cranet-E) je v 18 evropskih državah uporabil enoten vprašalnik, ki ga je razdelil med organizacije z več kot 200 zaposlenimi. V letih 1995/96 je bilo vrnjenih 6.289 vprašalnikov iz 15 držav.

Vprašanja so zajela različne oblike fleksibilnosti dela, delovnega časa, pogodb, mest dela, nalog ali del in plačil. Rezultati analize na področju dela s skrajšanim delovnim časom so pokazali, da je to najpogostejša oblika fleksibilnosti za kar sedmino delavcev. Taka oblika zaposlovanja celo narašča. Najbolj je delo s skrajšanim delovnim časom razvito v skandinavskih državah, na Nizozemskem in v Veliki Britaniji, precej manj pa je razširjeno v Sredozemlju. Delo s skrajšanim časom pomeni 20 % vsega plačanega dela, na tak način je zaposlenih več kot 40 % žensk. V Grčiji, na Portugalskem, v Španiji in Italiji je tak način dela konec prejšnjega stoletja pomenil manj kot desetino vsega plačanega dela. Toda v zadnjih desetih letih so se razmere spremenile in delež, z izjemo Grčije, že dosega od 10 do 15 % (Lipičnik, 2000, str. 17).

Nekatere vlade so sprejele ukrepe, ki bi spodbudili to obliko dela, tako da so podjetjem ponudile finančne ali davčne olajšave: na primer delno ali popolno oprostitvev plačila socialnih prispevkov, subvencioniranje dela plače in podobno (van Bastelaer et al, 1997, str. 5).

Po definiciji, ki jo je predlagala Mednarodna organizacija dela, je delo s skrajšanim delovnim časom redna zaposlitev, v kateri je delovni čas znatno krajši kot pri delu za polni delovni čas. Torej je ta vrsta zaposlitve določena v razmerju do zaposlitve za polni delovni čas. Slednjemu število delovnih ur na teden določajo zakonski predpisi, ki so v veljavi, in kolektivne pogodbe za določeno panogo in poklice (van Bastelaer et al, 1997, str. 6).

1.1.2 Začasno delo

Začasno delo predstavlja razmerje med delavcem in delodajalcem in velja le za določen čas; njegovo nasprotje je delo za nedoločen čas. Pogodba o zaposlitvi ali delovnem razmerju je sklenjena neposredno med delodajalcem in delavcem. Konec pogodbe o zaposlitvi ali delovnem razmerju je določen z objektivnimi pogoji, kakršni so potek določenega datuma, dokončanje določene naloge ali nastop posebnega dogodka (Direktiva Sveta 1999/70/ES).

Glavni poudarek razprave o delu za določen čas je bil v zadnjem desetletju namenjen tej vrsti dela kot neprostovoljni obliki – delavci bi bili raje zaposleni za nedoločen čas, a delodajalci jim zaradi narave dela ali drugih okoliščin niso pripravljeni ponuditi take vrste zaposlitve.

Razlogi, zakaj bi podjetja ali zaposleni dali prednost delu za določen čas v nasprotju z delom za nedoločen čas, so različni. Za podjetja so zaposlitve za določen čas najcenejši način, da preverijo kandidate, ki bi jih nato zaposlili za nedoločen čas. Na drugi strani je začasno delo za delavca manj obvezujoče do delodajalca in ima delavec zato več možnosti za druge aktivnosti, kot npr. izobraževanje ali nego (otrok, staršev, partnerja) (Katz et al, 1999, str. 5).

Podobno ugotavlja Svetlik (1994, str. 34) in meni, da so fleksibilne oblike zaposlitve za brezposelne pogosto njihova edina možnost. Za državo imajo take oblike zaposlitve dva nasprotujoča si pomena. Po eni strani pomenijo možnost zaposlovanja in s tem prispevajo k nižji brezposelnosti, po drugi pa preko davkov in prispevkov zagotavljajo manj sredstev v proračun državnih blagajn in razmeroma majhno socialno varnost tako zaposlenih delavcev.

Glavne ugotovitve OECD študije o začasnem delu (OECD, 2002, str. 130) so med drugim:

- Nesorazmerno so začasne službe bolj značilne za mlade in manj izobražene delavce, pa tudi za tiste, ki so zaposleni na delovnih mestih, za katere ni potrebna posebna izobrazba.
- Ekonometrična analiza podatkov za 13 evropskih držav v letu 1997 je pokazala, da so delavci, ki imajo zaposlitev za določen čas, v povprečju »kaznovani« s 6 do 24 odstotkov nižjo plačo samo na račun dejstva, da so zaposleni za določen čas. Pri tem ni razlike med moškimi in ženskami.
- Odvisno od države, dobi ena do dve tretjini zaposlenih za določen čas v dveh letih zaposlitev za nedoločen čas, kar kaže na to, da imajo delavci dobre možnosti, da napredujejo. Po drugi strani pa do ene četrtine zaposlenih še nima službe po letu ali dveh in delodajalci jim omogočajo občutno manj možnosti za izobraževanje.

V povprečju lahko za države OECD rečemo, da so med začasnimi delavci trikrat bolj pogosto mladi, v starosti od 15 do 24 let, kot starejši delavci. Domnevamo lahko, da taka vrsta dela pogosto služi kot vstopna postaja v svet dela. Leta 2000 je v Španiji in na Finskem veljalo, da ima polovica mladih delavcev (15 – 24 let) začasno delo (OECD, 2002, str. 137–140).

Teoretična razmišljanja kažejo, da je plačilo začasnega dela bodisi višje bodisi nižje od dela za nedoločen čas. Teorije sestave plač (angl. *wage formation theories*), ki temeljijo na hipotezi nadomestitve razlik (plačilo za delo mora nadomestiti vsako manj privlačno lastnost dela), napeljujejo na to, da bodo delavci, ki opravljajo začasno delo, plačani bolje kot delavci, zaposleni za nedoločen čas, če predpostavljamo, da ima večina delavcev raje delo za nedoločen čas. Po drugi strani teorije dvojnega trga dela (angl. *theories of dual labour markets*) predvidevajo, da so delavci v sekundarnem segmentu trga dela (ki vključuje delavce, zaposlene za določen čas) plačani slabše kot delavci v primarnem segmentu. Glede učinkovitosti različni avtorji ugotavljajo, da je plačilo dela po pogodbi za točno določen čas v obratnem sorazmerju z verjetnostjo, da bo pogodbo moč obnoviti: če je ta večja, je plačilo nižje (OECD, 2002, str. 141).

Na splošno lahko za države OECD ugotovimo, da težko govorimo o sistematično nižjih plačah delavcev, ki delajo za določen čas, v primerjavi s tistimi, ki so zaposleni za nedoločen čas. K temu prispevajo predvsem različni predpisi, ki ne dovoljujejo različnih obravnav delavcev, ter predpisi o minimalni plači. Statistični podatki sicer napeljujejo na drugačen sklep: v večini OECD držav so povprečne urne postavke delavcev za določen čas nižje od delavcev z zaposlitvijo za nedoločen čas. Toda zelo pomemben del teh razlik lahko pojasnimo z neenakomerno strukturo delavcev po dejavnostih in s starostno strukturo. To pomeni, da je več dela za določen čas v kmetijstvu in gradbeništvu, kjer so cene nižje, ter da mladi pogosteje sklepajo delovna razmerja za določen čas (OECD, 2002, str. 141, 142).

So delavci, zaposleni za določen delovni čas, deležni enakih dodatnih ugodnosti (angl. *fringe benefits*), kot so plačana bolniška odsotnost, letni in porodniški dopust, zavarovanje za primer brezposelnosti in podobno, kot delavci, zaposleni za nedoločen čas? Glede odgovora na to vprašanje lahko države OECD razdelimo v dve skupini. V

prvi skupini ni pomembnih razlik med tema dvema tipoma delavcev, saj enakopravnost določa zakonodaja. V drugi skupini, kjer našteje ugodnosti niso stvar zakonodaje, ampak se podjetja zanje odločajo prostovoljno (kot npr. v ZDA, Avstraliji in Kanadi), je verjetneje, da bodo zaposleni za nedoločen čas deležni večjih ugodnosti kot ostali. Te ugodnosti so največkrat plačana bolniška odsotnost, pokojninski načrt in zdravstveno zavarovanje (OECD, 2002, str. 144–149).

Iz zapisanega lahko sklepamo, da je začasno delo manj vabljivo kot delo za nedoločen čas. Vendar pa je potrebno upoštevati še druge faktorje, ki lahko vplivajo, da je za posameznika lahko prvo bolj privlačno kot drugo. Med njimi sta zagotovo zadovoljstvo z delom in delovni pogoji.

Zadovoljstvo z delom lahko merimo z indeksom zadovoljstva. Ker gre za subjektivno oceno posameznika, je interpretacija tega indeksa manj primerna. Po drugi strani pa je pomembno, da ugotovimo, kako je v resnici zaželeno delo za določen čas (OECD, 2002, str. 150).

Tabela 1: Relativno zadovoljstvo z delom delavcev z začasnim delom v primerjavi z delavci, zaposlenimi za nedoločen čas v nekaterih evropskih državah, 1997

	Splošno zadovoljstvo (v %)	Zadovoljstvo s plačilom (v %)	Zadovoljstvo z varnostjo zaposlitve (v %)	Zadovoljstvo z delovnimi pogoji (v %)
Avstrija	96,3	94,9	84,5	99,2
Belgija	100,6	96,0	74,6	105,1
Danska	98,5	92,0	72,6	96,3
Finska	101,1	92,4	66,3	101,9
Francija	95,5	92,8	61,3	102,3
Nemčija	95,1	97,3	82,7	99,0
Grčija	76,7	78,9	57,1	80,7
Irska	94,4	90,6	64,9	101,4
Italija	84,2	84,9	62,1	93,8
Luksemburg	94,8	96,3	77,9	105,1
Portugalska	91,3	92,6	71,5	98,6
Španija	90,6	89,9	63,6	96,2
Nizozemska	98,9	94,7	73,5	107,1
Velika Britanija	95,9	89,2	74,3	-
Povprečje (netehtano)	93,9	91,6	70,5	99,0

Vir: OECD, Taking the Measure of Temporary Employment, Employment Outlook 2002, str. 151, tabela 3.9.

Iz Tabele 1 je mogoče ugotoviti, da je nivo splošnega zadovoljstva z delom v 14 evropskih državah nižje pri delavcih z zaposlitvijo za določen čas. Dosega 77 % do 101 % tistih z zaposlitvijo za nedoločen čas. Na Finskem in v Belgiji so celo bolj zadovoljni kot delavci, ki imajo stalno zaposlitev (OECD, 2002, str. 150).

Ni presenetljivo, da so zaposleni za določen čas manj zadovoljni, ko gre za plačilo in varnost njihove zaposlitve. Razlogi za to so že navedeni. Zanimivo je, da so v nekaterih državah ti delavci celo bolj zadovoljni z delovnimi pogoji kot stalno zaposleni delavci. Pozitivne značilnosti začasnega dela v teh državah so naslednje: je manj monotono, fleksibilnost delovnega časa je večja, večkrat delajo tudi ponoči in ob vikendih, kar očitno pripomore k njihovem zadovoljstvu (OECD, 2002, str. 151–152).

1.1.3 Delo s skrajšanim delovnim časom in začasno delo v Sloveniji – podjemna pogodba

S podjemno pogodbo, kakor Obligacijski zakonik (Ur.l. RS, št. 97/2007) opredeljuje to vrsto dela, se podjemnik zavezuje opraviti določen posel, kot je izdelava ali popravilo kake stvari, telesno ali umsko delo ipd., naročnik pa se zavezuje, da mu bo za to plačal. Splošno uporabljena izraza sta tudi pogodba o delu in delovršna pogodba.

Po navadi gre za kako fizično delo in za nekaj enkratnega ali priložnostnega, kot je npr. pomoč v gospodinjstvu dvakrat tedensko. V kolikor stranki želita, da bi nekdo ustvaril oziroma opravil neko individualno intelektualno storitev s področja književnosti, znanosti ali umetnosti (npr. napisal knjigo, narisal sliko), skleneta po navadi avtorsko pogodbo, katere značilnost ureja Zakon o avtorskih in sorodnih pravicah (Ur.l. RS, št. 16/2007).

Stranki pa ne smeta skleniti podjemne pogodbe, če obstajajo elementi delovnega razmerja po Zakonu o delovnih razmerjih (Ur.l. RS, št. 42/2002; v nadaljevanju ZDR). Ta določa, da se razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca za plačilo, osebno in nepretrgoma opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca.

Obstajata dve izjemi: delo preko študentskega servisa in delo vajenca v poklicni šoli. Dijaki, ki so že dopolnili 15 let starosti, in študentje lahko opravljajo začasno ali priložnostno delo tudi na podlagi napotnice pooblaščne organizacije, ki opravlja dejavnost posredovanja dela dijakom in študentom, v skladu s predpisi s področja zaposlovanja. Člen 216 ZDR tudi določa, da kot začasno ali občasno delo lahko dijak ali študent opravljata tudi delo na delovnem mestu pri posameznem delodajalcu, vendar ne dlje kot 90 dni brez prekinitve v posameznem koledarskem letu.

Če Inšpektorat za delo ugotovi, da pri delodajalcu dela posameznik na podlagi pogodbe o delu in ne na podlagi pogodbe o zaposlitvi, čeprav obstajajo vsi elementi delovnega razmerja, kaznuje delodajalca z globo od 3.000 do 20.000 evrov (Ur.l. RS, št. 97/2007).

Delo preko študentskega servisa je ena od oblik podjetne pogodbe. Študent lahko sklene navadno podjetno pogodbo (torej ne v obliki dela preko študentskega servisa) ne glede na to, ali ima status študenta ali ne in ne glede na svojo starost in pravico do dela preko študentskega servisa. Vendar je zaradi davčno ugodnejše obravnave dela preko študentskega servisa taka vrsta pogodbe med dijaki in študenti zelo redka.

1.1.4 Delo s skrajšanim delovnim časom in začasno delo v Sloveniji – delo preko študentskega servisa

Delo preko študentskega servisa je ena ob oblik podjetne pogodbe. Gre za delo s skrajšanim delovnim časom ali začasno delo, ki ga študent, dijak ali druga upravičena oseba opravlja preko pooblaščen organizacije (študentski servisi, Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, agencije za delo) na podlagi napotnice. Višina zaslužka ni omejena (Kastelec, 2007).

Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje (Ur.l. RS, št. 139/2006) določa, da agencija posreduje delo dijaku in študentu na podlagi napotnice, pri čemer realizirano posredovanje pomeni opravljeno delo, ki ga na napotnici potrdi delodajalec, in izvršeno plačilo dijaku ali študentu.

Za upravičenost opravljanja dela preko študentskega servisa morajo biti izpolnjeni naslednji pogoji:

- oseba mora imeti status dijaka ali študenta v Republiki Sloveniji,
- dopolniti mora najmanj 15 let,
- ne sme biti zaposlena ali vpisana v evidenco brezposelnih oseb pri Zavodu za zaposlovanje.

Obstajajo tudi določene izjeme. Osebe s statusom udeleženca izobraževanja odraslih, mlajše od 26 let, ki se izobražujejo po javno veljavnih programih osnovnega, poklicnega, srednjega in višjega strokovnega izobraževanja, prav tako lahko opravljajo tako delo. Taka oseba je na primer nekdo, ki se je odločil dokončati osnovno šolo, ki jo je opustil pred leti, vmes pa je bil zaposlen. V kolikor nima zaposlitve, je ne išče (ni prijavljen na

Zavodu za zaposlovanje) in še ni dopolnil 26 let, ima v zvezi z delom preko študentskega servisa enake pravice kot redni študentje in dijaki.

Poleg zgoraj navedenih oseb lahko agencija posreduje delo za dijake in študente tudi državljanom Republike Slovenije, ki imajo status dijaka ali študenta v tujini ter študentom tujih univerz, ki v okviru mednarodnih izmenjalnih programov opravljajo študijske obveznosti v Republiki Sloveniji. Enako velja za osebe, ki so zaključile srednjo šolo v tekočem šolskem letu in bodo na podlagi vpisa na visokošolski zavod pridobile status študenta ob začetku novega šolskega leta.

Vpis dijakov in študentov je dovoljen le pri agenciji oziroma njeni organizacijski enoti, ki je vpisana v koncesijsko pogodbo.

V preteklosti (pred 1.1.2007) so imeli enake pravice tudi študentje brez statusa. Začasno in občasno delo za dijake in študente je bilo lahko posredovano tudi osebam, ki so obdržale pravico obiskovanja predavanj in opravljanja izpitov, vendar najdlje eno leto po izgubi statusa študenta in ne več kakor enkrat med študijem, če niso bile zaposlene (Davčni uprava Republike Slovenije (v nadaljevanju DURS), 2005). Novi pravilnik je to možnost ukinil, zato so se t.i. študentje pavzerji morali zateči k drugim oblikam zaposlitev.

Pravna podlaga za študentsko delo je napotnica, ki je temelj razmerja med študentom/dijakom in delodajalcem. T.i. stalna napotnica velja največ eno leto od dneva izdaje napotnice (oz. do izgube statusa). Namenjena je študentom, ki delajo dlje časa, lahko tudi s prekinitvami. Druga vrsta napotnice je navadna napotnica, ki pa je namenjena študentom, ki delajo krajši čas (Kastelec, 2007).

Napotnico je potrebno dvigniti že pred pričetkom dela, delodajalcu pa jo posreduje tudi sam študentski servis ali študent oz. dijak sam. Pomembno je, da se to stori pred začetkom dela, saj velja kot pogodba o delu. V nasprotnem je njegovo delo »delo na črno« in v primeru nezgode ne more uveljavljati odškodnine, ob inšpekcijskem pregledu pa sta kaznovana tako delodajalec kot študent oz. dijak. Napotnica mora biti izdana v

štirih izvodih. Da je veljavna, morajo biti pred začetkom dela vsaj trije izvodi potrjeni – podpisani ali ožigosani na študentskem servisu in pri delodajalcu (Kastelec, 2007).

1.1.5 Delo s skrajšanim delovnim časom in začasno delo v Sloveniji – avtorska pogodba

Po Zakonu o avtorskih in sorodnih pravicah (Ur.l. RS, št. 16/2007) so avtorska dela individualne intelektualne stvaritve s področja književnosti, znanosti in umetnosti, ki so izražene na kakršenkoli način. Med najpogostejša sodijo predavanja, članki, glasbena, likovna in fotografska dela ter računalniški programi.

Z avtorsko pogodbo o naročilu dela se avtor zaveže ustvariti določeno delo in ga izročiti naročniku, naročnik pa se zaveže, da mu bo za to plačal honorar, torej gre za podjemno pogodbo, kot je določeno v Obligacijskem zakoniku (Ur.l. RS, št. 97/2007).

Opravljanje del po avtorski pogodbi je najbolj združljivo z vsemi drugimi oblikami dela, saj posameznik lahko pridobiva dohodke iz naslova avtorske pogodbe, čeprav je v rednem delovnem razmerju (razen, če pogodba vsebuje konkurenčno klavzulo), je pravna oseba, je samostojni podjetnik posameznik (s.p.), opravlja dela preko podjemne pogodbe ali je redni oz. izredni študent. Avtorske pogodbe ni potrebno prijaviti v noben poseben register, vendar je potrebno o sklenjeni avtorski pogodbi v 15 dneh po sklenitvi obvestiti pristojni Zavod za zaposlovanje. To ne pomeni, da mora biti avtor prijavljen na Zavodu kot iskalec zaposlitve, a v primeru prijavljenosti na Zavodu vpliva na nekatere druge njegove pravice, ko so npr. socialni transferji (Kastelec, 2007).

Delo na podlagi avtorske pogodbe ne pomeni rednega delovnega razmerja in zato za izvajalca avtorskega dela ne veljajo določila Zakona o delovnih razmerjih, ampak se uporablja Zakon o avtorskih in sorodnih pravicah. To tudi pomeni, da avtorju ne teče delovna doba in da ga naročnik ni dolžan zavarovati oz. mu plačevati ostalih obveznih prispevkov za socialno varnost.

Študent, ki ima status in opravlja delo po avtorski pogodbi, načeloma obdrži vse pravice, ki mu pripadajo iz statusa na podlagi Zakona o visokem šolstvu (pravica do

zdravstvenega zavarovanja, do subvencionirane prehrane, pravica do štipendiranja, subvencioniranega bivanja, pravica do dela preko napotnice pooblaščne organizacije...), saj delo po avtorski pogodbi ne pomeni ne delovnega razmerja ne samozaposlenosti. Vseeno pa delo po avtorski pogodbi lahko vpliva na posamezne pravice iz statusa študenta (Kastelec, 2007).

1.1.6 Delo s skrajšanim delovnim časom in začasno delo v Sloveniji – samostojni podjetnik

Dela samostojnega podjetnika v svoji osnovi ne moremo opredeliti kot začasno delo niti delo s skrajšanim delovnim časom. Tak način pravne ureditve svojega dela so študentje odkrili v letu 2007 po spremembi Zakona o dohodnini (Zdoh-2), ki je pričel veljati 1.1.2007. Spremembe davčne zakonodaje in zakonodaje v zvezi s študentskim delom so nekaterim skupinam študentov onemogočile opravljanje dela preko študentskih servisov. Hkrati pa starejši od 26 let s statusom študenta ne morejo več uveljavljati posebne študentske olajšave pri dohodnini. Ker je delo po podjetniški pogodbi močno davčno obremenjeno, delo po avtorski pogodbi pa primerno le za nekatere vrste dela, je možnost biti samostojni podjetnik postala vabljivejša.

Zakon o gospodarskih družbah (Ur.l. RS, št. 65/2009) opredeljuje samostojnega podjetnika posameznika kot fizično osebo, ki na trgu samostojno opravlja pridobitno dejavnost v okviru organiziranega podjetja. Zakon mu ne prepoveduje opravljanja dejavnosti poleg redne zaposlitve.

T. i. »popoldanski samostojni podjetniki« so lahko zaposleni, študentje in upokojenci. Popoldanski samostojni podjetnik je zelo razširjen pogovorni izraz in označuje samostojnega podjetnika, ki opravlja dopolnilno dejavnost, prispevkov za socialna zavarovanja pa ne plačuje sam, ampak je zavarovan iz drugega naslova. Zaposlene osebe, ki ne želijo zapustiti svoje službe, študenti ter upokojenci lahko kot svojo dopolnilno dejavnost odprejo tudi »popoldanski s.p.«, ki se od navadnega razlikuje v plačevanju prispevkov za zdravstveno zavarovanje. Prispevke zaposlenemu plačujejo že delodajalci, študentu starši in upokojencem država, zato ostanejo podjetniku le stroški pavšalnih prispevkov in prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje za poškodbe pri delu.

V postopku pridobivanja statusa »popoldanskega s.p.« zavarovanja podjetnik ne more urediti na točki VEM (Vse na enem mestu), ampak se mora napotiti neposredno na Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljevanju ZZZS). Če »popoldanski s.p.« odpre študent, statusa študenta ne izgubi, izgubi pa morebitno štipendijo (Drozg, 2007).

Študentje s statusom torej lahko odprejo »popoldanski s.p.«, ker jim status omogoča, da so socialno že zavarovani. Študentje brez statusa (pavzerji) tega nimajo, zato lahko odprejo le navadni s.p.. Glavna razlika je v tem, da prvi plačujejo pavšalne prispevke za socialno varnost, medtem ko je za navadne podjetnike določena minimalna zavarovalna osnova, po kateri se obračunajo in plačujejo prispevki (Antić, 2009).

Do februarja 2009 se pavšalni prispevki med tistimi, ki so imeli »popoldanski s.p.«, niso razlikovali in so znašali 27,08 evra za pokojninsko in invalidsko zavarovanje in 4,27 evra za zdravstveno zavarovanje. Nato je stopila v veljavo Sprememba pogojev za obvezno zdravstveno zavarovanje za osebe, ki opravljajo samostojno dejavnost in družbenike zasebnih družb in zavodov. Bistvo spremembe prispevkov je v tem, da ZZZS od februarja 2009 naprej ločuje »popoldanske s.p.« v dve skupini. V prvi so tisti, ki so zaposleni za manj kot 40 ur na teden, v drugi pa tisti, ki niso zaposleni za polni delovni čas. Stroški za prvo skupino, torej študente, upokojence in tiste, ki so zaposleni za manj kot 40 ur tedensko, znašajo 29,33 evrov (prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje), doda pa se jim še prispevke za zdravstveno zavarovanje, ki so novembra 2009 znašali 80,35 evrov. Pavšalni prispevki znašajo torej 109,68 evrov (Antić, 2009).

Poleg tega taki zavezanci (študentje) po novem niso več dodatno zavarovani pri starših, ker biti samostojni podjetnik pomeni obliko samozaposlitve. Zato je potrebno plačati tudi dopolnilno zdravstveno zavarovanje! V februarju 2010 je bil mesečni znesek zanj 24,59 evra. Skupaj s pavšalnim zneskom je prispevek torej 133,17 evrov.

Prispevki za zdravstveno zavarovanje so na začetku odvisni od velikosti minimalne plače, saj gre za prispevek v višini 13,45 % zneska minimalne plače, ki je za februar 2010 znašala 597,43 evrov. V prihodnosti pa se bodo izračunavali na podlagi odmerjenega dobička, saj gre za progresivno lestvico (Antić, 2009).

Samostojni podjetnik ima le malo skupnega z delom s skrajšanim delovnim časom in ničesar z občasnim delom. Skupine davčnih zavezancev so uporabile to obliko dela zato, da bi optimalizirala davčno obremenitev. Takoj, ko je zakonodajalec z zakonskimi določili ustvaril dodano breme za to vrsto dela, je večina zavezancev, ki je »odkrila« to vrsto dela, prenehala z njo in si poiskala drugo obliko. Gre za eno izmed oblik davčnega planiranja, ko zavezanec prilagodi pravno obliko svojega delovanja, čeprav z ekonomskega stališča oblika ostane enaka.

1.1.7 Delo s skrajšanim delovnim časom in začasno delo v Sloveniji – malo delo

Glede na možne oblike, ki jih pozna delovnopravna zakonodaja, je zlasti z vidika fleksibilnosti zaposlovanja za podjetnike, katerih potreba po dodatni zaposlitvi ni stalna in se skozi različna obdobja spreminja, zelo zanimiva oblika zaposlitve malo delo. Gre za obliko, ki ni opredeljena v Zakonu o delovnih razmerjih, temveč v Zakonu o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (12.b člen; Ur.l. RS 12/2007), zato ne govorimo o t.i. klasični zaposlitvi oziroma o pogodbi o zaposlitvi na podlagi ZDR (Šaloven, 2007).

Po tem zakonu velja za malo delo tisto, ki traja največ 20 ur na teden in ne več kot 40 ur na mesec, plačilo za njegovo opravljanje pa ne presega 50 % minimalne plače. Tako delo lahko opravlja oseba, ki ni v delovnem razmerju s polnim delovnim časom, ki ne opravlja samostojne dejavnosti in ne prejema pokojnine. Delo je potrebno opravljati v skladu s predpisi o delovnih razmerjih, in sicer po pravilih, ki urejajo delo otrok do 15 let, pravilih o delovnem času, nočnem delu, odmorih in počitkih, varstvu žensk, varstvu delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti, in varstvu in zdravju pri delu.

Delodajalec tako osebo prijavi v sistem socialnega zavarovanja, obračuna ter plača prispevke za socialno varnost. Pri ugotavljanju in odmeri pravic iz socialne varnosti se zavarovanje upošteva kot delovno razmerje s krajšim delovnim časom.

Glede na navedeno ima ta oblika zaposlitve značilnost, da oseba ni v delovnem razmerju, vendar zanj veljajo socialno varstvene pravice, prav tako pa se uporabljajo določena

pravila ZDR. Ne veljajo pa postopki in pravice za sklepanje in prenehanje pogodbe o zaposlitvi in še nekatere določbe ZDR v zvezi z dopustom, plačo, regresom za letni dopust itd. Navedene prednosti naj bi zlasti malim podjetnikom zagotavljale večjo fleksibilnost zaposlovanja, saj se, kot se opaža v praksi, le-ti najbolj bojijo postopkov odpuščanja zaposlenih iz poslovnih razlogov, zato se težko odločijo za sklenitev t.i. klasičnega delovnega razmerja po ZDR (Šaloven, 2007).

Obdavčitev malega dela je po trenutni zakonodaji identična obdavčitvi plače. Novi predlog zakona, ki ureja malo delo, bi lahko na tem področju prinesel pomembne spremembe. Veljavna zakonodaja v marcu 2010 malemu delu ne daje posebne teže, a je pripravljen predlog, da bi združili občasno in začasno delo študentov, dijakov, upokoјencev in drugih neglavnih povpraševalcev po delu. V preteklosti pripravljavci zakonov v zvezi s študentskim delom niso uspeli prepričati zakonodajalcev, da bi bistveno spremenili ureditev, zato je preuranjena vsakršna sodba o tem, kako bi predlagana ureditev spremenila trg dela.

1.2 Opredelitev študentskega (počitniškega) dela

Izvajalci te vrste dela so v večini primerov študentje, ki ga opravljajo vse leto in ne le med počitnicami, zato je ime počitniško delo že nadomestilo ime študentsko. Izhaja iz prvotne oblike dela, ki je bila namenjena zgolj delu, ko ni bilo izobraževanega procesa. Po drugi strani dijaki zaradi svoje narave izobraževanja, ki ne dovoljuje izostanka od pouka, še vedno opravljajo delo v času počitnic.

Študentsko delo je bilo v Sloveniji vzpostavljeno že pred desetletji, da bi izboljšali socialni položaj študentov, omogočili študij in izobraževanje manj premožnih slojev prebivalstva in že pred zaposlitvijo, torej med izobraževanjem, omogočili študentom pridobitev delovnih navad in delovnih izkušenj (Diaci, 2004). Nekateri tuji avtorji poleg tega navajajo še dva cilja študentskega dela: da pomagajo družbi (delo za nevladne organizacije) in da že med izobraževanjem povežejo študijsko znanje s praktičnim delom.

V ZDA večina študentov dela, da si sploh lahko privošči študij (Tuttle, 2005 str. 2). Zato ni presenetljivo, da tam 80 % dodiplomskih študentov v času študija tudi opravlja raznovrstna dela. Tako delo je del ameriške tradicije, saj je že študija iz leta 1937 pokazala, da je 65 % slušateljev na Univerzi Columbia opravljal študentsko delo.

Razmere, v katerih se šolajo ameriški študentje, so drugačne kot v Sloveniji, tako da ni mogoče potegniti enostavne vzporednice. Velika večina študentov v ZDA mora plačevati šolnino in najemnino, saj v času študija ne živijo pri starših ali sorodnikih. Približno polovica slovenskih študentov živi v času študija pri starših ali sorodnikih, šolnino pa jih plačuje le 15 % (Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo, 2007, str. 41).

Kljub temu obstajajo skupne značilnosti dela v času študija ne samo za študente iz ZDA in Slovenije, ampak za celoten razvitejši del sveta. Najpogostejše je delo študentov v času počitnic. Takrat izkoristijo prosti čas, ki jim je na voljo, ko nimajo predavanj na fakulteti. Vendar tak pogled na študentsko delo že dolgo ni več realnost. Večina študentov vstopa danes na trg delovne sile vse leto in opravlja dela, ki so zgoraj opisana kot dela s skrajšanim delovnim časom in začasna. Njihov položaj je enak vsem ostalim skupinam na tem segmentu, zato v osnovi ni pomembnih razlik med študentskim delom in delom s skrajšanim delovnim časom oziroma začasnim delom.

Glavne razlike, ki se pojavljajo med delom študentov v primerjavi z drugimi skupinami, so vezane na čas, ko študentje lahko opravljajo delo, ter na njihovo starost. Zato državni organi z zakonodajo poskrbijo, da študentje v tem primeru niso v slabšem položaju.

To pa ne velja za delo študentov in dijakov v Sloveniji. Zaradi ugodne davčne obravnave vstopajo v segment del s skrajšanim delovnim časom in začasnih del kot skupina s posebnimi pravicami.

Za študentsko delo v Sloveniji veljajo ugotovitve različnih avtorjev za začasno delo, opisane že v poglavju 1.1.2:

- Plačilo za delo je z vidika delodajalca nižje kot pri delu za nedoločen čas.

- Študentje nimajo enakih pravic iz dela kot zaposleni za nedoločen čas, saj jim v večini primerov ne pripada plačilo za malico, kritje stroškov prevoza na delo, plačana bolniška in porodniška odsotnost, plačan letni dopust in regres za dopust, delovna uspešnost ...
- Mnogi delodajalci delo izkoristijo za preizkus kandidatov in jim kasneje ponudijo zaposlitev za nedoločen delovni čas.

Ugotovitve potrjuje tudi Martina Trbanc (2005, str. 172), ki povzema, da je v Sloveniji regulacija študentskega dela dokaj liberalna in omogoča sorazmerno širok obseg tovrstnega zaposlovanja. Za delodajalce je ne le daleč najcenejša oblika angažiranja delovne sile (davčne in druge obremenitve so najnižje), ampak predstavlja tudi obliko zaposlovanja, pri kateri imajo do tako zaposlene delovne sile najmanj obveznosti.

Glavne značilnosti študentskega dela bi zato lahko strnili na naslednje točke:

- nizki stroški,
- fleksibilnost,
- izobraženost.

Katarina Antič (2006, str. 43) je v svoji diplomski nalogi raziskovala ponudbo dela za študente prek oglasov v letu 2005. Ugotavlja, da je bila večina ponudb študentskega dela v letu 2005 za obdobje, daljše od treh mesecev, le slaba četrtina del je bilo ponujenih za mesec dni ali manj, kar bi lahko ustrezalo ponudbi priložnostnega dela za študente in dijake v času počitnic. Nadalje je ugotovila, da so študentska dela glede na zahtevane pogoje, opredeljene v oglasih, dokaj podobna tistim delom, pri katerih gre za redno zaposlitev. Kar precej oglasov za študente je vsebovalo zahtevo po delovnih izkušnjah in specifičnih znanjih.

Anketa, ki jo je opravil Tomislav Žurej (2007, str. 68) pokaže, da delodajalci za več kot polovico delovnih mest, ki jih opravljajo študentje, ne potrebujejo strokovnih znanj in posebnega nivoja izobrazbe. Podobno trdi v svojem članku nekdanji minister za delo Janez Drobnič (2007): vsaj polovico delovnih mest, ki jih zasedajo študentje, bi lahko zapolnili brezposelni.

1.3 Pomembnost dela s skrajšanim delovnim časom in začasnega dela za trg dela

Tabela 2 prikazuje pomembnost dela s skrajšanim delovnim časom za trg dela. V severnejših državah EU dosega v povprečju preko četrte vse zaposlenih, v t.i. tradicionalnih članicah EU preko petine. Njegova pomembnost je mnogo nižja v državah, ki so se EU pridružile v letu 2004 in kasneje. V Sloveniji dosega manj kot desetino vseh zaposlenih.

Podatki so pridobljeni prek ankete, v kateri je bila razdelitev med zaposlene s skrajšanim delovnim časom in zaposlene za polni delovni čas narejena na osnovi spontanega odgovora vprašanega ali je zaposlen za polni delovni čas ali za skrajšani delovni čas. Glede na raznolikost delovnega časa po državah in panogah je težko narediti bolj natančno razlikovanje (Eurostat, 2009).

Tabela 2: Delež zaposlenih s skrajšanim delovnim časom v primerjavi z vsemi zaposlenimi po posameznih državah v letih 2001 in 2008 (v %)

	2001	2008			2001	2008
Nizozemska	42,2	47,3		Malta	7,4	11,5
Švedska	21,1	26,6		Romunija	16,6	9,9
Nemčija	20,3	25,9		Litva	9,9	9,7
Velika Britanija	25,1	25,3		Slovenija	6,1	9,0
Danska	20,1	24,6		Poljska	10,3	8,5
Avstrija	18,2	23,3		Ciper	8,4	7,8
Belgija	18,5	22,6		Estonija	8,2	7,2
Irska	16,5	18,6		Latvija	10,3	6,3
Luksemburg	10,4	18,0		Češka	4,9	4,9
Francija	16,3	16,9		Madžarska	3,6	4,6
Italija	8,4	14,3		Slovaška	2,3	2,7
Finska	12,2	13,3		Bolgarija	3,2	2,3
Španija	8,0	12,0				
Portugalska	11,1	11,9		EU-12	7,6	7,0
Grčija	4,0	5,6				
EU-15	16,8	20,4		EU-27	12,7	14,5

Vir: Eurostat, Persons employed part-time, 2009.

Delo s skrajšanim delovnim časom je v splošnem bolj značilno za ženske. V državah OECD ima okoli četrtina zaposlenih žensk starih od 25 do 54 let zaposlitev s skrajšanim delovnim časom. Med njimi imajo največji delež Nizozemska (54 %), sledijo ji Švica, Japonska, Velika Britanija in Avstralija (40–50 %). Države z najnižjim deležem žensk z zaposlitvijo s skrajšanim delovnim čas so vzhodnoevropske države, Koreja, Finska in Portugalska. Na tako delo se pogosto gleda kot na način, kako olajšati integracijo žensk na trg dela tako, da se jim omogoči združiti zaposlitev in družinske obveznosti (Jaumotte, 2003, str. 12).

Za ženske je ponudba dela s skrajšanim delovnim časom v veliki meri odvisna od njihove vloge v družbi. Tako so med tistimi, ki imajo to vrsto dela v primerjavi z zaposlitvijo za

polni čas, najpogostejše poročene ženske, mlade matere, manj izobražene ženske in bogate ženske. Poleg tega na to vplivajo tudi različne davčne spodbude, med katerimi je tudi možnost skupinske dohodninske napovedi (Jaumotte, 2003, str. 13).

Povpraševanje podjetij po delu s skrajšanim delovnim časom in začasnem delu lahko naraste zaradi naslednjih razlogov. Prvič, če podjetje deluje po načelu optimalne zaposlitve svojih zaposlenih, jim delo s skrajšanim delovnim časom omogoča, da lažje uskladijo nenehno se spreminjajoči obseg dela. To je še posebej pomembno za določene segmente storitvene dejavnosti z vrhuncem povpraševanja ob točno določenem delu dneva (npr. čas za malico v restavraciji). Drugi razlog je, da nekatera podjetja ustvarjajo zaposlitve za določen čas, da dobijo cenejšo in bolj fleksibilno delovno silo. Do tega lahko pride v deželah, kjer so zaslužki in druge ugodnosti za zaposlene s skrajšanim delovnim časom nižji od tistih za polni delovni čas. Prav tako se to lahko zgodi, če ima država zakonodajo, ki močno ščiti trg delovne sile na način, ki omogoča zaposlenim za polni delovni čas, da poberejo dodatne koristi. In tretjič, podjetja so lahko v to nekako prisiljena - lahko se zgodi, da le na ta način dobijo dovolj delovne sile, še posebej v sektorjih, kjer so zaposlene predvsem ženske ali se celo zaposluje ženske v obdobju, ko imajo le-te največ družinskih obveznosti. Tak primer je največkrat zaslediti, ko je ponudba dela za ženske relativno nizka v primerjavi s povpraševanjem. Takrat podjetja ponudijo boljše delovne pogoje ženskam z namenom, da bi pridobila ali zadržala boljše usposobljene ali produktivnejše (Jaumotte, 2003, str. 13).

Do nedavnega je bilo za države OECD značilno, da je bilo delo s skrajšanim delovnim časom manj pogosto tam, kjer je imel trg dela visoko raven zaščite zaposlenih. Razlog za to gre iskati v moči sindikatov, za katere tako delo predstavlja neke vrste konkurenco. Vendar pa je to lahko tudi posledica merjenja. V Belgiji, na primer, opravljajo delo na črno v glavnem tuji delavci brez delovnega dovoljenja, ki hkrati prejemajo podporo države, ter sezonski delavci. Glavni način odkrivanja te vrste dela je nenapovedan inšpekcijski pregled. Toda ob tem inšpektorji zgolj ugotovijo identiteto delavca, ne pa tudi, ali je njihovo delo za polni ali skrajšani delovni čas.

Konec devetdesetih let prejšnjega stoletja je bila struktura dela, ki so ga pridobili prvi iskalci zaposlitve, naslednja: polovico služb je bila delo za določen čas, tretjina je bilo

priložnostnega dela, preostali delež je pripadal zaposlitvam za nedoločen čas. V mnogih državah so bili v tem času poizkusi, da bi liberalizirali možnost uporabe začasnih zaposlitev. Najboljši primer je Španija, kjer je imelo prek 80 % prvih iskalcev zaposlitve delo za določen čas (OECD, 1998, str. 81).

Študentsko delo v Sloveniji postaja vse pomembnejši segment trga delovne sile, saj se je od leta 2000 delež tako zaposlenih med vsemi delovno aktivnimi povečal kar za štirikrat, na 3,7 % v drugem četrtletju 2008 (Statistični urad Republike Slovenije, Anketa o delovni sili 1993–2009). Predvsem pri starejši mladi populaciji gre za poklice (v največji meri za tehnične in visoko strokovne), kjer študentsko delo že dejansko konkurira tudi mladim diplomantom, torej populaciji, ki uspešno konča šolanje. Ugotovimo lahko, da skupina od 25. do 29. leta podaljšuje študentski status zato, da bi podaljšala tudi možnost zaposlovanja v posebno strukturiranem segmentu slovenskega trga delovne sile. Tu veljajo posebna pravila in pogoji in delujejo specializirane institucije. Temu v prid govori tudi podatek, da ta skupina s študentskim delom nastopa že v poklicnih skupinah, kjer lahko izrabi strokovno znanje, pridobljeno s študijem (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2009, str. 2–3).

Podatki, s katerimi razpolagajo na Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve, kažejo, da se obseg študentskega dela iz leta v leto povečuje – tako v obsegu opravljenih ur, kakor tudi v obsegu dohodkov iz tega naslova. V letu 2008 je bilo izdanih več kot 1.180.000 napotnic dijakom in študentom, opravili so 84.258.616 ur dela. Bruto izplačila dijakom in študentom so znašala 341.457.833 evrov, prihodek iz koncesijske dejavnosti (12 %) pa je znašal 40.663.293 evrov (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2009, str. 3).

1.4 Zgodovina študentskega dela v Sloveniji

Korenine organiziranega študentskega dela v Sloveniji segajo v leto 1959, ko so se pojavile prve oblike kot eno izmed področij dela socialno-ekonomske komisije pri Zvezi študentov Jugoslavije – Univerzitetni odbor Ljubljana. Takrat so se študentje dogovorili, da bodo razvažali mleko po domovih, prisluženi denar pa namenili financiranju interesnih dejavnosti študentov. Do leta 1971 je zadeva postopno prerasla v Študentski

servis, ki je bil tega leta vpisan v register podjetij in so ga vodili pri Okrožnem gospodarskem sodišču v Ljubljani. Upravljalci so bili v tem obdobju različni, vsi pa so vse odločitve v zvezi z upravljanjem te dejavnosti sprejemali v sodelovanju s predstavniki zaposlenih v Študentskem servisu. Za takratne samoupravljalvske razmere je bilo to seveda običajno (Vodopivec, 2003, str. 15).

Konec sedemdesetih let so celotno dejavnost Študentskega servisa prenesli v takratni Študentski center, znotraj katerega so delovali tudi študentski domovi. Leta 1985 je bila opravljena reorganizacija, po kateri je bil Študentski servis vključen v Univerzitetno konferenco Zveze socialistične mladine Slovenije, po letu 1990 pa ga je prevzela Študentska organizacija Univerze v Ljubljani. V študentskih servisih zunaj Ljubljane so se procesi odvijali nekoliko drugače, a so do začetka devetdesetih vsi pridobili več ali manj enako vlogo v posredovanju del študentom in dijakom (Vodopivec, 2003, str. 15).

Prvi pravi razcvet študentskih servisov je prinesla privatizacija, ki je sledila osamosvojitvi Slovenije. Zveza skupnosti za zaposlovanje SR Slovenije je še leta 1985 izdala pooblastila za posredovanje začasnih in občasnih del študentom in dijakom le trem servisom, in sicer v Ljubljani, Kopru in Mariboru. Do sredine leta 1999 je bilo teh že 50 z okrog sto poslovalnicami po Sloveniji (Vodopivec, 2003, str. 16), tri leta kasneje pa že 81.

Menim, da je razcvet na eni strani posledica potrebe podjetij po zniževanju stroškov in povečevanju fleksibilnosti dela, v katero so bila podjetja prisiljena zaradi vse večje konkurence po privatizaciji in odprtju svetu. Na drugi strani se je v devetdesetih letih pomembno povečalo število študentov. Po podatkih Statističnega urada RS (Študentje terciarnega izobraževanja po starosti in spolu, Slovenija, letno, 2010) je bilo leta 1997 v terciarno izobraževanje vključenih 68.126 študentov, 11 let kasneje pa že 114.391¹. Nazadnje menim, da je imelo pomembno vlogo tudi uveljavljanje sodobnih poti pri stiku s študenti. Študentski servisi so v veliki meri izkoristili možnosti interneta, da so si tako olajšali stik s strankami in širili svojo dejavnost.

¹ Za pravilno primerjavo je potrebno odšteti 1.994 študentov na doktorskem študiju, katerih v letu 1997 za statistične namene še niso spremljali.

Spremembe zakonov v zadnjih letih in spremenjene gospodarske razmere so povzročile zmanjšanje povpraševanja po delu dijakov in študentov. Številni študentski servisi so izstopili iz tega dela panoge, začelo se je združevanje do nedavnih konkurentov, vstopa novih ni bilo (Medjo, 2007 str. 1). Konec leta 2009 jih je bilo le še 47, kar je le še dobra polovica števila iz leta 2004 (Seznam koncesionarjev - študentske koncesije, 2009). Posredovanje občasnih in začasnih del postopoma zamenjuje posredovanje zaposlitev ter posredovanje dela delavcev drugemu delodajalcu.

1.5 Organizacije za posredovanje del študentov

Pooblašcene organizacije (običajno so to t.i. študentski servisi), ki posredujejo delo dijakom in študentom, so stična točka podjetij, ki iščejo študentsko delo, študentov in dijakov. Pri tem gre za tristransko razmerje, katerega temelj je študentska napotnica, ki jo izda za to pooblaščen organizacija oziroma študentski servis. Za svojo storitev obračuna provizijo, sicer pa so pogoji delovanja servisov določeni s koncesijsko pogodbo, ki jo sklenejo z državo (Blatnik, 2007, str. 15).

Prve koncesije na področju zaposlovanja so bile v Sloveniji podeljene v letu 1991 z Zakonom o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (v nadaljevanju ZZZPB). Ta zakon je določil, da se lahko koncesije podeljujejo za področje posredovanja dela in zaposlitve ter za posredovanje dela študentom in dijakom za določen čas (Blatnik, 2007, str. 15). Oblika posredovanja dela, kakršna je v Sloveniji, ni značilna za druge evropske države, saj ne poznajo posredovalnic, ki so v osnovi namenjene le študentom in dijakom, ampak poznajo le take, ki so po večini namenjene vsem iskalcem zaposlitve.

V Sloveniji je delo študentov organizirano na samosvoj način, kakršnega poznajo le še v državah, ki so nastale po razpadu SFRJ. Čeprav Slovenija še ni ratificirala konvencije Mednarodne organizacije dela o zasebnih agencijah za zaposlovanje, ureditev v bistvenih elementih že upošteva evropsko zakonodajo, predvsem kar zadeva prepoved dela otrok, mlajših od 15 let, varstvo osebnih podatkov, zavarovanje dijakov in študentov za poškodbe in nesreče pri delu, nadzor pristojnih organov nad zakonitostjo poslovanja študentskih servisov in podobno (Ministrstvo za delo, 2006, str. 5).

V sistemu študentskega dela je primerjalno gledano največja posebnost slovenske ureditve v organizaciji posredovanja študentskega dela ravno v višini nadomestil, ki jih za svoje storitve študentski servisi zaračunavajo delodajalcu. Ta znaša 10 % od vrednosti opravljenega dela (Ministrstvo za delo, 2006, str. 5).

Po konvenciji Mednarodne organizacije dela (MOD), ki jo je ratificiralo 15 evropskih držav, sta opredeljeni dve vrsti agencij za zaposlovanje: take, ki zaračunavajo provizijo, in take, ki je ne zaračunavajo. Glede prvih je določeno, da jih mora oblast v določenem času ukiniti, razen če je natančno določeno, katere kategorije ljudi predstavljajo izjemo, ker se jih zaradi določenih posebnosti ne da umestiti v javni servis za iskanje zaposlitve (5. člen). Zanje pod določenimi pogoji dovolijo delovanje agencij, ki pobirajo provizijo. Ti pogoji so (Ministrstvo za delo, 2006, str. 6):

- delovati morajo pod nadzorom odgovornih oblasti,
- vsako leto morajo od odgovornih oblasti pridobiti (podaljšati) licenco,
- lahko zaračunavajo le provizijo v višini, ki jo določi pristojni organ,
- lahko posredujejo delo ljudem iz tujine le, če jim to dovoli pristojni organ in obstoječi predpisi.

Načeloma specializirane agencije, ki delujejo v okviru univerz in svojim študentom iščejo delo, pri katerem si nabirajo delovne izkušnje s svojega študijskega področja, ne zaračunavajo provizij. Tiste agencije, ki živijo od posredovanja dela, pa po navadi zaračunavajo le provizijo za oglaševanje prostih delovnih mest, kar znaša približno 80 evrov za 14 dni oglaševanja (Ministrstvo za delo, 2006, str. 6).

Kot navaja Ministrstvo za delo v obrazložitvi Predloga zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (2006, str. 6), veljajo za študentsko delo posebni pogoji, za katere so na eni strani značilne posebne ugodnosti, na drugi pa omejitve. Osnovno vodilo študentskega dela je, da ne sme ovirati študija in, če je le mogoče, naj bo sestavni del usposabljanja. Zato je študentsko delo, ki se obravnava kot tako in ga je mogoče pridobiti le s potrdilom o študentskem statusu, omejeno bodisi časovno bodisi z zgornjo mejo zaslužka (ali pa z obojim). Te omejitve so

od države do države različne, prinašajo pa oprostitev (socialnih, pokojninskih, zdravstvenih ...) dajatev delodajalca.

Več raziskav, ki so bile po svetu opravljene v zadnjih letih, je pokazalo, da delež študentov, ki so »polovično zaposleni«, zadnjih dvajset let vztrajno raste in da ima takšno delo negativne posledice, saj imajo zaradi njega slabši uspeh ali pa jim ne uspe (pravočasno) opraviti izpitov. Po izsledkih teh raziskav 15 ur dela na teden še nima posebnega vpliva, pri 20 urah ali več pa že pomembno vpliva na uspeh. Zato je v anglosaksonskem svetu prevladujoč model agencij, ki iščejo zaposlitev za študente tisti, pri katerem univerze poskrbijo, da njihovi študentje (poleg sredstev za življenje) pridobivajo tudi delovne izkušnje s področja, na katerem se šolajo. Tako delo je po navadi omejeno na 8 do 10 ur tedensko v času predavanj. Med semestri in počitnicami pa te omejitve ne veljajo (Ministrstvo za delo, 2006, str. 6).

1.6 Priložnostno in počitniško delo študentov v EU

1.6.1 Velika Britanija

Študentsko delo v Veliki Britaniji nima posebne obravnave v davčni in delovni zakonodaji. Mnoge fakultete celo poudarjajo, da je sam status študenta povsem nepomemben pri obravnavi zaposlenega, saj študentje ne uživajo pri tem nobenih privilegijev. Edina praktična prednost, ki jo je deležen študent za delo v času študijskih počitnic, božičnem in velikonočnem času je, da je oproščen plačila akontacije dohodnine (University of Edinburg – Finance Department, 1997).

Študentje, državljani Velike Britanije, niso omejeni glede časa, ki ga lahko namenijo delu. Obstaja priporočilo, naj v času študija to delo ne presega 15 do 20 ur na teden. Poleg tega je na spletnih straneh univerz (The University of Birmingham, 2007) opozorilo, da redni študentje pod nobenim pogojem ne bi smeli načrtovati financiranja svojih življenjskih stroškov z delom ob študiju, v želji, da bi bili čim uspešnejši pri študiju. Tudi tuji državljani na študiju v Veliki Britaniji imajo zakonske omejitve delovnega časa študentskega dela. To naj ne bi presegalo 20 ur tedensko v času študijskih

obveznosti. Med počitnicami te omejitve ni. Ta omejitev ne velja za študente, državljane Evropske skupnosti in Švice.

Priporočila so marsikje samo priporočila, realnost pa je, da je delo ob študiju za marsikaterega študenta nuja, da lahko pokrije vse stroške študija. Po oceni študenta warwiške univerze, s katerim sem opravil intervju, mnogo študentov preseže 20 ur tedensko že v prvem vikendu meseca, torej delajo tudi po petkrat več ur, kot je priporočeno.

Enakopravnost študentov z delavci se kaže tudi pri predpisih, ki zadevajo minimalno plačilo za delo. Določeno je kot minimalna urna postavka in od 1. oktobra 2009 naprej znaša (HM Revenue and Customs, 2009):

- 5,80 funtov za zaposlene, stare 22 let in več,
- 4,83 funtov za zaposlene, stare od 18 do 21 let,
- 3,57 funtov za zaposlene, stare 16 in 17 let.

Internetne agencije za posredovanje del študentom (Employment for students, 2009) delijo ponudbo dela v štiri sklope:

- delo za nopolni delovni čas in počitniško delo (angl. *part time and holiday jobs*),
- dela za študente brez statusa (angl. *gap jobs*),
- prva zaposlitev po končanju študija (angl. *graduate jobs*),
- opravljanje prakse (angl. *internships*).

Delo za nopolni čas je v Veliki Britaniji zelo priljubljeno ne samo med študenti, ampak na splošno. Po deležu vseh zaposlenih jo uvršča v Evropi na drugo mesto, takoj za Nizozemsko, ker ga je mogoče opravljati skupaj s študijem vse leto. Najpogostejša so dela ob vikendih v trgovinah, gostinskih lokalih in hotelih. Ob tem uživa zaposleni vse pravice iz delovnega razmerja kot zaposleni za polni delovni čas. Zakonodaja, ki ščiti zaposlene za nopolni delovni čas je bila sprejeta leta 2000 in je na eni strani želela zagotoviti minimalne pravice zaposlenih, na drugi pa obdržati prožnost, ki jo predstavlja ta vrsta dela.

Bistveni poudarek zakona o delavcih, ki delajo s skrajšanim delovnim časom (The Part Time Workers Regulation, 2009), je enakopravnost zaposlenih za nepolni delovni čas v primerjavi s tistimi za polni delovni čas na naslednjih področjih: urno plačilo, plačilo za letni, bolniški, porodniški in starševski dopust, regres za letni dopust, ugodnosti pri pokojninskih shemah. Poleg tega se morajo delodajalci potruditi, da ni razlike tudi pri nujenju ostalih ugodnosti, kot je zdravstveno zavarovanje in npr. službeni avto. Kljub zakonodaji, ki naj bi preprečila diskriminacijo, se predvsem od študentov pričakuje, da bodo razumeli, da vseeno ne morejo pričakovati in zahtevati povsem enake obravnave, kot jo imajo zaposleni za polni delovni čas.

Počitniško delo je omejeno na čas, ko ni predavanj. To je po navadi zaposlitev za polni delovni čas z vsemi pravicami, ki jih imajo ostali zaposleni. Raznovrstnost ponudbe tega dela je precej večja kot pri delu za nepolni delovni čas. Študentu omogoča, da si pridobi praktično strokovno znanje, se izkaže pred bodočimi delodajalci in pri tem tudi dobro zasluži.

Delo za študente brez statusa vključuje t.i. začasno delo, torej delo za obdobje do enega leta. Status študenta ne prinaša nobenih davčnih ali drugih ugodnosti v zvezi z delom, daje pa študentu možnost, da dela dlje časa, v času, kot sicer traja izobraževalni proces in za polni delovni čas. Ponudba dela pod to kategorijo vsebuje tudi delo za nepolni delovni čas, vendar tako, ki časovno ali kako drugače ni primerno za redne študente. Nekateri britanski študentje izkoristijo prosto leto (angl. *gap year*) tudi za potovanje po svetu v obliki opravljanja prostovoljnih in dobrodelnih del.

Iskanje t.i. prve zaposlitve po dokončanem univerzitetnem šolanju po slovenskem razumevanju nima veliko skupnega s študentskim delom. V Veliki Britaniji je to drugače, saj razumejo iskanje prve zaposlitve kot del procesa šolanja. Opozarjajo, da je potrebno s tem pričeti že mnogo pred koncem študija. Tudi fakultete so zelo motivirane, da si diplomant čim prej najde delo, saj je eden od kazalcev uspešnosti fakultete čas, v katerem sveži diplomant dobi prvo službo. Po navadi ta ni daljši od treh mesecev.

Opravljanje prakse pomeni za britanske študente pomemben korak pri pripravi na prehod s študijskega na delovni proces. Pri tej obliki dela si študentje pridobijo dragocene

izkušnje na izrazito strokovnem področju, ki jim bodo kasneje prišle prav pri prijavi za prvo zaposlitev. Tipično opravljanje prakse se izvaja v času poletnih počitnic in traja od dveh do desetih tednov. Glavna razlika v primerjavi s počitniškim delom je izrazito strokovna in karierna naravnost delovnih mest. Prijava in izbor kandidatov za ta vrste dela se pri marsikaterem podjetju prične že septembra predhodnega leta. Gre za občutno razliko s slovenskim sistemom: mnoga podjetja, ki potrebujejo veliko visoko izobražene delovne sile (npr. banke), si zagotovijo med 80 in 100 % novozaposlenih med poletno delovno prakso (angl. *summer internships*). Ko študent nastopi prvo zaposlitev, je praktično že uveden v delovni proces. Zato so začetne plače temu primerne in že v prvem letu dosežejo 100 % povprečne plače, v prestižnih podjetjih (bankah) pa tudi dvakratnik povprečne plače v državi. To prispeva k veliki motivaciji za delo v času prakse in hkrati k večjemu pričakovanju delodajalcev: prav nič nenavadnega ni, da študentje delajo tudi ob koncu tedna in opravijo tudi do 100 delovnih ur v enem tednu!

Delež študentov, ki so v tednu, ko je trajala anketa (Orr et al., 2009, str. 119), vsaj eno uro z delom služili denar, je povsem primerljiv s Slovenijo in predstavlja tri petine vseh. Obe državi uvršča v polovico tistih držav, kjer več kot polovica študentov v času študija opravlja priložnostno ali drugo delo.

Pri tistih britanskih študentih, ki sami vzdržujejo gospodinjstvo, predstavlja delo 34 % vira dohodkov, kar je primerljivo s Slovenijo (38 %), a je preostali vir drugačen: 43 % delež jim nudi država (v Sloveniji le 8 %), 23 % pa družina (v Sloveniji 54 %). Razlog za velik delež državne pomoči v primerjavi s Slovenijo se skriva v njeni naravi. Samo tretjina te pomoči študentom je nepovratne, preostalo pa morajo po koncu študija vrniti v skladu s svojimi dohodkom brez obresti, a povečano za inflacijo. Vsako leto, ko dohodek zaposlenega, ki je najel študentsko posojilo, preseže določeno mejo (za leto 2009 je ta znašala 15.000 funtov) se mu trga 9 % dohodka nad to mejo, dokler posojilo ni odplačano. V Sloveniji je 94 % pomoči države pomoči nepovratne – v glavnem so to štipendije.

Delo britanskih študentov v času študija je torej mnogo bolj povezano s prehodom v zaposlitev po koncu študija, kot to velja v Sloveniji. Delo v času študija je pomembna vrednota ne le za dvig življenjskega standarda, ampak kot priložnost pokazati svoj

potencial pri bodočih delodajalcih. K temu pomembno vplivata vsaj dva dejavnika: prvi je enostavnejši način pridobitve finančnih sredstev v obliki posojila, ki na eni strani študenta motivira, da čim prej konča študij, in na drugi strani zmanjša motivacijo za delo kot načinom pridobivanja sredstev za preživljanje. Drugi pomembni dejavnik drugačnega pristopa k študentskemu delu je sama dolžina študija. Sistem šolanja ni primerljiv s slovenskim, saj je povprečen čas študija le 3,1 leta.

1.6.2 Nemčija

Študentje so v Nemčiji dobrodošla delovna sila. Glavni razlog je, tako kot v Sloveniji, da so za delodajalce cenejši kot delavci, zaposleni za polni delovni čas. Vendar pa za to obstajajo določene omejitve. Tudi na splošno velja, da so študijske obveznosti tako razporejene in obširne, da študentom ne omogočajo dovolj prostega časa za delo (Deutsche Welle, 2008). Tako npr. tisti štipendisti DAAD (Deutsche Akademische Austauschdienst – Nemška organizacija za izmenjavo študentov), ki želijo opravljati delo v času študija, potrebujejo privolitev štipenditorja.

Posebno pomembno mesto v izobraževanju pomeni opravljanje prakse, ki je po navadi sestavni del študija. Opravljajo jo med poletnimi ali zimskimi počitnicami. Omogoča jim izkušnje o delu iz prve roke ter stik z bodočim delodajalcem (Just Landed, 2008).

Zgodba o tradicionalnem opravljanju prakse ima tudi negativno plat. V začetku leta 2006 je Nemška trgovinska zbornica objavila podrobno študijo o razširjenosti izkoriščanja študentov v obliki opravljanja prakse, prostovoljnega dela in projektnih pomočnikov (Henning, 2006). Skoraj 40 % vprašanih ni dobilo nikakršnega plačila za svoje delo, čeprav so delali polni delovni čas. Polovica tistih, ki so oddali vprašalnike, je v njih navedla, da so se počutili izkoriščane.

Dve tretjini študentov v Nemčiji med študijem tudi dela. Med njimi so najpogostejša dela v gostinstvu in prodaji na drobno (41 %), delo na fakulteti, kjer študirajo (21 %) in inštruiranje (11 %). Še vedno pa nista izumrli za Nemčijo tradicionalni študentski deli, kot sta opravljanje otroškega varstva in delo voznika taksija. V povprečju delajo po 9 ur na teden in zaslužijo 9 evrov na uro. Raziskava je tudi pokazala, da so glavni nameni

dela zaslužek, ki jim omogoča boljše življenje, večjo finančno neodvisnost od staršev ter nabiranje delovnih izkušenj (Young Germany, 2007).

Raziskava Eurostudent (Orr et al., 2009) je pokazala, da je tretjina študentov izkusila prvo delo že pred vpisom na fakulteto (v Sloveniji le petina). Študentje, ki vzdržujejo lastno gospodinjstvo, pridobijo 28 % dohodka z delom (v Sloveniji 38 %). Socialni status študentov ne vpliva bistveno na vnemo za delo: delež tistih, ki delajo, je le za 10 % večji pri tistih, ki izhajajo iz socialno šibkejših družin.

Največ študentov opravlja svoje delo v okviru t.i. »malega dela«. To je bilo v Nemčiji uvedeno v šestdesetih letih prejšnjega stoletja kot odgovor na pomanjkanje delovne sile. Z nizko davčno stopnjo in oproščenostjo plačila socialnih prispevkov so poizkušali predvsem privabiti dodatno žensko delovno silo, ne da bi pri tem vplivali na trg dela polno zaposlenih delavcev. Ta vrsta dela ni bila nikoli mišljena kot odgovor na nezaposlenost (Knuth, 2007, str. 2).

Aprila 2003 je v Nemčiji vstopila v veljavo zakonodaja (t.i. Hartz II akt), ki je zvišala mejo »malega dela«, od katerega delojemalcu ni potrebno plačevati prispevkov za socialno varnost in dohodnino, s 325 na 400 evrov. Ob tem je bila ukinjena omejitev, da je nekdo lahko opravljal delo le do 15 ur na mesec. Če je delal več, to delo ni več veljalo za »malo delo«. Do konca leta 2003 se je število delavcev, ki so opravljali to delo, povečalo za 13 % na okoli 6 milijonov, v letu 2004 pa še za dodatnih 15 %, tako da se je že približalo številu 7 milijonov, kar predstavlja 27 % vseh odvisnih delovnih razmerij v Nemčiji. Še junija 1999 je malo delo opravljal 3,6 milijonov Nemcev, torej se je v petih letih in pol njihovo število skoraj podvojilo. Približno četrtina teh delavcev je leta 2004 že imela redno zaposlitev in jim je ta vrste dela pomenila obstransko zaposlitev (Deutsche Bundesbank, 2005, str. 38).

V določenih sektorjih gospodarstva (predvsem gostinstvo ter trgovina na drobno) je hitra rast delavcev s skrajšanim delovnim časom sovpadla z upadom ostalih vrst zaposlitev, ki so predmet polne obdavčitve s prispevki za socialno varnost. V takih primerih lahko sumimo, da so delodajalci spremembo zakonodaje izkoristili tako, da so delovna mesta razčlenili na več delovnih mest, oz. jih drugače klasificirali. Vendar študija (Deutsche

Bundesbank, 2005, str. 38–39) hkrati ugotavlja, da je v drugih panogah prihajalo tudi do obratnih situacij, ko se je število delavcev s skrajšanim delovnim časom zmanjševalo, zato zaključuje, da je sprememba prinesla določeno število prerazporeditev, v splošnem pa se je število možnosti za zaposlitev povečalo.

Za določene skupine na trgu dela velja, da vir njihove socialne varnosti ni lastno delo, ampak obstaja neka druga osnova. To so poleg študentov tudi upokojenci in poročene ženske. Za njih je taka vrsta dela, ki ne zahteva plačila prispevkov, idealna. Ob tem zakonodaja določa, da imajo povsem enake pravice v zvezi z delom kot ostali polno zaposleni. Sem sodi tako minimalna urna postavka, dolžina delovnega časa, pravica do plačanega dopusta in bolniške odsotnosti ter tudi ugodnosti, ki jih zagotavlja delodajalec, kot je npr. božičnica (Voss-Dahm, 2007, str. 88).

Študija na področju priložnostnega dela (Infratest Sozialforschung, 2003, str. 16) je pokazala, da ima za večino ljudi, ki ga opravljajo, to delo le obstranski življenjski pomen. V letu 2002 se je 28 % teh še šolalo, nadaljnjih 14 % je bilo študentov in 14 % upokojencev. Naslednja četrtnina teh so bile ženske, katerih partnerji so bili zaposleni. Velika večina sodelujočih v raziskavi iz nekdanje Zahodne Nemčije (83 %) je prostovoljno sprejela to vrsto dela, od teh 37 % zato, ker so se šolali, 21 % zato, ker jim je to omogočalo dovolj prostega časa za druge aktivnosti ter 16 %, ker morajo skrbeti za otroke oz. druge družinske člane. Le 17 % vprašanih bi rado delalo dlje oz. imelo drugačno vrsto zaposlitve, a je ne najdejo, zato so prisiljeni sprejeti priložnostno delo. Drugačne so razmere na območju nekdanje Vzhodne Nemčije: tam je 56 % vprašanih v taki zaposlitvi prostovoljno.

Primer ene izmed diskontnih prodajaln v Nemčiji je zelo poučen. Narava dela omogoča, da je 35 % delovne sile priložnostnih delavcev, med njimi polovica študentov. Večino tega dela opravijo zvečer in ob koncu tedna. Njihovo delo ne zahteva dolgotrajnega uvajanja in včasih zahteva fizični napor. Zato je fluktuacija delavcev dokaj velika, število delovnih ur na zaposlenega pa dokaj majhno - oboje je lahko celo prednost. Na eni strani delodajalec poskrbi, da zaposleni ne preseže meje neobdavčenega dela dohodka, po drugi strani pa ima vedno na razpolago spočito delovno silo, ki delo opravi hitro in je zaradi kratkega delovnega dne zelo fleksibilna in hitro na voljo (Voss-Dahm, 2007, str. 91).

Voss-Dahm (2007, str. 95) v zaključku svoje razprave ugotavlja, da je posebna obravnava »malega dela« v Nemčiji v zadnjem desetletju nedvoumno povzročila učinke na marko ravni. Prvič, taka vrsta dela zaradi nižje davčne obremenitve pomeni subvencionirano zaposlitev, ki ima zelo malo vpliva na vstop nezaposlenih na trg dela. Iz podatkov lahko vidimo, da je le manjši delež priložnostno zaposlenih takih, ki jim to delo predstavlja vmesno postajo v polno zaposlitev. In drugič, zelo je vprašljivo, ali je družbeno zaželeno, da mladi ljudje združujejo izobraževanje in plačano delo.

Primerjava nemških razmer za študij in delo s slovenskimi je primerna. Nemški študentje so po dolžini študija, ki traja v povprečju 5,6 let, še sorazmerno blizu slovenskim 6,9 let. Med njimi so še finski (6,3), avstrijski (6,0) in švicarski (5,8). V obeh državah študentje pogosto in radi delajo, tudi vrsta dela in čas, kdaj ga opravljajo, sta podobna. Razlogi za delo se ne razlikujejo: na eni strani interes študentov, da si pridobijo delovne izkušnje ter manjšo finančno odvisnost od staršev, in na drugi strani potreba delodajalcev po fleksibilni delovni sili.

Obstajajo tudi pomembne razlike. V Nemčiji živita dve tretjini študentov v zasebnem stanovanju in le četrtina pri starših. V Sloveniji jih je le tretjina v zasebnih stanovanjih in polovica pri starših. To bi lahko bil razlog za večjo potrebo po delu nemških študentov, a je delež študentov, ki delajo, v obeh državah enak. Prav tako velja za nemške in slovenske študente, da izobrazba staršev ne vpliva pomembno na potrebo/željo po delu: delež študentov staršev z nižjo izobrazbo, ki opravljajo delo med študijem, je le 3 do 5 odstotnih točk višji kot pri študentih staršev z visoko izobrazbo (Orr, et al., 2009, str. 120).

2 DAVČNE IN DRUGE OBREMENITVE

2.4 Davčne in druge obremenitve priložnostnega in počitniškega dela v Evropi

Majhnost Slovenije in njena vpetost v globalno okolje je bila pri spremembi davčne zakonodaje po osamosvojitvi ključna, da so bili predpisi pripravljeni na izkušnjah evropskih sosed, predvsem Nemčije. Kasneje, v procesu pridruževanja Evropski uniji, se je zakonodaja prilagajala njenim smernicam. Temu primerno se davčna zakonodaja v samih temeljih ne razlikuje pomembno med državami članicami Evropske unije, vendar podatki o deležu dejansko pobranih davkov kažejo pomembne razlike.

*Tabela 3: Prikaz davčnih obremenitev v Veliki Britaniji, Nemčiji, Sloveniji in EU
(tehtano povprečje 27 članic) za leto 2007, v %*

	Velika Britanija	Nemčija	Slovenija	EU27
Delež davčnih prihodkov v BDP	36,3	39,5	38,2	37,5
Delež dohodnine v BDP	10,5	9,2	5,7	8,9
od tega od dela	70,0	69,0	88,0	-
Delež socialnih prispevkov v BDP	6,7	15,2	13,8	11,1
Implicitna davčna stopnja na delo	26,1	39,0	36,9	34,4

Vir: European Commission, Taxation trends in the European Union, 2009, str. 38, tabela I–2; str. 41, tabela I–4; str. 381, tabela B–1.2

Tabela 3 v prvem delu prikaže, da se izbrane države ne razlikujejo pomembno, ko gre za delež davčnih prihodkov v bruto domačem proizvodu (v nadaljevanju BDP), prav tako pa ne odstopajo pomembneje od povprečja držav EU. Razlike so v deležu, ki ga nosijo posamezni davčni prihodki oz. s tem tudi posamezne skupine davčnih zavezancev ali subjekti obdavčitve.

Obdavčitev z dohodnino, merjeno kot delež v BDP, je najvišja v Veliki Britaniji in najmanjša v Sloveniji. Ta ima podpovprečno davčno obremenitev z dohodnino predvsem zaradi nižje obremenitve samozaposlenih, kapitalskih dobičkov, socialnih transferjev in pokojnin. Ti predstavljajo le okrog 12 % delež v dohodnini – za razliko od Velike Britanije in Nemčije, kjer je ta delež okoli 30 %. Upoštevaje to dejstvo, lahko preračunamo, da je obdavčitev dela z dohodnino v Veliki Britaniji okoli 7,4 % BDP, v Nemčiji 6,0 % BDP in v Sloveniji 5,0 % BDP.

Najvišjo obdavčitev s prispevki med izbranimi državami ima Nemčija, najnižja pa je v Veliki Britaniji, kjer delež ne predstavlja niti polovico slovenskega. Prispevki za razliko od davkov nosijo s sabo tudi pravico, ki jih njihovo plačevanje prinaša. Velika Britanija je tipičen predstavnik anglosaksonskega sistema, kjer je raven socialnih pravic nižja od centralne Evrope, zato je občutna razlika razumljiva.

Zadnja primerjava je namenjena implicitni davčni stopnji. Predstavlja davčno obremenitev vseh prihodkov od dela. Kaže na pomembno razliko med davčnim sistemom Velike Britanije in ostalih primerjanih davčnih sistemov. Medtem ko si v Nemčiji država odreže skoraj 2/5 prihodkov od dela, v Sloveniji od 1/3 do 2/5, je v Veliki Britaniji ta delež le nekaj nad 1/4. Razlika je v veliki meri posledica zgoraj omenjenih značilnosti anglosaksonskega davčnega sistema.

V kolikor ne bi bilo razlik v obravnavi posameznih skupin davčnih zavezancev med različnimi državami, bi bila tudi obdavčitev le-teh enakomerna in bi lahko potegnili vzporednice tudi pri deležu davčnega bremena, ki jih nosi ta skupina. Pričakovati bi bilo, da bo obdavčitev študentskega dela v Veliki Britaniji najvišja z dohodnino in najnižja pri prispevkih za socialno varnost. Pričakovali bi tudi, da bodo davčna bremena slovenskih študentov nekaj nižja od nemških tako pri prispevkih, kot pri dohodnini, a pomembneje višja od britanskih pri prispevkih za socialno varnost.

2.4.1 Velika Britanija

Velika Britanija je država, ki je prva uvedla obdavčitev oseb z davkom, ki je bil predhodnik današnje dohodnine. William Pitt ml. je leta 1798 uvedel progresivni davek

na dohodek državljanov. Vseboval je naraščajoče stopnje od 0 do 10 % in bil ukinjen štiri leta kasneje. Pomembnost dohodnine, kot vira, je od takrat naraščala in dosegla svoj višek sredi sedemdesetih let prejšnjega stoletja, ko so prihodki od te vrste davka znašali 15,8 % BDP-ja oz. kar 45 % vseh davčnih prihodkov. V tem času je bila stopnja najvišjega razreda 83 %, skupaj z dodatnim davkom pa je mejna stopnja lahko dosegla 98 % zaslužka. Sledilo je obdobje Margaret Thatcher, ki je znižala direktne davke na račun indirektnih (HM Revenue and Customs, 2009).

Danes je Velika Britanija temeljna predstavnica anglosaksonskega davčnega sistema, za katerega so značilne nižje davčne obremenitve od celinske Evrope, predvsem na račun nizkih prispevkov za socialno varnost. Ob tem predstavlja dohodnina z okoli 28 % deležem najpomembnejši davčni vir.

Zaposleni, ki dosegajo tedensko plačilo, nižje od 125 funtov oz. mesečno nižje od 540 funtov, so oproščeni akontacije dohodnine. Znesek predstavlja sorazmerni del splošne olajšave, ki za davčno leto 2009/2010 znaša 6.475 funtov. V kolikor tedensko ali mesečno plačilo delavcu preseže neobdavčeni del, je presežek obdavčen. Dohodninska stopnja prvega razreda je 20 %, stopnja prispevkov za socialno varnost pa znaša 11 %. Meja za obdavčitev s prispevki za socialno varnost se začne že pri 110 funtih na teden. Pri tem je, za razliko od sistema, ki velja v celinski Evropi, oprispevčen le znesek nad to mejo. To pomeni, da obstaja t.i. ničelni razred tudi pri prispevkih. Dodatna posebnost je t.i. kapica pri prispevkih. Ko zaposleni preseže 844 funtov na teden, je stopnja prispevkov nad to mejo le 1 % in ne 11 %.

Medtem ko je prispevek za socialno varnost hkrati tudi končni davek, gre pri dohodnini le za akontacijo in jo zavezanec lahko dobi vrnjeno deloma ali v celoti, če je njegova davčna obveznost po dohodninski odmeri nižja, kot so bile akontacije med letom (HM Revenue and Customs, 2009).

Tabela 4: Dohodninska lestvica v Veliki Britaniji za davčno leto 2009/2010

Davčna stopnja	0 %	20 %	40 %
Letni dohodek v GBP	do 6.475	6.476 – 43.875	nad 43.876
Letni dohodek v evrih*	do 7.153	7.154 – 48.470	nad 48.471
Kot % minimalne plače	do 53,7	53,7 – 363,7	nad 363,7

Legenda: * Preračun, narejen po tečaju EUR/GBP z dne 6.4.2009, ko se je začelo davčno leto v Veliki Britaniji

Vir: Prirejeno po HM Revenue and Customs - Rates and allowances - Income Tax, 2009.

Tabela 5: Lestvica prispevkov za socialno varnost v Veliki Britaniji za davčno leto 2009/2010

Prispevna stopnja	0 %	11 %	+1 %
Letni dohodek v GBP	do 5.736	5.737 – 44.009	nad 44.010
Letni dohodek v evrih*	do 6.337	6.338 – 48.618	nad 48.619
Kot minimalne plače	do 47,5	47,5 – 364,8	nad 364,8

Legenda: * Preračun, narejen po tečaju EUR/GBP z dne 6.4.2009, ko se je začelo davčno leto v Veliki Britaniji

Vir: Prirejeno po HM Revenue and Customs - Rates and allowances - National Insurance contributions, 2009.

Študentje, ki delajo v času poletnih počitnic, v božičnem in velikonočnem času, imajo možnost prejeti plačilo, ki presega 125 funtov na teden oz. 540 funtov na mesec, brez plačila akontacije dohodnine. Za to morajo biti izpolnjeni naslednji pogoji (HM Revenue and Customs, 2009):

- študent je redni slušatelj na fakulteti do konca davčnega leta,
- nima prihodkov od poučevanja,
- nima druge zaposlitve razen v času študijskih počitnic,
- njegovi dohodki do konca davčnega leta ne bodo presegli splošne olajšave (6.475 funtov).

Take posebne obravnave pri akontacijah dohodnine niso deležni t.i. študentje pavzerji. Prav tako v večini primerov tega ne morejo izkoristiti študentje na magistrskem študiju,

saj je obdobje poletnih počitnic že po programu fakultet namenjeno pisanju zaključnih nalog in se zato ne šteje kot čas počitnic (The University of Birmingham, 2007).

Tabela 6: Obdavčitev različne višine bruto letnega prejemka kot delež minimalne plače v Veliki Britaniji za davčno leto 2009/2010, zneski v GBP

Bruto prejemek kot delež minimalne plače, v %	Bruto prejemek	Prispevki	Davki	Neto prejemek	Neto/Bruto, v %
20	2.413	0	0	2.413	100
40	4.826	0	0	4.826	100
60	7.238	168	153	6.918	96
80	9.651	433	635	8.583	89
100	12.064	698	1.118	10.248	85
120	14.477	964	1.600	11.913	82
140	16.890	1.229	2.083	13.578	80
160	19.302	1.495	2.565	15.242	79
180	21.715	1.760	3.048	16.907	78
200	24.128	2.025	3.531	18.572	77

Sistem, ki je v veljavi v Veliki Britaniji, se močno razlikuje od slovenskega. Osnovni razliki sta dve. Prva je, da študente na trgu dela jemljejo enako kot vse ostale udeležence. Druga je, da veljajo mladi za novince na trgu dela in velja za njih zaščita predvsem pri zagotavljanju minimalnih prejemkov.

Britanski študentje, ki letno ne presegajo približno polovice letne minimalne plače, ne plačajo prispevkov niti ne dohodnine. Značilnost britanskega davčnega sistema je, da je delo sorazmerno manj obdavčeno v primerjavi s celinsko Evropo. To se kaže tudi v nižji progresivnosti dohodninskega sistema in stopnjah prispevkov. Zato britanski študent, ki doseže letni dohodek dveh minimalnih plač, prispeva sorazmerno majhen delež (23 %) svojega bruto prejemka za dohodnino in prispevke.

2.4.2 Nemčija

Nemčija je temeljni predstavnik davčnega sistema celinske Evrope. Med njegove glavne značilnosti spada že pregovorna zapletenost. Večina Nemcev je prepričanih, da gre za najbolj kompleksen davčni sistem na svetu. Leta 2007 je vseboval 118 zakonov, 185 obrazcev ter 418 izjem. Kar 10 % vse davčne literature na svetu opisuje nemški davčni sistem (Hall, 2007).

The Global Competitiveness Report 2009–2010 oz. Poročilo o konkurenčnosti (World Economic Forum, 2009, str. 166–167) postavlja Nemčijo na 7. mesto na svetu po globalni konkurenčnosti. Države sveta razvrsti po t.i. globalnem konkurenčnem indeksu (angl. *Global Competitiveness Index*), ki temelji na 12 stebrih konkurenčnosti in daje vsestransko podobo konkurenčnosti vseh držav na svetu. Uvrstitev Nemčije bi bila lahko še mnogo višja, če ne bi bila povsem nekonkurenčna na davčnem področju. Tako je davčna zakonodaja na prvem mestu med faktorji, ki so najbolj moteči za sklepanje poslov v Nemčiji, po učinku davčnega sistema na učinkovitost trga blaga pa jo postavlja na 106. mesto med 133 ocenjenimi državami.

Kljub zapletenosti ali prav zaradi nje je mnenje o obdavčitvi dela študentov drugačno – velja, da gre za ugodno obravnavo te vrste populacije in da ni zapletena.

Trije najpogostejši primeri študentskega dela so naslednji (Deutsches Studentwerk, 2009):

Ko mesečno plačilo za delo ni večje od 400 evrov, gre za t.i. malo delo, kjer so študentje izenačeni z vsemi ostalimi akterji na trgu dela. V tem primeru so oproščeni plačila akontacije dohodnine in delojemalčevih prispevkov. Vendar je socialne prispevke dolžan plačati delodajalec v višini 30 %. Od tega predstavlja 15 % prispevek za pokojninsko zavarovanje, 13 % prispevek za zdravstveno zavarovanje ter 2 % davek od plače, ki vsebuje solidarnostni prispevek in cerkveni davek. Če je delodajalec gospodinjstvo, torej, da se delo opravlja kot pomoč družini (največkrat varstvo otrok), sta prispevka za pokojninsko in zdravstveno zavarovanje po 5 %, kar pomeni, da je skupni prispevki delodajalca le še 12 %.

Druga možnost je delo v času študijskih počitnic, kjer dolžina dela ne presega 2 meseca ali 50 delovnih dni. Če je mesečno plačilo nižje od dvanajstine splošne dohodninske olajšave, ki je za leto 2009 znašala 7.680 evrov, potem je le-to oproščeno plačila akontacije dohodnine. V nasprotnem primeru mora študent plačati 25 % akontacije dohodnine ter še 2 % solidarnostnega prispevka in cerkvenega davka. Akontacija dohodnine je v večini primerov v celoti povrnjena z dohodninsko odmero za predhodno leto, če le študent ni presegel meje letne splošne olajšave.

Če mesečno plačilo presega 400 evrov, je potrebno plačati še 19,9 % prispevkov za pokojninsko zavarovanje, od tega jih plača polovico študent in polovico delodajalec. Ostalih prispevkov je delodajalec v tem primeru prost.

Tretja možnost je delo izven časa študijskih počitnic, ko mesečno plačilo presega 400 evrov. V tem primeru je plačilo akontacije dohodnine enako kot v času študijskih počitnic, torej odvisno od tega, ali presega 1/12 splošne olajšave. Prispevkov za zdravstveno varstvo je oproščeno, če ne presega 20 ur na teden. Če delo sicer traja več kot 20 ur tedensko, a skupaj ne več kot 26 tednov oz. 180 dni v koledarskem letu, je oproščeno plačila zdravstvenih prispevkov.

Prispevki za pokojninsko zavarovanje se v primeru, da je plačilo višje kot 400 evrov na mesec, razdelijo med delojemalca (študenta) in delodajalca po naslednji lestvici:

- od 400,01 do 499,99 evra – 5,43 % od prejemka plača delojemalec, 9,95 % plača delodajalec;
- od 500 do 599,99 evra – 7,24 % plača od prejemka delojemalec, 9,95 % plača delodajalec;
- od 600 do 699,99 evra – 8,45 % od prejemka plača delojemalec, 9,95 % plača delodajalec;
- od 700 do 799,99 evra – 9,30 % od prejemka plača delojemalec, 9,95 % plača delodajalec;
- od 800 evrov naprej – 9,95 % od prejemka plača delojemalec, 9,95 % plača delodajalec.

Študentom je omogočeno tudi, da se prostovoljno pokojninsko zavarujejo.

Ugodno obravnavo ima tudi za Nemčijo zelo tradicionalno praktično delo študentov in dijakov. Ne glede na čas trajanja praktikantom ni potrebo plačevati davkov in prispevkov, če plačilo na mesec ne presega 400 evrov. Če je to višje, so davki in prispevki enaki kot v zgoraj navedenem tretjem primeru.

V kolikor delo študenta ni mogoče uvrstiti v eno izmed naštetih kategorij, so davki in prispevki enaki kot za ostale zaposlene. To pomeni, da se od plače obračuna akontacija dohodnine po mesečni lestvici in plačajo socialni prispevki.

Njihova višina je:

- prispevek za pokojninsko zavarovanje: 19,9 %,
- prispevek za zdravstveno zavarovanje: 14,0 %,
- dodani prispevek za zdravstveno zavarovanje, ki ga plača le delojemalec: 0,9 %,
- prispevek za invalidsko zavarovanje: 1,95 oz. 2,2 % za zavarovance brez otrok,
- prispevek za brezposelnost: 2,8 %,
- solidarnostni prispevek in cerkveni davek: 2 %.

Skupna višina prispevkov tako doseže 41,55 % oz. 41,8 % bruto plače, od tega je približno polovico breme delodajalca, ostalo pa delojemalca.

Nemška obdavčitev plače je na prvi pogled zelo podobna slovenski, vendar obstajajo pomembne razlike, ki lahko izkrivijo primerjavo. Prva izmed njih so navzgor omejeni prispevki za pokojninsko in zdravstveno blagajno, ki je odvisna tudi od tega, v katerem delu Nemčije zavezanec živi. Naslednje razlika je, da zaposleni poleg plače ne dobijo povrnjenih stroškov prevoza na delo, ampak jim je avtomatično priznana olajšava v višini 920 evrov letno in se nanaša na stroške v zvezi z delom. V kolikor lahko zaposleni dokaže višje stroške, mu le-ti znižujejo davčno osnovo. Tretja, pomembna razlika je, da poročeni lahko vložijo skupno napoved dohodnine, kar lahko zniža skupno davčno breme. Vseeno pri primerjavi obdavčitve študentskega dela niso tako zelo pomembni, saj le-to po navadi spada v nižje plačilne razrede.

Tabela 7: Dohodninska lestvica v Nemčiji za davčno leto 2009

Davčna stopnja	0 %	od 14 % do 42 %	od 42 % do 45 %	45 %
Letni dohodek v evrih	do 7.834	7.834 – 52.552	52.553 – 250.400	nad 250.401
Kot % minimalne plače	do 57,2	57,2 – 384	384 – 1830	nad 1830

Vir: Prirejeno po Bundesministerium für Finanzen – Einkommensteuertarif, 2009.

K temu je potrebno prišteti še 5,5 % solidarnostnega davka, katerega osnova je odmerjena dohodnina. Tako so dejanske davčne stopnje višje.

Tabela 8: Lestvica socialnih prispevkov zaposlenih v Nemčiji za davčno leto 2009

Prispevna stopnja	0 %	od 16,8 do 20,5 %	20,5 %	+ 0 %
Letni dohodek v evrih	do 4.800	4.801 – 9.600	nad 9.601	nad 64.801
Kot % minimalne plače	do 35,1,3	35,1 – 70,1	Nad 70,1	nad 473

Vir: Prirejeno po Deutsche Rentenversicherung - Berechnungsbeispiel Arbeitnehmer, 2009.

Razredi za prispevne stopnje iz Tabele 8 veljajo za dežele nekdanje Zahodne Nemčije. Meja zadnjega razreda, ki pomeni, da dohodek, ki presega to mejo, ni obremenjen s prispevki, je v deželah nekdanje Vzhodne Nemčije nižji in znaša 54.600 evrov.

Tabela 9: Obdavčitev različne višine bruto letnega prejemka kot delež minimalne plače v Nemčiji za davčno leto 2009

Bruto prejemek kot delež minimalne plače, v %	Bruto prejemek (v evrih)	Prispevki (v evrih)	Davki (v evrih)	Neto prejemek (v evrih)	Neto/Bruto, v %
20	2.737	0	0	2.737	100
40	5.475	1.057	0	4.417	81
60	8.212	1.681	0	6.530	80
80	10.949	2.242	0	8.707	80
100	13.686	2.802	394	10.490	77
120	16.424	3.363	982	12.079	74
140	19.161	3.923	1.810	13.427	70
160	21.898	4.484	2.531	14.884	68
180	24.636	5.044	3.285	16.306	66
200	27.373	5.605	4.073	17.695	65

Vir: German Wage Tax Calculator, 2009.

Nemškemu študentu vlada bolj obdavči prejemke od dela kot britanskemu, kar je posledica predvsem drugačnega davčnega sistema, ne pa posebne obravnave študentskega dela. Do višine 4.800 evrov, oz. 35 % letne minimalne plače, študentu ni potrebno plačati prispevkov in dohodnine. Ko je ta meja presežena, je delo močno obdavčeno, tako kot velja na splošno za vse prejemke od dela v Nemčiji. Pri letnem bruto izplačilu v višini dveh minimalnih plač mora prejemnik plačati 35 % davkov in prispevkov, kar je precej več kot v Veliki Britaniji.

3 ANALIZA OBDAVČITVE DELA PREKO ŠTUDENTSKEGA SERVISA

Slovenski osamosvojitvi je sledila temeljita reforma davčnega sistema. Težava do takratnega, jugoslovanskega, sistema je bila izredna zapletenost, predvsem v številu davkov in prispevkov. Da bi dosegli večjo preglednost, so bili v novem davčnem sistemu ukinjeni vsi prispevki, razen treh, poleg tega pa so bile izpeljane tudi poenostavitve različnih oblik davkov (Kopač 1991, str. 6–12).

Obdavčitev dohodkov fizičnih oseb je eno izmed temeljnih poglavij obdavčevanja v vseh državah. Zakon o dohodnini je začel veljati 1. januarja 1991 in je bil v sklopu takratne sprejete davčne zakonodaje največja sprememba, saj je bila z njim uvedena sintetična obdavčitev. To pomeni obdavčitev vseh dohodkov fizične osebe z eno vrsto davka ne glede na vir pridobivanja. Pred letom 1991 so bili dohodki fizičnih oseb obdavčeni cedularno. Za razliko od sintetične obdavčitve pomeni to obdavčitev vsakega dohodka posebej in dokončno (Kopač, 1991, str. 12). Sistem je kljub temu obdržal značilnosti t.i. prikriti cedularnosti, ki določenim virom dohodka dopušča drugačno obravnavo normiranih stroškov in davčnih olajšav.

Vstop Slovenije v EU je eden izmed razlogov za spreminjanje davčne zakonodaje v letu 2004. Glavni cilj davčne politike v tem obdobju je bilo zmanjševanje strukturnega primanjkljaja ter izboljšanje mednarodne konkurenčnosti gospodarstva (Koren, 2004, str. 26). Pri spremembi dohodnine naj bi to dosegli z globalno razbremenitvijo zavezancev, ki prejemajo plačo, ter s širitvijo davčne osnove.

Temeljni cilj zadnjih sprememb dohodnine leta 2006 je bil zmanjšati obremenitev aktivnih dohodkov fizičnih oseb z dohodnino, in sicer s povečanjem neobdavčenega dela dohodkov in z zmanjšanjem progresivnosti obdavčitve aktivnih dohodkov (Predlog zakona o dohodnini, 2006, str. 6).

Kljub spremembam, namreč zniževanje obdavčitve dela, še vedno velja, da ima Slovenija v primerjavi z drugimi državami EU nadpovprečno obremenjen produkcijski faktor dela v primerjavi s preostalima, kapitalom in zemljo.

Tabela 10: Dohodninska lestvica v Sloveniji za davčno leto 2009

Davčna stopnja	0 %	16 %	27 %	41 %
Letni dohodek v evrih	do 3.051 ²	3.051 – 7.410	7.411 – 14.821	nad 14.821
Kot % minimalne plače	do 42,6	42,6 – 103,4	103,4 – 206,7	nad 206,7

Vir: Prirejeno po DURS – Lestvica za odmero dohodnine in olajšave za leto 2009.

² Če posameznikovi dohodki v letu ne presegajo 8.557 evrov, je splošna olajšava višja, in sicer 5.113 evrov, v kolikor pa je njegov dohodek med 8.557 in 9.898 evrov, je splošna olajšava 4.082 evrov.

Kot je v intervjuju za Mladino (Sever, 2004) povedal nekdanji finančni minister, dr. Dušan Mramor, je v dohodninski zakonodaji težko izločiti olajšave za posebne skupine ljudi. V sistemu, ki ga imamo, lahko razmeroma ozke skupine ljudi svoje interese predstavljajo kot javni interes. Teh skupin je cela vrsta, sistem pa dovoljuje, da lahko skoraj vsaka, že zelo majhna skupina, sproži referendum, tudi o davkih. To pripravljavca zakona postavlja v izjemno slab pogajalski položaj, saj je z ustreznimi populističnimi prijemi javnost zelo enostavno prepričati o potrebah po posebni davčni obravnavi teh skupin (kot npr. olajšave za velike družine, kmete, študente ...).

3.1 Dohodek iz delovnega razmerja

Predstavlja temeljni vir na eni strani dohodka prebivalcev Slovenije in na drugi strani posledično vir dohodnine, saj je približno dve tretjini obdavčljivih prejemkov te vrste.

Tabela 11: Obdavčitev različne višine bruto letnega prejemka v obliki plače kot delež minimalne plače za davčno leto 2009

Bruto prejemek kot delež min. plače, v %	Bruto prejemek (v evrih)	Prispevki (v evrih)	Davki (v evrih)	Neto prejemek (v evrih)	Neto/Bruto, v %	Strošek dela (v evrih)	Neto/Strošek dela, v %
20	1.434	317	0	1.117	78	1.665	67
40	2.868	634	0	2.234	78	3.329	67
60	4.301	951	0	3.351	78	4.994	67
80	5.735	1.268	0	4.468	78	6.659	67
100	7.169	1.584	75	5.509	77	8.323	66
120	8.603	1.901	419	6.283	73	9.988	63
140	10.037	2.218	763	7.056	70	11.653	61
160	11.471	2.535	941	7.994	70	13.317	60
180	12.904	2.852	1.120	8.932	69	14.982	60
200	14.338	3.169	1.377	9.793	68	16.647	59

Znano je, da je davčna obremenitev dohodkov iz dela v Sloveniji med največjimi v Evropi. To potrjuje zgornja tabela. V vseh razredih deležev minimalne plače je obremenitev višja kot v Veliki Britaniji, a hkrati razen prvega razreda povsem primerljiva z obremenitvijo v Nemčiji. Glede na to, da velja Nemčija skupaj s Slovenijo,

kot predstavnico držav, ki nadpovprečno obremenjujejo delo, je to pričakovano. Ob tem je potrebno poudariti, da primerljivost ne velja pri visokih plačah. Tako Nemčija kot Velika Britanija imata pri plačilu prispevkov t.i. kapico, ki pomeni, da ko dohodek doseže določeno višino, preostanek nad neko mejo ni več obremenjen s prispevki (v Veliki Britaniji se stopnja zniža iz 11 % na 1 %).

3.2 Podjemna pogodba

Za prejet dohodek iz podjemne pogodbe je v osnovi potrebno plačati dohodnino, poseben davek na določene prejemke, prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter prispevek za poškodbe pri delu. Obstajata dve izjemi za posebni obliki podjemne pogodbe – delo preko napotnice študentskega servisa in avtorske pogodbe, pri katerih se ne plača posebnega davka na določene prejemke, pri avtorskem honorarju pa niti prispevkov za nesreče pri delu.

Davčna osnova za dohodnino se zmanjša za normirane stroške v višini 10 % dohodka. Poleg normiranih stroškov je mogoče uveljavljati tudi dejanske stroške prevoza in nočitve v zvezi z opravljanjem dela ali storitev, a le do določene višine, ki jo določi vlada (Zakon o dohodnini, 2010).

3.3 Avtorska pogodba

Za avtorsko pogodbo se po Zakonu o dohodnini (Ur.l. RS, št. 28/2010) uporabljajo tudi določila o odmeri dohodnine za dohodek iz drugega pogodbenega razmerja. Ob izplačilu dohodka za delo po avtorski pogodbi se izračuna in plača akontacija dohodnine po stopnji 25 % (skladno z 9. odstavkom 127. člena Zakona o dohodnini). Po navadi odvedejo akontacijo zaposleni sami, vendar to lahko stori tudi delodajalec, zato je priporočljivo, da se avtor oz. zavezanec o tem z njim dogovori pred začetkom dela. To pomeni, da se avtorju od vsakega nakazila trga 25 % nakazila kot akontacija dohodnine, pri izdaji odločbe o odmeri dohodnine pa se ta sproti pobrani znesek avtorju vrne ali pa poračuna z davkom, ki ga mora plačati (Kastelec, 2007).

Za delo po avtorski pogodbi se zavezancu, skladno s četrtem odstavkom 41. člena Zakona o dohodnini (Ur.l. RS, št. 28/2010), priznajo normirani stroški v višini 10 % dohodka. Poleg normiranih stroškov je mogoče uveljavljati tudi dejanske stroške prevoza in nočitve v zvezi z opravljanjem dela ali storitev, in sicer na podlagi dokazil pod pogoji in do višine, ki jo na podlagi 44. člena Zdoh-2 določi vlada. Če zavezanec uveljavlja dejanske stroške, mora imeti ustrezna potrdila oz. račune, na katerih mora biti navedeno njegovo ime. Poleg tega morajo ti stroški nastati zaradi opravljanja dela po avtorski pogodbi. Če pa je znesek teh dejanskih stroškov višji, kot jih določi vlada, jih upoštevajo le do višine, ki jo določi vlada. Za delo po avtorski pogodbi naročnik za izvajalca ni dolžan plačevati obveznih prispevkov za socialno varnost (Kastelec, 2007).

Tabela 12: Obdavčitev različne višine bruto letnega prejemka po avtorski pogodbi kot delež minimalne plače za davčno leto 2009

Bruto prejemek kot delež min. plače, v %	Bruto prejemek (v evrih)	Prispevki (v evrih)	Davki (v evrih)	Neto prejemek (v evrih)	Neto/Bruto, v %	Strošek dela (v evrih)	Neto/Strošek dela, v %
20	1.434	0	0	1.434	100	1.434	100
40	2.868	0	0	2.868	100	2.868	100
60	4.301	0	131	4.170	97	4.301	97
80	5.735	0	338	5.398	94	5.735	94
100	7.169	0	544	6.625	92	7.169	92
120	8.603	0	751	7.852	91	8.603	91
140	10.037	0	957	9.080	90	10.037	90
160	11.471	0	1.164	10.307	90	11.471	90
180	12.904	0	1.497	11.408	88	12.904	88
200	14.338	0	1.845	12.493	87	14.338	87

Obdavčitev prejemkov po avtorski pogodbi je zelo nizka. Glavni razlog je v oproščenosti plačila prispevkov, saj je v osnovi to dohodek iz prenosa premoženjske pravice. V Zakonu o dohodnini (Ur.l. RS, št. 28/2010) je na več mestih sicer opredeljeno, kdaj se obravnava tudi tak dohodek kot dohodek iz dela (in temu primerno se spremeni obdavčitev), vendar pride le redko do takšne obdavčitve.

3.4 Samostojni podjetnik

Davčna osnova od dohodka iz dejavnosti je dobiček, in sicer razlika med prihodki in odhodki. Zavezanec lahko pri ugotavljanju davčne osnove naslednjega davčnega leta ali prvo leto, ko opravlja dejavnost, zahteva upoštevanje normiranih odhodkov v višini 25 % ustvarjenih prihodkov. Za to morajo biti po Zakonu o dohodnini izpolnjeni naslednji pogoji (Ur.l. RS, št. 28/2010):

- zanj ne obstaja obveznost vodenja poslovnih knjig in evidenc po drugih predpisih,
- ne vodi poslovnih knjig in evidenc po drugih predpisih,
- v obdobju zadnjih 12 mesecev ni presegel znesek 42.000 evrov obdavčljivega prometa,
- ne zaposluje delavcev.

Davčni zavezanec, ki v obdobju zadnjih 12 mesecev ni presegel, oziroma ni verjetno, da bo presegel znesek 25.000 evrov obdavčljivega prometa, velja za malega davčnega zavezanca in je tako oproščen obračunavanja DDV.

Če davčni zavezanec preseže ta zneska prometa, mora davčnemu organu predložiti prijavo za vpis v register zavezancev za DDV (t. i. identifikacija za DDV), po prejemu odločbe pa tudi obračune DDV, ki morajo vsebovati vse potrebne podatke za izračun.

Podjetje samostojnega podjetnika se od gospodarske družbe (npr. d.o.o.) navzven ne razlikuje. To pomeni, da lahko - tako kot vsaka družba - zaposluje delavce (stalno ali honorarno), oglašuje, opravlja dejavnosti vseh vrst, ustanovi podružnico ipd.. Samostojni podjetnik se od ostalih oblik podjetij razlikuje predvsem v načinu obdavčitve dohodka iz dejavnosti (upoštevata se dohodninska lestvica) in knjigovodenju (Ali razmišljaš o statusu samostojnega podjetnika?, 2007).

Glavni razlogi, da so se študentje odločali za t.i. »študentski popoldanski s.p.« so bili davčne narave. Z zadnjimi spremembami na področju obveznosti plačevanje zdravstvenih prispevkov je taka vrsta dela postala davčno povsem nekonkurenčna drugim oblikam, zato je pričakovati, da je študentje ne bodo več uporabljali.

3.5 Delo preko študentskega servisa

Ta vrsta dela je ena od vrst podjemne pogodbe, za katero velja izjema glede plačila posebnega davka na določene prejemke ter prispevkov za nesreče pri delu. Izplačevalec dohodka je dolžan organizaciji za posredovanje začasnih in priložnostnih del študentov (študentskemu servisu) plačati koncesijsko dajatev v višini 12 % ter dodatno koncesijsko dajatev v višini 2 %, skupaj torej 14 % od vrednosti plačila za delo. Če je izplačevalec zavezanec za davek na dodano vrednost, se od te koncesijske dajatve obračuna tudi davek na dodano vrednost.

Delodajalci so dolžni plačevati prispevek zavarovanja za primer poškodbe pri delu in poklicno bolezen (ZZZS), ki izhaja iz 6. točke 17. člena in 2. alineje 2. točke 49. člena Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (Ur.l. RS, št. 72/2006). Prispevek morajo plačevati vse pravne in fizične osebe, kjer študenti ali dijaki opravljajo delo. Prispevek se plačuje od vsake realizirane napotnice oziroma enkrat mesečno za mesece, ko študent opravlja delo. Delodajalec se lahko odloči, ali bo postopek izvedbe zavarovanja izvajal sam ali bo zanj pooblastil študentski servis. Po mnenju glavnega urada DURS lahko prispevek za obvezno zdravstveno zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni plačujejo tudi študentske ali mladinske organizacije, ki posredujejo delo na podlagi pogodbe o koncesiji, v skladu s predpisi področja zaposlovanja, če prevzamejo plačilo tega prispevka (DURS, 2009a).

Na podlagi 225. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Ur.l. RS, št. 109/2006) so študentski servisi dolžni plačevati prispevek za posebne primere zavarovanja (za primer smrti in invalidnosti kot posledice poškodbe pri delu ali poklicne bolezni). Študentski servis po navadi plača prispevek za člana na prvo realizirano napotnico v tekočem koledarskem letu.

Za dohodnino se davčna osnova zmanjša za normirane stroške v višini 10 % dohodka, vendar pa za razliko od navadne podjemne pogodbe ni mogoče uveljavljati dejanskih stroškov. Študentu se prizna znižanje davčne osnove v višini splošne olajšave (kot velja za vse rezidente) pod pogojem, da ga starši v svoji napovedi dohodnine ne uveljavljajo kot vzdrževanega člana. Če starši študenta ali dijaka uveljavljajo v svoji dohodninski

napovedi kot vzdrževanega družinskega člana, študent oz. dijak izgubi pravico do splošne olajšave. Poleg tega lahko uveljavlja tudi posebno osebno olajšavo, ki je po višini enaka splošni olajšavi, pod pogojem, da ima veljaven status študenta ali dijaka in da še ni dopolnil 26 let. Olajšava se mu prizna tudi, če je študent že dopolnil 26 let, a se je vpisal na študij najkasneje v letu, ko je dopolnil 26 let, in sicer na dodiplomski študij za dobo največ šest let od dneva vpisa in na podiplomski študij za največ štiri leta od dneva vpisa.

Tabela 13: Obdavčitev različne višine bruto letnega prejemka preko študentskega servisa kot delež minimalne plače za davčno leto 2009, kadar študent uveljavlja splošno in posebno olajšavo

Bruto prejemek kot delež minimalne plače, v %	Bruto prejemek (v evrih)	Prispevki (v evrih)	Davki (v evrih)	Neto prejemek (v evrih)	Neto/Bruto, v %	Strošek dela (v evrih)	Neto/Strošek dela, v %
20	1.434	0	0	1.434	100	1.639	87
40	2.868	0	0	2.868	100	3.273	88
60	4.301	0	0	4.301	100	4.908	88
80	5.735	0	0	5.735	100	6.543	88
100	7.169	0	0	7.169	100	8.177	88
120	8.603	0	97	8.506	99	9.812	87
140	10.037	0	469	9.568	95	11.446	84
160	11.471	0	675	10.795	94	13.081	83
180	12.904	0	882	12.023	93	14.715	82
200	14.338	0	1.088	13.250	92	16.350	81

Tabela 14: Obdavčitev različne višine bruto letnega prejemka preko študentskega servisa kot delež minimalne plače za davčno leto 2009, kadar študent uveljavlja le splošno olajšavo

Bruto prejemek kot delež min. plače, v %	Bruto prejemek (v evrih)	Prispevki (v evrih)	Davki (v evrih)	Neto prejemek (v evrih)	Neto/Bruto, v %	Strošek dela (v evrih)	Neto/Strošek dela, v %
20	1.434	0	0	1.434	100	1.639	87
40	2.868	0	0	2.868	100	3.273	88
60	4.301	0	131	4.170	97	4.908	85
80	5.735	0	338	5.398	94	6.543	83
100	7.169	0	544	6.625	92	8.177	81
120	8.603	0	751	7.852	91	9.812	80
140	10.037	0	957	9.080	90	11.446	79
160	11.471	0	1.164	10.307	90	13.081	79
180	12.904	0	1.497	11.408	88	14.715	78
200	14.338	0	1.845	12.493	87	16.350	76

Tabela 15: Primerjava razmerja med bruto in neto prejemkom študenta v Veliki Britaniji, Nemčiji in Sloveniji pri različnih višinah bruto prejemka, v %.

Bruto prejemek kot delež min. plače	Velika Britanija	Nemčija	SLO - splošna + posebna olajšava	SLO - samo splošna olajšava
20	100	100	100	100
40	100	81	100	100
60	96	80	100	97
80	89	80	100	94
100	85	77	100	92
120	82	74	99	91
140	80	70	95	90
160	79	68	94	90
180	78	66	93	88
200	77	65	92	87

Primerjava obdavčitve prejemka preko študentskega servisa z obdavčitvijo prejemkov študentov v Veliki Britaniji in Nemčiji pokaže, da je obdavčitev pomembno nižja. Če za študenta starši ne uveljavljajo olajšave za vzdrževanega člana, lahko neobdavčeno prejmejo skoraj 1,2-kratnik letne minimalne plače (v VB 0,47-kratnik, v Nemčiji 0,35-

kratnik). Tudi če študent v Sloveniji ne uveljavlja posebne olajšave, je obdavčitev precej nižja kot v tej nalogi primerjanih državah.

Če primerjamo razmerje med neto in bruto prejemkom, je delo preko študentskega servisa najmanj obremenjena oblika izplačila za delojemalca. Če ob tem upoštevamo še ostale dajatve na plačo, kot so prispevki, koncesijske dajatve in drugi davki, je delo po avtorski pogodbi manj obdavčeno. Vendar ima ta vrsta izplačila precej omejitev, zato je ne moremo množično uporabljati kot način plačila za opravljeno delo.

Velika razlika se pokaže pri primerjavi med plačilom za opravljeno delo v obliki plače in prek študentske napotnice. Delavec, ki prejema plačo v višini minimalne plače prejme le 66% celotnega stroška dela. Na drugi strani je enak prejemek v obliki prejemka prek napotnice mnogo nižje obremenjen z davki in prispevki: če študent ali dijak uveljavlja splošno in posebno olajšavo prejme 88 % celotnega stroška dela. Tudi če študent ali dijak uveljavlja le posebno olajšavo je ta odstotek višji: 81 %. Primerjava sicer zanemarja na eni strani pravice, ki jih ima delavec, ki prejema plačo in jih študent in dijak ne moreta uveljavljati in na drugi strani narejena na letnem nivoju, kar ni najbolj primerno za študente, ki delajo le del leta.

Analize obdavčitve dela preko študentskega servisa v primerjavi z ostalimi vrstami dela oz. izplačil potrjujejo, da je delo preko študentskega servisa bistveno manj obdavčeno kot ostale oblike. Sama obdavčitev je pomemben razlog, da je študentsko delo privilegirano v primerjavi z drugimi vrstami dela.

4 ANALIZA REZULTATOV ANKETE

Z namenom prispevati svoj kamenček v mozaik raziskave študentskega dela sem pripravil tudi anketo. Tematika ni množično obdelana v strokovni literaturi, prav tako pa ni veliko diplomskih in magistrskih del, ki bi jo obravnavale.

Anketo sem izvedel preko interneta v dveh delih z malo vprašanji. V zadnjih letih nas mediji, različna podjetja in nenazadnje tudi študentje zasipajo s prošnjami po izpolnitvi anket. Zato sem se bal, da bo odziv slab, da bodo odgovori na vprašanja premalo

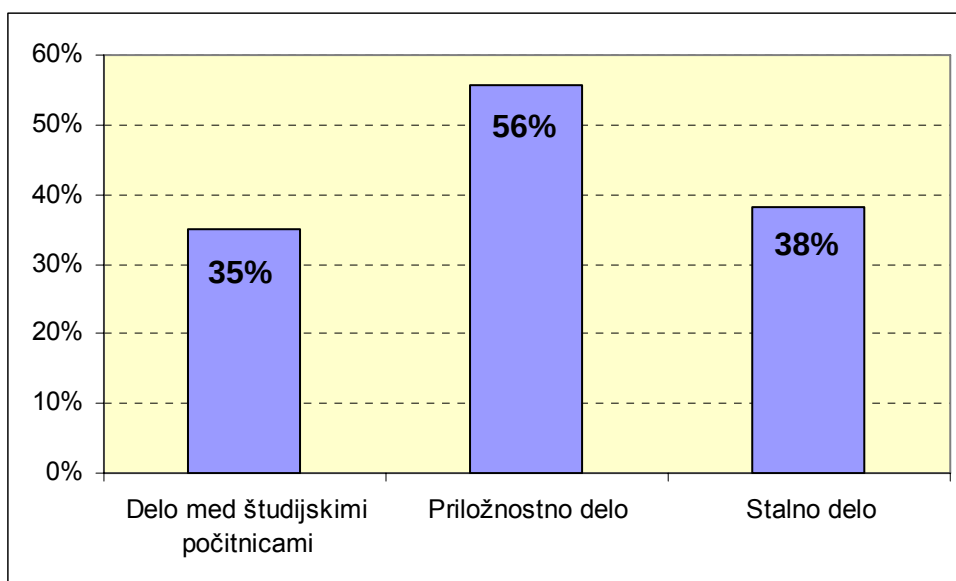
premišljeni in tako ne bom dobil prave slike. Zato sem se odločil za le 8 vprašanj, ki sem jih razdelil v dva sklopa, prošnje za izpolnjevanje pa sem poslal z zamikom enega meseca. Na prva štiri vprašanja sem dobil 217 odgovorov, na druga štiri pa 195. Poleg vprašanj so bili anketiranci naprošeni, da označijo obdobje študija. Vse to mi je omogočalo, da sem lahko analiziral tudi kombinacije odgovorov na več vprašanj.

Odgovori na vprašanja so mi pri tem omogočili potrditev oz. zavrnitev hipotez, ki sem jih postavil pred sestavo ankete. Hipoteze so naslednje:

- Več kot polovica študentskega dela po svoji naravi ni počitniškega, ampak gre za ostale oblike dela, predvsem stalno in priložnostno delo.
- Delo, ki so ga opravljali študentje, je rezervirano samo za delo preko študentske napotnice, ker je za delodajalca mnogo cenejše.
- Študentsko delo pomembno podaljšuje čas študija.
- Nižja obdavčitev študentskega dela povzroči, da je njihova neto plača, ko dokončajo študij in se zaposlijo, nižja, kot je bil prejemek preko študentskega servisa.
- Za študente velja nazaj obrnjena krivulja dela, ki pravi, da v določeni točki niso pripravljeni delati več ne glede na plačilo, saj jim je pomembnejši prosti čas.

Prvo vprašanje je bilo o naravi dela preko študentskega servisa. Anketiranci so imeli možnost potrditi več odgovorov. Pri tem me je zanimalo, kako so bivši študentje dojemali svoje delo preko študentskega servisa. Ali je bilo to delo le počitniško, ali kot priložnostno za zapolnitev vrzeli na trgu dela, ali stalno.

Slika 1: Kakšno vrsto dela ste opravljali preko študentskega servisa?

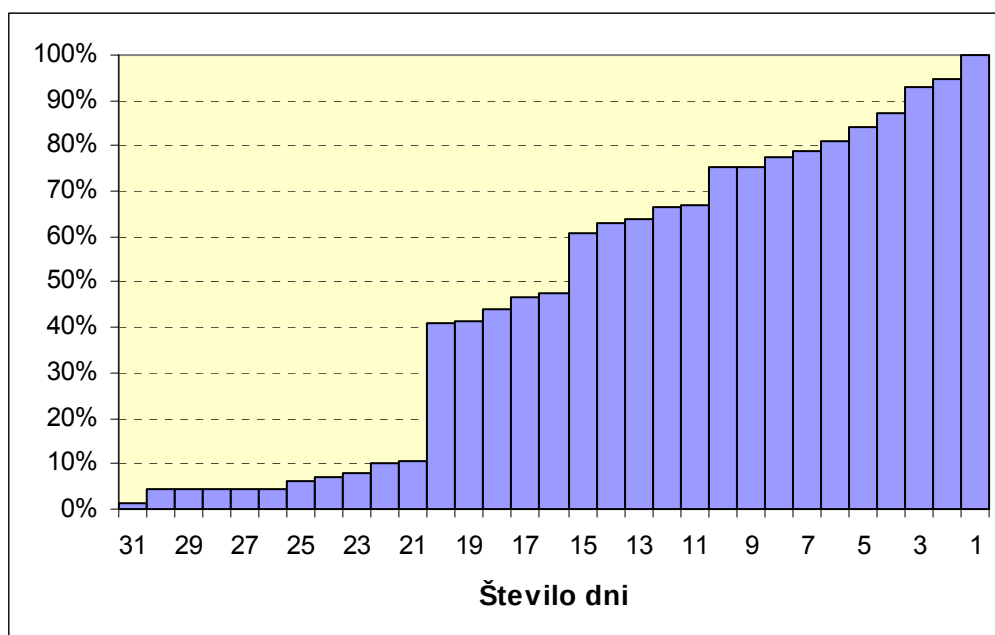


Odgovori so potrdili postavljeno hipotezo, da je le manjši delež študentov svoje delo razumel kot delo med študijskimi počitnicami. Glede na to, da je bilo to prvotno glavni namen uvedbe dela preko študentskih servisov, je delež razmeroma nizek.

Koliko dni v mesecu ste v povprečju opravljali študentsko delo, je bilo drugo vprašanje. Število dni se nanaša le na mesece, ko so delali. V povprečju so anketirani delali 14,4 dni na mesec. Če odgovore razporedimo po številu dni od tistih, ki so delali največ, do tistih, ki so delali najmanj, ugotovimo naslednje:

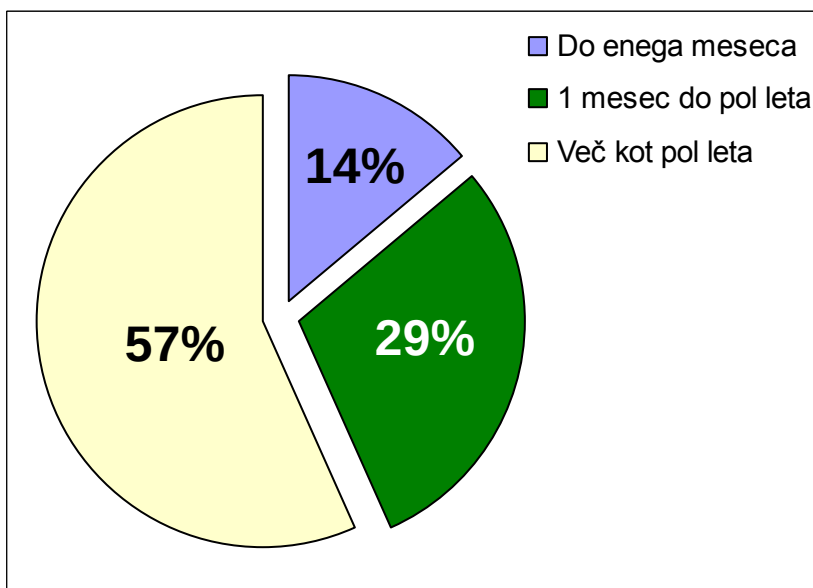
- 41 % vprašanih je delalo najmanj 20 dni,
- 60 % vprašanih je delalo najmanj 15 dni,
- 16 % vprašanih je delalo manj kot 5 dni.

Slika 2: Število delovnih dni anketirancev v mesecu, ko so opravljali študentsko delo.



Naslednje vprašanje je nadgradnja prvih dveh. Zanimala me je dolžina neprekinjenega študentskega dela pri enem delodajalcu.

Slika 3: Največja dolžina neprekinjenega dela anketirancev pri enem delodajalcu

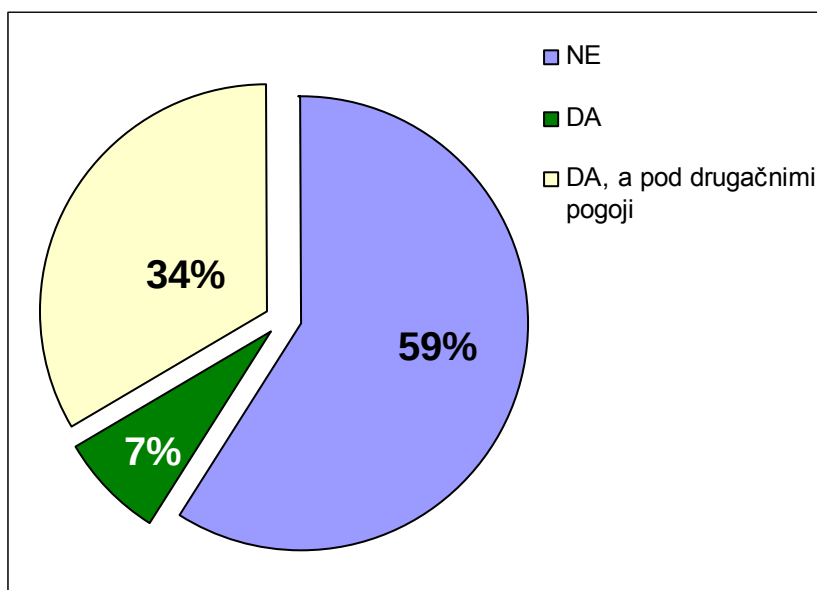


Način anketiranja mi je omogočil izračun tudi posameznih presekov. V prvem izmed njih me je zanimalo, koliko vprašanih je pri enem delodajalcu delalo več kot šest mesecev neprekinjeno po 15 in več dni na mesec. Takih je bilo 39 %.

Ugotovitve potrjujeta tudi Ignjatovič in Trbanc (2009, str. 45): Povprečno trajanje študentskega dela v obdobju 2005–2008 kaže, da skupina študentov, starih od 15 do 24 let, v povprečju dela okrog 9 mesecev, medtem ko je trajanje študentskega dela pri starejši skupini (25–29 let) še daljše – okrog 10 mesecev.

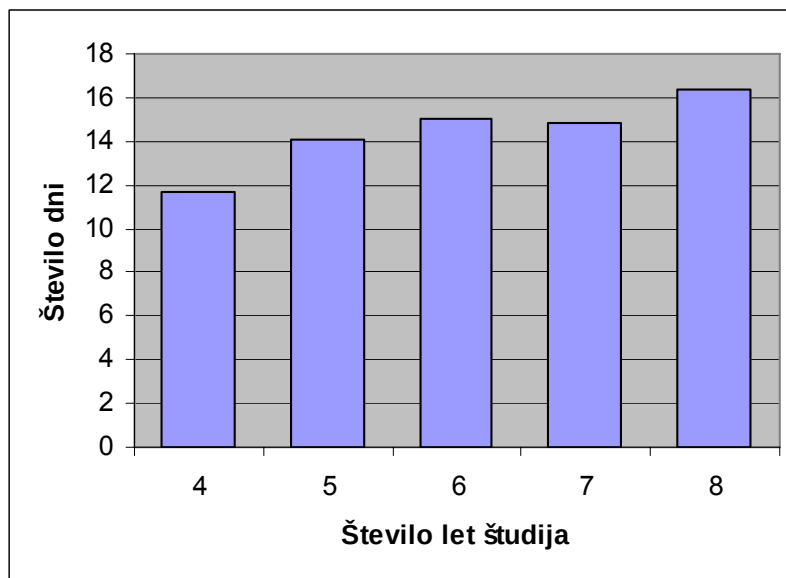
Ali menite, da bi dobili delo, ki ste ga opravljali kot študent/dijak, tudi v primeru, če ne bi imeli statusa študenta/dijaka, je bilo zadnje vprašanje v prvem delu ankete. Le manjši delež jih je odgovorilo pritrdilno, tretjina jih je menila, da bi delo dobili, a pod drugačnimi pogoji, največ pa jih je menilo, da je bil status študenta ali dijaka pogoj, da so dobili delo. Zanimivo je tudi, da se odgovori niso bistveno razlikovali glede na to, kdaj je anketirani pričel ali končal s šolanjem. Enako velja tudi za preseke z ostalimi vprašanji. Odgovori so potrdili hipotezo, da je delo, ki so ga opravljali študentje, v veliki meri "rezervirano" samo za študente in dijake.

Slika 4: Ali menite, da bi dobili delo, ki ste ga opravljali, tudi v primeru, če ne bi imeli statusa študenta?



Z anketo sem raziskal tudi povezanost trajanja študija z delovno vmeno med časom študija. Moja hipoteza je bila, da študentje, ki več časa namenijo študentskemu delu, tudi več časa potrebujejo, da dokončajo študij. Odgovori niso potrdili moje hipoteze. Če primerjam dolžino študija anketirancev in število dni v mesecu, ko so študentje opravljali delo, ni pomembnih razlik.

Slika 5: Odvisnost števila let študija od tega, koliko dni na mesec so anketiranci opravljali študentsko delo



Prav tako ni pomembnih razlik, če primerjamo dolžino študija in dolžino neprekinjenega študentskega dela pri enem delodajalcu. Razlogi za to so lahko:

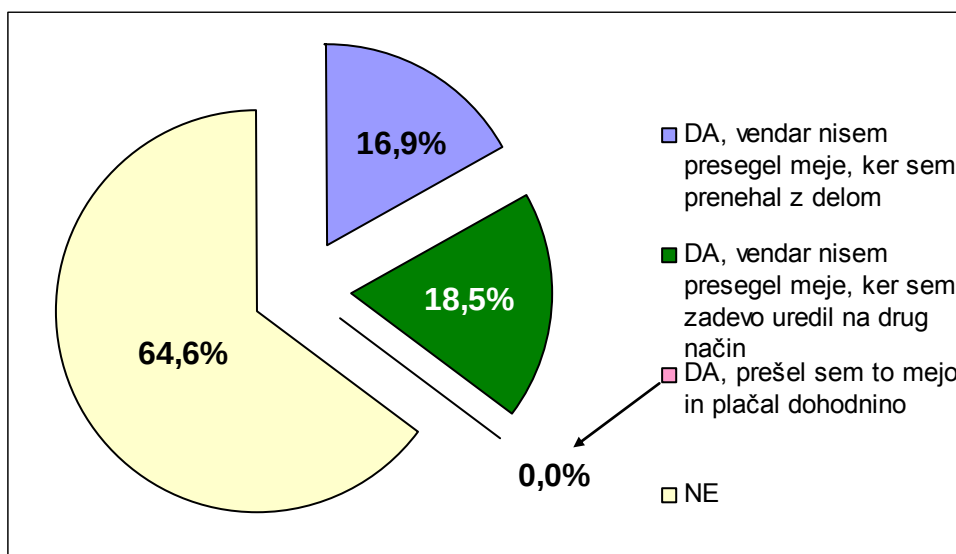
- Dolžina študentskega dela dejansko ne vpliva na dolžino študija. Študentje, ki so zavzeti za delo, so zavzeti tudi za študij. Tomislav Žurej (2007, str. 66) je v diplomski nalogi opravil podobno anketo. Na približno dvakrat večjem vzorcu je 43 % študentov potrdilo, da študentsko delo podaljšuje čas njihovega študija.
- Vprašanje v anketi ni bilo najbolj primerno: morda so študentje, ki so hitro končali študij (v štirih ali petih letih), zadnje leto pred prvo zaposlitvijo delali preko študentskega servisa, da so izkoristili nižjo obdavčitev ali da so na ta način prišli v stik z delodajalcem.
- V anketi so študentje podali čas študija, ne pa tudi, ali so študij dokončali. Če je nekdo opustil študij po štirih ali petih letih, ob tem pa pridno delal preko študentskega servisa, daje napačni vtis, da je študij končal.

Drugi del ankete je bil namenjen prejemkom od dela preko študentskih servisov. Pri prvem vprašanju me je zanimalo, ali je študent ali dijak v katerem koli letu zaslužil toliko, da bi bil lahko že blizu meje, ko bi morali plačati dohodnino. Do leta 2004 je ta znašala 56,1 % povprečne bruto plače v RS. Odstotek je seštev ek splošne olajšave v

višini 11 % povprečne plače in olajšave za delo preko študentskega servisa v višini 40 % povprečne plače. K temu je potrebno prišteti še znižanje osnove za 10 % v obliki normiranih stroškov, kar je pomenilo, da je dejanska višina, do katere je bil študent neobdavčen, 56,1 % povprečne plače. Vendar je bil znesek znan šele po preteku davčnega leta, zato zavezanci raje niso ciljali nanj, ampak na nekaj manj.

Slabi dve tretjini vprašanih ni nikoli doseglo te meje. Preostala tretjina je bila vsaj v enem letu blizu nje, a je nikoli ni presegla. Od teh je slaba polovica prenehala z delom, preostala polovica pa je izkoristila druge možnosti, da ni plačala dohodnine. Ta odgovor je bil zelo odprt in je dopuščal vprašanim, da so odgovorili, ne da bi s tem nakazali, da so ravnali nezakonito. Najverjetneje je, da so študentje prosili nekoga, da so preko njega dobili izplačano delo. Povsem mogoče je tudi, da so izplačilo prenesli v naslednje koledarsko leto, ko so pričakovali nižje dohodke iz tega naslova.

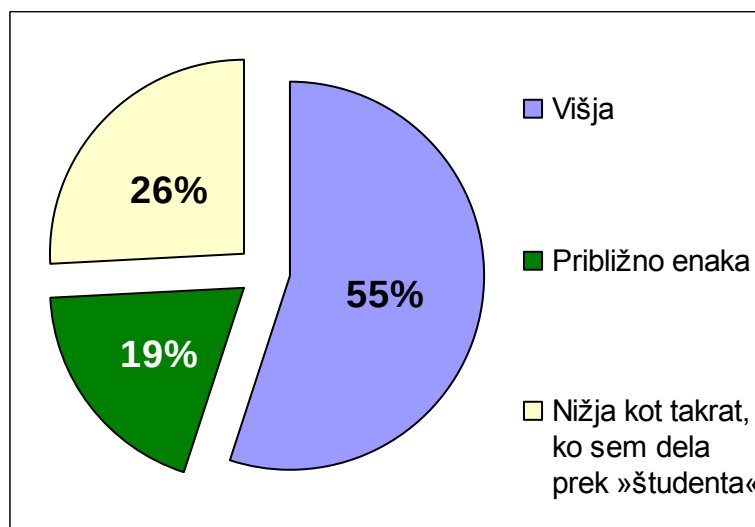
Slika 6: Ali ste bili v katerem koli letu blizu meje olajšav za študentsko delo (do 10 % blizu meje, ko bi plačali dohodnino)?



Višina plače v prvem letu redne zaposlitve glede na prejemke preko študentskega servisa je bila predmet drugega vprašanja v drugem delu ankete. Zanimalo me je, ali nižja obdavčitev dela pomeni tudi, da študentje zaslužijo mnogo več kot prvo leto, ko se zaposlijo. Moja hipoteza ni bila potrjena, saj je imela dobra polovica višjo plačo, medtem ko četrtnina nižjo. V kolikor bi delodajalci za enako opravljeno delo približno enako

plačevali študente kot delavce, bi ob še nekaterih predpostavkah lahko pričakovali, da bodo imeli študentje ob svoji prvi zaposlitvi nižje plačilo kot prej preko študentskega servisa. Pri tem obstaja kup predpostavk oz. neznank. To bi veljalo, če je zaposleni študentsko delo opravljal za polni delovni čas, če je bilo približno enako zahtevno kot delo, ko se je zaposlil za polni delovni čas in če plačilo ni bilo znižano zaradi pripravnštva.

Slika 7: Kolikšna je bila vaša mesečna plača v prvem letu redne zaposlitve v primerjavi z delom preko študentskega servisa?



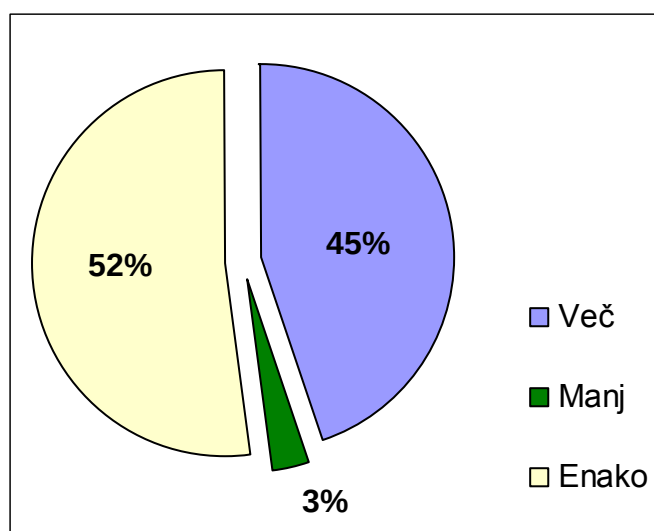
Vendar pa zanimiv rezultat dobimo, če upoštevamo le vprašane, ki so v katerem koli letu prišli blizu meje obdavčitve dela preko študentskega servisa. Število teh je sorazmerno majhno (67), a rezultati kažejo, da jih je le 24 od teh prejelo višjo plačo v prvem letu zaposlitve, 16 približno enako, 27 pa nižjo. Razlogi za nižje plačilo v prvem letu lahko tičijo v pripravniki plači ali v višji obdavčitvi.

Zadnji dve vprašanji, ki sem jih zastavil v anketi, sta bili namenjeni ocenitvi krivulje individualne ponudbe dela. Hipoteza, ki sem jo želel preizkusiti, je, ali za študente, ki delajo, velja, da se lahko znajdejo v posebnem delu nazaj obrnjene ponudbe krivulje dela, kjer se z večanjem plačila za delo ponudba dela zmanjšuje.

Če bi se plačilo preko študentskega servisa povišalo za 50 %, bi 45 % vprašanih delalo več, 3 % manj, preostali pa enako. Na obrnjeno vprašanje bi pričakoval nasprotno

odgovore. Vprašanje se je glasilo, kako bi znižanje plačila za 30 % vplivalo na obseg njihovega dela. Če bi najprej zvišali plačilo za 50 % in ga nato znižali za 30 %, bi prišli približno na izhodiščno plačilo. Ker sem pričakoval, da bodo odgovori ravno nasprotni, sem ponudil bolj opisne odgovore, ki bi mi razkrili tudi motiv dela preko študentskega servisa. Rezultat: 12 % bi jih delalo več, 44 % bi jih delalo manj ali enako, zaradi manjšega plačila pa bi živeli skromneje; 24 % bi jih prav tako delalo manj, a bi jim izpad plačila pokrili starši. Za petino vprašanih nižje plačilo ne bi vplivalo na delo, saj so v tem obdobju zaslužili več, kot so porabili.

Slika 8: Če bi bilo vaše plačilo za delo preko študentskega servisa za 50 % višje, bi delali:



Odgovori na zadnji dve vprašanji sta sicer potrdili, da za študente lahko velja nazaj obrnjena krivulja ponudbe dela, kot to navaja literatura (Prašnikar, 1996, str. 376–387), a v manjšem obsegu, kot sem pričakoval. Enega od razlogov ponuja predzadnji odgovor, da bi vsakemu četrtemu študentu ob manjšem plačilu razliko na tak ali drugačen način pokrili starši. Nazaj obrnjena krivulja ponudbe dela v ekonomski teoriji velja ob predpostavki *ceteris paribus* oz. vse ostalo ostane nespremenjeno. Anketa povzema dejansko obnašanje študentov, kjer ni pričakovati, da bi bila ta predpostavka izpolnjena.

Anketa je potrdila nekatere moje hipoteze. Študentsko delo v Sloveniji je v zadnjih petnajstih letih preseglo zgolj priložnostno delo v času študijskih počitnic in dnevih ob

koncu tedna. Odgovori na prva tri vprašanja so pomenljivi, saj je krepka polovica vprašanih:

- študentsko delo razumela ne samo kot počitniško delo oz. ga ni opravljala v času, ko ni bilo študijskih obveznosti;
- v mesecih, ko so bili najbolj aktivni, delala približno enako dni kot delavci v delavnem razmerju;
- pri enem delodajalcu delala več kot pol leta.

Ugotovitev, da je le 7 % študentov prepričanih, da status študenta ni bil pomemben pri tem, da so dobili študentsko delo, skupaj z ugotovitvijo, da je preseglo zgolj priložnostno delo predstavlja rdečo nit magistrske naloge. Skoraj tri petine anketirancev je bilo mnenja, da je bilo delo, ki so ga opravljali, izključno namenjeno študentski populaciji. Če je delo trajalo najmanj pol leta, obstaja pomemben segment ponudbe dela za daljše časovno obdobje, ki je namenjeno samo študentom. Ker za vsako drugo delo, ki ga opravljajo študentje, velja, da zanj ni potrebno imeti predznanja oz. da je enostavno, lahko ugotovimo, da ni verjetno, da bi bilo delo namenjeno zgolj študentom zaradi njihovega specifičnega znanja ali drugih posebnosti.

Rezultati ankete so potrdili, da je obdavčitev študentskega dela ustvarila poseben, privilegiran segment trga dela. V javnosti se imenuje kar študentsko delo, ker ga opravljajo študentje. Anketa je pokazala, da se to delo po svoji naravi ne razlikuje od občasnega in začasnega dela, ki bi ga lahko opravljali tudi drugi udeleženci na trgu dela, a so za delodajalce dražji, zato jim ga sploh ne ponujajo.

SKLEP

Študentsko delo ne omogoča socialne varnosti, je na nek način napaka na trgu dela, ki to delo neupravičeno diferencira med različno zaposlenimi. Vprašanje je, ali je korektno od delodajalcev in sindikatov, da mirno gledajo, kako je študentsko delo v bistvu mezdno. Mladi bodo imeli težave s pridobitvijo pogojev za upokožitev zaradi umetno podcenjenih stroškov zaposlitve, hkrati je ogrožena njihova normalna zaposlitev (Gaspari, 2009).

Umestitev študentskega dela med dela s skrajšanim delovnim časom in občasna dela se je izkazala za pravilno. Večanje deleža teh dveh vrst v zadnjih desetletjih je v Sloveniji pomembno zapolnilo prav delo študentov in dijakov, ostale skupine (ženske, upokoženci, nezaposleni) pa v manjši meri. Ob tem veljajo enake posebnosti, o katerih govori tudi strokovna literatura: taki delavci so odličen način za zapolnjevanje občasnih potreb po delovni sili, njihovo plačilo je v poprečju nižje (ob predpostavki enakih davčnih bremen), delodajalci jim ne zagotavljajo enakih ugodnosti (plačan letni dopust, malica, prevoz na delo, izobraževanje ...) kot zaposlenim za nedoločen čas. Iz zapisanega v nalogi je razvidno, da ni nikakršnih posebnosti, ki bi opravičevale posebno obravnavo takega dela v Sloveniji.

Mednarodna primerjava študentskega dela je pokazala, da v Veliki Britaniji in Nemčiji študentje nimajo privilegiranega položaja pri obdavčitvi prejemkov iz dela. V Veliki Britaniji gre celo v nasprotno smer: vlada se trudi, da študentje ne bi bili zapostavljeni in da jih delodajalci ne bi izkoriščali, zato ima v zakonodaji minimalne urne postavke za mlade od 16 do 22 let. Prav tako davčna zakonodaja omogoča študentom, da niso v slabšem položaju, ker je njihovo delo sezonsko oz. zgoščeno v mesecih, ko ni predavanj. Zato jim obe državi omogočata, da v tem primeru največkrat ne plačajo akontacije dohodnine, ki bi jo sicer dobili vrnjeno po zaključku davčnega leta.

Slovenski študentje teh težav ne poznajo. Ker je delo preko študentskega servisa zaradi nižje obdavčitve bolj konkurenčno od ostalih oblik, ni potrebe po določitvi minimalnih urnih postavk.

Pomembne ugotovitve magistrske naloge:

- Delo študentov je raznoliko, prevladujejo enostavna dela, ki se jih je mogoče hitro izučiti.
- Delovna sila (študentje) je dovolj izobražena, da delo opravlja dobro in učinkovito. Ker v veliki meri ne zahteva specifičnih znanj in dolge dobe vpeljevanja, študentje v povprečju ne odstopajo od drugih delavcev, ki tako delo opravljajo.
- Fleksibilnost študentske delovne sile je zelo velika. K temu pripomore več dejavnikov: študijski proces je zelo fleksibilen, obveznost prisotnosti na predavanjih je prej izjema kot pravilo, študentje nimajo veliko drugih obveznosti (npr. družinskih), velik del ponudbe in povpraševanja usklajujejo študentski servisi, zato je ta segment trga dela dokaj učinkovit.
- Dolgoletna tradicija študentskega dela ustvarja zaupanje na obeh straneh. Hkrati pomeni pripravo na vstop na delo za nedoločen čas.
- Zaradi vedno večje moči in homogenosti študentov je pričakovati vse več oblik sindikalnega boja za pravice študentov tudi na področju dela. To je eden od ključnih dejavnikov, ki bo krojil spremembe odnosa zakonodajalcev do študentskega dela.

Predlog zakona o malem delu, ki je bil predstavljen marca 2010, povzema glavne težave, ki so predstavljene v magistrski nalogi. Trenutno veljavna zakonodaja omogoča poseben položaj samo študentom in dijakom, brezposelni in upokojenci nimajo enakovrednega položaja. Po predlogu Zakona o malem delu bi te tri skupine obravnavali enakopravno in v enem zakonu. Iz Zakona je razvidno, da mu je bila za osnovo nemška reforma o malem delu, ki je predstavljena v tretjem poglavju, v njem najdemo lahko tudi enake rešitve, kot jih imajo v Veliki Britaniji, npr. minimalne urne postavke.

Na osnovi zapisanega lahko potrdimo delovno hipotezo, ki je bila postavljena na začetku magistrskega dela: delo preko študentskega servisa je neustrezno obdavčeno in povzroča anomalije na trgu dela.

LITERATURA IN VIRI

1. Ali razmišljaš o statusu samostojnega podjetnika? (2007). Najdeno 12. novembra 2007 na spletnem naslovu <http://www.napotnica.com/novica.php?id=202>
2. Antič, K. (2006). *Študentsko delo in zaposlovanje mladih* (diplomsko delo). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
3. Antič, F. (2009, 7. november). "Popoldanski" s.p., *portal MladiPodjetnik.si*. Najdeno 7. novembra 2009 na spletnem naslovu <http://mladipodjetnik.si/podjetniski-koticek/ustanovitev-podjetja/popoldanski-s.p>
4. Blatnik, K. (2007). *Študentsko delo v interesu države, delodajalcev in študentov* (magistrsko delo). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
5. Blundell, R.W. (1995). The Impact of Taxation on Labour Force Participation and Labour Supply, *OECD Jobs Study Working Papers*, No.8.
6. Bundesministerium für Finanzen – Einkommensteuertarif (2009). Najdeno 22.12.2009 na spletnem naslovu http://www.bmf.gv.at/Steuern/TippsfrdieArbeitneh_7636/SteuertarifundSteu_7922/Steuertarifund.htm#Steuertarif%20%28Rz767ff%29
7. Davčna uprava Republike Slovenije (2005). *Dohodnina za pavzerje. Pojasnilo DURS, št. 42-401-10409/2005*. Ljubljana: DURS
8. Davčna uprava Republike Slovenije (2009a). Opravljanje dela preko študentskih napotnic – plačevanje prispevka za poškodbe pri delu in poklicne bolezni po noveli ZZVZZ-K. *Pojasnilo DURS, št. 42150-13/2009*. Ljubljana: DURS
9. Davčna uprava Republike Slovenije (2009b). Lestvica za odmero dohodnine in olajšave za leto 2009. Najdeno 10. decembra 2009 na spletnem naslovu http://www.durs.gov.si/si/davki_predpisi_in_pojasnila/dohodnina_pojasnila/stopnje_dohodnine_za_leto_2009/lestvica_za_odmero_dohodnine_in_olajsave_za_leto_2009/
10. Deutsche Bundesbank. (2005). *Monthly Report - February 2005*, Frankfurt: Deutsche Bundesbank.
11. Deutsche Rentenversicherung - Berechnungsbeispiel Arbeitnehmer, 2009. Najdeno 22. decembra 2009 na spletnem naslovu http://www.deutsche-rentenversicherung-bund.de/nn_6986/DRVB/de/Inhalt/Presse/Hintergrundinfos/rentenbesteuerung.html
12. Deutsche Welle. (2008). Study in Germany. Najdeno 14. decembra 2008 na spletnem naslovu <http://www.study-in-germany.de/>
13. Deutsches Studentwerk (2009). Jobben - Kurzinformation für Studierende. Najdeno 13.10.2009 na spletnem naslovu http://www.internationale-studierende.de/fragen_zur_vorbereitung/finanzierung/jobben/
14. Diaci, M. (2004). Zapisnik nadaljevanja 38. seje Državnega zbora Republike Slovenije, Najdeno 22. novembra 2009 na spletnem naslovu <http://www.dz-rs.si/index.php?id=97&mandate=1&sb=4&vt=41&unid=SZAA3|6CAA9D517A6A9BB2C1256F17002E6717&ct=s&cs=1&showdoc=1>
15. Direktiva Sveta 1999/70/ES, *Uradni list L 175*, 10/07/1999

16. Drobnič, J. (2007, 25. oktober). Legalno delo na črno, *Časnik Finance*. Najdeno 26. oktobra 2007 na spletnem naslovu <http://www.finance.si/177440>
17. Drozg, I. (2006, 25. avgust). Izkušnje espejevcev in postopek ustanovitve s.p., *Revija Moje delo*. Najdeno 24. septembra 2007 na spletnem naslovu <http://www.revija.mojedelo.com/karierni-razvoj/podjetnistvo-izkusnje-espejevcev-in-postopek-ustanovitve-s-p-676.aspx>
18. EFILWC - European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2005). *Part-time work in Europe*. Najdeno 21. avgusta 2009 na spletnem naslovu <http://www.eurofound.eu.int/ewco/reports/TN0403TR01/TN0403TR01.pdf>
19. Employment for Students (2009). *Student Jobs, Internships And Graduate Jobs*. Najdeno 22. novembra 2009 na spletnem naslovu <http://www.e4s.co.uk/>
20. European Commission (2009). *Taxation trends in the European Union*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
21. Eurostat: *Persons employed part-time - Total - (% of total employment)*. Najdeno 27.10.2010 na spletnem naslovu <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/printTable.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tps00159&printPreview=true>
22. Gaspari, M. (2009, 27. julij). *Študentsko delo napaka na trgu dela*, *Multimedijski center RTV Slovenija*. Najdeno 27. julija 2009 na spletnem naslovu <http://www.rtvsl.si/slovenija/gaspari-studentsko-delo-napaka-na-trgu-dela/208531>
23. Gasparini, G. et al. (2000). *Full-time or part-time work: realities and options*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
24. German Wage Tax Calculator (2009). Najdeno 22.12.2009 na spletnem naslovu <http://www.parmentier.de/steuer/steuer.htm?wagetax.htm>
25. Hall, A. (2007, 1. avgust). *Calls grow to lift burden of Germany's solidarity tax*, *The Independent*. Najdeno 23. februarja 2009 na spletnem naslovu <http://www.independent.co.uk/news/world/europe/calls-grow-to-lift-burden-of-germanys-solidarity-tax-459805.html>
26. Henning, D. (2006, 7. januar). *Germany: study draws devastating balance of the Hartz labour reforms*. Najdeno 11. decembra 2008 na spletnem naslovu <http://www1.wsws.org/articles/2006/jan2006/hart-j07.shtml>
27. HM Revenue and Customs, *Rates and allowances - National Insurance contributions* (2009). Najdeno 29. oktobra 2009 na spletnem naslovu <http://www.hmrc.gov.uk/rates/nic.htm>
28. HM Revenue and Customs, *Rates and allowances - Income Tax* (2009). Najdeno 29. oktobra 2009 na spletnem naslovu <http://www.hmrc.gov.uk/rates/it.htm>
29. Ignjatović, M. & Trbanc, M. (2009). Zaposlovanje in Brezposelnost mladih: aktivni, fleksibilni in prilagodljivi, *Med otroštvom in odraslostjo: Analiza položaja mladih v Sloveniji 2009* (str. 39–56). Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport - Urad za mladino in Inštitut RS za socialno varstvo.
30. Infratest Sozialforschung. (2003). *Geringfügige Beschäftigung und Nebenerwerbstätigkeiten in Deutschland 2001/2002*, München: Infratest Sozialforschung.

31. Jaumotte, F. (2003). *Female Labour Force Participation: Past Trends and Main Determinants in OECD Countries*. Pariz: OECD Publishing.
32. Just Landed (2008). Najdeno 14. decembra 2008 na spletnem naslovu www.justlanded.com
33. Kastelec, A. (2007). *Študentsko delo*. Študentska svetovalnica ŠOU. Najdeno 21. septembra 2007 na spletnem naslovu http://www.svetovalnica.com/index.php?option=com_content&task=view&id=47&Itemid=126
34. Katz, L.F. & Krueger, A.B. (1999). The High-pressure US labor market of the 1990s, *Brooking Papers on Economic Activity*, No. 1.
35. Knuth, M. (2008, 17. april). Implementing the new basic allowance for job seekers in Germany, *Discussion Paper, IAQ*, University of Duisburg-Essen. Najdeno 30. novembra 2008 na spletnem naslovu http://pdf.mutual-learning-employment.net/pdf/DE%2007/discussionpaper_DE_07.pdf
36. Kopač, J. (1991). *Davki po novem*. Ljubljana: ČZP Enotnost.
37. Koren, B. (2004). *Davčna reforma v Sloveniji* (diplomsko delo). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
38. Lipičnik, B. (2000) : Fleksibilna zaposlitev - zgolj možnost ali potreba? *Evrobilten* 14, 16–17.
39. Medjo, P. (2007). *Analiza možnosti preživetja študentskih servisov v panogi posredovanja zaposlitev in dela* (magistrsko delo). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
40. Mednarodna organizacija dela – International labour organization. (1997). Part-time work: Solution or trap? *International Labour Review*, 136, 4. Najdeno 28. avgusta 2007 na spletnem naslovu: <http://www.ilo.org/public/english/revue/articles/97-4.htm>
41. Ministrstvo za delo. (2006). *Predlog zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti – skrajšani postopek* - eva: 2005-2611-0089, Ljubljana: Ministrstvo za delo.
42. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2009). *Zakon o malem delu – strokovne podlage in izhodišča*. Ljubljana: Ministrstvo za delo.
43. Ministrstvo za finance. (2007). Interno gradivo na temo obdavčitve študentskega dela, Ljubljana: Ministrstvo za finance.
44. Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo. (2007). *Evroštudent SI 2007, raziskava o ekonomskem in socialnem položaju ter mednarodni mobilnosti študentov v Sloveniji*. Ljubljana: Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo.
45. Obligacijski zakonik (OZ), *Uradni list RS*, št. 97/2007-UPB1
46. OECD (1998). Getting started, settling in: the transition from education to the labor market, *Employment Outlook* 1998, 81–122.
47. OECD (2002). Taking the Measure of Temporary Employment. *Employment Outlook*, 127–185.
48. Orr, D., Schnitzer, K. & Frackman, E. (2009). *Social and Economic Conditions of Student Life in Europe*. Hannover: Hochschul-Information-System.
49. Polanec, S. (2004). *Obdavčite študente in skrajšajte študij*. Ljubljana: Časnik Finance, Najdeno 17. septembra 2009 na spletnem naslovu

- <http://www.finance.si/103349/Obdav&%2365533;ite-&%2365533;tudente-in-skraj&%2365533;ajte-&%2365533;tudij>
50. Prašnikar, J. (1996). *Uvod v mikroekonomijo (3. dopolnjena izdaja)*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
 51. Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje. *Uradni list RS* št. 139/2006.
 52. Predlog zakona o dohodnini. (2006, 21. september). *Poročevalec Državnega zbora*, XXXII, 101, 175.
 53. Sever, J. (2004). Intervju : Dušan Mramor, finančni minister, *Mladina* 2004/44. Najdeno 8. novembra 2008 na spletnem naslovu http://www.mladina.si/tehdnik/200444/clanek/slo-intervju--jani_sever-2/
 54. Seznam koncesionarjev - študentske koncesije (2009). Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve republike Slovenije. Najdeno 28.12.2009 na spletnem naslovu http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/posredovanje_in_zagotavljanje_dela/seznam_koncesionarjev_studentske_koncesije/
 55. Statistični urad Republike Slovenije (1993–2009). *Anketa o delovni sili 1993–2009*. Podatkovne baze. Ljubljana: SURS.
 56. Statistični urad Republike Slovenije (2010). *Študentje terciarnega izobraževanja po starosti in spolu, Slovenija, letno*. Najdeno 12.1.2010 na spletnem naslovu <http://www.stat.si/pxweb/Dialog/Saveshow.asp>
 57. Svetlik, I. (1994). Fleksibilne oblike dela in zaposlitve v Sloveniji. *Zbornik Zaposlovanje: Približevanje Evropi*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
 58. Šaloven, B. (2007, 20. julij) : *Malo delo – fleksibilna zaposlitev*. Najdeno 23. septembra 2007 na spletnem naslovu <http://www.dashofer.si/?section=3&layer=1&content=5&cid=8133&PHPSESSID=f826e0ae53596dcf3eee27de3be7a137>
 59. The Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2000, (Amendment) Regulations 2002. Najdeno 22. novembra 2009 na spletnem naslovu <http://www.opsi.gov.uk/si/si2002/20022035.htm>
 60. The University of Birmingham (2007, 29. september): *Information for International Students for Academic Year 2007/2008*. Najdeno 29. septembra 2007 na spletnem naslovu http://www.cs.bham.ac.uk/admissions/postgraduate-research/International_Students.php
 61. Trbanc, M. (2005). *Zaposlovanje in brezposelnost mladih*. Ljubljana : Ministrstvo za šolstvo in šport – Urad RS za mladino.
 62. Tuttle, T. (2005, april). A Review of Research Literature on College Students and Work. Najdeno 29. septembra 2007 na spletnem naslovu <http://www.indiana.edu/~ipas1/workingstudentbrief.pdf>
 63. University of Edinburg (2007). Student employment. Najdeno 29. septembra 2007 na spletnem naslovu <http://www.finance.ed.ac.uk/student/employment/>
 64. Van Bastelaer et al. (1997). The Definition of Part-Time Work for the Purpose of International Comparisons. *OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers*, No.22. Paris: OECD Publishing.
 65. Vodopivec, B. (2003). *Delovanja Študentskih servisov (Agencij za posredovanje zaposlitve za dijake in študente)* (diplomsko delo). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.

66. Voss-Dahm, D. (2007). *The regulation of short-hours part-time work in Germany and segmentation in the internal labour markets in the retail trade*. Najdeno 14. septembra 2007 na spletnem naslovu <http://mikro.univ.szczecin.pl/bp/pdf/57/5.pdf>
67. World Economic Forum (2009). *The Global Competitiveness Report 2009–2010*. Geneve: World Economic Forum.
68. Young Germany (16. oktober 2007). *Two thirds of students work part time in Germany*. Najdeno 14. decembra 2008 na spletnem naslovu http://www.young-germany.de/news-verwaltung/news-singleview/article/4e73af0037/two-thirds-of-students-work-part-time-in-germany.html?no_cache=1
69. Zakon o avtorskih in sorodnih pravicah (ZASP). *Uradni list RS* št. 16/2007-UPB3.
70. Zakon o delovnih razmerjih. *Uradni list RS* št. 42/2002.
71. Zakon o dohodnini (ZDoh-2). *Uradni list RS* št. 28/2010-UPB5.
72. Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1). *Uradni list RS* št. 42/2006 65/2009-UPB3.
73. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1). *Uradni list RS*, št. 109/2006-UPB4.
74. Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (ZPDZC). *Uradni list RS* št. 12/2007- UPB1.
75. Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ). *Uradni list RS* št. 27/2006-UPB3.
76. Žurej, T.: *Analiza oportunitetnih stroškov študentskega dela v Republiki Sloveniji* (diplomsko delo). Ljubljana: Ekonomska Fakulteta.