

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

KRITIČNA PRESOJA ŠTUDENTSKEGA DELA V SLOVENIJI

Ljubljana, september 2021

EVA SEMENIČ

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Eva Semenič, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Kritična presoja študentskega dela v Sloveniji, pripravljene v sodelovanju s svetovalcem red. prof. dr. Markom Hočevarjem

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravila samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobila vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označila;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnala v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobila soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi.

V Ljubljani, dne _____

Podpis študentke: _____

KAZALO

UVOD	1
1 TRG DELA V SLOVENIJI	3
1.1 Prebivalstvo na trgu dela	4
1.2 Vrste delovnih razmerij	5
1.2.1 Zaposlitev za nedoločen čas	6
1.2.2 Zaposlitev za določen čas	10
1.2.3 Zaposlitev s krajšim delovnim časom	11
1.2.4 Agencijsko delo	11
1.2.5 Delo po podjemni pogodbi	13
1.2.6 Avtorska pogodba.....	14
1.2.7 Samozaposleni – samostojni podjetniki	15
1.2.8 Začasno in občasno delo upokojujencev	17
1.2.9 Začasno in občasno delo dijakov in študentov	18
2 ŠTUDENTSKO DELO V SLOVENIJI	19
2.1 Zakonodajni in pravni vidik	20
2.1.1 Posredniki študentskega dela.....	21
2.1.2 Napotnica za opravljanje študentskega dela.....	21
2.2 Ekonomski vidik	22
2.3 Sociološki vidik	27
2.4 Študentsko delo v drugih državah	27
2.4.1 Študentsko delo na Hrvaškem	28
2.4.2 Študentsko delo v Nemčiji.....	31
3 ANALIZA ŠTUDENTSKEGA DELA V SLOVENIJI	33
3.1 Študentsko delo iz študentovega vidika	33
3.2 Študentsko delo iz delodajalčevega vidika	34
3.3 Moje izkušnje s študentskim delom	35
3.4 Analiza ankete	36
3.5 Ugotovitve in priporočila	45
SKLEP	46
VIRI IN LITERATURA	47

KAZALO TABEL

Tabela 1: Število aktivnega prebivalstva v RS med leti 2016 in 2020.....	4
Tabela 2: Višina splošne davčne olajšave za leto 2021	8
Tabela 3: Dohodninska lestvica za leto 2021	9
Tabela 4: Kalkulacija stroškov zaposlitve v EUR.....	9
Tabela 5: Kalkulacija stroškov podjemne pogodbe v EUR.....	14
Tabela 6: Kalkulacija stroškov avtorske pogodbe v EUR.....	15
Tabela 7: Skupno število s. p. -jev in samozaposlenih od leta 2016 do 2020	16
Tabela 8: Kalkulacija stroškov pri začasnem in občasnem delu upokojujencev v EUR.....	18
Tabela 9: Obračun stroškov študentskega dela v EUR.....	24

Tabela 10: Primerjava stroškov zaposlitve za nedoločen čas in stroškov študentskega dela v EUR.....	25
Tabela 11: Obračun študentskega dela v primeru več nakazil v EUR.....	26
Tabela 12: Prednosti in slabosti študentskega dela iz študentovega vidika.....	34
Tabela 13: Prednosti in slabosti študentskega dela iz vidika delodajalca.....	35
Tabela 14: Rezultati anketnega vprašanja: »Ali med študijem opravljaš študentsko delo?« glede na spol.....	38

KAZALO SLIK

Slika 1: Število aktivnega prebivalstva v RS od leta 2000 do 2020.....	5
Slika 2: Tristranska pogodba agencijskega dela.....	12
Slika 3: Število samozaposlenih in samostojnih podjetnikov med leti 2016 in 2020.....	16
Slika 4: Skupno število vpisanih študentov v RS med študijskimi leti 2015/2016 in 2020/2021.....	19
Slika 5: Sprememba minimalne urne postavke.....	22
Slika 6: Rezultati Evroštudent raziskave: Razlogi za opravljanje plačanega dela študentov.....	27
Slika 7: Število vpisanih študentov na Hrvaškem.....	28
Slika 8: Število vpisanih študentov v Nemčiji.....	31
Slika 9: Rezultati anketnega vprašanja: Ali med študijem opravljaš študentsko delo?.....	37
Slika 10: Rezultati anketnega vprašanja: Se ti pri delodajalcu, kjer opravljaš študentsko delo obeta tudi zaposlitev?.....	39
Slika 11: Rezultati anketnega vprašanja: Opravljaš delo, ki je povezano s smerjo študija?.....	39
Slika 12: Rezultati anketnega vprašanja: »Zakaj opravljaš študentsko delo?«.....	40
Slika 13: Rezultati anketnega vprašanja: Strinjanje s trditvami o kombinaciji opravljanja študentskega dela s študijem.....	41
Slika 14: Rezultati anketnega vprašanja: »Ali ste že kdaj kupili študentski status?«.....	42
Slika 15: Rezultati anketnega vprašanja glede na spol: »Ali veš, kam gre razlika med bruto in neto urno postavko, ki jo prejmeš za opravljeno študentsko delo?«.....	43
Slika 16: Rezultati anketnega vprašanja: Strinjanje s trditvami o odnosu nadrejenih in redno zaposlenih do študenta.....	44
Slika 17: Rezultati anketnega vprašanja: Strinjanje s trditvami o prejetem plačilu za opravljeno študentsko delo.....	45

SEZNAM KRATIC

DDV – davek na dodano vrednost
 FURS – Finančna uprava Republike Slovenije
 MDDSZ – Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve
 OZ – Obligacijski zakonik
 PIZ – pokojninsko in invalidsko zavarovanje
 RS – Republika Slovenija

s. p. – samostojni podjetnik
SURS – Statistični urad Republike Slovenije
ZDoh – Zakon o dohodnini
ZDR – Zakon o delovnih razmerjih
ZPIZ – Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje
ZRSZ – Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje
ZUJF – Zakon o urejanju javnih financ
ZUTD – Zakon o urejanju trga dela
ZZZPB – Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti
ZZZS – Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije

UVOD

Nestabilne situacije v poslovnem okolju so pripeljale do tega, da podjetja med svojim poslovanjem ne potrebujejo vedno enakega števila delavcev. Zaradi tega so se pojavile oblike zaposlitve, ki nimajo vseh lastnosti zaposlitve za nedoločen čas. Z drugo besedo jih imenujemo prekarne zaposlitve ali atipične zaposlitve. Mednje spada tudi študentsko delo, ki ga obravnavamo kot obliko začasnega in občasnega dela (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2016).

Na slovenskem trgu dela se ta oblika dela pojavlja že dolgo. Ena njegovih glavnih posebnosti je ta, da spada med najbolj prožno obliko zaposlovanja (Franca, 2019). Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), Ur. l. RS št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPVE in 119/21 – ZČmIS-A) sicer neposredno ne omenja študentskega dela, a nekateri člani veljajo tudi zanj.

V letu 2015 so se v skladu sprememb Zakona o uravnavanju javnih financ (ZUJF-C), Ur. l. RS, št. 95/14 zgodili premiki tudi pri začasnem in občasnem delu študentov in dijakov. Najpomembnejše novosti sta bili vključitev v socialno varstvo ter določitev minimalne urne postavke. Posledica tega pa je podražitev take vrste zaposlitve za delodajalce (Kanjuo – Marčela & Ignjatović, 2015).

Druga posebnost opravljanja študentskega dela je ta, da med študentom in delodajalcem ne stoji pogodba, temveč se to opravlja preko študentske napotnice, ki jo izda posrednik študentskega dela – študentski servis (Franca, 2019). V magistrskem delu bom predstavila zakonodajo, ki ureja študentsko delo in delovanje študentskih servisov.

Študentje se za opravljanje študentskega dela odločajo iz različnih razlogov, večinoma pa je to finančna samostojnost ter pridobivanje izkušenj v svoji stroki že med potekom študija (Študentska organizacija Slovenije, 2020). V svojem magistrskem delu bom poskusila ugotoviti, ali študentsko delo ob zaključku študija lahko vodi v zaposlitev za nedoločen čas pri tem istem delodajalcu.

Opravljanje študentskega dela je v vsaki državi urejeno drugače. Med pripravo magistrskega dela bom s slovenskim sistemom opravljanja študentskega dela primerjala še sistema študentskega dela v Nemčiji in na Hrvaškem. V Nemčiji študentsko delo ni urejeno na enak način kot pri nas. Študentje imajo namreč na voljo več načinov opravljanja dela med študijem, s pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas ali z opravljanjem malega dela (nem. Mini job). Študentje lahko med študijskim letom na teden opravijo največ 20 ur dela. Na ta način želijo doseči, da študentje opravljajo svojo primarno dejavnost, torej študirajo (Kajzer, Žerjavič & Kramžar, 2011).

Na Hrvaškem so do nedavnega študentsko delo lahko opravljali le študentje, vpisani na redni študij. S spremembo zakonodaje pa lahko študentsko delo opravljajo tudi izredni študentje.

Ti z delodajalcem podpišejo »pogodbo o delu študenta«. Plačilo po taki pogodbi se do določenega zneska ne obdavčuje (Kajzer, Žerjavič & Kramžar, 2011).

Problem pri opravljanju študentskega dela nastane, ko zaradi njega trpijo študijske obveznosti oziroma se fiktivno podaljšuje čas študija. Prav tako tako omenjeni študentje konkurirajo na trgu mladim brezposelnim diplomantom (Kosi, Nastav & Šušteršič, 2010).

Namen magistrskega dela je predstaviti področje študentskega dela v Sloveniji ter ga ob tem kritično presoditi. S pisanjem želim študentom in dijakom predstaviti njihove prednosti in ugodnosti tovrstne zaposlitve ter jih tudi opozoriti na morebitne pomanjkljivosti in slabosti. Ob enem želim delodajalcem prikazati, zakaj je lahko zaposlovanje študentov pozitivna oblika zaposlitve v podjetju oziroma kateri so njegovi negativni vidiki. Slovenski sistem opravljanja študentskega dela bom primerjala tudi s sistemom opravljanja študentskega dela v Nemčiji in na Hrvaškem.

Cilj magistrskega dela je predstaviti koristnost študentskega dela tako za zaposlene (študente in dijake) kot tudi za delodajalce (podjetja). Z raziskavo želim ugotoviti, kakšen vpliv ima opravljanje študentskega dela na študente in delodajalce.

Pri doseganju cilja magistrskega dela bom poskušala odgovoriti na naslednja raziskovalna vprašanja:

- Ali delo preko študentske napotnice podaljšuje dobo opravljanja študija?
- Ali opravljanje študentskega dela vodi v zaposlitev ob zaključku študija?
- Ali je za delodajalca zaposlovanje študentov na dolgi rok ugodnejše, kot zaposlovanje za nedoločen čas?
- Ali pri opravljanju študentskega dela prihaja do kršitev (npr. "kupovanje" študentskega statusa, študentskih napotnic, izkoriščanje študentov ...)?

Prvi del magistrskega dela bo temeljil na teoretični razlagi obravnavane tematike, ki jo bom predstavila s pomočjo opisne metode raziskave. Pri tem mi bodo v pomoč sekundarni viri, kot so zakonodaja, strokovni članki ter strokovna literatura. V drugem delu magistrskega dela, ki bo temeljil na praktičnem vidiku obravnavane tematike, bom s pomočjo primarnih podatkov, ki jih bom pridobila s pomočjo izvedbe ankete in intervjujev, kritično presodila sistem opravljanja študentskega dela v Sloveniji. S pomočjo praktičnega dela magistrskega dela želim odgovoriti na raziskovalna vprašanja, ki sem si jih postavila.

Magistrsko delo bo sestavljeno iz treh glavnih poglavij, ta pa bodo razdeljena na več podpoglavij. V prvem poglavju bom opisala trg dela v Sloveniji in prebivalstvo, ki se na trgu dela pojavlja. Predstavila bom različne oblike zaposlovanja, ki se poleg klasične zaposlitve za nedoločen čas pojavljajo v Sloveniji.

V drugem poglavju bom predstavila zakonodajni, pravni, ekonomski in sociološki vidik študentskega dela. Poleg tega se bom dotaknila tudi pravne organizacije študentskih

servisov, ki so edini ponudniki študentskega dela v Sloveniji. V nadaljevanju bom primerjala slovenski način opravljanja študentskega dela s tovrstnim opravljanjem na Hrvaškem ter v Nemčiji.

Tretje poglavje je namenjeno analizi študentskega dela v Sloveniji. V njem bom predstavila rezultate ankete, ki jo bom izvedla med študenti ter intervjujev, ki jih bom izvedla z delodajalci. Anketa bo izvedena na vzorcu študentov in dijakov, saj celotne populacije, ki jih zadeva opravljanje študentsko delo žal ne morem anketirati. Intervjuje z delodajalci bom poskušala pridobiti iz čim več različnih panog, saj se način dela in potreb po študentskem delu spreminja tudi glede na vrsto dejavnosti, s katero se ukvarja podjetje.

Na ta način bom pridobila prednosti in slabosti za obe strani udeležencev v študentskem delu. Predstavila bom tudi svoje izkušnje s študentskim delom, ki jih v času opravljanja le – tega ni bilo malo. V tem poglavju bom s pomočjo rezultatov ankete, odgovorov iz intervjujev in lastnih izračunov, narejenih glede na posamezne ugotovitve, pridobljene s preučevanjem sekundarnih virov, odgovorila tudi na postavljena raziskovalna vprašanja. V sklepu bom s sklepnimi mislimi zaključila magistrsko delo.

1 TRG DELA V SLOVENIJI

Na trgu dela poteka trgovanje z delovno silo. Tu se srečata ponudba in povpraševanje prav tako kot na drugih gospodarskih trgih. Usklajenost ponudbe in povpraševanja po delovni sili kaže na to, da je delovanje trga dela uspešno. Trg dela skupaj s trgi kapitala, blaga in storitev sestavlja gospodarstvo (Kenton, 2020).

Zakon o urejanju trga dela (ZUTD) Ur. l. RS, št. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1, 47/15 – ZZSDT, 55/17, 75/19, 11/20 – odl. US, 189/20 – ZFRO in 54/21 opredeljuje trg dela kot *»prostor, na katerem se srečujejo iskalci zaposlitve z znanji, veščinami in delovnimi izkušnjami ter delodajalci, ki iščejo kandidate za prosta delovna mesta oziroma vrste dela.«*

Za razumevanje delovanja trga dela je treba gledati na mikroekonomske in makroekonomske dejavnike. Na ponudbo in povpraševanje po delu vpliva razgibanost domačega in mednarodnega trga dela. Prav tako imajo nanju velik vpliv tudi priseljevanje, starost prebivalstva, stopnje njihove izobrazbe ter bruto domači proizvod države. Ti dejavniki spadajo na makroekonomsko raven pogleda. Če pa na trg dela gledamo iz mikroekonomske strani, nanj vplivajo posamezna podjetja, ki zaposlujejo in odpuščajo delavce, jim višajo in nižajo zaslužke. Tudi ti dejavniki vplivajo na razmerje med ponudbo in povpraševanjem po delu (Kenton, 2020).

1.1 Prebivalstvo na trgu dela

Na trgu dela se srečujemo z delovno aktivnimi ter z delovno neaktivnimi prebivalci. Pod aktivno prebivalstvo štejemo zaposlene, samozaposlene in brezposelne, neaktivno prebivalstvo pa sestavljajo predšolski in šolski otroci, študentje in upokojenci (Eurostat, 2020).

Aktivno prebivalstvo lahko delimo na delovno aktivne in na registrirano brezposelne. Statistični urad Republike Slovenije (v nadaljevanju SURS) pod delovno aktivne upošteva osebe, ki so obvezno socialno zavarovane, brez obzira na to ali so te osebe zaposlene za polni ali skrajšani delovni čas. Poleg tega med delovno aktivne uvršča tudi osebe na porodniškem dopustu, osebe na bolniškem staležu ter osebe, ki so iz dela odsotne zaradi nege ali varstva ožjega družinskega člana. Žal pa pod delovno aktivno prebivalstvo ne šteje oseb, ki so zaposlene po pogodbah civilnega prava (pogodba o delu, avtorska pogodba ...), študentov, ki opravljajo študentsko delo, državljanov Republike Slovenije (v nadaljevanju RS), ki dnevno migrirajo na delo v tuje države idr. (Čuk, 2017).

Registrirano brezposelne osebe so osebe, ki aktivno iščejo zaposlitev in so prijavljene na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju ZRSZ). Te osebe torej niso zaposlene niti samozaposlene. Med registrirano brezposelne osebe ne spadajo kmetje, upokojenci, dijaki in študentje. Če je oseba aktivni iskalec zaposlitve, to pomeni, da je pripravljena sprejeti delo, ki ji ga ponudi ZRSZ in je primerno zanjo glede na njeno izobrazbo in sposobnosti. Delovno neaktivno prebivalstvo sestavljajo osebe, starejše od 15 let, ki niso delovno aktivne ali brezposelne (Čuk, 2017).

V tabeli 1 prikazujem podatke o aktivnem prebivalstvu RS, med katere niso všteti kmetje, od leta 2016 do 2020. Kot lahko vidimo, se je število delovno aktivnega prebivalstva v zadnjih letih poviševalo, vse do leta 2020, ko je zopet začelo padati. To lahko pripišemo pojavu pandemije koronavirusa, ki je globoko zarezala v gospodarstvo in s tem povzročila izgubo delovnih mest.

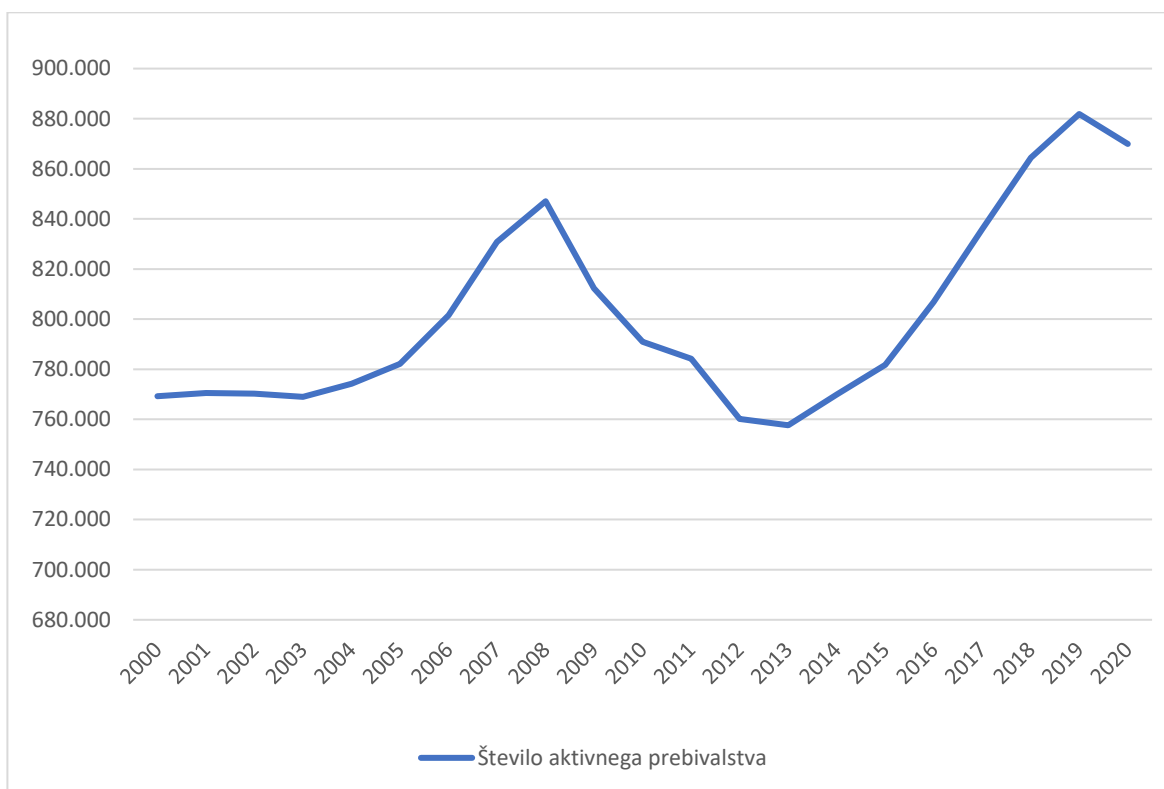
V sliki 1 na naslednji strani so predstavljeni podatki od leta 2000 do leta 2020. Število aktivnega prebivalstva se je od začetka novega tisočletja poviševalo, do finančne krize v letu 2008, ko je začelo padati in je potrebovalo kar nekaj let, da se je ponovno začelo poviševati. V sliki je ta rast lepo vidna, prav tako pa se opazi tudi zadnji padec aktivnega prebivalstva v letu 2020.

Tabela 1: Število aktivnega prebivalstva v RS med leti 2016 in 2020

	2016	2017	2018	2019	2020
Število aktivnega prebivalstva v Sloveniji	806.765	835.916	864.381	881.861	869.877

Vir: SURS (2021a).

Slika 1: Število aktivnega prebivalstva v RS od leta 2000 do 2020



Vir: SURS (2021a).

1.2 Vrste delovnih razmerij

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR – 1) Ur. l. RS, 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOP DVE in 119/21 – ZČmIS-A v 4. členu delovno razmerje definira kot »razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca.«

Nestabilne situacije v poslovnem okolju so pripeljale do tega, da se vedno več zaposlitev izvaja s fleksibilnimi oblikami zaposlitve. Idealno bi bilo, da bi vsi delavci delali po pogodbi o zaposlitvi za nedoločen čas, vendar ni tako. V slovenski zakonodaji se je pojavilo več oblik kratkotrajnega in občasnega dela oziroma posebnih oblik opravljanja dela (Ministrstvo za javno upravo Republike Slovenije, 2021a).

V naslednjih podpoglavjih bom predstavila najpogostejše oblike zaposlitev, ki se uporabljajo v Sloveniji. Mednje spadajo zaposlitev za nedoločen čas, zaposlitev za določen čas, zaposlitev s krajšim delovnim časom, agencijsko delo, delo po podjemni pogodbi, avtorska pogodba, samozaposleni samostojni podjetniki, začasno in občasno delo upokoencev, začasno in občasno delo dijakov in študentov.

1.2.1 Zaposlitev za nedoločen čas

V preteklosti je bilo zaposlovanje za nedoločen čas glavna prioriteta zaposlenih in delodajalcev. Zaposleni je s tako vrsto zaposlitve prejel socialno in finančno varnost, delodajalec pa je zaradi večje pripadnosti delavcev podjetju pridobival garancijo za zadostno delovno silo tudi za prihodnost (Avsec in drugi, 2007).

Zakonodaja uporablja zaposlitev za nedoločen delovni čas kot izhodišče za sklepanje vseh ostalih pogodb o zaposlitvi. V 12. členu ZDR-1 opredeljuje sklepanje zaposlitve za nedoločen čas, če zakon ne določa drugače. Isti člen zakona narekuje tudi, da v primeru, ko v pogodbi o zaposlitvi ni določen čas trajanja pogodbe, ta velja za nedoločen čas (Rajgelj, 2019).

Delavec, ki je zaposlen za nedoločen čas, ima v delovnem razmerju določene pravice, ki so opredeljene v zakonodaji. Te pravice obsegajo delovne pogoje, v katerih delavec dela in prejemke, ki jih za to delo in v zvezi s tem delom prejme (Rajgelj, 2019).

Oseba, ki je v delovnem razmerju za svoje opravljeno delo, prejme plačilo. Plačilo je sestavljeno iz osnovne plače, povračil stroškov v zvezi z delom ter ostalih dodatkov (Mercina, 2021).

Med prejemke iz dela in v zvezi z delom spadajo plača, nadomestilo plače za bolniško odsotnost, regres za letni dopust v višini najmanj minimalne plače, jubilejne nagrade, odpravnina ob upokojitvi, povračila stroškov v zvezi z delom (prehrana, stroški za prevoz na delo in iz dela, povračilo stroškov za opravljanje dela na službeni poti) in solidarnostna pomoč (Finančna uprava Republike Slovenije, 2021).

S sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi torej delavcu pripada tudi pravica do koriščenja letnega dopusta. Ta mora trajati najmanj štiri tedne, s kolektivnimi pogodbami in različnimi pogoji pa je dopust lahko tudi daljši. V primeru, da ima delavec otroke mlajše od 15 let, mu za vsakega pripada dodatni dan dopusta (159. člen ZDR-1).

Skupaj s pravico do letnega dopusta delavec pridobi tudi pravico do izplačila regresa za letni dopust. Pogoj za izplačilo regresa ima vsak, ki ima sklenjeno delovno razmerje, torej tudi zaposleni, ki je odsoten zaradi bolniške, starševskega varstva ali porodniškega dopusta. Najnižji znesek regresa, ki ga mora prejeti zaposleni, je enak minimalni plači, določeni za tekoče leto. Letos ta znesek znaša 1.024,24 €. Najvišji neobdavčen znesek regresa je enak zadnji znani povprečni plači (v juniju 2021 je ta znesek znašal 2.009,50 €). Izplačan mora biti najkasneje do 1. julija tekočega leta, razen v primeru, ko ima podjetje likvidnostne težave, takrat se dovoli izplačilo najkasneje do 1. novembra tekočega leta. V primeru, da je delavec v podjetju zaposlen le del koledarskega leta, mu pripada sorazmerni delež regresa (Data d. o. o., 2021).

V primeru, da je zaposleni odsoten z delovnega mesta zaradi bolezni oziroma poškodbe, ima pravico do nadomestila plače v 80 % od osnove. Prvih 30 dni bolniško odsotnost krije delodajalec, nad 30 dni pa gre nadomestilo v breme Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljevanju ZZZS). Ko je delavec zaradi bolezni odsoten več kot 90 dni, znaša nadomestilo 90 % njegove plače. V primeru, ko je zaposleni odsoten z delovnega mesta zaradi poklicne bolezni ali poškodbe pri delu, mu pripada 100 % nadomestilo plače (Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije, 2021).

Zaposlena, ki pričakuje otroka, ima pravico do materinskega dopusta, ki se začne 28 dni pred pričakovanim rokom poroda in traja prvih 105 dni. Po zaključku materinskega dopusta sledi še pravica do starševskega varstva, ki traja 260 dni, koristi pa ga lahko eden od staršev otroka (eUprava, 2021).

Poleg materinskega dopusta je ob rojstvu otroka do očetovskega dopusta upravičen tudi oče otroka. Očetovski dopust traja 30 koledarskih dni, in sicer prvih 15 dni mora oče porabiti takoj ob rojstvu otroka, drugih 15 dni pa kadarkoli, dokler otrok ne zaključi prvega razreda osnovne šole. Nadomestilo za materinski, očetovski in starševski dopust znaša 100 % osnove in ga krije Center za socialno delo. Osnova za izplačilo nadomestila se izračuna na podlagi povprečne osnove zadnjih 12 mesecev, za katere se je plačevalo prispevke za starševsko varstvo (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2021c).

Delodajalec ima z zaposlitvijo delavca stroške, ki jih lahko delno predvidi, delno pa tudi ne. Kot nepredvidljive stroške lahko štejemo nadomestilo za bolniško odsotnost do 30 dni, ki bremeni delodajalca, pa čeprav velikokrat bolezen oziroma poškodba ni delovne narave. Stroški za plačilo delavca se tako delijo na izplačilo, ki ga prejme delavec, ta del imenujemo neto plača, ter izdatke, ki jih mora delodajalec nakazati javnim zavodom ter državi (Rajgelj, 2019).

Plača je torej osnova za obračunavanje prispevkov za zdravstveno in socialno varnost in drugih dajatev. Delodajalec je dolžan delavcu plačevati prispevke za socialno in zdravstveno varstvo, ki znašajo 16,10 % in se obračunajo od bruto plače. Sem spadajo prispevki za zdravstveno zavarovanje, prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (v nadaljevanju PIZ), prispevek za starševsko varstvo, prispevek za zaposlovanje in prispevek za primer poškodbe na delovnem mestu. Tako dobimo znesek, ki ga imenujemo bruto – bruto plača oziroma tudi bruto II. Bruto plača pa je osnova tudi za prispevke v višini 22,10 %, ki bremenijo zaposlenega. Te prispevke se avtomatično odšteje od plače in prerazporedi na račune proračuna RS (Bajuk Mušič, 2020).

Poleg prispevkov za socialno varnost se v breme zaposlenega obračuna tudi akontacija dohodnine oziroma davek od dohodkov fizičnih oseb, ki ga ureja Zakon o dohodnini (ZDoh-2) Ur. l. RS, št. 13/11 – uradno prečiščeno besedilo, 9/12 – odl. US, 24/12, 30/12, 40/12 – ZUJF, 75/12, 94/12, 52/13 – odl. US, 96/13, 29/14 – odl. US, 50/14, 23/15, 55/15, 63/16, 69/17, 21/19, 28/19 in 66/19). V 5. členu ZDoh-2 je določeno, da je »*Rezident in rezidentka*

zavezan za plačilo dohodnine od vseh dohodkov, ki imajo vir v Republiki Sloveniji in od vseh dohodkov, ki imajo vir izven Slovenije«.

Davčno osnovo za obračun dohodnine sestavljajo dohodki iz delovnega razmerja in opravljanja storitev, dohodek iz osnovne kmetijske in osnovne gozdarske dejavnosti ter dohodki iz premoženjskih pravic in dajanja premoženja v najem (ZDoh-2).

K dohodku iz delovnega razmerja se prištevajo tudi dohodki, pridobljeni na podlagi drugega pogodbenega razmerja. Sem torej spadajo dohodki iz podjemne pogodbe, avtorske pogodbe in dohodki za opravljeno študentsko delo (Čok in drugi, 2018).

Od dohodka iz delovnega razmerja se odštejejo prispevki za socialno varnost, ki jih plača delavec (torej 22,10 %), pri dohodkih, pridobljenih na podlagi drugega pogodbenega razmerja, pa se poleg prispevkov odšteje še 10 % normiranih stroškov. To so stroški, za katere se predvideva, da so nastali med opravljanjem tega dela. Tako dobimo letno davčno osnovo za odmero dohodnine, ki jo lahko vsak rezident zniža z uveljavljanjem splošne olajšave, posebne osebne olajšave in olajšave za vzdrževane družinske člane. Višina davčne osnove odloča o tem, koliko dohodnine bo potrebno plačati. Davčne stopnje so namreč razdeljene po razredih, glede na višino davčne osnove. Za končni obračun se uporablja stopničasta progresija, kar pomeni, da do določene višine davčne osnove plačamo določen znesek, kar pa to davčno osnovo preseže, obračunamo po višji stopnji (Čok in drugi, 2018).

Višina splošne olajšave je odvisna od višine dohodka v letu, za katero se obračunava dohodnina. Višine veljavnih davčnih olajšav za leto 2021 so predstavljene v tabeli 2.

Tabela 2: Višina splošne davčne olajšave za leto 2021

Če znaša skupni dohodek v EUR		Znaša splošna olajšava v EUR
Nad	Do	
	13.316,83	$3.500 + (18.700,38 - 1,40427 \times \text{skupni dohodek})$
13.316,83		3.500

Vir: Ministrstvo za finance (2020).

Poleg splošne olajšave so rezidenti upravičeni tudi do posebne olajšave, in sicer za vzdrževane družinske člane, to so na primer otroci. Za prvega otroka znaša letna davčna olajšava 2.436,92 EUR, za vsakega naslednjega pa se njena višina povečuje. Za petega vzdrževanega otroka tako letna davčna olajšava znaša 7.957,14 EUR. V primeru, da otrok potrebuje posebno varstvo in nego, znaša letna davčna olajšava zanj 8.830,00 EUR. V primeru, da je rezident invalid s 100 % telesno okvaro, mu pripada letna osebna olajšava v višini 17.658,84 EUR (Ministrstvo za finance, 2020).

Za leto 2021 je v veljavi dohodninska lestvica, ki jo ponazarja tabela 3. Za obračun mesečne obveznosti, ki jo delavec plača na račun akontacije dohodnine, uporabimo zneske v tabeli, ki jih množimo z 1/12 (zneske torej preračunamo na mesečno raven).

Tabela 3: Dohodninska lestvica za leto 2021

Neto letna davčna osnova v €		Dohodnina v €	
Od	do		
	8.500,00		16%
8.500,00	25.000,00	1.360,00	+ 26% nad 8.500,00
25.000,00	50.000,00	5.650,00	+ 33% nad 25.000,00
50.000,00	72.000,00	13.900,00	+ 39% nad 50.000,00
72.000,00		22.480,00	+ 50% nad 72.000,00

Vir: Ministrstvo za finance (2020).

Za lažje razumevanje sem v tabeli 4 prikazala kalkulacijo stroškov zaposlitve za delodajalca, ter koliko pri tem dobi delavec. Prispevki delodajalca in prispevki zaposlenega se obračunajo od bruto plače. V tabeli sta predstavljena primera, ko delavec dobi minimalno plačo, ki je določena z zakonom in od 1. januarja 2021 znaša 1.024,24 EUR bruto, ter koliko delodajalca stane, če delavec prejme 1.500 EUR neto.

Zaradi lažje predstavitve stroškov v kalkulaciji niso upoštevana povračila stroškov v zvezi z delom (stroški malice in poti na delo in iz njega), saj so ti stroški variabilne narave; odvisni so namreč od kraja bivanja delavca in števila dni, ko je delavec prisoten na delovnem mestu. Prav tako v kalkulaciji nisem upoštevala sorazmernega dela regresa, ki bi pripadal delavcu na mesečni ravni.

Tabela 4: Kalkulacija stroškov zaposlitve v EUR

	%	Primer 1	Primer 2
Bruto II.		1.189,14	2.725,62
Prispevki za PIZ	8,85	90,65	207,77
Prispevki za zdravstveno zavarovanje	6,56	67,19	154,01
Prispevek za zaposlovanje	0,06	0,61	1,41
Prispevek za zavarovanje v primeru poškodb pri delu	0,53	5,43	12,44
Prispevek za starševsko varstvo	0,10	1,02	2,35
PRISPEVKI DELODAJALCA	16,10	164,90	377,97
Bruto plača		1.024,24	2.347,65
Prispevki za PIZ	15,50	158,76	363,89
Prispevki za zdravstveno zavarovanje	6,36	65,14	149,31
Prispevek za zaposlovanje	0,14	1,43	3,29
Prispevek za starševsko varstvo	0,10	1,02	2,34
PRISPEVKI ZAPOSLENEGA	22,10	226,36	518,83
Splošna olajšava		368,22	291,67
Akontacija dohodnine		68,75	328,82
NETO IZPLAČILO		729,14	1.500,00

Vir: Lastno delo.

1.2.2 Zaposlitev za določen čas

Pogodba o zaposlitvi se lahko izjemoma sklene tudi za določen čas. Sicer zakon take vrste zaposlitve ne dovoljuje v vseh primerih, vendar se v praksi taka oblika zaposlovanja pogosto pojavlja, saj je za delodajalca veliko bolj priročna, ko delavca potrebuje le za krajši čas (Rajgelj, 2019).

ZDR-1 v 54. členu torej določa izjeme, ki dopuščajo tako vrsto zaposlitve. Mednje se štejejo:

- opravljanje dela, ki traja določen čas,
- nadomeščanje odsotnega delavca (npr. nadomeščanje porodniških, bolniških odsotnosti),
- začasno povečan obseg dela,
- zaposlovanje poslovodne osebe oziroma prokurista podjetja,
- opravljanje sezonskega dela,
- opravljanje projektnega dela,
- opravljanje dela, v primeru uvajanja novih programov, procesov oziroma usposabljanja delavcev,
- drugi primeri, ki jih določa zakon ali kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti podjetja.

Zaposlitev za določen čas je fleksibilnejša oblika zaposlitve, ki delodajalcu omogoča prilagajanje delovne sile glede na njegove potrebe (Avsec in drugi, 2007).

ZDR -1 v 55. členu določa tudi, da delodajalec ne sme podaljševati pogodbe o zaposlitvi za določen čas za isto delovno mesto, kjer bi trajanje dela tako neprekinjeno znašalo več kot dve leti. V primeru prekinitve delovnega razmerja se kot prekinitvev ne šteje prekinitvev, ki šteje tri mesece ali manj. Kljub temu je v primeru zaposlitve na projektu, dovoljeno podaljšanje zaposlitve za določen čas tudi za dobo, daljšo od dveh let, če se zaposlitev sklene za celotno dobo trajanja projekta.

V primeru, ko se delodajalec ne drži zakonsko določenih omejitev in pogodbo o zaposlitvi za določen čas podaljša za čas, daljši od dveh let, taka pogodba avtomatično pomeni preoblikovanje v zaposlitev za nedoločen delovni čas (Rajgelj, 2019).

Ne glede na to, da je zaposlitev sklenjena za določen čas, imata delavec in delodajalec enake obveznosti in pravice, kot bi jih imela, če bi se zaposlitev sklenila za nedoločen čas (Avsec in drugi, 2007).

Od leta 2013 delavcu, ki poteče pogodba o zaposlitvi za določen čas, pripada tudi odpravnina, vendar pa ne v primerih, ko je bila zaposlitev sklenjena zaradi nadomeščanja odsotnega delavca oziroma zaradi opravljanja sezonskega dela. Prav tako odpravnina ne pripada delavcu, ki je bil zaposlen na podlagi javnih del (Rajgelj, 2019).

Delavec ima po prekinjeni pogodbi o zaposlitvi za določen čas pravico tudi do nadomestila za brezposelnost, in sicer, če je v zadnjih dveh letih (vsaj deset mesecev) plačeval prispevke za primer brezposelnosti. Taka obravnava delavcev, zaposlenih za določen čas, pripomore k temu, da so njihove pravice čim bližje pravicam delavcev, zaposlenih za nedoločen čas (Rajgelj, 2019).

1.2.3 Zaposlitev s krajšim delovnim časom

Kot že ime pove, je zaposlitev s krajšim delovnim časom, zaposlitev, kjer delavec dela manj kot polni delovni čas. Taka vrsta zaposlitve je opredeljena v 65. členu ZDR-1. Delavec, ki dela s krajšim delovnim časom, ima enake pravice, kot delavec, ki je zaposlen za nedoločen čas, le da jih koristi sorazmerno času, za katerega je zaposlen. Delavec lahko dela pri več delodajalcih s krajšim delovnim časom, vendar se mora z njimi dogovoriti glede načina dela, izrabi letnega dopusta in ostalih odsotnosti iz dela. S takim načinom dela si lahko pridobi zaposlitev za polni delovni čas (ZDR-1, 66. člen).

Pravico do krajšega delovnega časa lahko koristi tudi eden od staršev, in sicer za enega otroka do dopolnjenega tretjega leta starosti. V primeru, da ima starš najmanj dva otroka, lahko pravico koristi do tedaj, ko najmlajši otrok konča prvi razred osnovne šole. Delavec mora 30 dni pred začetkom koriščenja te pravice obvestiti delodajalca o svojem namenu. Zaposlen, ki koristi to pravico, lahko dela manj kot 40 ur na teden, vendar najmanj za polovični delovni čas. Sorazmerno s časom, ki ga opravi, se zmanjša tudi neto plača, prispevke za socialno varstvo pa do polnega delovnega časa v znesku za minimalno plačo založi država. Pri taki vrsti zaposlitve delavcu še vedno pripada polni znesek nadomestila za povračilo stroškov prehrane ter dopust in regres za letni dopust, kot če bi delal za polni delovni čas (Zalaznik, 2019).

V zadnjem času, ko je gospodarstvo v negotovosti zaradi epidemije koronavirusa, je eden izmed interventnih ukrepov tudi subvencioniranje skrajšanega polnega delovnega časa. Ta ukrep je bil sprejet z namenom ohranjanja delovnih mest v tistih panogah, ki zaradi začasnih omejitev ne morejo opravljati svoje dejavnosti v enakem obsegu kot pred epidemijo (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2021).

1.2.4 Agencijsko delo

Agencijsko delo je fleksibilnejša oblika zaposlitve. Gre za tristransko pogodbo med delavcem, agencijo in delodajalcem (uporabnikom), kjer je delavec zaposlen pri agenciji, ta pa ga napoti na delo k delodajalcu (uporabniku) (Združenje delodajalcev Slovenije, 2018).

Za lažje razumevanje je na sliki 2 na naslednji strani prikazano, kako potekajo povezave med vsemi tremi akterji pogodbe.

Slika 2: Tristranska pogodba agencijskega dela



Vir: Kastelic (2014).

ZUTD v 163. členu opredeljuje agencijsko delo kot »opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcem uporabniku«. Kot opravljanje te dejavnosti se upošteva vsako zagotavljanje dela delavcu, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, vendar dela ne opravlja pri delodajalcu, temveč pri uporabniku, ki ima v tistem trenutku potrebo po zagotavljanju delavcev.

Lastnosti agencijskega dela opredeljuje tudi ZDR-1, in sicer v 59. členu agencijo opredeljuje kot delodajalca, ki drugemu delodajalcu zagotavlja delavce. Kot sem že prej omenila, se v nadaljevanju sklene pogodba med zaposlenimi, uporabnikom in delodajalcem.

Isti člen ZDR-1 prepoveduje napotitev k uporabniku, pri katerem zaposleni v tistem času stavkajo ali pa je uporabnik v zadnjem letu izvedel večje odpuščanje. Prav tako se zaposlenih ne napotuje na delo, v primeru, da gre za delo, pri katerem so izpostavljeni nevarnosti, zaradi katere se sklepajo ukrepi za zmanjšanje časovne izpostavljenosti. Poleg tega število agencijskih delavcev ne sme presegati 25 % vseh zaposlenih v podjetju.

Načeloma se agencijsko delo opravlja na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. V primeru pogodbe o zaposlitvi za določen čas, morajo biti izpolnjeni vsi pogoji, ki jih opisujem pri tej vrsti zaposlitve. Če se zgodi, da uporabnik ne potrebuje več delavca, zaposlenega za določen čas prej, kot mu poteče pogodba, je agencija, kjer je delavec zaposlen dolžna plačevati nadomestilo plače do poteka pogodbe (Avsec in drugi, 2007).

Agencijskemu delavcu pripadajo vse ugodnosti, kot jih imajo zaposleni, ki so zaposleni direktno pri podjetju uporabniku. Prav tako pa imajo do podjetja enake dolžnosti kot oni (Šket, 2014). Da bo delavec prejel plačilo, jamči agencija, pri kateri je zaposlen. Ta podjetju uporabniku izda račun za opravljeno storitev, ki ga mora podjetje poravnati, iz tega pa

agencija delavcu nakaže plačo. Podjetje, ki je uporabnik agencijskih delavcev tako v svojih poslovnih knjigah ne izkazuje stroškov dela, temveč stroške storitev (Kastelic, 2014).

1.2.5 Delo po podjemni pogodbi

Podjemno delo oziroma pogodbo o delu ureja Obligacijski zakonik (OZ) Ur. l. RS, št. 97/07 – uradno prečiščeno besedilo, 64/16 – odl. US in 20/18 – OROZ631. V 619. členu OZ piše, da se s sklenitvijo podjemne pogodbe podjemnik zaveže, da bo opravil določen posel, naročnik pa zaveže, da bo za to storitev plačal.

Pri taki obliki opravljanja dela si podjemnik delo organizira sam, torej si sam priskrbi orodje ter drug material, ki ga potrebuje za dokončanje dela. Podjemnik delo opravlja samostojno, torej ni podrejen naročniku, vendar je odgovoren za končni rezultat dela. Kljub samostojnosti pri opravljanju dela, mora upoštevati navodila naročnika ter mu omogočiti nadzor med opravljanjem le-tega (Scortegagna Kavčnik, 2017).

Naročniki podjemnikom niso dolžni zagotavljati delavskih pravic, saj je pogodba o delu opredeljena z OZ in ne z delovnim pravom. Tako kot pri drugih prekarnih oblikah zaposlitve pa velja, da v primeru, ko oseba nepretrgoma opravlja delo, ki ima elemente delovnega razmerja, tudi ta oseba šteje za delavca in jo je potrebno zaposliti na podlagi pogodbe o zaposlitvi (Rajgelj, 2019).

Načeloma se podjemna pogodba uporablja pri storitvah, ki so občasne narave. Podjemna pogodba je temelj za nastanek drugih pogodb, nekatere prav tako opredeljuje OZ, druge pa so specifične narave in jih opredeljujejo drugi zakoni (Rajgelj, 2019).

Plačilo za delo, opravljeno prek podjemne pogodbe, se šteje med dohodke iz drugega pogodbenega razmerja, zato se upošteva v dohodninsko osnovo. Davčna osnova je izplačilo, zmanjšano za 10 % normiranih stroškov, od nje pa je potrebno plačati 25 % akontacije dohodnine. Poleg tega je podjemna pogodba obdavčena tudi s posebnim davkom, ki znaša 25 %. Pri podjemniku, ki je že vključen v pokojninsko in invalidsko zavarovanje (torej je že nekje zaposlen in izvaja delo prek podjemne pogodbe v svojem prostem času), mora delodajalec plačati prispevek za poškodbe pri delu ter prispevek za PIZ, v breme podjemnika pa pade prispevek za zdravstvo. Če podjemnik nima nikjer sklenjene pogodbe o zaposlitvi, mora temu prispevku dodati še prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (Kamenščak, 2015).

V tabeli 5 na naslednji strani je prikazana kalkulacija za izplačilo podjemne pogodbe v bruto vrednosti 500 EUR, v primeru, ko je podjemnik vključen v PIZ ter, ko podjemnik ni vključen v njega. Posebni davek, prispevek za poškodbe pri delu ter prispevek za PIZ (8,85 %), se prištevajo na bruto plačo, te plača izplačevalec, akontacija dohodnine, prispevek za zdravstveno zavarovanje in prispevek za PIZ (v primeru, da podjemnik vanj še ni vključen)

pa se od bruto zneska odšteva. Kot lahko vidimo, je v obeh primerih strošek izplačevalca enak, razlika pa se pokaže pri neto izplačilu, ki ga prejme podjetnik.

Tabela 5: Kalkulacija stroškov podjetne pogodbe v EUR

	%	Vključen v PIZ	Ni vključen v PIZ
STROŠEK IZPLAČEVALCA		671,90	671,90
Posebni davek	25,00	125,00	125,00
Prispevek za poškodbe pri delu	0,53	2,65	2,65
Prispevek za PIZ	8,85	44,25	44,25
BRUTO ZNESEK		500,00	500,00
Normirani stroški	10,00	50,00	50,00
Akontacija dohodnine	25,00	104,55	85,17
Prispevek za zdravstveno zavarovanje	6,36	31,80	31,80
Prispevek za PIZ	15,50	/	77,50
NETO IZPLAČILO		363,65	305,53

Vir: Lastno delo.

1.2.6 Avtorska pogodba

Avtorska pogodba se je razvila iz podjetne pogodbe. Za razliko od nje je avtorska pogodba opredeljena v avtorskem pravu. V 99. členu Zakona o avtorski in sorodnih pravicah (ZASP) Ur. l. RS, št. 16/07– uradno prečiščeno besedilo, 68/08, 110/13, 56/15, 63/16 – ZKUASP in 59/19 je avtorska pogodba opisana kot dogovor med avtorjem in naročnikom, in sicer se avtor zaveže, da za naročnika ustvari določeno delo, ta pa mu za to izplača honorar.

Avtorska pogodba se načeloma uporablja za individualna intelektualna dela iz področja umetnosti, znanosti in književnosti, ne glede na način, kako so opravljena (Rajgelj, 2019).

Tako kot pri podjetni pogodbi se tudi pri avtorski pogodbi razlikuje višina izplačila, v primeru, ko je avtor vključen v PIZ ali ne. Delavec, zaposlen preko avtorske pogodbe, prejme nakazilo v enaki višini, kot če bi bil zaposlen prek podjetne pogodbe. Razlika je vidna le za delodajalca, saj v primeru avtorske pogodbe njegov strošek za opravljeno storitev znaša manj kot v primeru zaposlovanja prek podjetne pogodbe, saj mu ni potrebno plačati posebnega davka. Bolj smotno je, da se v primeru, ko delodajalec potrebuje nekoga za opravljanje enkratnega dela iz področja kulture ali znanosti, z izvajalcem dogovorita za sodelovanje prek avtorske pogodbe.

Za lažje razumevanje je v tabeli 6 na naslednji strani ponovno prikazan primer, ko je bruto pogodbeno vrednost za opravljeno avtorsko delo določena za znesek 500 EUR, avtor pa je enkrat vključen v PIZ, drugič pa ne.

Prav tako kot pri podjemni pogodbi, se tudi tu prispevek za poškodbe pri delu in prispevek za PIZ (8,85 %) prištevata na bruto znesek, akontacija dohodnine, prispevek za zdravstvo in morebitni prispevek za PIZ (15,50 %) pa se od bruto zneska odštevata.

Tabela 6: Kalkulacija stroškov avtorske pogodbe v EUR

	%	Vključen v PIZ	Ni vključen v PIZ
STROŠEK IZPLAČEVALCA		546,90	546,90
Prispevek za poškodbe pri delu	0,53	2,65	2,65
Prispevek za PIZ	8,85	44,25	44,25
BRUTO ZNESEK		500,00	500,00
Normirani stroški	10,00	50,00	50,00
Akontacija dohodnine	25,00	104,55	85,17
Prispevek za zdravstvo	6,36	31,80	31,80
Prispevek za PIZ	15,50	0,00	77,50
NETO IZPLAČILO		363,65	305,53

Vir: Lastno delo.

1.2.7 Samozaposleni – samostojni podjetniki

Izraz samozaposleni se uporablja za samostojne podjetnike (v nadaljevanju s. p.), za fizične osebe, ki poklicno opravljajo dejavnost (npr. kulturniki, zdravniki, arhitekti ...) ter za osebe, ki so v tujini registrirane za opravljanje samostojne dejavnosti in zanje velja slovenska zakonodaja (Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, 2019).

S. p. je ena izmed oblik gospodarskih subjektov, vendar se obravnava kot fizična oseba. Čeprav je v prvotnem namenu to oblika subjekta za opravljanje dejavnosti, se v današnjem času vedno bolj uporablja za namene zaposlovanja v nestandardnih delovnih razmerjih. Delodajalci s tako obliko razporejanja dela nimajo tolikšnih stroškov, saj delavcu, ki dela preko s. p.-ja ne pripada toliko pravic, kot delavcu, ki je zaposlen preko pogodbe o zaposlitvi. Delodajalec s. p.-ju ni dolžan plačevati prispevkov za socialno varnost, prav tako ne nadomesti za bolniško odsotnost, regresa, letnega dopusta idr. (Rajgelj, 2019).

Zaposlovanje preko s. p.-ja je postalo bolj pogosto, predvsem zaradi višjih obdavčitev pri podjemni in avtorski pogodbi. Delodajalec in delavec pa morata pri tej obliki zaposlitve paziti, da ne poslujeta nezakonito, saj se nad to vrsto dela v zadnjem času opravlja veliko število nadzorov. Kaj hitro se namreč zgodi, da s. p. svoje delo opravlja na način, da je v njem mogoče zaslediti zametke delovnega razmerja (Jan, brez datuma).

V zadnjih 5 letih je število s. p.-jev in samozaposlenih narastlo. Konec leta 2016 je bilo število aktivnih s. p.-jev 86.534, število aktivnih samozaposlenih pa 11.413. Na koncu prvega polletja 2021, je to število znašalo 102.950 aktivnih s. p.-jev in 13.339 aktivnih samozaposlenih. V tabeli 7 na naslednji strani predstavljam skupno število aktivnih s. p.-jev

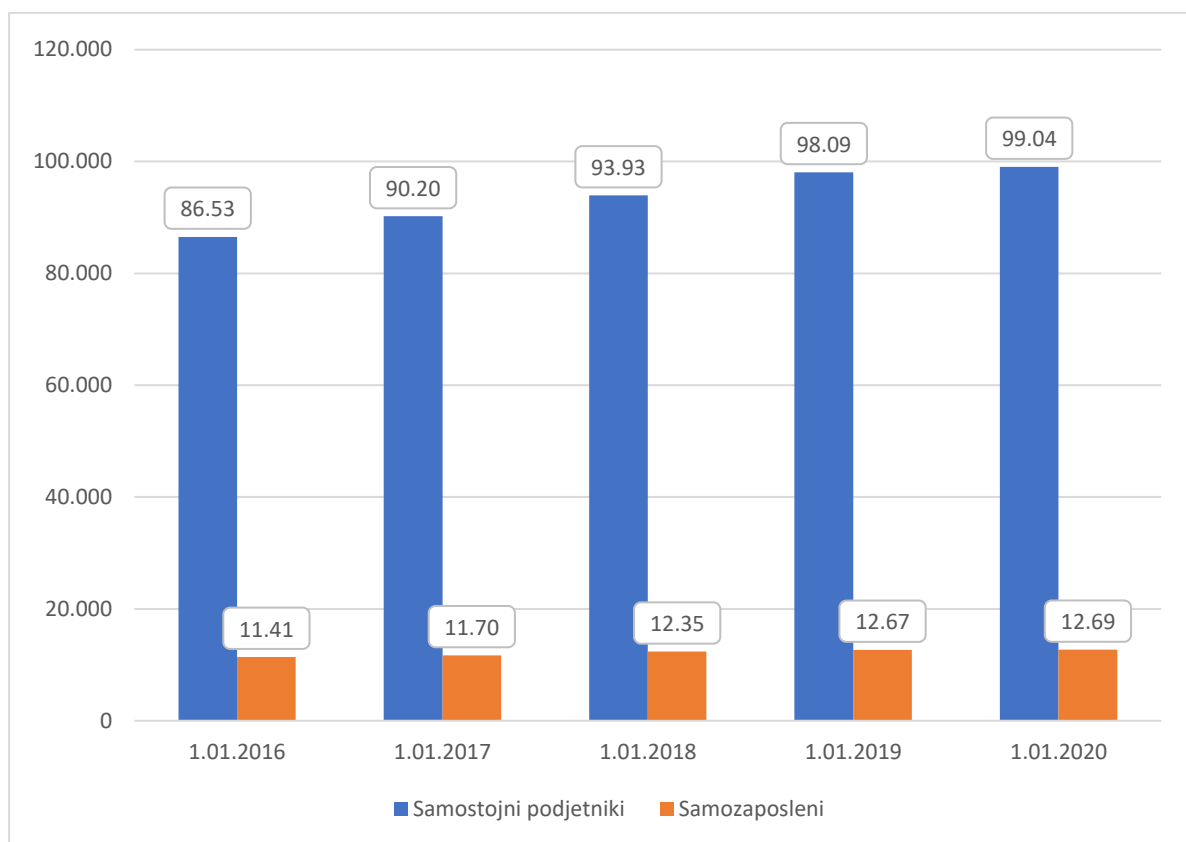
in samozaposlenih v letih od 2016 do 2020. V sliki 3 na naslednji strani prikazujem rast števila aktivnih subjektov med leti 2016 in 2020.

Tabela 7: Skupno število s. p. -jev in samozaposlenih od leta 2016 do 2020

	2016	2017	2018	2019	2020
Skupno število s. p. -jev in samozaposlenih	97.947	101.910	106.293	110.770	111.735

Vir: Ajpes (2021).

Slika 3: Število samozaposlenih in samostojnih podjetnikov med leti 2016 in 2020



Vir: Ajpes (2021).

Kot sem že omenila pri ostalih prekarnih zaposlitvah, tudi pri zaposlitvi preko s. p.-ja ne sme biti prepoznavnih elementov delovnega razmerja, saj je v tem primeru potrebno osebo zaposliti s pogodbo o zaposlitvi. Pri s. p.-ju lahko pride tudi do tega, da je odvisen od svojega naročnika, kar se kaže v primerih, ko (Jan, brez datuma):

- mora svojo odsotnost (dopust, bolniško odsotnost ...) usklajevati in sporočiti delodajalcu,
- s. p. v svojem imenu in za svoj račun ne sme opravljati iste dejavnosti, kot delodajalec, saj ima za to konkurenčno prepoved,

- delodajalec storitve, ki jih je opravil s. p., plača enkrat na mesec, to pa je tudi edini vir zaslužka, ki ga ima s. p.

S. p. lahko pridobi tudi status ekonomsko odvisne osebe in tako nima težav, da bo inšpekcijski nadzor njegovo opravljanje storitev prepoznal kot morebitno delovno razmerje (Jan, brez datuma).

V 213. členu ZDR-1 je navedeno: »*Ekonomsko odvisna oseba je samozaposlena oseba, ki na podlagi pogodbe civilnega prava, osebno, za plačilo, samostojno in dlje časa opravlja delo v okoliščinah ekonomske odvisnosti ter sama ne zaposluje delavcev.*« Drugi odstavek istega člena ZDR-1 določa še, da oseba z ekonomsko odvisnostjo pridobiva najmanj 80 % letnega zaslužka od istega naročnika.

Status ekonomsko odvisne osebe je torej vmesni faktor med sklenitvijo delovnega razmerja in samostojnim opravljanjem dejavnosti (Grah, 2020).

Z odprtjem s. p.-ja pa pride tudi do drugih obveznosti, saj je treba za zaključek poslovnega leta narediti tudi bilanco stanja. Samostojni podjetniki in samozaposlene osebe so običajno normiranci, kar pomeni, da svojo davčno osnovo ugotavljajo na podlagi normiranih odhodkov. Tak način ugotavljanja davčne osnove je mogoč za tiste zavezanke, ki letno ne presegajo prihodkov iz dejavnosti v znesku 50.000 EUR. Davčna osnova se jim izračuna tako, da od skupnih prihodkov za preteklo leto odštejejo 80 % normiranih odhodkov. Od tega plačajo 20 % dohodnine, kar preračunano pomeni, da je njihov dohodek obdavčen po 4 % (Ministrstvo za javno upravo Republike Slovenije, 2021b).

Poleg tega si mora samozaposlena oseba plačevati tudi prispevke za socialno varstvo, ki v letu 2021 znašajo 425,43 EUR mesečno. Obrazec za obračun le-teh, mora najpozneje do 15. v mesecu oddati elektronsko prek eDavkov, plačilo pa mora biti izvedeno najpozneje do 20. v mesecu (Finančna uprava Republike Slovenije, 2021b).

1.2.8 Začasno in občasno delo upokoјencev

Opravljanje začasnega in občasnega dela upokoјencev temelji na podlagi civilnopravne pogodbe. Namenjeno je ponovnemu vstopu upokoјencev na trg dela, njihovi vključitvi v družbo ter možnosti dodatnega zaslužka poleg pokojnine. Opravljanje občasnega in začasnega dela namreč ne vpliva na višino izplačane pokojnine. Za razliko od avtorske in podjemne pogodbe, lahko taka vrsta dela vključuje tudi nekatere elemente delovnega razmerja (Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, 2021).

Omejitve, ki se jih morajo upokoјenci in delodajalci držati pri opravljanju take vrste dela, so (Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, 2021):

- v koledarskem mesecu ne smejo preseči 60 opravljenih ur,
- v koledarskem letu ne smejo preseči 8.235,53 €,

- minimalna urna postavka za upokoјence v letu 2021 znaša 5,50 €,
- upokoјenci lahko delo opravljajo pri več delodajalcih, vendar ne smejo preseči fonda ur ali zasluška,
- neporabljenih delovnih ur se iz enega meseca ne more prenašati v naslednji mesec.

Delodajalec mora poleg neto zasluška, ki ga izplača upokoјencu, plačati tudi druge dajatve v povezavi z začasnim in občasnim delom upokoјencev. Od bruto zneska je potrebno obračunati 25 % posebne dajatve na začasno in občasno delo upokoјencev, ki se plača Finačni upravi RS (v nadaljevanju FURS). Poleg tega mora biti tudi upokoјenec zavarovan, in sicer je iz tega naslova treba poravnati posebni pavšalni znesek zdravstvenega zavarovanja in zavarovanja za primer poškodbe pri delu, ki v letu 2021 znaša 5,46 EUR. Od bruto zneska se obračuna tudi 8,86 % prispevka za invalidnost. Tako kot pri plači zaposlenega, pa ima tudi pri tovrstnem delu upokoјenec prispevke za zdravstveno zavarovanje, ki se obračunajo od bruto zneska v višini 6,36 %. Te prispevke skupaj z 10 % normiranimi stroški odštejemo od bruto zneska in tako dobimo še davčno osnovno za obračun 25 % akontacije dohodnine (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2021a).

V tabeli 8 je prikazan izračun stroškov, ki nastanejo delodajalcu, v primeru, da je za začasno in občasno delo zaposloval upokoјenca, po minimalni urni postavki za poln mesečni fond ur.

Tabela 8: Kalkulacija stroškov pri začasnem in občasnem delu upokoјenca v EUR

	%	Znesek
STROŠEK DELODAJALCA		612,79
Prispevki za zdravstvo in poškodbe pri delu	Pavšalni znesek	5,46
Prispevki za invalidnost	8,85	40,16
Posebna dajatev na začasno in občasno delo upokoјencev	25,00	113,43
BRUTO ZASLUŽEK UPOKOJENCA		453,73
Normirani stroški	10,00	45,37
Akontacija dohodnine	25,00	94,88
Prispevki za zdravstveno zavarovanje	6,36	28,86
NETO ZASLUŽEK UPOKOJENCA		330,00

Vir: Lastno delo.

1.2.9 Začasno in občasno delo dijakov in študentov

Začasno in občasno delo dijakov in študentov pogosteje imenujemo študentsko delo. V nadaljevanju magistrskega dela uporabljam izraz študentsko delo za začasno in občasno delo tako dijakov kot študentov.

Namenjeno je pridobivanju delovnih izkušenj šolajočih se mladostnikov, na drugi strani pa delodajalcem omogoča fleksibilnost svoje delovne sile ter iskanje potencialnega delovnega

kadra med mladimi (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2021b). Več o študentskem delu bom predstavila v drugem poglavju.

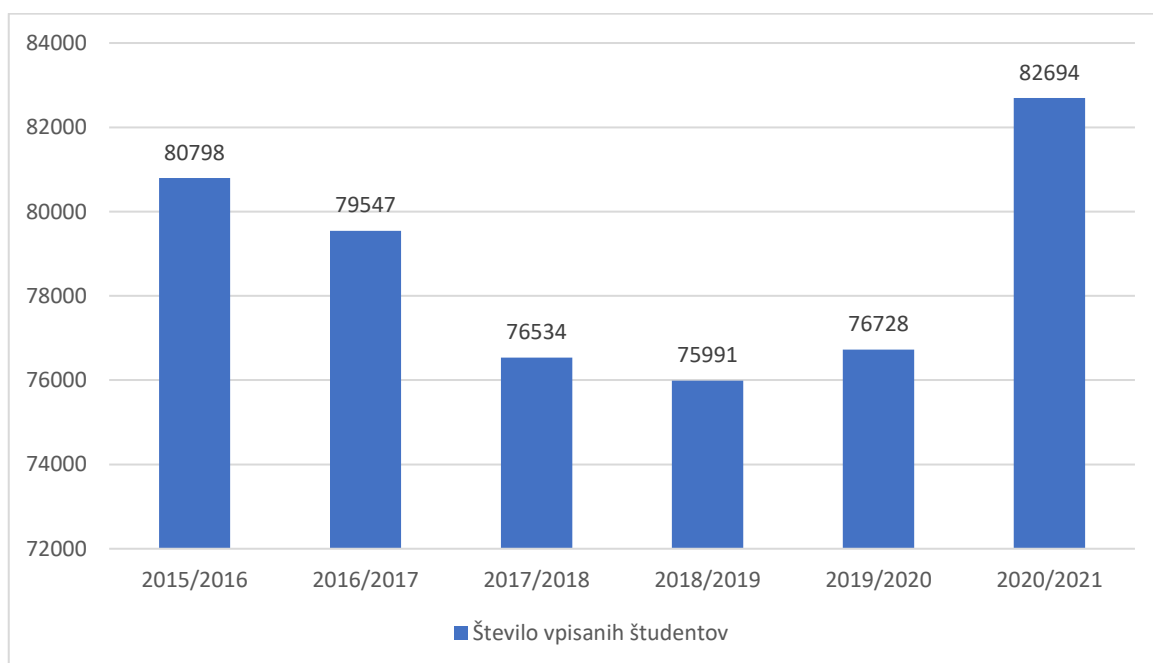
2 ŠTUDENSKO DELO V SLOVENIJI

Začetki študentskega dela v Sloveniji segajo v čas po drugi svetovni vojni, ko so študentje, ki so živeli v študentskih domovih v Rožni dolini, v zameno za denar, okoliškim prebivalcem raznašali sveže mleko. S časom so se za posredovanje študentskih del razvili študentski servisi, ki danes študentom delo ponujajo preko spleta (Masevičiūtē in drugi, 2018).

V Sloveniji lahko študentsko delo opravljajo osebe starejše od 15 let, ki imajo status dijaka, študenta ali status izobraževanja odraslih in so mlajše od 26 let. Prav tako za opravljanje študentskega dela oseba ne sme biti zavedena v register brezposelnih oseb oziroma ne sme biti zaposlena (Ministrstvo za javno upravo Republike Slovenije, 2021c).

V Sloveniji je v študijskem letu 2020/2021 vpisanih 82.694 študentov, od tega večina in sicer 40.607 obiskuje predavanja na članicah Univerze v Ljubljani. V sliki 4 prikazujem skupno število vpisanih študentov od študijskega leta 2015/2016 do študijskega leta 2020/2021 (SURS, 2021b). To obdobje sem izbrala zato, ker v njem tudi sama spadam med vpisane študente.

Slika 4: Skupno število vpisanih študentov v RS med študijskimi leti 2015/2016 in 2020/2021



Vir: SURS (2021b).

Zadnja leta se v evropskih državah izvaja mednarodna raziskava Evroštudent, ki se osredotoča na življenje študentov tako iz sociološkega kot ekonomskega vidika. Trenutno je v fazi analize že sedma tovrstna raziskava (Študentska organizacija Slovenije, 2019).

Po njihovih podatkih je med leti 2016 in 2018 v Sloveniji kar 33 % študentov poleg opravljanja študijskih obveznosti redno tudi delalo. Poleg tega jih je še 25 % med študijskim letom delalo občasno (Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, 2018).

2.1 Zakonodajni in pravni vidik

Zakonodajo, ki ureja študentsko delo bi lahko v grobem razdelili na delovno, šolsko in dohodninsko oziroma davčno zakonodajo. Torej kljub temu, da se študentskega dela poslužuje veliko število delodajalcev in študentov, še vedno nimamo enotnega zakona, ki bi urejal to področje (Franca, 2020).

Pred časom se je že poskusil uveljaviti Zakon o malem delu, ki bi urejal študentsko delo na podoben način, kot ga imajo urejenega v Nemčiji (več o tem bom povedala v naslednjem podpoglavju). Zaradi spleta različnih okoliščin in interesnih skupin pa je bil ta zakon 10. aprila 2010 zavržen (Bobovnik, 2015).

ZDR-1, sicer ne opredeljuje značilnosti študentskega dela, vendar pa morajo delodajalci v skladu z njim upoštevati nekatere člene tudi pri študentih, ne samo pri redno zaposlenih. To je na primer prepoved diskriminacije ter enakost glede na spol, delo otrok, ki še niso dopolnili 15 let, določanje delovnega časa ter odmorov in počitkov, odškodninska odgovornost. Pri opravljanju študentskega dela mora delodajalec upoštevati tudi člene 4., 13. in 18., ki presojajo, ali študentsko delo vsebuje vse elemente delovnega razmerja in bi se to moralo tudi skleniti (Franca, 2019).

Posredovanje študentskega dela ureja v Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB) Ur. l. RS, št. 107/06 – uradno prečiščeno besedilo, 114/06 – ZUTPG, 59/07 – ZŠtip, 51/10 – odl. US, 80/10 – ZUTD in 95/14 – ZUJF-C. Navedeni zakon je sicer prenehal veljati 27. oktobra 2010, vendar pa se v skladu z drugim odstavkom 192. člena ZUTD, člani od 5. do 8., ki se nanašajo na študentsko delo, uporabljajo do začetka uporabe zakona, ki bo urejal to področje.

Poleg členov ZZZPB ureditev študentskega dela dopolnjuje tudi Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje Ur. l. RS, št. 139/06 in 80/10 – ZUTD (v nadaljevanju Pravilnik), ki pa prav tako ostaja v veljavi do začetka uporabe zakona, ki bo urejal to področje.

2.1.1 Posredniki študentskega dela

Dijaki oziroma študentje študentsko delo opravljajo na podlagi napotnice, ki jo izda posrednik študentskega dela (v nadaljevanju študentski servis). Za posredovanje študentskega dela mora imeti študentski servis pridobljeno koncesijo pri Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (v nadaljevanju MDDSZ). Koncesijo študentski servis pridobi s podpisom koncesijske pogodbe, in sicer za največ eno koledarsko leto, po dogovoru pa lahko tudi za obdobje krajše od tega.

MDDSZ lahko posredniku koncesijo predčasno prekine oziroma odvzame, in sicer v primeru, ko ugotovi, da (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2021b):

- koncesionar krši določbe koncesijske pogodbe, oziroma je posredoval študentsko delo pred začetkom veljavnosti pogodbe,
- v letu, za katerega velja koncesijska pogodba, ni posredoval nobenega študentskega dela,
- z opravljanjem svoje dejavnosti krši zakone,
- kljub opozorilu pristojnega ministrstva ni popravil napak, ugotovljenih pri pregledu poslovanja v dogovorjenem roku.

Poleg študentskih servisov lahko študentsko delo posreduje tudi ZRSZ (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2021b).

Leta 2020 je v Sloveniji študentsko delo posredovalo 18 koncesionarjev. Najbolj poznani med njimi so (po abecednem vrstnem redu) Adecco H.R. d. o. o., ŠS d. o. o. in Workforce d. o. o. (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2021b).

2.1.2 Napotnica za opravljanje študentskega dela

Poleg veljavnega študentskega statusa študent za opravljanje študentskega dela potrebuje tudi napotnico. To je pravna podlaga za delo, kot je to pogodba o zaposlitvi pri delovnem razmerju. Napotnica mora biti izdana pred začetkom opravljanja dela, saj v primeru, da je študent nima, tako delo obravnavamo kot delo na črno, denarno kazen pa lahko prejmeta tako delodajalec kot študent (e-Študentski servis, 2021a). Vsak študent ima lahko istočasno izdanih več napotnic za opravljanje različnih del, pri različnih delodajalcih in različnih študentskih servisih.

V skladu z 20. členom Pravilnika, se napotnica za opravljanje študentskega dela izda v štirih izvodih, kjer študent prejme enega, enega obdrži delodajalec, dva pa vrne študentskemu servisu. Glede na to, da se v veliki meri dokumentacija hrani elektronsko, je tudi napotnice že nekaj let dostopna v elektronski obliki.

V prilogi 1 prikazujem vzorec napotnice za študentsko delo.

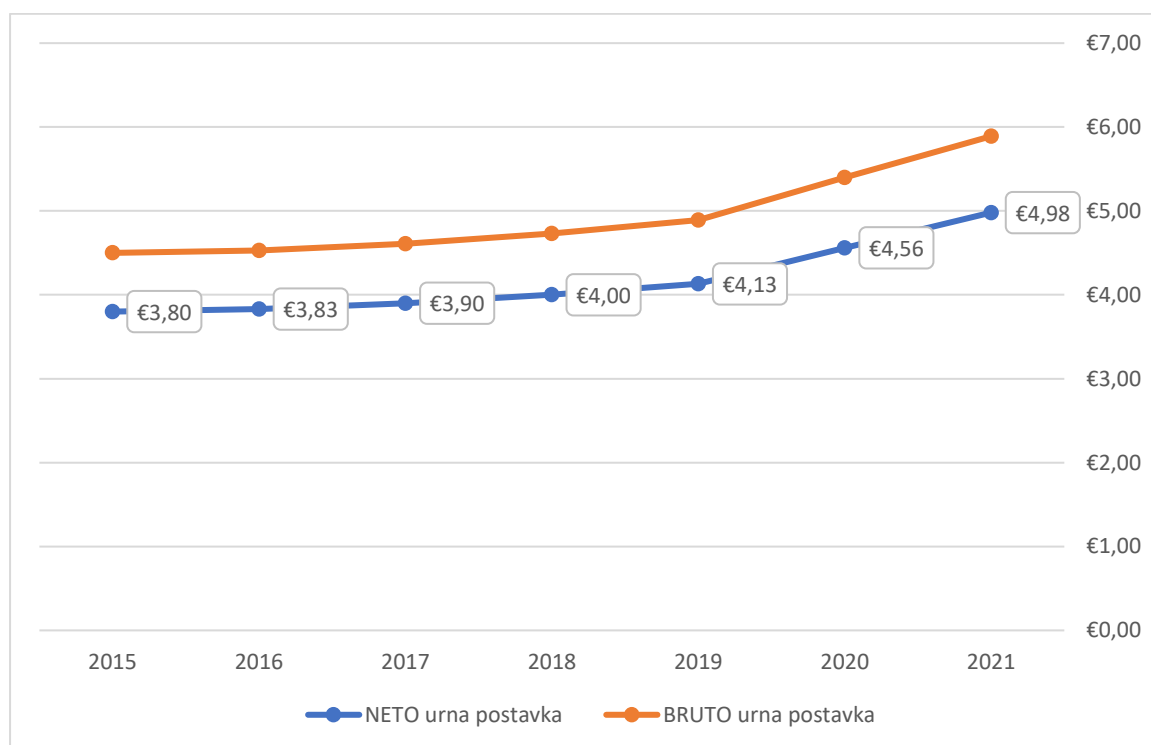
2.2 Ekonomski vidik

Največ sprememb v zadnjih letih je študentskemu delu prinesel ZUJF-C. Ta je med drugim v 130.c členu uveljavil najnižjo bruto urno postavko, ki ne sme znašati manj kot 4,50 EUR. Najnižja bruto urna postavka se mora po tem členu usklajevati s povprečno bruto plačo preteklega leta, enkrat letno jo predpiše minister za delo, družino in socialne zadeve, in sicer najkasneje do prvega aprila tekočega leta.

Z uvedbo minimalne urne postavke, ki mora biti izplačana študentu za opravljeno delo je študentsko delo postalo manj stroškovno učinkovito, kot je bilo pred uvedbo ZUJF-C. Pred tem je namreč študent lahko delal za precej manjši znesek kot redno zaposlen delavec (Franca, 2020).

Od 19. februarja 2021 je v veljavi minimalna bruto študentska urna postavka v višini 5,89 EUR, kar preračunano v neto znesek pomeni, da za vsako uro opravljenega dela, študent prejme najmanj 4,98 EUR. V sliki 5 je ponazorjena sprememba minimalne urne postavke, od uvedbe ZUJF-C (e-Študentski servis, 2021a).

Slika 5: Sprememba minimalne urne postavke



Vir: e-Študentski servis (2021a).

Z uveljavitvijo ZUJF-C se je pričelo študentsko delo prištevati med pokojninsko dobo. Dohodek študenta se je tako zmanjšal za 15,5 %, kolikor znaša prispevek za PIZ.

Od 1. februarja 2015 se tako vsi zaslužki, prejeti iz strani študentskega dela upoštevajo v pokojninsko dobo. V enem koledarskem letu lahko dijak oziroma študent pridobi največ 12 mesecev pokojninske dobe. En mesec pokojninske dobe prejme študent, ko doseže znesek, ki je enak 60 % povprečne mesečne plače. Evidenco o pridobljeni pokojninski dobi vodi Zavod za invalidsko in pokojninsko zavarovanje (v nadaljevanju ZPIZ) (e-Študentski servis, 2021b).

Delodajalec študentu plača tudi prispevke za socialno varnost. V istih zneskih jih plača tudi zaposlenim za nedoločen čas, le s to razliko, da študentom ne plačuje prispevkov za zaposlovanje in za starševsko varstvo. Plača torej (Borštnik, 2021):

- prispevek za zdravstveno zavarovanje (v višini 6,36 % bruto zneska),
- prispevek za PIZ (v višini 8,85 % bruto zneska),
- prispevek za primer poškodbe pri delu (v višini 0,53 % bruto zneska).

Koncesijska dajatev, dodatna koncesijska dajatev in prispevki za socialno varnost, ki jih plača delodajalec, so obdavčeni z 22 % davkom na dodano vrednost.

Posredniki začasnih in občasnih del (v nadaljevanju študentski servisi) delodajalcu zaračunajo tudi koncesijsko dajatev ter dodatno koncesijsko dajatev, ki sta vir proračunskega sklada ministrstva za delo. Osnova za obračun koncesijskih dajatev je obračunano delo študenta. Do 1. februarja 2015, ko je v veljavo stopil ZUJF-C, je višina koncesijske dajatve znašala 23 %, po uveljavitvi tega zakona pa koncesijska dajatev znaša 16 % zneska na napotnici. Dodatna koncesijska dajatev še naprej znaša 2 % (Bobovnik, 2015). Obračun za plačilo koncesijske dajatve, morajo študentski servisi oddati preko portala eDavki v predpisanem obrazcu, in sicer najkasneje do 18. v mesecu, za delo opravljeno v preteklem mesecu (Finančna uprava Republike Slovenije, 2021a).

Sredstva, ki jih proračunski sklad ministrstva za delo prejme od koncesijskih dajatev, se razdeli za več namenov. Večji del koncesijske dajatve gre za financiranje štipendij (8,41 %), preostanek pa v enakem deležu za Študentsko organizacijo Slovenije (3,795 %) ter za delovanje študentskih servisov (3,795 %). Sredstva, zbrana z dodatno koncesijsko dajatvijo, so namenjena za izgradnjo in obnovo študentskih domov (Študentska organizacija Slovenije, 2020).

V primeru, da študent prejme nakazilo v višini 400 EUR in več, se mu odvede akontacija dohodnine v višini 25 %. Znesek akontacije si lahko zniža z uveljavljanjem normiranih stroškov v višini 10 % nakazila. Načeloma akontacijo dohodnine študent prejme povrnjeno po obračunu dohodnine (e-Študentski Servis, 2021b).

Študent, ki ga starši uveljavljajo kot vzdrževanega člana družine, lahko uveljavlja posebno osebno davčno olajšavo, ki za leto 2021 znaša 3.500 EUR. V praksi to pomeni, da lahko brez obdavčitve zasluži 4.697,99 EUR bruto. Davčna osnova se namreč izračuna tako, da od bruto zneska nakazil odštejemo 15,50 % prispevkov za PIZ in 10 % normiranih stroškov. Študent,

ki ga starši ne uveljavljajo kot vzdrževanega člana, lahko sam koristi še splošno olajšavo. V tem primeru lahko zasluži največ 11.957,27 EUR bruto. Vse kar preseže ta znesek, se mu obdavči po veljavni dohodninski lestvici (Mjob, 2021).

V tabeli 9 je prikazan obračun študentskega dela, in sicer koliko zaslužka se prerazporedi za pokrivanje prispevkov, davkov in koncesijskih dajatev. Prav tako je v obračunu vidno, kolikšen je skupni strošek delodajalca, v primeru, da študent prejme 100 EUR oziroma 500 EUR bruto. Prikazan je tudi neto znesek, ki ga v obeh primerih prejme študent na svoj transakcijski račun. Vidimo lahko, da je razlika med stroškom delodajalca in dejanskim neto zaslužkom študenta velika. V primeru bruto zneska 500 EUR sem v obračunu skladno z zakonodajo študentu odvedla tudi akontacijo dohodnine, v znesku 25 % od davčne osnove.

Tabela 9: Obračun stroškov študentskega dela v EUR

SKUPNI STROŠEK DELODAJALCA Z DDV	141,16	705,84
Koncesijska dajatev	16,00	80,00
Dodatna koncesijska dajatev	2,00	10,00
Prispevek za zdravstveno zavarovanje	6,36	31,80
Prispevek za invalidnost	8,85	44,25
Prispevek za poškodbe pri delu	0,53	2,65
DDV od koncesijske dajatve in prispevkov	7,42	37,11
BRUTO PREJEMEK ŠTUDENTA	100,00	500,00
Prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje	15,50	77,50
Akontacija dohodnine (bruto znesek – prispevki – 10% normiranih stroškov) x 25 %	0,00	93,13
NETO PREJEMEK ŠTUDENTA	84,50	329,38

Vir: Lastno delo.

V primeru, ko je študent, ki opravlja študentsko delo nerezident RS, se akontacija dohodnine odvede pri vsakem nakazilu, ne glede na višino zneska. Trenutno minimalna postavka za študenta nerezidenta znaša 3,86 EUR. Od bruto urne postavke se torej odšteje akontacija dohodnine v znesku 25 % ter prispevki za PIZ v znesku 15,5 % (e-Študentski Servis, 2021b).

ZDoh-2 v 113. členu opredeljuje, da se posebna osebna olajšava prizna osebi, ki ima status študenta in je mlajša od 26. let. V primeru, ko se oseba na dodiplomski študij vpiše pred 26. letom se mu posebna osebna olajšava priznava za 6 let od vpisa, če pa je oseba vpisana na podiplomski študij, se ji olajšava priznava še največ 4 leta.

Če študent po 26. letu ne izpolnjuje pogojev za ohranitev posebne osebne olajšave, se mu ob vsakem nakazilu preko študentske napotnice, ki je višje od 107,30 EUR, obračunava 25 % akontacija dohodnine (oziroma v preračunanem znesku, ko se odbijejo 10 % normirani stroški, 22,50 % akontacije dohodnine). Običajno se študent s študentskim servisom in delodajalcem dogovori, da se celoten znesek nakazila razdeli na zneske manjše od 107,30 EUR in se mu akontacija dohodnine tako ne odvaja (e-Študentski Servis, 2021d).

Iz delodajalčevega vidika je pomemben tudi stroškovni vpliv opravljanja študentskega dela. Za primerjavo sem v tabeli 10 pripravila obračun stroškov za plačilo delavcu, zaposlenemu prek pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas in plačilo študentu, ki dela prek študentske napotnice. Predpostavljam, da oba za svoje plačilo prejmeta neto izplačilo v višini 1.000 €.

Tabela 10: Primerjava stroškov zaposlitve za nedoločen čas in stroškov študentskega dela v EUR

	%	Pogodba o zaposlitvi	Študentsko delo
STROŠEK PODJETJA		1.890,28	2.142,89
Prispevki za PIZ	8,85	131,01	134,35
Prispevki za zdravstveno zavarovanje	6,56	97,11	96,55
Prispevek za zaposlovanje	0,06	0,89	/
Prispevek za zavarovanje v primeru poškodb pri delu	0,53	7,85	8,05
Prispevek za starševsko varstvo	0,10	1,48	/
Koncesijska dajatev	16	/	242,88
Dodatna koncesijska dajatev	2	/	30,36
DDV na koncesijsko dajatev in prispevke delodajalca	22	/	112,68
PRISPEVKI DELODAJALCA	16,10	238,34	238,95
Bruto plača		1.480,30	1.518,03
Prispevki za PIZ	15,50	229,45	235,29
Prispevki za zdravstveno zavarovanje	6,36	94,15	/
Prispevek za zaposlovanje	0,14	2,07	/
Prispevek za starševsko varstvo	0,10	1,48	/
PRISPEVKI ZAPOSLENEGA	22,10	327,15	235,29
Splošna olajšava		291,67	/
Akontacija dohodnine		153,15	282,74
Neto plača		1.000,00	1.000,00
Povračilo stroškov prehrane		134,64	0,00
Povračilo stroškov za prevoz na delo in iz njega		37,00	0,00
Neto izplačilo na TRR delavca		1171,64	1.000,00

Vir: Lastno delo.

Za lažji preračun sem upoštevala tudi naslednje pogoje za mesečni obračun:

- mesec, za katerega delam obračun, ima 22 delovnih dni;
- delavec prejme povračilo stroškov za prevoz na delo in iz njega, v višini 37 EUR mesečno;
- povračilo stroškov za prehrano znaša 6,12 EUR na dan;
- delavec ne uveljavlja nobene davčne olajšave za vzdrževane družinske člane, temveč samo splošno davčno olajšavo;
- pri obračunu delavca ni upoštevan regres za letni dopust.

V zgornji tabeli lahko vidimo, da je strošek študentskega dela, izračunan na ta način, višji kot strošek delavca, zaposlenega preko pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. Do tega prihaja zaradi akontacije dohodnine, ki se obračuna od vsakega nakazila, višjega od 400 EUR, in zaradi davka na dodano vrednost, ki se obračuna na seštevek delodajalčevih prispevkov in koncesijskih dajatev. Ob teh izračunih zanemarim to, da običajno študentje plačano akontacijo dohodnine naslednje leto prejmejo vrnjeno zaradi davčnih olajšav.

V praksi se plačila akontacije dohodnine študentje, študentski servisi in podjetja izogibajo tako, da zaslužek razdelijo na več manjših nakazil.

Tabela 11: Obračun študentskega dela v primeru več nakazil v EUR

	%	Študentsko delo
Strošek podjetja		1.673,44
Prispevki za PIZ	8,85	104,73
Prispevki za zdravstveno zavarovanje	6,56	77,63
Prispevek za zaposlovanje	0,06	/
Prispevek za zavarovanje v primeru poškodb pri delu	0,53	6,27
Prispevek za starševsko varstvo	0,10	/
Koncesijska dajatev	16	189,35
Dodatna koncesijska dajatev	2	23,67
DDV na koncesijsko dajatev in prispevke delodajalca	22	88,36
PRISPEVKI DELODAJALCA	16,10	188,63
Bruto plača		1.183,43
Prispevki za PIZ	15,50	183,43
Prispevki za zdravstveno zavarovanje	6,36	/
Prispevek za zaposlovanje	0,14	/
Prispevek za starševsko varstvo	0,10	/
PRISPEVKI ZAPOSLENEGA	22,10	183,43
Splošna olajšava		/
Akontacija dohodnine		/
Neto plača		1.000,00
Povračilo stroškov prehrane		0,00
Povračilo stroškov za prevoz na delo in iz njega		0,00
Neto izplačilo na TRR delavca		1.000,00

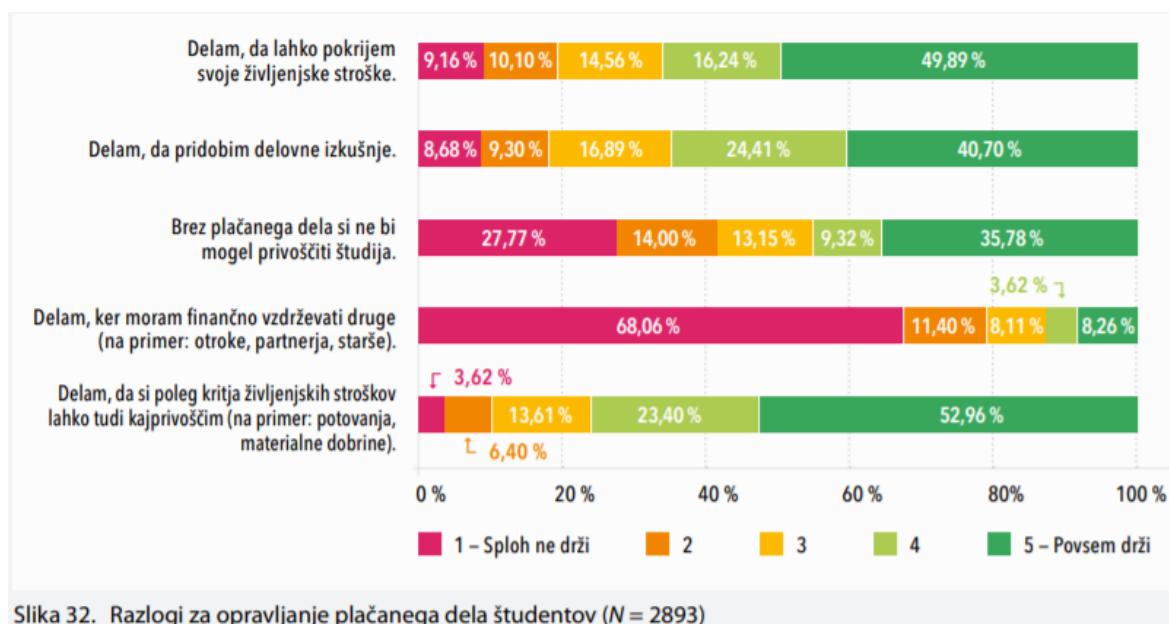
Vir: Lastno delo.

V primeru, da bi študentu skupni znesek zaslužka razdelili na več nakazil, bi obračun izgledal tako, kot prikazujem v tabeli 11 na prejšnji strani. Študent bi prejel tri nakazila, in sicer dva v višini 400 EUR bruto, enega pa v višini 383,43 EUR bruto. Dejanski strošek podjetja se tako občutno zmanjša, zato tudi splošno prepričanje, da so študentje cenejša delovna sila od delavcev, zaposlenih prek pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas.

2.3 Sociološki vidik

Rezultati raziskave Evroštudent VI kažejo na to, da največ študentov v Sloveniji dela zato, da pokriva luksuzne stroške življenja in splošne življenjske stroške. Pomembnejša razloga sta tudi pridobivanje delovnih izkušenj in to, da si brez opravljanja študentskega dela študija sploh ne bi mogli privoščiti. Podrobnejši rezultati so prikazani v sliki 6.

Slika 6: Rezultati Evroštudent raziskave: Razlogi za opravljanje plačanega dela študentov



Vir: Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport (2018).

Opravljanje študentskega dela med študijem študentom prinaša koristi v smislu pridobivanja delovnih izkušenj, izboljševanje finančnega stanja ter pripravo na vstop na trg dela. Poleg tega lahko v primeru študentskega dela, ki je povezan s smerjo študija, študentje teoretično znanje, pridobljeno v šolskih klopih dopolnjujejo s praktičnim znanjem, pridobljenim pri delodajalcu (Masevičič in drugi, 2018).

Velikokrat študentje podaljšujejo svoj študentski status ravno zaradi ugodnosti, ki jim jih ta prinaša. Dokler študent dela preko študentskega servisa, mu pripadajo ugodnosti, kot so subvencionirana študentska prehrana, subvencionirana mesečna vozovnica za javni promet, subvencionirano bivanje v študentskih domovih oziroma pri zasebnikih. Vse te ugodnosti pa bi izgubili v primeru zaposlitve (Masevičič in drugi, 2018).

2.4 Študentsko delo v drugih državah

Študentje po vsem svetu stremijo k temu, da ob študiju zaslužijo denar, s katerim bi si poplačali življenjske stroške, stroške študija in pridobili delovne izkušnje. Tako je študentsko delo poznano tudi v drugih državah, vendar to ni povsod enako urejeno. V tem

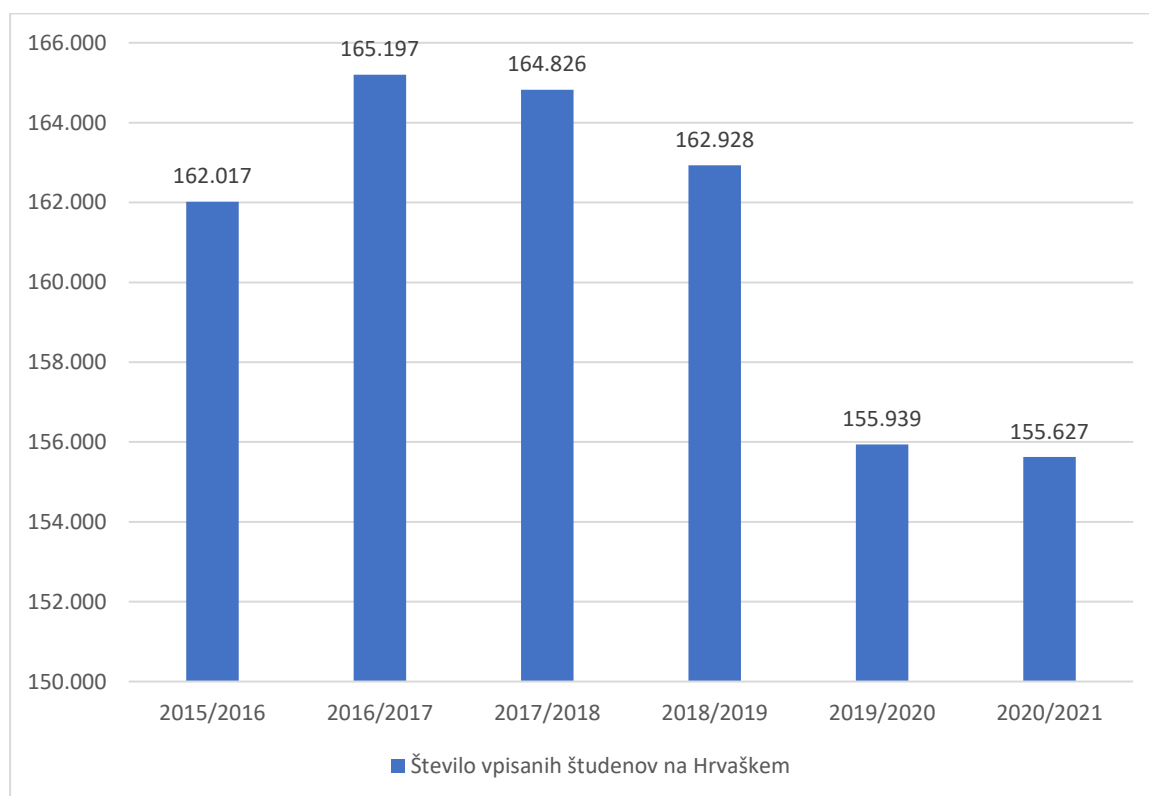
podpoglavju bom zato predstavila, na kakšen način je urejeno delo na Hrvaškem in v Nemčiji.

2.4.1 Študentsko delo na Hrvaškem

Na Hrvaškem je v študijskem letu 2020/2021 vpisanih 155.627 študentov. V sliki 7 prikazujem število vpisanih študentov med študijskimi leti 2015/2016 in 2020/2021. Vidimo lahko, da skupno število hrvaških študentov v zadnjih letih močno pada (Agencija za znanost i visoko obrazovanje, 2021).

Razlogov za upadanje števila študentov na Hrvaškem je lahko več. Eden izmed teh je ta, da Hrvaška že nekaj let beleži negativno rodnost. To pomeni, da na letni bazi več ljudi umre, kot se jih rodi. Drugi razlog je tudi veliko izseljevanje iz države, kar privede do tega, da je posledično tudi študentov na Hrvaškem manj, saj se ti vpisujejo na študijske programe v državah, kamor so se preselili (Jarić Dauenhauer, 2019).

Slika 7: Število vpisanih študentov na Hrvaškem



Vir: Agencija za znanost i visoko obrazovanje (2021).

Študentsko delo na Hrvaškem ureja Zakon o obavljanju študentskih poslov. Ta zakon je hrvaška vlada v januarju 2020 dopolnila in tako razširila obseg upravičencev opravljanja študentskega dela. Na Hrvaškem tako lahko študentsko delo opravljajo osebe (Zlatović & Galić, 2018):

- na dodiplomskem in podiplomskem univerzitetnem študiju, kratkem strokovnem študiju, specialističnem podiplomskem študiju na visokošolskih zavodih na Hrvaškem,
- ki so na študentski izmenjavi na visokošolskih zavodih na Hrvaškem,
- državljani Hrvaške ali druge članice Evropske unije ali Švice, ki imajo prebivališče na Hrvaškem, vendar študirajo izven države.

Tako kot imamo pri nas študentske servise, ki so posredniki del med delodajalci in študenti, tako imajo na Hrvaškem s Pravilnikom o posredovanju pri zapošljavanju redovitih studenata (NN br. 54/96) opredeljene organizacije, ki lahko študentom posredujejo dela. To so študentski centri v Zagrebu, Splitu, Reki, Varaždinu, Osijeku, Šibeniku, Zadru, Dubrovniku in Slavonskem Brodu. Obveznosti hrvaških študentskih centrov so enake, kot so obveznosti slovenskih študentskih servisov. Poleg posredovanja študentskih del študentom, skrbijo za njihove pravice do izplačila za opravljeno študentsko ter v primeru neizplačila terjajo delodajalce. Poleg tega morajo voditi evidenco rednih študentov in opravljenih del.

Prav tako kot v Sloveniji, tudi na Hrvaškem študentje, ki opravljajo študentsko delo, ne smejo biti v delovnem razmerju ali opravljati samostojnih dejavnosti. Enake pravice za delo imajo tako redni kot izredni študentje. Možnost študentskega dela na Hrvaškem traja od začetka do konca študija, ampak največ za dvakrat toliko let, kot traja študij prve in druge stopnje. V primeru, da študent več kot dvakrat spremeni svoj študijski program, mu pravica do opravljanja študentskega dela preneha. Prav tako morajo za ohranitev pravice do opravljanja študentskega dela, v študijskem letu pridobiti vsaj eno točko ECTS (to pridobijo z opravljenimi izpiti) (Korda, 2019).

Medtem ko pri nas za opravljanje študentskega dela potrebujemo napotnico, na Hrvaškem pred začetkom podpišejo pogodbo o študentskem delu. V njej morajo biti naslednji podatki (Cvitanović, 2021):

- številka pogodbe
- ime, priimek in davčna številka študenta
- številka študentske izkaznice
- podatki o delodajalcu in posredniku dela
- podatki o vrsti in kraju dela
- podatki o začetku in pričakovanem koncu dela
- podatki o urni postavki oziroma o predvideni količini dela
- podatki o plačanih prispevkih
- podatki o davkih.

Pogodba o študentskem delu se lahko sklene za obdobje enega koledarskega meseca oziroma v primeru, ko so navedeni razlogi za podaljšanje, največ za 45 dni.

S sprejetjem Zakona o obavljanju študentskih poslov se je določilo tudi minimalno urno postavko za študente. Ta se izračuna tako, da se minimalno bruto plačo deli s 160. V letu

2021 je urna postavka tako 26,56 kune (3,54 EUR – 20. avgust 2021), leto prej pa je znašala 25,39 kune (3,39 EUR – 20. avgust 2021) (Gelenčir, 2020).

Vidimo lahko, da je urna postavka, ki jo minimalno prejmejo hrvaški študentje, za skoraj 3 evre nižja od minimalne slovenske urne postavke.

Poleg plačila za opravljeno delo delodajalca bremenijo tudi razne druge obveznosti, v skladu z 12. členom Zakona o obavljanju študentskih poslov. Med njih spada plačilo prispevkov za socialno varstvo, prispevek za posrednika v višini 12 % neto zneska (koncept plačila tega prispevka je podoben kot koncesijska dajatev v Sloveniji) ter 0,5 % neto zneska za financiranje raznoraznih dejavnosti, namenjenih študentom (Zlatović & Galić, 2018).

Prav tako kot v Sloveniji se tudi na Hrvaškem znesek, ki ga lahko neobdavčeno zaslužijo študentje, razlikuje glede na to, ali je študent vzdrževan član družine, ali ne. V primeru, da ga starši uveljavljajo kot vzdrževanega člana, lahko študent zasluži 15.000 kun letno (2000,27 EUR – 20. avgust 2021) (Kuzelj, 2020).

Če študent z opravljanjem študentskega dela preseže letni zaslužek v znesku 63.000 kun (8.401,12 EUR – 20. avgust 2021), mora plačati davek na dohodek v višini 20 % ter poleg tega še poseben davek, ki je odvisen glede na kraj bivanja. Študent, ki je plačal davek na dohodek ima pravico, da po koncu koledarskega leta vloži prošnjo za povračilo plačanega davka, ki jo odda Ministrstvu za finance (Studentski centar Split, 2021).

V primeru, da študent dela ponoči, ob praznikih, nedeljah ali opravlja nadure, mu za to delo pripada povišanje urne postavke za 50 %. Če se z delodajalcem dogovorita, mu pripadajo tudi povračila stroškov prevoza ter prehrane (Plesko, 2020).

Študent, ki opravlja študentsko delo, mora biti zavarovan tudi za primer poškodbe pri delu. To zavarovanje krije posrednik študentskega dela, torej študentski servis (Cvitanović, 2021).

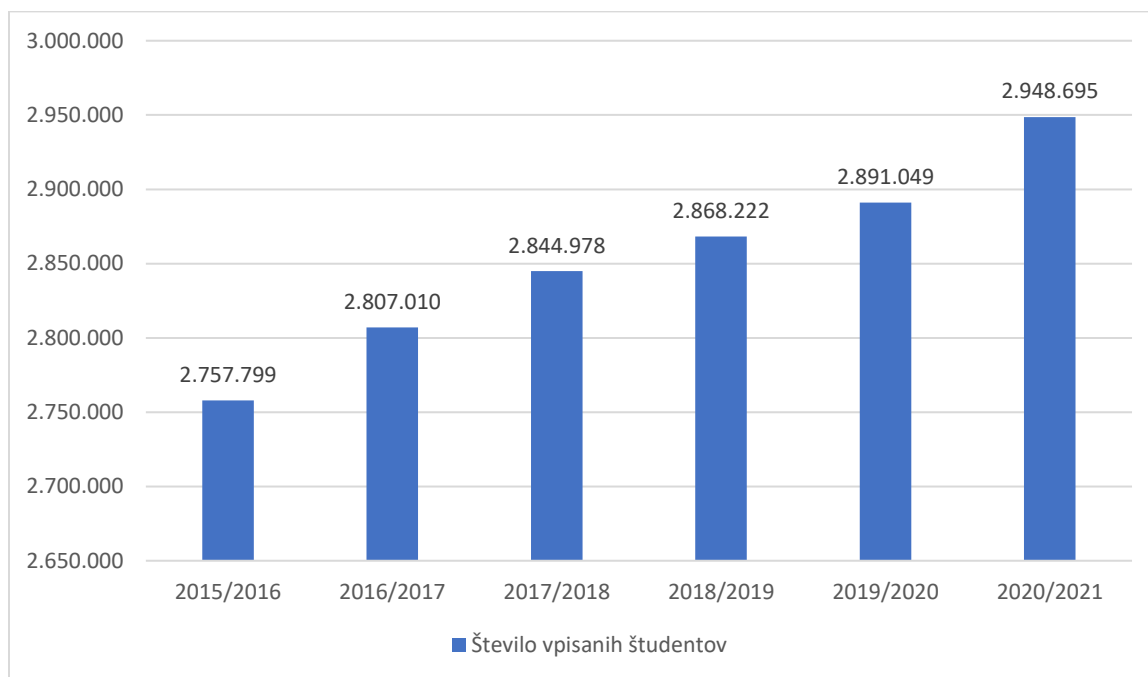
Raziskava Eurostudent se izvaja tudi na Hrvaškem. Rezultati so pokazali, da je v letu 2016 26 % hrvaških študentov svoje življenje financiralo s pomočjo študentskega dela. Sicer je delež teh študentov v primerjavi s prejšnjimi leti padel, leta 2014 je namreč študentsko delalo 27 %, leta 2010 pa kar 38 % študentov, vendar delež še vedno ni zanemarljiv. V letu 2016 je študent preko študentskega dela zaslužil približno 1.924 kune mesečno (256,57 EUR – 20. avgust 2021) (Rimac, Bovan & Ogresta, 2019).

Razlogi hrvaških študentov za opravljanje študentskega dela med študijem so podobni kot pri slovenskih študentih. Večina jih dela za pokrivanje življenjskih stroškov ter za pridobivanje delovnih izkušenj na področju študija. Zanimiv pa je podatek, da si več kot polovica hrvaških študentov, ki študirajo na specialističnem dodiplomskem študiju, tega ne bi mogli privoščiti brez študentskega dela (Rimac, Bovan & Ogresta, 2019).

2.4.2 Študentsko delo v Nemčiji

Število študentov v Nemčiji, je v primerjavi s številom študentom v Sloveniji veliko višje. V študijskem letu 2020/2021 je tako na nemške univerze vpisano skoraj 3 milijone študentov. V nasprotju s številom vpisanih hrvaških študentov se v Nemčiji to število zadnje leta povečuje, kar prikazujem v sliki 8. Kot že pri številu slovenskih in hrvaških študentov, sem tudi pri nemških študentih opazovala vpis v študijskih letih od 2015/2016 do 2020/2021.

Slika 8: Število vpisanih študentov v Nemčiji



Vir: Statista (2020).

V Nemčiji za posredovanje študentskih del niso zadolženi študentski servisi, saj jih v taki obliki, kot jih imamo mi tam ne poznajo. Kljub temu je sam koncept opravljanja študentskega dela dokaj primerljiv z našim (Franca, 2020).

V zadnjih letih narašča delež nemških študentov, ki opravljajo delo med študijem. Ker v Nemčiji ne poznajo takega sistema študentskih del, kot ga imamo v Sloveniji, pri njih govorimo o zaposlenih študentih med časom predavanj. V letu 2016 je bilo takih kar 68 % vseh študentov. Delež zaposlenih študentov je odvisen tudi od kraja prebivanja študenta. V Zahodni Nemčiji je že tradicionalno višji delež študentov z zaposlitvijo za krajši delovni čas kot v Vzhodni Nemčiji (Middendorff in drugi, 2017).

Kot sem že ugotovila pri slovenskih in hrvaških študentih, se tudi razlogi nemških študentov za opravljanje dela med študijem bistveno ne razlikujejo. Večina jih dela za pokrivanje lastnih življenjskih in luksuznih stroškov, velik delež pa jih je navedlo tudi, da delajo zato, da se osamosvojijo od staršev. Prav tako se jim zdi pomembno pridobivanje delovnih izkušenj (Middendorff in drugi, 2017).

Nemčija je sprejela zakon o pomoči pri usposabljanju (nem. BAföG), ki naj bi vsem omogočil študij v smeri, za katero se zanimajo, ne glede na to, kakšen je njihov socialni in ekonomski položaj. Kljub sprejetju tega zakona pa številni nemški študentje ob študiju še vedno delajo, da si lahko privoščijo dostojno življenje (Studienwahl, 2021).

Študentje v Nemčiji lahko med poletnimi počitnicami z delodajalcem sklenejo pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas, ki velja za čas počitnic. Med potekom predavanj lahko delajo le 20 ur na teden. Poleg teh dveh oblik študentskega dela pa se lahko odločijo tudi za opravljanje tako imenovanega, malega dela (Franca, 2020).

Malo delo oziroma »mini job« kot mu radi rečejo Nemci, je bilo sprva mišljeno kot oblika občasne in začasne zaposlitve, s katero bi podjetja spodbujala zaposlovanje, zaposleni pa bi imeli možnost dodatnega zaslužka. Izkazalo pa se je, da malo delo uporablja veliko več oseb, kot so sprva načrtovali. Podatki iz junija 2020 kažejo, da več kot 6 milijonov Nemcev dela na malih zaposlitvah v okviru malih del. Tako kot povsod pa je tudi v Nemčiji pandemija koronavirusa spremenila zaposlovalne navade. Od marca do junija 2020 je število malih del močno upadlo, se pa je potem v drugi polovici leta ponovno začelo povečevati (Vogel, 2020).

Nemška zakonodaja razlikuje med malim delom, ki se opravlja v komercialnih, poslovnih dejavnostih in med malim delom, ki se opravlja v zasebnih gospodinjstvih. Glede na to, v kateri dejavnosti se malo delo opravlja, se odmerjajo davki in obveznosti, ki jih mora delodajalec opraviti ob zaposlovanju malega delavca. Pri delu v zasebnih gospodinjstvih gre največkrat za pomoč družinskega člana pri gospodinjstvih opravilih, zato so tu davki in prispevki, ki jih je potrebno plačevati nižji (Minijob-Zentrale, 2021a). Podobno ureditev poznamo tudi v Sloveniji, in sicer pri kratkotrajni pomoči sorodnika v podjetju. Ob tem je potrebno plačati pavšalni prispevek za primer poškodbe pri delu, ki za leto 2021 znaša 5,46 EUR.

Minimalna urna postavka, ki velja za leto 2021 v Nemčiji in se upošteva tudi pri opravljanju malega, dela znaša 9,60 EUR bruto. Osebam, ki opravljajo malo delo, pripadajo iste pravice kot tistim, ki so zaposlene za polni delovni čas. Prav tako dobijo plačo za dneve, ko so na dopustu ali nadomestilo plače za dneve, ko so na bolniškem staležu (Minijob-Zentrale, 2021b).

Nemški študentje so do mesečnega zaslužka 450 € opravičeni plačila prispevkov za zdravstvo in oskrbo. V ta znesek se vključujejo vsi zaslužki, ne glede na to, ali jih študent pridobi z delom pri enem ali več delodajalcih. Če študent preseže mejo mesečnega zaslužka, mora poravnati delež prispevka za pokojninsko zavarovanje. Delež, ki ga mora poravnati študent, se spreminja glede na višino končnega mesečnega zaslužka, ta pa znaša med 4,87 in 9,95 %. Razliko do 15 % plača delodajalec (Merkur.de, 2016).

Delodajalec pa mora tudi, če je izplačilo študentu nižje od 450 EUR, plačati prispevke za pokojninsko zavarovanje (15 %) ter prispevke za zdravstveno zavarovanje (13 %). Ta dva

prispevka se obračunavata od minimalnega zneska 175 EUR, ne glede na to, ali je študent zaslužil znesek nižji od tega. Če študent zasluži več od tega zneska, pa se prispevki obračunajo glede na znesek nakazila. Poleg prispevkov za socialno varstvo delodajalec plača tudi 2 % tako imenovanega davka na dohodek, ki ga sestavljata solidarnostno doplačilo in cerkveni davek (Franca, 2020).

Ne glede na to, kolikšen znesek zaslužijo študentje, med študijskim letom ne smejo delati več kot 20 ur na teden, saj morajo v nasprotnem primeru plačevati prispevke za socialno varnost. Nemška zakonodaja namreč predvideva, da če študent med potekom predavanj dela več kot 20 ur, ni več redni študent, saj za delo porabi več časa kot za študij. Družinsko zdravstveno zavarovanje jim v tem primeru ne velja več in si ga morajo plačevati sami. Taki študentje se obravnavajo kot zaposleni, zato se jim obračunavajo prispevki, ki jih morajo plačati v celotnem znesku (Arbeitsrechte.de, 2021).

3 ANALIZA ŠTUDENTSKEGA DELA V SLOVENIJI

V tem poglavju bom povezala pridobljeno teoretično znanje s podatki, ki sem jih pridobila z izvedbo ankete in intervjujev z delodajalci.

Ciljna populacija za reševanje moje ankete so bili študentje, zato sem anketo delila na socialnih omrežjih, v raznoraznih študentskih skupinah. Na podlagi rezultatov ankete sem odgovorila na raziskovalna vprašanja, ki sem si jih postavila v dispoziciji magistrskega dela. Več o rezultatih ankete lahko preberete na začetku podpoglavja 3.4.

Intervjuje z delodajalci sem izvedla v živo. Na vprašanja je želelo odgovoriti le 5 delodajalcev, vendar mi je uspelo, da so bili vsak iz drugačne panoge, saj sem predvidevala, da se navade glede zaposlovanja študentov spreminjajo glede na dejavnost, s katero se podjetje ukvarja. Tudi z odgovori na intervjuje sem si pomagala pri odgovarjanju na zastavljena raziskovalna vprašanja.

Predstavila bom tudi lastne izkušnje z opravljanjem študentskega dela, ki ga opravljam od dopolnjenega 18. leta starosti, torej od konca 4. letnika srednje šole. Za vključitev lastnih izkušenj iz področja študentskega dela sem se odločila zato, da magistrsko delo pridobi malo osebnega, subjektivnega mnenja poleg navajanja golih dejstev.

3.1 Študentsko delo iz študentovega vidika

Glede na rezultate ankete, ki sem jo izvedla in jo analiziram v nadaljevanju, je za študente glavni razlog, da začnejo opravljati študentsko delo zaslužek, s katerim si pokrivajo lastne stroške življenja. Na tak način se želijo osamosvojiti od staršev in počasi vstopati v svet odraslih. Problem pa nastane, ko študentje začnejo preveč delati in s tem pozabijo na študijske obveznosti, ki so njihova prvotna skrb. Študentsko delo iz študentskega vidika je

tako lahko predstavljeno kot pozitivna ali negativna stvar v našem vsakdanu. V tabeli 12 na naslednji strani zato predstavljam oba vidika.

Tabela 12: Prednosti in slabosti študentskega dela iz študentovega vidika

PREDNOSTI	SLABOTI
Pridobivanje delovnih izkušenj.	Podaljševanje časa študija.
Možnost zaslužka.	Padeč študijskega uspeha.
Mreženje in spoznavanje ljudi.	Izgorelost študentov.
Možnost zaposlitve po zaključku študija.	Mobing na delovnem mestu oziroma slabša obravnava študentov.
Lažje dogovarjanje za proste dni.	

Vir: Lastno delo.

3.2 Študentsko delo iz delodajalčevega vidika

Prav tako kot iz študentovega vidika, je tudi iz vidika delodajalca študentsko delo deležno prednosti in slabosti. Vsak delodajalec se mora sam odločiti, katera stran bo pretehtala in, ali bo za opravljanje nekega dela raje zaposlil delavca ali pa je delo le začasne narave in lahko zato uporabi študentsko delovno silo.

Za lažjo postavitev prednosti in slabosti, ki jih vidijo delodajalci pri zaposlovanju študentov prek študentskega servisa, sem z delodajalci opravila kratek intervju, vprašanja in celotne odgovore lahko najdete v prilogi 2.

Ker se potrebe po zaposlovanju študentov razlikujejo med različnimi panogami, sem k intervjuju povabila delodajalce iz različnih poslovnih dejavnosti. Na intervju so mi odgovorili iz podjetij, ki se ukvarjajo z gostinstvom, globalnimi prevozi, podjetje iz bančnega sektorja, avtomobilskimi popravili ter iz podjetja, ki se ukvarja s tehnološkimi dejavnostmi. Imen podjetij v svojem magistrskem delu ne bom izpostavljala, saj sem sodelujočim v intervjuju obljubila anonimnost.

Kot sem pričakovala je bila glavna omenjena prednost vseh vprašanih delodajalcev pri zaposlovanju študentov fleksibilnost. Prav to jim omogoča hitro preskrbo z delovno silo, ki jo potrebujejo v tistem času. S študentom se namreč lahko za začetek dela dogovorimo že naslednji dan. Zaposlitev prek pogodbe o zaposlitvi je veliko daljša, saj je potrebno izvesti več krogov intervjujev, bodoči zaposleni pa ima lahko tudi obveznosti pri morebitnem predhodnem delodajalcu, kar pomeni, da mora najprej poteči njegov odpovedni rok, preden ga lahko zaposlimo.

Za lažjo primerjavo prednosti in slabosti, ki so mi jih našli intervjuvani delodajalci, sem v tabeli 13 na naslednji strani predstavila najpogosteje omenjene lastnosti.

Tabela 13: Prednosti in slabosti študentskega dela iz vidika delodajalca

PREDNOSTI	SLABOSTI
Fleksibilnost, opravljanje dela po potrebi.	Nezanesljivost.
Možen nabor potencialnih zaposlenih za prihodnost.	Napake pri opravljanju dela.
Nižji stroški, saj jim ni treba plačevati stroškov malice, potnih stroškov, regresa, dopusta, bolniških odsotnosti.	Študenti niso vztrajni in prehitro obupajo nad delom.
Hitra rešitev za pridobivanje delovne sile.	Študentje, mlajši od 18 let ne smejo opravljati dela, kjer sprejemajo plačilo denarja oziroma ne smejo streči alkohola.
Študentje so običajno bolj računalniško razgledani.	

Vir: Lastno delo.

3.3 Moje izkušnje s študentskim delom

Prvič sem se s študentskim delom srečala pri 18 letih, ko sem želela čez poletje nekaj zaslužiti in pridobiti delovne izkušnje, ki bi mi koristile pri iskanju zaposlitve po opravljenem študiju. Včlanila sem se v študentski servis in pregledovala ponudbe študentskih del v svojem domačem kraju. Prijavila sem se na nekaj del, ki so bila vsaj delno povezana s smerjo mojega šolanja. Takrat sem zaključevala program ekonomski tehnik in sem že vedela, da se bom jeseni vpisala na Ekonomsko fakulteto. Ker pa so bila dela v mojem sektorju po mnenju delodajalcev še pretežka za nekoga, ki še ni zaključil srednje šole, sem začela prošnje pošiljati tudi na druge oglase, za bolj lahke naloge.

Naletela sem na oglas lokalne restavracije, ki je iskala nekoga za pomoč v strežbi. Ponujena urna postavka je bila dobra (višja od minimalne), zato sem se prijavila in po razgovoru tudi začela delati. Žal pa je bila moja prva izkušnja grenka. Uvajanje v delo je bilo porazno, nekaj minut za ogled delovnih prostorov, na hitro pokazano, kako se skuha kava na kavnem avtomatu in že sem bila prepuščena sama sebi. Rečeno mi je bilo, da smem pri gostih pobirati naročila le za pijačo, saj sem na uvajanju in naročil za hrano ne smem sprejemati. Počutila sem se slabo, ko sem morala strankam razlagati, da pobiram samo naročila za pijačo, oni pa so hkrati želeli naročiti tudi hrano. Ker sem trden karakter, sem poskušala vztrajati pri tem delu in se čimprej uvesti, da bom lahko opravljala vse naloge, ki naj bi jih opravljala v restavraciji. Tako sem po nekaj dnevih namesto dogovorjenih 6 ur, delala kar 13 ur. Ker sem imela v tistem tednu še nekaj šolskih obveznosti, sem delodajalca prosila za nekaj prostih dni, ko pa bi morala ponovno priti na delo, mi je poslal sporočilo, naj ne hodim več, saj on ne potrebuje nekoga, ki se mora učiti za šolo.

Plačila za opravljeno delo potem kar ni in ni bilo. Nekajkrat sem poskušala poklicati, vendar se delodajalec nikoli ni oglasil, zato sem po dobrih dveh mesecih zaprosila študentski servis

za pomoč. Ta ga je potem terjal za izplačilo. V tisto restavracijo pa od takrat nikoli več nisem šla, niti kot gost.

Moje naslednje delo je bila pomoč v trgovini. Poslovodkinji me je priporočila prijateljica, ki je bila v trgovini že zaposlena. Za razliko od prvega dela sem se tu res počutila kot del ekipe. Kolektiv me je lepo sprejel, poslovodkinja je bila prijazna do mene in vedno pripravljena pomagati. Sama sem si lahko izbirala urnik dela, vedno sem vedela, koliko ur bom na delu, saj ni bilo nadur. Ker pa sem si želela pridobiti tudi izkušnje iz svoje smeri študija, sem po dveh letih končala z delom pri njih.

V iskanju primerne administrativnega/računovodskega dela zase sem se udeležila kar nekaj razgovorov. Na večino razpisov, na katere sem se prijavila, sem bila tudi povabljen na razgovor. Občutek imam, da k temu veliko pripomore podatek o študiju na Ekonomski fakulteti, in sicer na smeri Računovodstvo in revizija. Drugi kolegi, ki so obiskovali študij na različnih drugih smereh in fakultetah, so vedno težko prišli do razgovorov, še težje pa do študentskega dela.

V prvem letniku podiplomskega študija sem dobila študentsko delo, kjer še vedno opravljam računovodska dela. Začela sem z lažjimi administrativnimi deli, s časom in učenjem pa prehajam na vedno bolj zahtevna dela. Pri trenutnem delodajalcu se mi obeta zaposlitev, ko zaključim s študijem. Že od začetka opravljanja dela pri njih sem se počutila kot enakovreden del ekipe, moji predlogi in želje se vedno upoštevajo, delodajalec in sodelavka imata do mene spoštljiv odnos, me učita ter podpirata na moji študijski poti. Vesela sem, da sem dobila priložnost opravljanja študentskega dela pri njih, saj sem pri tem dobila veliko koristnega znanja za nadaljnje delo.

3.4 Analiza ankete

V nadaljevanju bom predstavila rezultate ankete, ki sem jo izvedla preko spletnega portala lka.si. Anketa je bila aktivna od 14. junija 2021 do 23. junija 2021. Vprašanja in vsi rezultati ankete so priloženi v Prilogi 3.

Skupno število odzivov na anketo je bilo 945. Od teh je bilo 484 vprašalnikov neveljavnih, saj je pri njih prišlo le do klika na anketo oziroma na nagovor. Anketo je začelo reševati 461 anketirancev, od teh pa jih je anketo v celoti rešilo 400, 61 anketirancev pa je anketo rešilo le delno, kar pomeni, da so med reševanjem prekinili z odgovarjanjem na vprašanja. Tak upad sem tudi pričakovala, saj se velikokrat zgodi, da nekdo samo klikne na anketo in se po prebranem nagovoru odloči, da ga tematika ne zanima in nanjo ne bo odgovarjal. Prav tako se mi zdi delež delno rešenih anket normalen, saj je veliko anketirancev prenehalo z reševanjem pri anketnem vprašanju, ki je imelo polje za odprt odgovor, študentje pa taka vprašanja neradi rešujejo.

Ker so bili ciljna populacija za reševanje moje ankete študentje, sem anketo delila na socialnih omrežjih, v raznih študentskih skupinah (na primer v skupinah študentskih domov, skupinah za iskanje študentskega dela, skupinah študentskih klubov ...). Na podlagi rezultatov ankete preverjam v dispoziciji postavljene hipoteze.

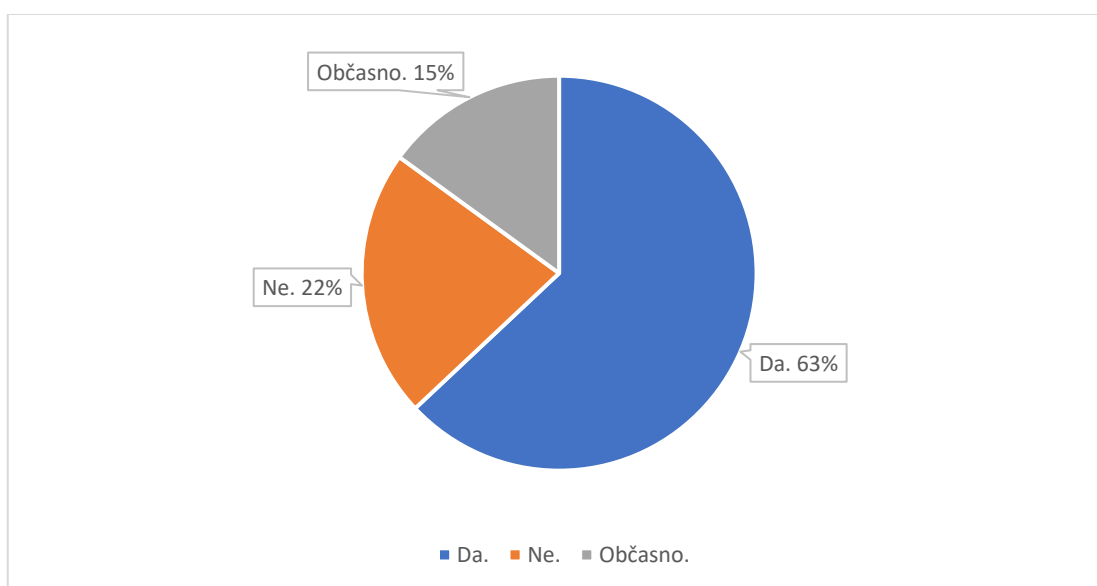
Anketa je imela 14 vsebinskih in 5 demografskih vprašanj. Večina vprašanj je imelo možnost izbire enega odgovora, eno vprašanje je imelo možnost izbora več odgovorov, eno vprašanje je bilo odprtega tipa, nekaj pa jih je imelo možnost odgovora z lestvico strinjanja od 1 do 5.

Kot sem že omenila, je anketo v celoti rešilo 400 anketirancev. Od tega 312 študentk in 88 študentov.

S prvim vprašanjem sem želela izvedeti, koliko vprašanih študentov, med študijem opravlja tudi študentsko delo. Rezultati so pokazali, da jih nikoli ne dela le 22 %, medtem ko občasno dela 15 % študentov, redno med študijem pa dela kar 63 % anketiranih študentov. V tabeli 14 na naslednji strani so prikazani rezultati glede na spol anketiranca. Če jih primerjamo, lahko opazimo, da so deleži podobni, ne glede na spol anketiranca.

V sliki 9 so prikazani rezultati prvega vprašanja.

Slika 9: Rezultati anketnega vprašanja: Ali med študijem opravljaš študentsko delo?



Vir: Lastno delo.

Tiste, ki med študijem ne delajo, sem z naslednjim vprašanjem povprašala, kakšen je razlog za to. Večina, in sicer kar 72 % je odgovorila, da za delo med študijem nimajo časa, 26 % je odgovorilo, da ne najde primerne delovne zasedbe, 12 % vprašanih, ki ne dela pa je odgovorilo, da ne potrebujejo dodatnega denarja.

*Tabela 14: Rezultati anketnega vprašanja: »Ali med študijem opravljáš študentsko delo?«
glede na spol*

	Ženski	%	Moški	%
Da.	193	62 %	56	63 %
Ne.	71	23 %	19	22 %
Občasno.	48	15 %	13	15 %
SKUPAJ	312	100 %	88	100 %

Vir: Lastno delo.

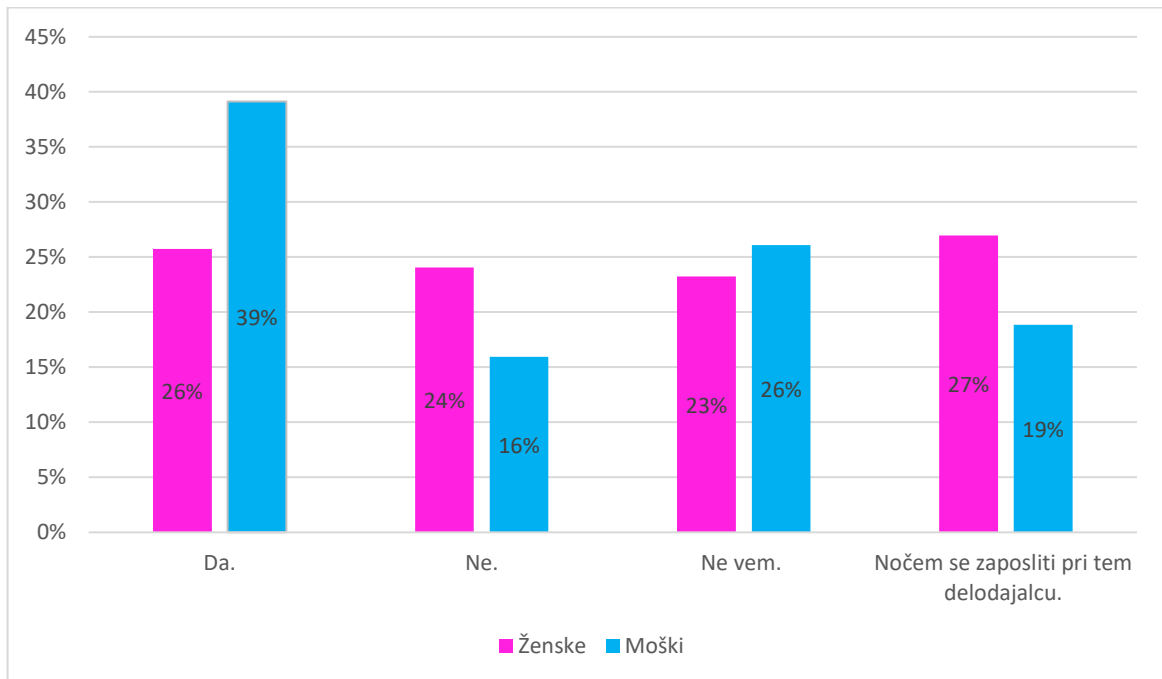
Anketa je bila sestavljena tako, da je za študente, ki študentskega dela ne opravljajo, sledil še sklop demografskih podatkov, s tem pa se je izpolnjevanje zanje zaključilo.

Ostali, ki študentsko delo opravljajo, ali občasno opravljajo, so začeli izpolnjevati del ankete, ki je bil namenjen njim.

Najprej sem jih vprašala, ali se jim pri trenutnem delodajalcu obeta zaposlitev po zaključku študija. Na to vprašanje je odgovarjalo 310 anketirancev. Največ, in sicer 29 % jih je odgovorilo, da po zaključku študija pričakujejo zaposlitev, 22 % se jih ne bo zaposlilo pri trenutnem delodajalcu, 24 % ne vedo, ali jih delodajalec želi zaposliti ali ne, kar 25 % pa se pri trenutnem delodajalcu ne želi zaposliti. V sliki 10 na naslednji strani so predstavljeni podatki pridobljeni pri tem vprašanju, in sicer glede na spol anketiranca. Zanimivo je namreč to, da moški anketiranci pričakujejo zaposlitev pri trenutnem delodajalcu v skoraj 40 %, med tem, ko ženske anketiranke pričakujejo zaposlitev pri trenutnem delodajalcu v nekaj manj kot 26 %.

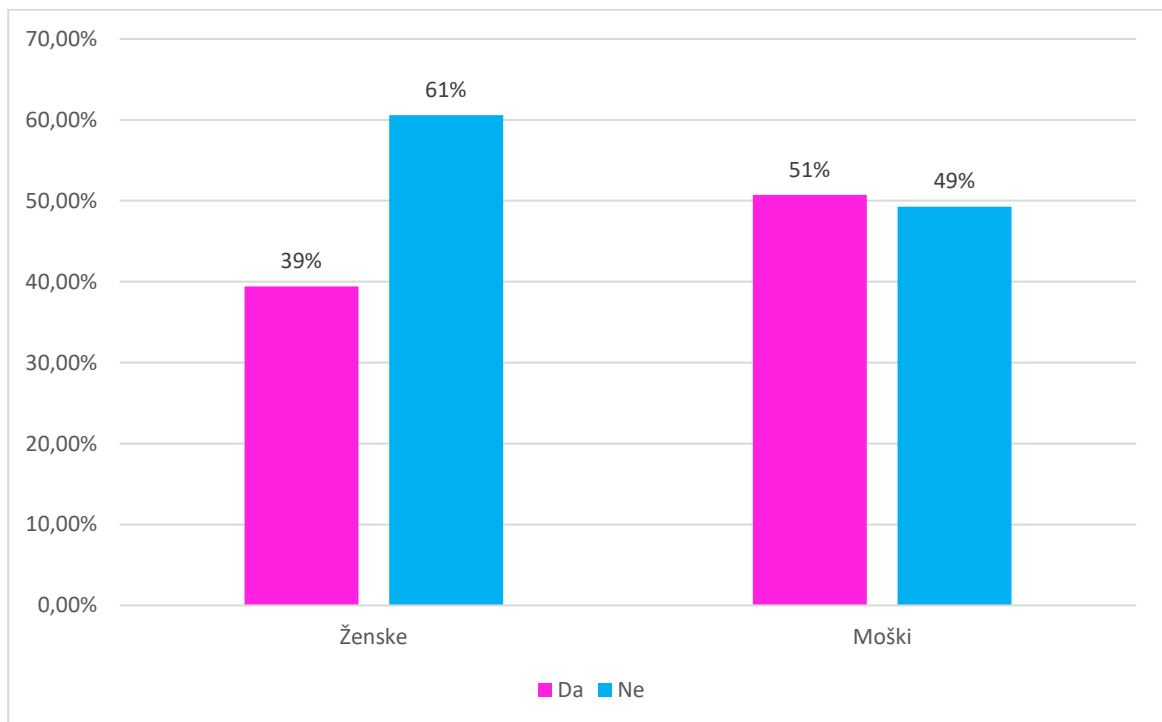
V nadaljevanju me je zanimalo, če študentje, ki opravljajo študentsko delo, opravljajo delo, ki je v smeri njihovega študija. Na vprašanje je odgovarjalo 310 anketirancev, od tega jih 42 % dela v povezavi s smerjo študija, 58 % pa dela v nepovezanih panogah. V sliki 11 na naslednji strani prikazujem rezultate tega vprašanja, glede na spol anketiranca. Glede na rezultate lahko opazimo, da veliko manj študentk opravlja delo v svoji smeri kot študentov. V anketi je bilo namreč zavzetih 39 % študentk, ki opravljajo študentsko delo v smeri svojega študija. Odstotek študentov je bil precej višji, in sicer je znašal 51 %. To bi pripisala predvsem dejstvu, da študentke pogosteje opravljajo poklic natakarič, ki običajno ni v povezavi z njihovim študijem, ampak delo opravljajo predvsem za pridobivanje denarja, po zaključku študija pa poskušajo najti službo, ki ustreza njihovi izobrazbi.

Slika 10: Rezultati anketnega vprašanja: Se ti pri delodajalcu, kjer opravljaš študentsko delo obeta tudi zaposlitev?



Vir: Lastno delo.

Slika 11: Rezultati anketnega vprašanja: Opravljaš delo, ki je povezano s smerjo študija?



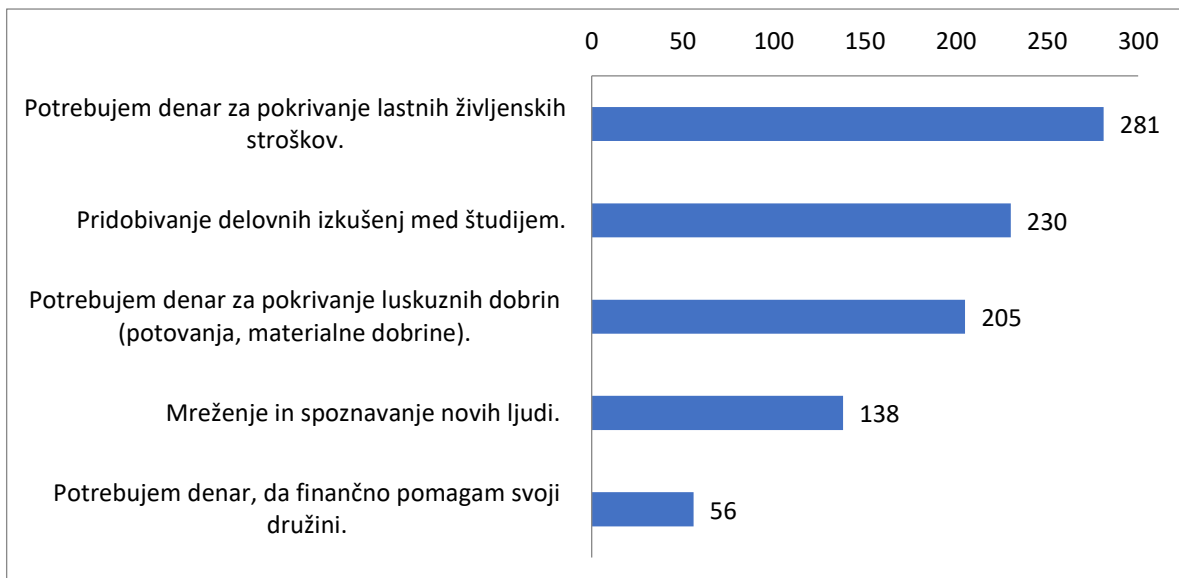
Vir: Lastno delo.

Z naslednjim vprašanjem sem želela izvedeti, kakšni so motivi študentov, da ob študiju opravljajo tudi študentsko delo. Vprašanje je imelo možnost odgovora z več odgovori. Največ jih je odgovorilo, da si želijo z delom pridobiti denar, za pokrivanje lastnih življenjskih stroškov. Takoj za tem pa so jim pomembne delovne izkušnje, ki jih pridobijo že med študijem. Nekaj študentov opravlja študentsko delo tudi zato, da finančno pomaga svoji družini. Na to vprašanje je odgovarjalo 461 anketirancev, ker pa je imelo vprašanje možnost odgovora z več odgovori, je skupno število odgovorov 910. Povprečno je torej pri tem vprašanju vsak anketiranec označil dva odgovora. Natančnejši odgovori so vidni v sliki 12.

Naslednje raziskovalno vprašanje, na katero želim odgovoriti med pisanjem magistrske naloge, se je navezovalo na podaljševanje študija v primeru opravljanja študentskega dela. Vprašanje sem postavila na način, da so anketiranci nanj odgovarjali, glede na stopnjo strinjanja s postavljeno trditvijo. Odgovori so bili postavljeni z Likertovo lestvico, in sicer: odgovor 1 je pomenil, da se anketiranec s trditvijo sploh ne strinja, odgovor 2, da se s trditvijo ne strinja, odgovor 3 je predstavljal nevtralno stališče, odgovor 4 strinjanje in odgovor 5 popolno strinjanje s postavljeno trditvijo. Glede na odgovore, ki so vidni v sliki 13 na naslednji strani, lahko povzamem, da moji anketiranci zaradi opravljanja študentskega dela ne podaljšujejo časa študija, pravzaprav odgovori kažejo na to, da opravljajo študentsko delo le v takem obsegu, da lahko sproti opravilo tudi vse študijske obveznosti.

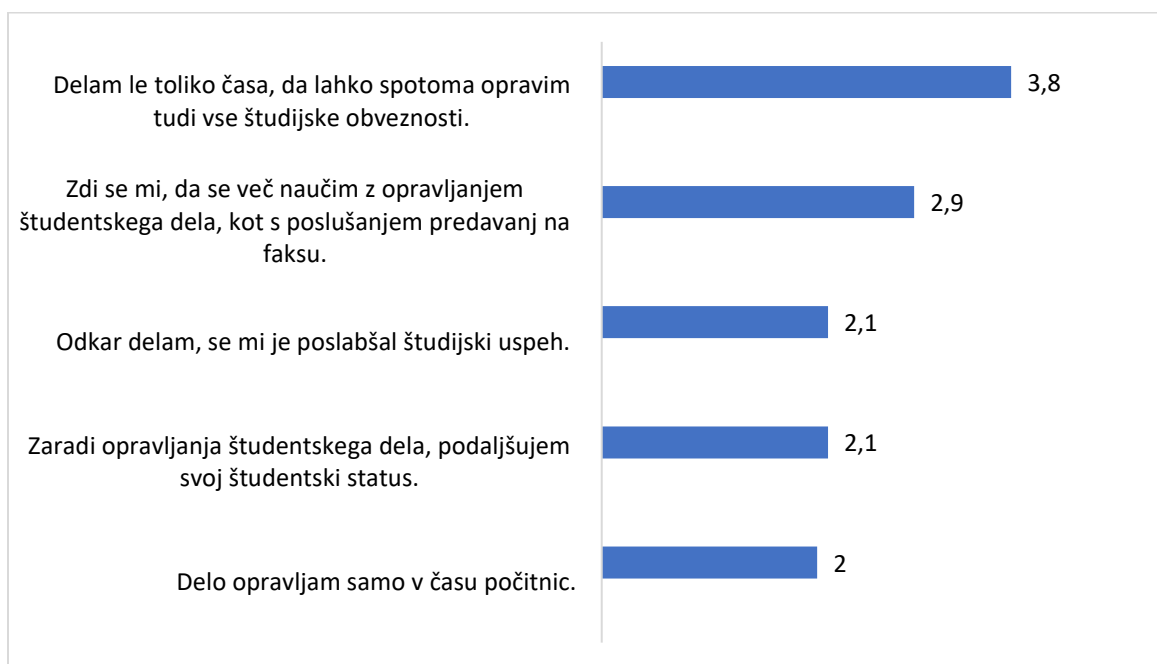
Izmed 310 študentov, ki so odgovarjali na to vprašanje jih je 61 odgovorilo s stopnjo strinjanja 4 oziroma 5, to pa predstavlja slabih 20 % vseh vprašanih.

Slika 12: Rezultati anketnega vprašanja: »Zakaj opravljaš študentsko delo?«



Vir: Lastno delo.

Slika 13: Rezultati anketnega vprašanja: Strinjanje s trditvami o kombinaciji opravljanja študentskega dela s študijem



Vir: Lastno delo.

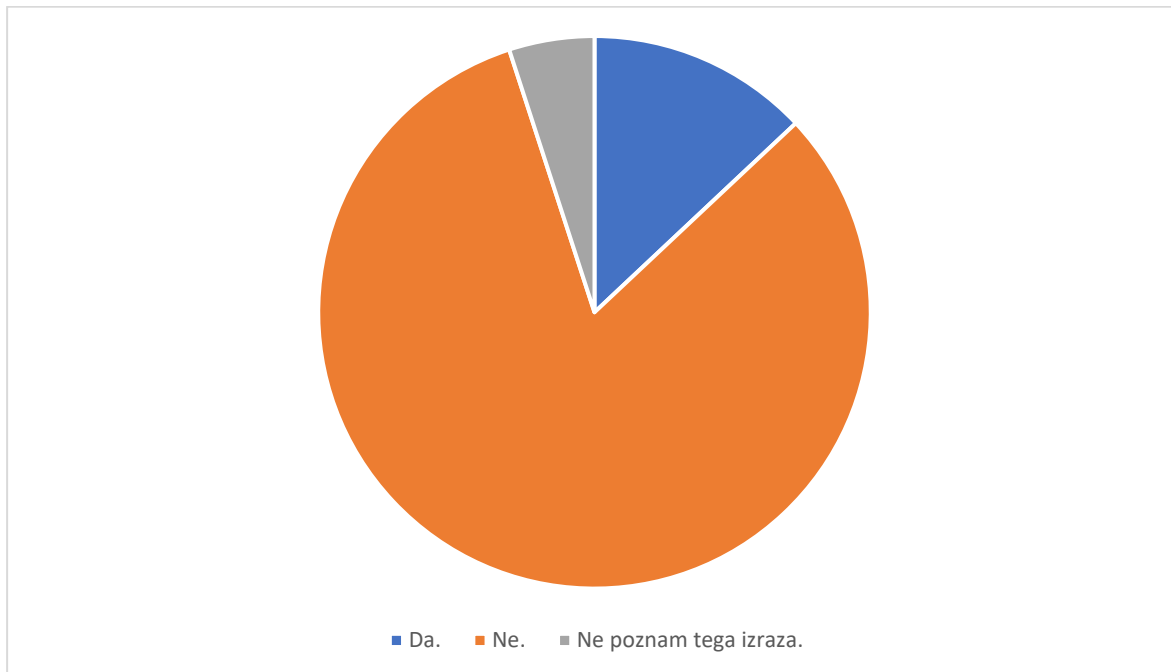
Naslednje raziskovalno vprašanje, ki sem si ga postavila v uvodu magistrskega dela, se navezuje na kršitve pri opravljanju študentskega dela. Zato sem študentom v anketi postavila vprašanje o tem, ali so že kdaj »kupili status«, da so lahko še naprej opravljali študentsko delo. Ta izraz se navezuje na to, da v nekem študijskem letu študent ni vpisan v študijski program iz različnih razlogov, ampak da se le fiktivno vpiše in za to plača nek znesek/šolnino. Nekatero ustanovo želijo prikriti to, da so študentje pri njih vpisani le fiktivno in ob plačilu šolnine zahtevajo, da za pridobitev statusa opravijo določeno število njihovih izpitov.

To vprašanje se posredno navezuje tudi na prejšnje raziskovalno vprašanje o podaljševanju študija, saj s kupovanjem študentskega statusa študent podaljšuje dobo opravljanja študija. Velikokrat se namreč dogaja, da študentje v rednem letu ne zaključijo vseh študijskih obveznosti, ki jih imajo na svojem primarnem študiju, vendar letnika ne morejo več ponavljati. V tem primeru se običajno odločijo za nakup statusa na kateri drugi ustanovi, da lahko v naslednjem študijskem letu vseeno opravljajo študentsko delo, so zdravstveno zavarovani ter dokončajo svoje študijske obveznosti in se z naslednjim letom vpišejo v naslednji letnik svojega študijskega programa.

Na to vprašanje je odgovorilo 363 študentov, odgovori pa so pokazali, da jih je 13 % (torej 47 študentov) že kupilo status, da so lahko še naprej opravljali študentsko delo. Nekaj izmed vprašanih še nikoli ni slišalo, da se take kršitve dogajajo oziroma ne poznajo te prakse in

sicer 5 % (18 študentov). Še nikoli pa statusa ni kupilo 82 % vprašanih (torej 298 študentov). Vizualno predstavitev rezultatov lahko vidimo v sliki 14.

Slika 14: Rezultati anketnega vprašanja: »Ali ste že kdaj kupili študentski status?«

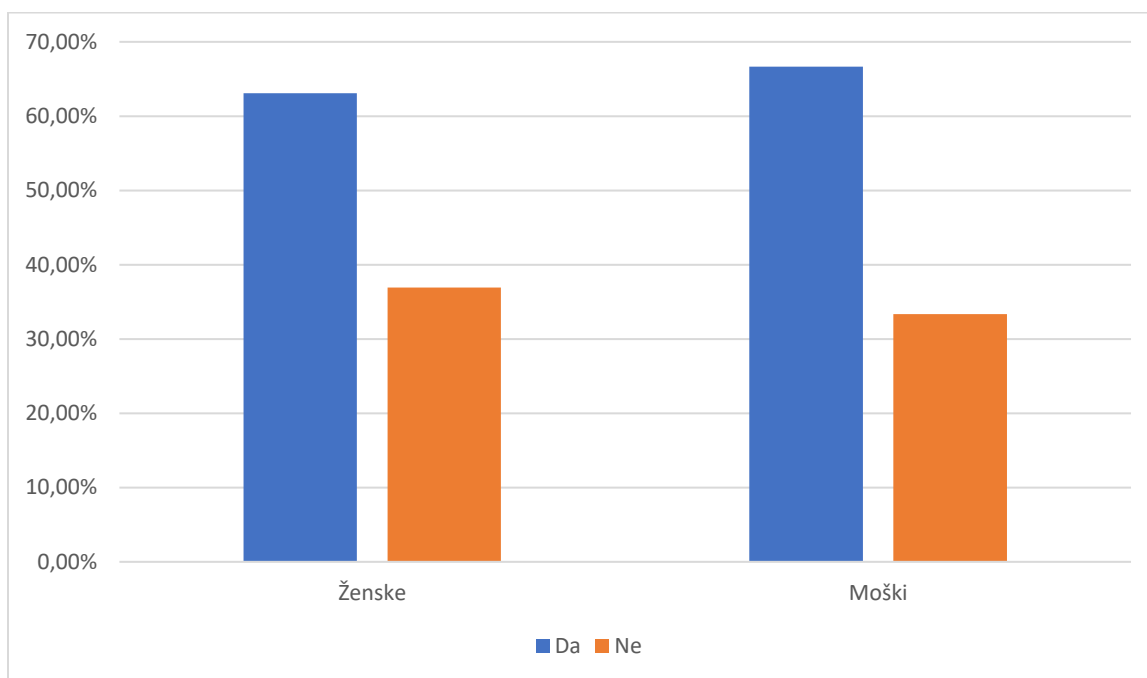


Vir: Lastno delo.

Glede na to, da gre velik del študentovega zaslužka v različne državne blagajne, me je v anketi zanimalo tudi, če študentje, ki opravljajo študentsko delo sploh vedo, kam gre njihov denar. Vprašanje se je glasilo: »Ali veš, kam gre razlika med bruto in neto urno postavko, ki jo prejmeš za opravljanje študentskega dela?« Skupni rezultati kažejo na to, da 62 % anketiranih študentov ve, kam gre razlika, 38 % pa ne. V sliki 15 na naslednji strani prikazujem, odstotek ženskih in odstotek moških, ki vedo, ali ne vedo, kam gre razlika urne postavke. Poudariti je treba, da so anketiranci pri odgovoru na to vprašanje, odgovarjali po svoji presoji o tem, ali resnično vedo, kam gre razlika denarja.

Vprašanje se je zato nadaljevalo na način, da so tisti anketiranci, ki so odgovorili pritrdilno, morali odgovoriti še na vprašanje odprtega tipa, in sicer kam gre razlika. Odgovori so pokazali, da nekaj anketirancev žal ne loči med bruto in bruto zneskom. Tako je kar nekaj odgovorov navajalo, da gre razlika za prispevke za zdravstveno zavarovanje, študentski servis, študentske domove ter Študentsko organizacijo Slovenije. Pravilen odgovor, da gre razlika za prispevke za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, je navedlo dobrih 40 % vprašanih. Glede na dobljene odgovore v anketi bi se mi zdelo smiselno, da se dijaki in študentje bolje izobrazijo na področju zaposlovanja, davčnih obveznosti in ekonomije.

Slika 15: Rezultati anketnega vprašanja glede na spol: »Ali veš, kam gre razlika med bruto in neto urno postavko, ki jo prejmeš za opravljeno študentsko delo?«



Vir: Lastno delo.

Z izvedbo ankete sem želela izvedeti tudi, kakšen odnos imajo delodajalci in redno zaposleni, do študentov, ki v podjetju opravljajo študentsko delo. Velikokrat se namreč sliši, da so študentje v podjetjih le številke in hitro zamenljiv faktor, do katerega se nihče ne obnaša spoštljivo. S tem vprašanjem sem hotela preveriti, ali je to le mit ali je v praksi dejansko tako. Anketiranci so na vprašanja odgovarjali s stopnjo strinjanja od 1 do 5, kjer 1 pomeni sploh se ne strinjam, 5 pa popolnoma se strinjam.

Rezultati, ki sem jih dobila z izvedbo ankete sicer v splošnem, kažejo na to, da se anketiranci na svojem študentskem delovnem mestu počutijo enakovredni svojim redno zaposlenim sodelavcem.

Čeprav je skupno povprečje trditve o doživljanju mobinga in izkoriščanja na delovnem mestu nizko, rezultati so pokazali 1,9, kar po Likertovi lestvici pomeni, da se v poprečju anketiranci s to izjavo ne strinjajo, so podrobnejši rezultati te trditve skrb vzbujajoči. Da se s trditvijo o tem, da na delovnem mestu doživljajo psihično nasilje in izkoriščanje, strinja oziroma popolnoma strinja, je odgovorilo 34 anketirancev od skupno 310, kar predstavlja slabih 11 %. Med temi je 24 anketiranih žensk (od skupno 241) ter 10 anketiranih moških (od skupno 69). Tak rezultat ni najbolj spodbuden in menim, da bi bilo treba ukrepati na način, da se študente, ki opravljajo študentsko delo, bolj zaščititi.

Povprečja strinjanja z vsemi postavljenimi trditvami so vidna v sliki 16.

Slika 16: Rezultati anketnega vprašanja: Strinjanje s trditvami o odnosu nadrejenih in redno zaposlenih do študenta



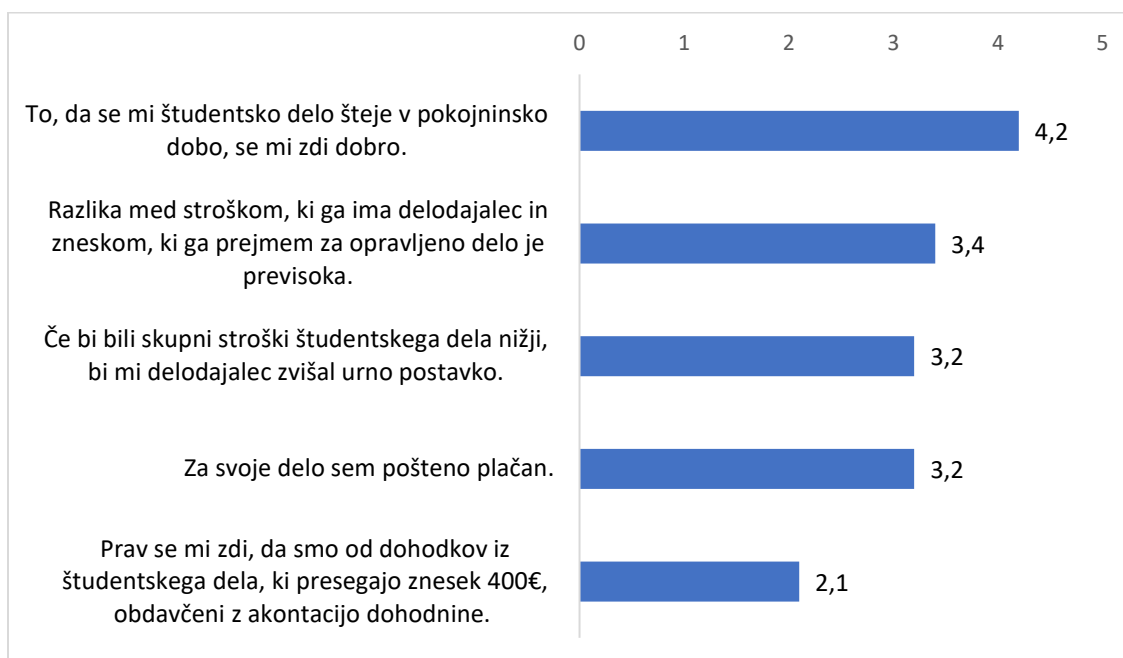
Vir: Lastno delo.

Glede na to, da je glavni razlog za opravljanje študentskega dela pridobivanje denarja, sem pri zadnjem vprašanju svoje ankete postavila nekaj trditev, povezanih s plačilom za opravljeno delo. Anketiranci so nanje odgovarjali s stopnjo strinjanja, in sicer na pet stopenjski lestvici, kjer 1 pomeni sploh se ne strinjam, 5 pa popolnoma se strinjam.

Najvišje strinjanje je pridobila trditev o tem, da se jim zdi prav, da se njihovo delo šteje med pokojninsko dobo, in sicer kar 4,2. Najnižje strinjanje so anketiranci izrazili pri trditvi, o tem, da se nakazila višja od 400 EUR obdavčujejo z akontacijo dohodnine in sicer 2,1. Zanimivo se mi zdi tudi dejstvo, da anketiranci v povprečju nimajo mnenja o tem ali so za svoje delo pošteno plačani. Povprečje strinjanja pri tej trditvi je namreč znašalo 3,2, kar glede na lestvico pomeni, da se s trditvijo niti ne strinjajo niti strinjajo. Menim, da bi vsi morali svoje delo bolj ceniti, saj veliko študentov opravlja težavne naloge, primerljive z nalogami redno zaposlenih delavcev. Podrobnejši rezultati strinjanja s to trditvijo pa kažejo na to, da je z oceno 4 oziroma 5 odgovorilo kar 151 anketirancev, od skupno 310, kar predstavlja slabih 49 % vprašanih. To kaže na to, da statistično gledano podatke predstavimo na popolnoma drugačen način, kot če jih gledamo kot posamezne rezultate.

Ostale odgovore prikazujem v sliki 17 na naslednji strani.

Slika 17: Rezultati anketnega vprašanja: Strinjanje s trditvami o prejetem plačilu za opravljeno študentsko delo



Vir: Lastno delo.

3.5 Ugotovitve in priporočila

Z izdelavo magistrskega dela sem želela pridobiti odgovore na raziskovalna vprašanja, ki sem si jih zadala v uvodu.

Pri prvem raziskovalnem vprašanju sem želela dobiti odgovor na to, ali opravljanje študentskega dela podaljšuje dobo študija. Glede na rezultate, ki so mi jih podali anketiranci, sem ugotovila, da slabih 20 % anketirancev, da zaradi opravljanja študentskega dela podaljšuje svojo dobo študija.

Pri drugem raziskovalnem vprašanju me je zanimalo, ali lahko študentsko delo vodi v zaposlitev po zaključku študija. Intervjuji z delodajalci so mi pokazali, da v primeru, da se študent med opravljanjem študentskega dela izkaže, pokaže interes za zaposlitev, ter če v podjetju nastane potreba po novem delovnem mestu, študenta tudi zaposlijo. Študentsko delo med drugim uporabljajo tudi zato, da zbirajo potencialni kader za primer zaposlovanja. Prav tako so rezultati, ki sem jih dobila pri anketi s študenti, pokazali, da 29 % anketiranih študentov po končanem študiju čaka zaposlitev v podjetju, kjer že opravljajo študentsko delo. Nekaj manj, in sicer 24 % vprašanih še ne ve, ali bodo pri trenutnem delodajalcu dobili zaposlitev, vendar bi se pri njemu radi zaposlili.

Pri tretjem raziskovalnem vprašanju sem se poglobila v stroškovni vidik študentskega dela, zanimalo me je namreč, ali je za podjetje študent cenejši od redno zaposlenega. Izračuni so

mi pokazali, da v primeru, ko študentski servis ne razdeli nakazila študentu na vrednosti, nižje od 400 EUR, študentska delovna sila ni cenejša od zaposlenih delavcev. Ravno nasprotno, ob enaki neto plači, je študent celo dražji. Ker pa v praksi skoraj vsa podjetja skupaj s študenti in študentskimi servisi uporabljajo načelo deljenja nakazil na več zneskov, se strošek, ki ga ima podjetje s študentskim delom bistveno zniža.

Zadnje raziskovalno vprašanje se je navezovalo na kršitve pri opravljanju študentskega dela, predvsem na kupovanje študentskega statusa. Glede na pridobljene odgovore lahko povzamem, da se pri opravljanju študentskega dela dogajajo kršitve, glede kupovanja statusov, vendar te niso zelo pogoste.

Med pisanjem magistrskega dela in analiziranjem ankete sem ugotovila, da je splošno znanje o študentskem delu precej slabo. V tej smeri bi bilo smiselno uvesti kakšen dodaten tečaj oziroma dodatno šolsko uro v srednjih šolah in fakultetah, s katero bi dijaki in študenti spoznali svoje pravice in dolžnosti v povezavi s študentskim delom.

Mladim, ki se šele odločajo o tem ali bodo med študijem opravljali študentsko delo, priporočam, da najprej razmislijo o tem, kaj bi radi delali. Poleg tega morajo znati dobro porazdeliti čas, ki ga imajo na voljo za študij in učenje ter čas, ki bi ga radi namenili za opravljanje študentskega dela. Vsekakor je študentsko delo dober način, da se mladi uvedejo na trg dela in malce ublažijo krut prehod na odraslo življenje.

Delodajalcem, ki razmišljajo o tem ali za neko določeno mesto zaposliti študenta ali nekoga zaposliti preko druge oblike zaposlitve, priporočam, da v primeru lažjih delovnih nalog za to delo vzamejo študenta. Na ta način lahko naredijo začetno filtriranje potencialnih zaposlenih, v primeru, da bi študenta zaposlili, pa na ta način študent raste skupaj s podjetjem, saj se delovnih nalog uči sproti, od najlažjih pa postopoma do težjih.

Študentsko delo je dobro tudi za državo, saj prispevki, ki se odvajajo od študentskega dela, polnijo državno blagajno. Glede na to, da je delež denarja, ki je pridobljen s koncesijsko dajatvijo namenjen izgradnji in prenovi študentskih domov, bi bilo dobro, da se o tem več razglablja. Študentje namreč ne vedo, da s svojim delom financirajo tudi svoja domovanja med časom študija.

Mogoče bi bilo dobro v prihodnosti premisliti tudi o tem, da bi se študentsko delo upoštevalo v delovno dobo in ne samo v pokojninsko dobo.

SKLEP

V magistrskem delu sem obravnavala študentsko delo v Sloveniji. Za lažje razumevanje obravnavane tematike sem najprej opisala različne oblike zaposlitev v Sloveniji. Študentsko delo namreč v veliko primerih spada med nestandardne, prekarne oblike zaposlitve, ki se uporabljajo predvsem zaradi možnosti fleksibilnega zaposlovanja. Podjetja namreč zaradi

nestabilnih situacij v gospodarstvu velikokrat ne potrebujejo zaposlenega za polni delovni čas, celo leto, ampak se velikokrat zgodi, da so potrebe po delovni sili osredotočene na neko časovno obdobje, za katero ne bi bilo smiselno zaposlovati delavca. V tem primeru je idealna rešitev zaposlovanje študentov, ki ob študiju radi zaslužijo nekaj denarja, pridobijo delovne izkušnje ter se na tak način pripravijo na vstop na trg dela.

V nadaljevanju sem predstavila zakonodajni, pravni, ekonomski in sociološki vidik študentskega dela v Sloveniji, kdo lahko opravlja študentsko delo, kaj potrebuje za opravljanje študentskega dela, da ne bo v prekršku (ne on in ne podjetje), kdo je zadolžen za posredovanje študentskega dela v Sloveniji ter kakšen je stroškovni pogled na tako obliko zaposlovanja. Glede na to, da je opravljanje študentskega dela pogosta praksa tudi v tujini me je zanimalo, kako imajo sistem opravljanja študentskega dela organiziran v Nemčiji ter na Hrvaškem.

V praktičnem delu naloge sem med študenti opravila krajšo anketo o opravljanju študentskega dela. Ker je populacija oseb, ki lahko opravljajo študentsko delo prevelika, kar onemogoča možnost anketiranja celote, sem anketo izvedla na vzorcu 400 študentov. Zaradi lažjega stika s študenti sem anketo delila po socialnih omrežjih, na raznih forumih ter v študentskih klubih. Pridobljene rezultate sem nato analizirala in jih uporabila pri odgovarjanju na raziskovalna vprašanja.

Ker me je zanimal tudi delodajalčev vidik na študentsko delo, sem opravila nekaj intervjujev tudi z delodajalci. Žal le-ti niso bili najbolj pripravljeni na sodelovanje v intervjujih, zato sem odgovore dobila le na petih intervjujih. Prizadevala sem si, da so bili delodajalci iz različnih panog, saj so potrebe po študentskem delu različne, glede na to, kakšno dejavnost opravlja podjetje.

S pisanjem magistrskega dela sem odgovorila na prvotno zastavljena raziskovalna vprašanja. Tako sem izvedela, da se študentski status, zaradi opravljanja študentskega dela podaljšuje, vendar v veliki večini primerov vodi k zaposlitvi po zaključku študija. S stroškovnimi izračuni sem ugotovila, da je v primeru razdeljevanja nakazil študentsko delo cenejše od zaposlovanja prek pogodbe o zaposlitvi, vendar bi v primeru, da študent zaslužek prejme v enkratnem znesku, skupni strošek podjetja to zelo povišalo. Pri zadnjem vprašanju sem želela izvedeti, ali se pri opravljanju študentskega dela dogajajo kršitve, predvsem ali študentje ob izgubi statusa le – tega pridobijo nazaj tako, da ga kupijo. Rezultati ankete so pokazali, da se kršitve sicer dogajajo, vendar ne v veliki meri.

VIRI IN LITERATURA

1. Agencija za znanost I visoko obrazovanje. (2020). *Broj studenata po akademskoj godini i nazivu ustanove izvođača (2013/14 – 2018/19)*. Pridobljeno 20. avgusta 2020 iz <https://www.azvo.hr/hr/visoko-obrazovanje/statistike/2109-broj-studenata-po-akademskoj-godini-i-nazivu-ustanove-izvodaca-2013-14-2017-18>

2. Ajpes. (2021). *Poslovni register Slovenije*. Pridobljeno 18. avgusta 2021 iz https://www.ajpes.si/Registri/Poslovni_register/Porocila#b524
3. Arbeitsrechte.de. (2021, 26. julij). *Sozialversicherungspflicht als Student—Arbeitsrecht 2021*. Pridobljeno 20. avgusta 2021 iz <https://www.arbeitsrechte.de/sozialversicherungspflicht-student/>
4. Avsec T., Čuček V., Faganelj M., Mlakar S., Molka A. & Ravnikar T. (2007). *Vse, kar bi morali vedeti o zaposlovanju*. Ljubljana: Lisac & Lisac.
5. Bajuk Mušič, A. (2020, 22. maj). Stroški dela in obravnava povračil. *Revija IKS*. Pridobljeno 25. julija 2021 iz <https://www.revijaiks.si/2020/COVID-19/Racunovodstvo/clanek/5609147/stroski-dela-in-obravnavo-povracil>
6. Bobovnik, A. (2015). Ureditev začasnega in občasnega dela študentov s poudarkom na spremembah ZUJF-C. *Delavci in delodajalci*, 15(1), 99–116.
7. Borštnik, B. (2017, 12. julij). Koliko delodajalca stane delo prek študentske napotnice? *Mladipodjetnik.si*. Pridobljeno 26. julija 2021 iz <https://mladipodjetnik.si/podjetniski-koticek/poslovanje/koliko-delodajalca-stane-delo-prek-studentske-napotnice>
8. Cvitanović. B. (2021, 31. maj). Studentski posao i studentski ugovori: Kako se sklapaju, a kako isplaćuju? *Brojevi d. o. o.* Pridobljeno 12. julija 2021 iz <https://brojevi.hr/studentski-posao-studentski-ugovori/>.
9. Čok, M., Cirman, A., Prevolnik Rupel, V., Rant, V., Gabrijelčič, I., Kump, N., Kamnik, D., Bartol Lesar, M., Stanovnik, T. & Verbič, M. (2018). *Javne finance v Sloveniji*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
10. Čuk, J. (2017). Metodološko poročilo. *Statistični urad Republike Slovenije*. Pridobljeno 25. julija 2021 iz <https://www.stat.si/StatWeb/File/DocSysFile/8138>
11. Data d. o. o. (2021, 14. maj). *Regres – koliko in do kdaj izplačilo v letu 2021* [objava na blogu]. Pridobljeno 5. julija 2021 iz <https://data.si/blog/regres/>
12. e-Študentski Servis. (2021a). *Pomembne informacije: Napotnica za študentsko delo*. Pridobljeno 26. julija 2021 iz <https://www.studentski-servis.com/studenti/pomembne-informacije/napotnice/kaj-je-napotnica-kdaj-jo-moram-dvigniti/>
13. e-Študentski Servis. (2021b). *Pomembne informacije: Pokojninska doba*. Pridobljeno 29. avgusta 2021 iz <https://www.studentski-servis.com/studenti/pomembne-informacije/pokojninska-doba/kako-se-steje-pokojninska-doba/>
14. e-Študentski Servis. (2021c). *Minimalna urna postavka za študentsko delo*. Pridobljeno 26. julija 2021 iz <https://www.studentski-servis.com/studenti/novice/minimalna-urna-postavka>
15. e-Študentski Servis. (2021d). *Pomembne informacije: Dohodnina*. Pridobljeno 26. julija 2021 iz <https://www.studentski-servis.com/studenti/pomembne-informacije/dohodnina/koliko-lahko-zasluzim-da-mi-studentski-servis-ne-odvede-dohodnine/>

16. eUprava. (2021). *Pravice in prejemki družine – materinski dopust*. Pridobljeno 25. julija 2021 iz <https://e-uprava.gov.si/podrocja/druzina-otroci-zakonska-zveza/pravice-prejemki-druzine/materinski-dopust.html>
17. Eurostat. (2020, 5. november). *Eurostat Statistic Explained – Labour force*. Pridobljeno 19. avgusta 2021 iz https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Labour_force
18. Finančna uprava Republike Slovenije. (2021a). *Koncesijska dajatev ter dodatna koncesijska dajatev za študentske servise*. Pridobljeno 25. julija 2021 iz https://www.fu.gov.si/davki_in_druga_dajatve/podrocja/koncesijska_dajatev_ter_dodatna_koncesijska_dajatev_za_studentske_servise/#c301
19. Finančna uprava Republike Slovenije. (2021b). *Plačevanje prispevkov za socialno varnost za zavarovance – Samozaposlene osebe*. Pridobljeno 18. avgusta 2021 iz https://www.fu.gov.si/davki_in_druga_dajatve/podrocja/prispevki_za_socialno_varnost/#c4619
20. Franca, V. (2019). Tveganja za prekarnost pri študentskem delu. *Delavci in delodajlci*, 19(2-3), 299–315.
21. Franca, V. (2020). Študentsko delo. V K. Kresal Šoltes, G. Strban, P. Domadenik (ur.), *Prekarno delo – Multidisciplinarna analiza* (str. 129–144). Ljubljana: Pravna fakulteta: Ekonomska Fakulteta.
22. Gelenčir, M. (2020, 29. oktober). *Povečana minimalna studentska satnica za 2021. godinu*. Pridobljeno 22. avgusta 2021 iz <https://www.srednja.hr/faks/minimalna-satnica-studenti-2021/>
23. Grah, I. (2020). *Ekonomsko odvisne osebe; primerjava z delavci in prikritimi oblikami zaposlitve* [objava na blogu]. Pridobljeno 15. avgusta 2021 iz <https://www.iurall.com/ekonomsko-odvisne-osebe/>
24. Jan, J. (brez datuma). *Delo preko s. p. -ja – Kdaj ja in kdaj ne?* [objava na blogu]. Pridobljeno 15. avgusta 2021 iz <https://neda.si/blog/delo-preko-sp-ja-kdaj-ja-in-kdaj-ne-20>
25. Jarić Dauenhauer, N. (2019, 26. september). *Zašto ima toliko praznih mjesta na fakultetima? Zbog polepe uhljeba*. Pridobljeno 16. avgusta 2021 iz <https://www.index.hr/vijesti/clanak/zasto-ima-toliko-praznih-mjesta-na-fakultetima-zbog-pohlepe-uhljeba/2118952.aspx>
26. Kajzer, R., Žerjavič, P. & Kramžar, B. (2011). »Minijob« po nemško: Stroge omejitve za nemške študente. Pridobljeno 26. novembra 2020 iz <https://old.delo.si/novice/politika/minijob-po-nemsko-stroge-omejitve-za-nemske-studente.html>
27. Kamenščak, I. (2015, 3. junij). *Kako pravilno obračunavati akontacijo dohodnine in prispevke za socialno varnost pri izplačilih po različnih vrstah civilnih pogodb?* Pridobljeno 24. avgusta 2021 iz <https://www.fininfo.si/medijsko-sredisce/v-srediscu/143478>

28. Kanjuo – Marčela, A. & Ignjatović M. (2015). Od prožnosti do prekarnosti dela: Stopnjevanje negativnih sprememb na začetku 21. stoletja. *Teorija in praksa* (str. 350–564). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
29. Kastelic, T. (2014). *Zagotavljanje delavcev ali agencijsko delo – 2. del*. Pridobljeno 25. julija 2021 iz <http://atama.si/Zagotavljanje+delavcev+ali+agencijsko+delo+2>
30. Kenton, W. (2020). *Labor Market*. Pridobljeno 5. julija 2021 iz <https://www.investopedia.com/terms/l/labor-market.asp>
31. Korda, Z. (2019, 12. junij). *Nova pravila za studentski rad: Doznajte koliko mogu zaraditi i na što treba paziti*. Pridobljeno 25. julija 2021 iz <https://www.tportal.hr/biznis/clanak/nova-pravila-za-studentski-rad-doznajte-koliko-mogu-zaraditi-i-na-sto-treba-paziti-foto-20190612>
32. Kosi, T., Nastav, B. & Šušteršič, J. (2010). Pomen študentskega dela z vidika trga dela in uspešnosti študija. *IB revija*, 44(3-4), 65–80.
33. Kuzelj, V. (2020). Socijalni karakter normativnog uređenja studentskog rada u republici hrvatskoj. *Ekonomski misao i praksa*, 29(2), 513–538.
34. Masevičiūtė, K., Šaukeckienė, V., & Ozolinčiūtė, E. (2018). Combining studies and paid jobs (thematic review). Pridobljeno 16. avgusta 2021 iz <https://www.eurostudent.eu/>
35. Mercina, J. (2021, 12. maj). Plača – Osnovno plačilo in dodatki. *Mladipodjetnik.si*. Pridobljeno 25. julija 2021 iz <https://mladipodjetnik.si/podjetniski-koticek/racunovodstvo/kako-je-sestavljena-placa/>
36. Merkur.de (2016). Bei Nebenjobs müssen Studenten genau rechnen. Pridobljeno 26. julija 2021 iz <https://www.merkur.de/leben/karriere/nebenjobs-muessen-studenten-genau-rechnen-zr-1441879.html>
37. Middendorff, E., Apolinarski, B., Becker, K., Bornkessel, P., Brandt, T., Heißenberg, S. & Poskowsky, J. (2017). *Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016. 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks*. Durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).
38. Minijob-Zentrale. (2021a). *Gewerblich oder privat?* Pridobljeno 22. avgusta 2021 iz https://www.minijob-zentrale.de/DE/01_minijobs/01_basiswissen/01_grundlagen/02_unterscheidung_gewerblich_und_privat/node.html
39. Minijob-Zentrale. (2021b). *Was ist ein Minijob?* Pridobljeno 22. avgusta 2021 iz https://www.minijob-zentrale.de/DE/01_minijobs/01_basiswissen/01_grundlagen/01_was_sind_minijobs/node.html
40. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. (2016). *Za dostojno delo*. Pridobljeno 23. novembra 2020 iz https://www.findinfo.si/download/razno/21_03_2016_Dostojno_delo_final.pdf

41. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. (2021a). *Začasno in občasno delo upokoencev*. Pridobljeno 25. julija 2021 iz <https://www.gov.si teme/zacasno-in-obcasno-delo-upokojencev/>
42. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. (2021b). *Začasno in občasno delo dijakov in študentov*. Pridobljeno 25. julija 2021 iz <https://www.gov.si teme/zacasno-in-obcasno-delo-dijakov-in-studentov/>
43. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. (2021c). *Pravice ob rojstvu otroka*. Pridobljeno 25. julija 2021 iz <https://www.gov.si teme/pravice-ob-rojstvu-otroka/>
44. Ministrstvo za finance. (2020). *Obvestilo o lestvici za odmero dohodnine in olajšave za leto 2021*. Ljubljana: Finančna uprava Republike Slovenije.
45. Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport. (2018). *EVROŠTUDENT VI 2016–2018 Socialni in ekonomski pogoji življenja študentov v Evropi* (2018). Ljubljana: Pedagoški inštitut.
46. Ministrstvo za javno upravo Republike Slovenije. (2021a.). *Oblike dela | SPOT - Državni portal za poslovne subjekte in samostojne podjetnike*. Pridobljeno 25. julija 2021 iz <https://spot.gov.si/sl/poslovanje/zaposlovanje-in-delovno-razmerje/oblike-dela/>
47. Ministrstvo za javno upravo Republike Slovenije. (2021b). *Vodenje poslovnih knjig | SPOT - Državni portal za poslovne subjekte in samostojne podjetnike*. Pridobljeno 25. julija 2021 iz <https://spot.gov.si/sl teme/vodenje-poslovnih-knjig/>
48. Ministrstvo za javno upravo Republike Slovenije. (2021c). *eUprava - Opravljanje začasnega in občasnega dela dijakov in študentov*. Pridobljeno 23. julija 2021 iz <https://e-uprava.gov.si/podrocja/delo-upokojitev/delo/studentsko-delo.html>
49. Mjob. (2021, 14. januar). *Splošno o dohodnini*. Pridobljeno 20. julija 2021 iz <https://www.mjob.si/studentsko-delo/dohodnina/?fbclid=IwAR3FYJCcFEEez-pkqYdw3ABZJcPPSE0pT6ytaj5rBfDlC0H7HXwXeMMf0e8>
50. Plesko, B. (2020, 18. marec). *Studentski poslovi—Zapošljavanje i rad studenata*. Pridobljeno 16. julija 2021 iz <https://seminar.hr/studentski-poslovi/>
51. Rajgelj, B. (2019). Delovnopравни in finančni vidiki nestandardnih oblik dela. *Delavci in delodajalci*, 19(2/3), 251–274.
52. Rimac, I., Bovan, K. & Ogresta, J. (2019). *Nacionalo izvješće istraživanja EUROSTUDENT VI za Hrvatsku*. Zagreb: Ministarstvo znanosti i obrazovanja.
53. Scortegagna Kavčnik, N. (2017). Prikrto delovno razmerje. *Revija IKS*. 2017/11. Ljubljana: Zveza računovodij, finančnikov in revizorjev Slovenije.
54. Statista. (2020). *Anzahl der Studenten an deutschen Hochschulen bis 2020/2021*. Pridobljeno 17. avgust 2021 iz <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/221/umfrage/anzahl-der-studenten-an-deutschen-hochschulen/>
55. Studentski centar Split. (2021). *Najčešća pitanja*. Pridobljeno 29. julija 2021 iz <https://www.scst.unist.hr/student/student-servis-najcesca-pitanja>
56. Studienwahl. (2021, avgust 20). *BAföG*. Pridobljeno 22. avgusta 2021 iz <https://studienwahl.de/finanzielles/finanzierungsmoeglichkeiten/bafog>

57. SURS. (2021a). *Delovno aktivno prebivalstvo (brez kmetov)*. Pridobljeno 20. avgusta 2021 iz <https://pxweb.stat.si/SiStatData/pxweb/sl/Data/-/0723405S.px/>
58. SURS. (2021b). *Podatkovna baza SiStat*. Pridobljeno 20. avgusta 2021 iz <https://pxweb.stat.si/SiStat/sl>
59. Šket, T. (2014). *Zagotavljanje delavcev ali agencijsko delo – 1. del*. Pridobljeno 25. julija 2021 iz <http://atama.si/S4110/D22918/Zagotavljanje+delavcev+ali+agencijsko+delo+-+1.+del>
60. Študentska organizacija Slovenije. (2019, 26. april). *EVROŠTUDENT VII*. Pridobljeno 27. julija 2021 iz <https://www.studentska-org.si/evrostudent-vii/>
61. Študentska organizacija Slovenije. (2020). *Prispevki*. Pridobljeno 15. julija 2021 iz <https://www.studentska-org.si/studentski-kazipot/studentsko-delo/prispevki/>
62. Vogel, M. (2020, oktober 21). *Nebenverdienst auf 450-Euro-Basis – Alles zum Thema Minijob*. Pridobljeno 20. julija 2021 iz <https://www.monster.de/karriereberatung/artikel/minijob-450-euro-nebenjob>
63. Zalaznik, J. (2019, avgust 12). *Krajši delovnik za starše: Toliko staršev ga v resnici koristijo*. Pridobljeno 16. julija 2021 iz <https://www.zurnal24.si/slovenija/krajsi-delovnik-za-starse-toliko-starsev-ga-v-resnici-koristi-331846>
64. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. (2021, 2. junij). *Skrajšani delovni čas*. Pridobljeno 10. julija 2021 iz [https://www.ess.gov.si/delodajalci/financne_spodbude/ugodnosti_pri_zaposlovanju/intukrep-skrajسانی-delovni-cas](https://www.ess.gov.si/delodajalci/financne_spodbude/ugodnosti_pri_zaposlovanju/intukrep-skrajساني-delovni-cas)
65. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. (2019). *Samozaposlene osebe*. Pridobljeno 10. avgusta 2021 iz <https://www.zpiz.si/cms/content2019/samozaposlene-osebe>
66. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. (2021). *Začasno in občasno delo upokojenecv*. Pridobljeno 10. avgusta 2021 iz <https://www.zpiz.si/cms/content2019vsebina/zaasno-in-obasno-delo-upokojencev>
67. Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije. (2021). *ZZZS - Višina nadomestila plače*. Pridobljeno 16. julija 2021 iz https://zavarovanec.zzs.si/wps/portal/portali/azos/nadomestila/nadom_place/nadom_visina/
68. Združenje Delodajalcev Slovenije. (2018, 5. julij). *Agencijsko delo—Pravice in obveznosti agencije, uporabnika in delavcev*. Pridobljeno 10. julija 2021 iz <https://www.zds.si/sl/dogodki/agencijsko-delo-pravice-in-obveznosti-agencije-uporabnika-in-delavcev-6/>
69. Zlatović, D. i Galić, A. (2018). Novi pravni okvir uređenja obavljanja studentskih poslova u republici hrvatskoj. *Zbornik radova Veleučilišta u Šibeniku*, 2018(3-4), 65-81. Pridobljeno 20. avgusta iz <https://hrcak.srce.hr/216453>

PRILOGE

Priloga 1 – Stalna napotnica za študentsko delo



naslovnik:

Podjetje d. o. o.
Neka ulica 1
1000 Ljubljana

sedež delodajalca:

Podjetje d. o. o.
Neka ulica 1
1000 Ljubljana
ID za DDV: SI12345678

št. napotnice:

2021000123456

obvestilce:

ŠS D.O.O.
PE POSTOJNA
NOVI TRG 6
6230 POSTOJNA
T:05 72 12 060; F:05 72 12 062
postojna@studentski-servis.com

Dne 15.09.20 je izdana napotnica za SEMENIČ EVA
datum rojstva: 02.01.97 fakulteta/šola: EKONOMSKA FAKULTETA LJUBLJANA
DŠ člana: 12345678

Vrsta dela: RAČUNOVODSKA DELA (A081)

časovna veljavnost napotnice/obdobje opravljanja dela:

od 01.10.20 do 30.09.21

Opravljeno delo obračunajte
v e-poslovalnici.
Več info v poslovalnicah.

1. Delodajalec se obvezuje poskrbeti za ukrepe za varnost in zdravje pri delu člana ŠS. ŠS za delo članov materialno in odškodninsko ne odgovarja, ker je član ŠS samostojno odgovoren za svoje delo.
2. Delodajalec mora članu ŠS potrditi izvod veljavne napotnice ob začetku dela. Za ravnanje z napotnico se uporabljajo določbe od 19. do 21. člena Pravilnika o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje.
3. Na osnovi prejetega obračuna ur vam bomo izstavili račun skladno z veljavno zakonodajo.
4. Zasluzek bomo na kazali članu ŠS d.o.o. takoj po plačilu računa. Rok plačila računa je 8 dni po izstavitvi računa, če ni dogovorjeno ali predpisano drugače. Delodajalec s prejemom in podpisom napotnice izjavlja, da je v celoti seznanjen z vsakokrat veljavnimi Splošnimi pogoji poslovanja ŠS d.o.o. objavljenimi na <http://www.studentski-servis.com/o-nas/sptlosni-pogoj>, ki jih tudi v celoti sprejema in ki so sestavni del napotnice.
5. Delodajalec se zavezuje, da bo članu ŠS obračunal in plačal dejansko opravljene ure, pri čemer bo upoštevana minimalna bruto urna postavka. Članu ŠS se po obračunu in plačilu prispevka za pokojninsko in invalidsko zavarovanje v višini 15,50% od dogovorjene bruto urne postavke, izplača pripadajoči neto znesek.

Delodajalec

**POTRJENO
OB ZAČETKU DELA**

ŠS d. o. o.

ŠS d.o.o. (ŠS)
Sedež: Slovenska c. 40, 1000 Ljubljana
ID za DDV: SI93360894

www.studentski-servis.com

Priloga 2 – Intervjuji z delodajalci

1. Intervju z delodajalci (tehnološko podjetje)

Zakaj za opravljanje dela uporabljate možnost študentskega dela?

»Prilagodljivost, zaposlitev za krajše obdobje, ko je proizvodnja bolj zasedena ali v času dopustov.«

Katere so prednosti uporabe študentskega dela v primerjavi z redno zaposleno osebo? Kaj pa slabosti?

»Prednosti: zaposlitev za krajši čas, pokličemo študente, ki jih že poznamo.

Slabosti: ker nimajo obveznosti po pogodbi, se ne pojavijo na delo ali pa kar odidejo med delovnim procesom.«

Ali ste pri zaposlovanju študentov že kdaj naleteli na težave?

»Ne.«

Ali študente po zaključenem študentskem statusu običajno zaposlite?

»Občasno zaposlimo kakšnega, ki se izkaže.«

2. Intervju z delodajalci (bančni sektor)

Zakaj za opravljanje dela uporabljate možnost študentskega dela?

»Študente zaposlimo kadar imamo projektno delo ali pa se pojavi večji obseg enostavnejšega dela, ki zahteva da je hitro opravljeno. Navadno uporabimo študente za urejanje arhiva, oz. za pripravo dokumentacije za arhiv. Študentsko delo uporabljamo tudi za kratkotrajna nadomeščanja odsotnih redno zaposlenih pri enostavnejših delih, ki ne zahtevajo daljšega uvajanja (kratkotrajne bolniške odsotnosti ali dopusti).«

Katere so prednosti uporabe študentskega dela v primerjavi z redno zaposleno osebo? Kaj pa slabosti?

»Prednostni pridobivanja študentov so predvsem kratki razpisni roki in veliko prijav, prav tako opravimo hitre razgovore in tako lahko študenta dobimo v parih dneh, v primerjavi z redno zaposlitvijo, ko so postopki navadno daljši. Študentje so plačani na uro, in zato v primeru, da je potrebno delo hitro opraviti lahko opravljalo delo več časa, če so na to pripravljene. Študentje so običajno tudi veliko bolj računalniško in tehnološko pismeni, kar pomeni da naloge osvajajo veliko hitreje kot zaposleni, ki so v večini že starejši.

Slabosti pa so da, lahko študent takoj odpove delo, ker ni odpovednega roka, opravljajo lahko le enostavnejša dela, ker lahko v trenutku zapustijo podjetje in nimajo nadomeščanja. Prav tako se ne študente ni mogoče vedno zanesti, kajti nimajo bolniških in dopustov in velikokrat si vzamejo proste dneve ob nepravem času.»

Ali ste pri zaposlovanju študentov že kdaj naleteli na težave?

»Ne. Študente, ki so se tekom dela izkazali in pokazali pripravljenost na delo in na učenje smo zaposlili. Velikokrat se je že izkazalo, da je to kakovosten kader, kar se kaže tudi v kasnejšem napredovanju. Študentje so opravljali najosnovnejša dela in tako poznajo celoten proces dela, kar jim pri napredovanju in kroženju koristi ko opravljajo ostala dela in lahko svoje znanje širijo in optimizirajo postopke.»

Ali študente po zaključenem študentskem statusu običajno zaposlite?

»Da, tiste, ki pokažejo potencial in hočejo zaposlitev.»

3. Intervju z delodajalci (globalni prevozi)

Zakaj za opravljanje dela uporabljate možnost študentskega dela?

»Ker se lahko s tem najprej prepričamo, da je oseba sposobna za delo in ji v prihodnje ponudimo redno zaposlitev.»

Katere so prednosti uporabe študentskega dela v primerjavi z redno zaposleno osebo? Kaj pa slabosti?

»Prednosti: študentje so po navadi na voljo takoj, pri iskanju redno zaposlenih je velikokrat problem dolg odpovedni rok. Še ena prednost je v tem, da lahko študenta 'preveriš' in če se izkaze, ga zaposliš.

Slabost: v zadnjem času opažamo veliko neresnosti med mlajšo populacijo. Razgovori morajo biti natančno izvedeni, še vedno pa ostaja tveganje, da si študent premisli in že jutri ne pride več na delovno mesto. Po drugi strani se pri zaposlenem to ne more zgoditi, ker imajo v pogodbi določen nek odpovedni rok.»

Ali ste pri zaposlovanju študentov že kdaj naleteli na težave?

»Težave so v zadnjem času predvsem neresnost in hitro menjavanje del. Vedno bolj opažamo, da so mladi ne vztrajni in se hitro naveličajo ene stvari in že iščejo nove izzive.»

Ali študente po zaključenem študentskem statusu običajno zaposlite?

»Če se študent izkaže, mu zaposlitev ponudimo ne glede na to, do kdaj izgubi status. Kar nekaj primerov študentov smo imeli, ki so sprejeli našo ponudbo o zaposlitvi še preden so zaključili šolanje in nato šolanje zaključili ob delu.»

4. Intervju z delodajalci (gostinski sektor)

Zakaj za opravljanje dela uporabljate možnost študentskega dela?

»Študentsko delo uporabljamo predvsem med vikendi in v času poletnih počitnic. Takrat so študentje na voljo za delo in radi zaslužijo dodaten denar. Pomagajo nam premagovati gnečo ob bolj obiskanih terminih v lokalu ter nadomeščajo dopuste in bolniške odsotnosti naših redno zaposlenih.«

Katere so prednosti uporabe študentskega dela v primerjavi z redno zaposleno osebo? Kaj pa slabosti?

»Prednosti: prednost pri zaposlovanju študentov je vsekakor fleksibilnost. Študenta lahko pokličeš na delo, ko ga potrebuješ in ga pošlješ domov, ko ga ne potrebuješ več. Poleg tega študentom ni potrebno kriti stroškov malice, prevoza, regresa in dopusta kar pomeni tudi nižje stroške zaposlitve.

***Slabosti:** Študenti so lahko nezanesljivi, saj jih na delovno mesto ne veže nikakršna pogodba. Lahko se zgodi, da študent zataji ravno takrat, ko bi ga najbolj potrebovali. Študentje, ki so mlajši od 18 let ne smejo streči alkoholnih pijač, niti ne smejo uporabljati blagajne in prevzemati plačil.«*

Ali ste pri zaposlovanju študentov že kdaj naleteli na težave?

»Največja težava pri zaposlovanju študentov je nezanesljivost. V času največje gneče sredi turistične sezone se nam 2 študenta nista odzivala na klice, da bi jih nujno potrebovali na delu.«

Ali študente po zaključenem študentskem statusu običajno zaposlite?

»Če se kateri od študentov izkaže in želi zaposliti v strežbi to seveda omogočamo. Žal pa je tako, da redko kateri študent želi svoje življenje posvetiti strežbi tudi na daljši rok.«

5. Intervju z delodajalci (mehanična delavnica)

Zakaj za opravljanje dela uporabljate možnost študentskega dela?

»Študentom nudimo možnost opravljanja obvezne študijske prakse. Če se nam pojavi potreba po dodatni delovni sili za krajši delovni čas, študente, ki so pri nas opravljali prakso pokličemo in vprašamo, ali bi želeli občasno pomagati pri nas.«

Katere so prednosti uporabe študentskega dela v primerjavi z redno zaposleno osebo? Kaj pa slabosti?

»Prednosti: Prednost je fleksibilnost in občasnost. Študenta lahko pokličemo na delo, ko ga potrebujemo.

Slabosti: Pri študentih je velikokrat tako, da še ne znajo opravljati dela in jih je treba najprej naučiti, kako morajo opravljati zadeve. To nam vzame veliko časa, zato radi vidimo, da se osnove naučijo že na študijski praksi ter potem, tiste ki se izkažejo kdaj pa kdaj pokličemo na delo.«

Ali ste pri zaposlovanju študentov že kdaj naleteli na težave?

»Težave so neizogibne, ampak se vse da popraviti. Največkrat nastanejo zaradi neznanja in posledično lahko pride do napake pri popravilu kakšnega dela, ki ga moramo potem popravljati znova.«

Ali študente po zaključenem študentskem statusu običajno zaposlite?

»Trenutno še nimamo potrebe po dodatnih zaposlitvah, vendar če se bo ta v prihodnosti pokazala, bomo najverjetneje zaposlili nekoga, ki smo ga že spoznali in naučili osnove prek študentskega dela.«

Priloga 3 – Anketni vprašalnik

Q1 - Ali med študijem opravljaš študentsko delo?

- Da.
- Ne.
- Občasno.

Q2 - Zakaj ne opravljaš študentskega dela?

- Nimam časa za to.
- Ne potrebujem denarja.
- Ne potrebujem delovnih izkušenj.
- Ne dobim primernega dela zase.

Q3 - Se ti pri delodajalcu, kjer opravljaš študentsko delo obeta tudi zaposlitev?

- Da.
- Ne.
- Ne vem.
- Nočem se zaposliti pri tem delodajalcu.

IF (2) Q1 = [1, 3]

Q4 - Opravljaš delo, ki je povezano s smerjo študija?

- Da.
- Ne.

Q5 - Koliko ur tedensko povprečno opravljaš študentsko delo?

- do 10.
- od 10 do 20.
- od 20 do 30
- od 30 do 40.
- več kot 40.

Q6 - Zakaj opravljaš študentsko delo?

Možnih je več odgovorov

- Pridobivanje delovnih izkušenj med študijem.
- Potrebujem denar za pokrivanje lastnih življenjskih stroškov.
- Potrebujem denar, da finančno pomagam svoji družini.
- Potrebujem denar za pokrivanje luksuznih dobrin (potovanja, materialne dobrine).
- Mreženje in spoznavanje novih ljudi.

Q7 - Si kdaj "kupil status", da si lahko še naprej opravljal študentsko delo?

- Da.
- Ne.
- Ne poznam tega izraza.

Q8 - Ali veš kam gre razlika med bruto in neto urno postavko, ki jo prejmeš za opravljeno študentsko delo?

- Da.
- Ne.

Q9 - Če si na prejšnje vprašanje odgovoril z "Da", v spodnje polje napiši, kam gre razlika med bruto in neto urno postavko.

Q10 - V naslednjem sklopu bom postavila nekaj trditev, na katere odgovoriš tako, da izbereš, koliko se strinjaš z njimi.

- 1 - Sploh se ne strinjam.
- 2 - Ne strinjam se.
- 3 - Niti se strinjam, niti se ne strinjam.
- 4 - Se strinjam.
- 5 - Popolnoma se strinjam.

Q11 - Spodnje trditve se navezujejo na delo in delovne naloge, s katerimi se srečuješ med opravljanjem študentskega dela.

Opravljam delo primerno mojim sposobnostim.

Delo, ki ga opravljam me veseli.

Opravljam delo, za katerega je potrebno imeti posebno znanje.

V podjetju sem "deklica za vse".

Opravljam le najlažje naloge, s katerimi težko pridobivam delovne izkušnje iz področja študija.

Q12 - Spodnje trditve se navezujejo na opravljanje študijskih obveznosti med opravljanjem študentskega dela.

Delo opravljam samo v času počitnic.

Odkar delam, se mi je poslabšal študijski uspeh.

Zdi se mi, da se več naučim z opravljanjem študentskega dela, kot s poslušanjem predavanj na fakso.

Zaradi opravljanja študentskega dela, podaljšujem svoj študentski status.

Delam le toliko časa, da lahko spotoma opravim tudi vse študijske obveznosti.

Q13 - Spodnje trditve se navezujejo na odnos nadrejenih in sodelavcev, s katerimi se srečuješ med opravljanjem študentskega dela.

Sodelavci in nadrejeni me obravnavajo enakopravno z drugimi zaposlenimi.

Pred menoj nikoli ne razglabljajo o pomembnejših zadevah, ki se dogajajo v podjetju.

Moje želje in predloge upoštevajo enakovredno, kot če bi bil zaposlen v podjetju.

Urnik dela mi določi nadrejeni in si ga sam ne morem prilagajati.

Sodelavci in nadrejeni ne razumejo, da delam samo občasno, ker je moj primarni cilj dokončati študij.

Med opravljanjem študentskega dela doživljam mobing in izkoriščanje.

Q14 - Spodnje trditve se navezujejo na plačilo, ki ga prejmeš za opravljeno študentsko delo.

Razlika med stroškom, ki ga ima delodajalec in zneskom, ki ga prejmem za opravljeno delo je previsoka.

Za svoje delo sem pošteno plačan.

To, da se mi študentsko delo šteje v pokojninsko dobo, se mi zdi dobro.

Če bi bili skupni stroški študentskega dela nižji, bi mi delodajalec zvišal urno postavko.

Prav se mi zdi, da smo od dohodkov iz študentskega dela, ki presegajo znesek 400€, obdavčeni z akontacijo dohodnine.

Q15 - Spol:

- Ženski
- Moški

Q16 - Letnica rojstva:

- 1981
- 1982
- 1983
- 1984
- 1985
- 1986
- 1987
- 1988
- 1989
- 1990
- 1991
- 1992
- 1993
- 1994
- 1995
- 1996
- 1997

1998
1999
2000
2001
2002
2003
2004
2005
2006

Q17 - Statistična regija prebivališča:

- Pomurska regija
- Podravska regija
- Koroška regija
- Savinjska regija
- Zasavska regija
- Posavska regija
- Jugovzhodna Slovenija
- Osrednjeslovenska regija
- Gorenjska regija
- Primorsko-notranjska regijska
- Goriška regija
- Obalno-kraška regija

Q18 - Status:

- Dijak
- Študent
- Brezposeln
- Zaposlen

Q19 - Dosežena izobrazba:

- Osnovna šola
- Poklicna srednja šola
- Srednja tehniška šola
- Gimnazija
- Dodiplomski študij
- Podiplomski študij
- Doktorski študij