

UNIVERZA NA PRIMORSKEM  
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

DIPLOMSKA NALOGA

ANJA JENKO

KOPER, 2017

2017

DIPLOMSKA NALOGA

ANJA JENKO



UNIVERZA NA PRIMORSKEM  
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

Diplomska naloga

POLOŽAJ ŠTUDENTOV NA TRGU DELA

Anja Jenko

Koper, 2017

Mentorica: izr. prof. dr. Valentina Franca



## **POVZETEK**

Kljub temu da je redni študij v Republiki Sloveniji brezplačen, s seboj prinaša veliko stroškov, zato se velikokrat zgodi, da študenti opravljajo začasno in občasno delo dijakov in študentov ali tako imenovano študentsko delo. Diplomski naloga se ukvarja z natančnejšo predstavitvijo poteka izvajanja študentskega dela s pravnega vidika. Poleg tega smo v diplomski nalogi študentsko delo ovrednotili na podlagi kriterijev dostojnega dela. Vsako delo lahko opredelimo kot dostojno, če dosega minimalne standarde, ki delavcu omogočajo pravno, socialno in ekonomsko varstvo ter varno in zdravo delovno okolje. Na osnovi omenjenih kriterijev smo ugotovili, da študentsko delo dosega pogoj, ki delavcu zagotavlja varno in zdravo delovno okolje, ne dosega pa pogoja, da mora delo delavcu zagotavljati ekonomsko, pravno in socialno varstvo. Zaradi tega smo v diplomski nalogi navedli nekaj priporočil, na osnovi katerih bi lahko izboljšali položaj študentov na trgu dela, da bi lahko začasno in občasno delo dijakov in študentov opredelili kot dostojno delo.

*Ključne besede:* študentsko delo, dostojno delo, varstvo delavcev, delovno okolje, trg dela.

## **SUMMARY**

The regular study in the Republic of Slovenia is free, nevertheless, there are many costs, so it is often the case that students carry temporary and occasional work of pupils and students or so-called student work. The thesis deals with a more accurate presentation of the progress of the implementation of student work from the legal point of view. In addition, the student work was in the thesis evaluated on the basis of criteria of decent work. Every work can be defined as a decent if you reach the minimum standards that allow the employee a legal, social and economic protection, and when the employee is offered a safe and healthy working environment. On the basis of the mentioned criteria, we found out that student work achieves a condition that the worker is provided with a safe and healthy working environment, however, the condition that the work ensures the worker economic, legal and social protection is not reached. For this reason, we provided some recommendations in the thesis on the basis of which we can improve the situation of the students in the labour market, in order to be able to define the temporary and the occasional work of pupils and students, as a decent job.

*Key words:* student work, decent work, the protection of workers, the working environment, labour market.

UDK: 331.5-057.875(043.2)



## **ZAHVALA**

Iskreno se zahvaljujem svoji mentorici, izr. prof. dr. Valentini Franca, za vso strokovno pomoč, nasvete in strpnost pri pisanju diplomske naloge. Zahvaljujem se tudi fantu in družini za vso podporo.





## VSEBINA

<b>1</b>	<b>Uvod.....</b>	<b>1</b>
	1.1 Opredelitev problema .....	1
	1.2 Namen in cilji diplomskega dela .....	3
	1.3 Predvidene metode za doseganje ciljev .....	3
	1.4 Predpostavke, omejitve in struktura diplomske naloge .....	3
<b>2</b>	<b>Študentsko delo.....</b>	<b>5</b>
	2.1 Pravna ureditev študentskega dela .....	5
	2.2 Delovne izkušnje mladih .....	12
	2.3 Preprečevanje plačilne nediscipline delodajalcev .....	15
	2.4 Delo študentov v drugih državah .....	16
	2.5 Ujemanje področja študentskega dela s področjem izobrazbe .....	20
<b>3</b>	<b>Dostojno delo .....</b>	<b>23</b>
	3.1 Opredelitev dostojnega dela .....	23
	3.2 Študentsko delo kot dostojno delo .....	27
	3.3 Predlog Zakona za urejanje položaja študentov (ZUPŠ).....	29
	3.4 Priporočila za izvajanje študentskega dela .....	30
<b>4</b>	<b>Sklep .....</b>	<b>32</b>
	<b>Literatura in viri.....</b>	<b>35</b>
	<b>Pravni viri .....</b>	<b>36</b>

## PONAZORILA

Slika 1: Mladi po statusu aktivnosti v 2. četrtletju 2016 .....	12
Slika 2: Povprečni mesečni stroški študenta, ki ne živi pri starših (v %) .....	13
Slika 3: Povprečni mesečni stroški študenta, ki ne živi pri starših .....	14
Slika 4: Odstotki mladih, starih med 16 in 29 let, ki med študijem delajo .....	17
Slika 5: Povezava med področjem dela in področjem izobrazbe.....	20
Slika 6: Skladnost izobrazbe z zaposlitvijo mladih.....	21
Slika 7: Povezava med področjem dela in področjem izobraževanja v Sloveniji.....	22
Slika 8: Primerjava nominalne strukture plačnih stroškov posamezne oblike dela v primeru enotnega izhodišča bruto minimalne plače – 790,73 € .....	26
Preglednica 1: Informativni prikaz prispevkov in dajatev .....	7
Preglednica 2: Razdelitev sredstev, pridobljenih iz koncesijske dajatve .....	8

## KRAJŠAVE

MDDSZ	Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti
OECD	Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj
ŠOS	Študentska organizacija Slovenije
FURS	Finančna uprava Republike Slovenije
ZPIZ	Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije
SURS	Statistični urad Republike Slovenije



# 1 UVOD

V uvodnem poglavju je opredeljen problem, s katerim se ukvarja diplomska naloga. Določeni so tudi namen in cilji diplomske naloge ter metode, s katerimi dosegamo cilje. V uvodu so določene in opisane predpostavke in omejitve diplomske naloge ter struktura.

## 1.1 Opredelitev problema

Ob vsaki vrsti dela in na vsakem področju dela je treba poskrbeti in zagotoviti, da delo dosega minimalne pravne, ekonomske in socialne standarde. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ 2016) tako delo, ki dosega minimalne pravne, ekonomske in socialne standarde, hkrati pa zagotavlja varno in zdravo delovno okolje, opredeljuje kot dostojno delo. Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1, Uradni list RS, št. 43/11) določa, da ima delavec pravico do varnega okolja pri delu, hkrati pa mora delodajalec zagotavljati varno in zdravo delovno okolje vsakemu delavcu, ki ga zaposluje, ne glede na obliko pogodbe o zaposlitvi oziroma kakršnokoli drugo pravno osnovo. Poleg upoštevanja ZVZD-1 je pri določanju, ali je delo dostojno, treba upoštevati tudi Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1, Uradni list RS, št. od 21/13 do 52/16), ki v 45. členu navaja, da mora delodajalec zagotavljati pogoje za varnost in zdravju delavcev, hkrati pa mora delavec po 35. členu spoštovati predpise o varnosti in zdravju pri delu ter spoštovati in izvajati predpise in ukrepe, ki mu zagotavljajo varno in zdravo delovno okolje. Drugi kriterij, po katerem lahko presodimo, ali je delo dostojno, je po besedah Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ 2016) to, ali neko delo delavcu zagotavlja osnovno ekonomsko, pravno in socialno varnost. Pri presojanju pa se zgledujemo po pravicah, ki izhajajo iz pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom.

V Sloveniji se poleg pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas pojavljajo tudi druge atipične oblike dela, med katere štejemo tudi občasno in začasno delo dijakov in študentov ali tako imenovano študentsko delo (MDDSZ 2016). Raziskave kažejo, da se je med mladimi občutno zmanjšal delež tistih, ki so redno zaposleni za nedoločen čas, povečal pa se je delež oseb, ki opravljajo študentsko delo (Lavrič idr. 2011). Tega Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ 2017) opredeljuje, kot delo, ki študentom in dijakom omogoči dodatni zaslužek, s katerim si lažje pokrivajo stroške, ki jih prinaša študij: od študijske literature do stroškov bivanja. Po drugi strani pa študentsko delo delodajalcu omogoča, da si s pomočjo študentov zagotovi izvedbo povečanega obsega dela v načeloma nekoliko krajšem oziroma začasnem obdobju. Skleniti je torej mogoče, da veliko študentov dela zato, da se lahko preživljajo ob rednem oziroma izrednem študiju, delodajalcem pa študentsko delo pomeni zlasti cenejšo in prožno obliko zagotovitve dela.

V zadnjem desetletju se je študentsko delo v Sloveniji zelo razširilo. Po raziskavah Evroštudent SI 2007 (Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo 2007) je

študentsko delo leta 2007 opravljalo kar 65 % vseh študentov. Novejše raziskave kažejo na povečan obseg študentskega dela, saj naj bi ga leta 2014 opravljajo kar 73,2 % vseh mladih, starih med 15 in 24 let (OECD 2016a). V tem obdobju je postalo študentsko delo v večji meri nadomestilo za redno zaposlitev, v smislu, da delodajalci raje posredujejo občasno in začasno delo študentu, kot pa zaposlijo brezposelno osebo. To za študenta pomeni boljše spoznavanje trga, pridobivanje izkušenj, po drugi strani pa tak način dela predstavlja problem za mlade, ki so končali študij, saj se zaradi tega večja brezposelnost med mladimi.

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ 2017) navaja, da lahko študent ali dijak, ki ima veljaven status študenta ali dijaka, opravlja delo ob študiju, v zameno za opravljeno delo pa dobi plačilo, ki je določeno pred pričetkom dela in je stvar dogovora med delodajalcem in študentom. Plačilo dobi nakazano prek napotnice, ki jo izda posrednik (študentski servis) s koncesijo za opravljanje dejavnosti posredovanja občasnih in začasnih del dijakom in študentom. Plačilo se izvede tako, da študentski servis pošlje delodajalcu račun o opravljenem delu študenta, pri tem pa mu doda koncesijske dajatve v vrednosti 33,74 %.

Ker je študentsko delo v porastu (OECD 2016a), ta vrsta dela predstavlja konkurenco drugim skupinam na trgu dela. S tem mislimo predvsem na mlade, nekvalificirane delavce in mlade diplomante, saj delodajalci zaradi ugodnejše delovne sile in ugodnejše davčne obravnave raje posredujejo začasno ali občasno delo študentu ali dijaku. Dijaki in študenti v enem letu zaslužijo približno 300 milijonov evrov. Če to preračunamo v polno zaposlitev, ustreza obseg dela dijakov in študentov 30.000 zaposlitvam za polni delovni čas (Kosi, Nastav in Šušteršič 2010).

Obstoječo ureditev začasnega in občasnega dela dijakov in študentov opredeljuje Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB, Uradni list RS, št. od 107/06). Pravno osnovo na tem področju opredeljuje še Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje (Uradni list RS, št. 139/06 in 80/10 – ZUTD). Minimalno bruto urno postavko opredeljuje Zakon za uravnoteženje javnih financ (ZUJF, Uradni list RS, št. od 40/12 do 63/16), dodatno koncesijsko dajatev opredeljuje Zakon o dodatni koncesijski dajatvi od prejemkov, izplačanih za občasna in začasna dela študentov in dijakov (ZDKDPŠ, Uradni list RS, št. 24/07). Navedeni predpisi in zakoni predstavljajo temeljni pravni okvir ureditve začasnega in občasnega dela dijakov in študentov, poleg tega je treba pri izvajanju začasnega in občasnega dela dijakov in študentov upoštevati še nekatere druge predpise, kot so ZDR-1, ZVZD-1, Zakon o dohodnini (ZDoh-2, Uradni list RS, št. od 13/11 do 63/16) ipd.

Približno dve tretjini del, ki jih opravljajo študenti, od njih ne zahtevajo izobrazbe, ki jo pridobijo na fakulteti, hkrati pa jim taka študentska dela ne ponujajo specifičnih izkušenj, ki bi študentom po končanem študiju omogočale lažjo zaposlitev (Kosi, Nastav in Šušteršič 2010). Raziskovalni problem v diplomski nalogi je zato, ali lahko opredelimo študentsko delo po veljavni zakonodaji kot dostojno delo, kot ga opredeljuje Ministrstvo za delo, družino,

socialne zadeve in enake možnosti po kriterijih varnega in zdravega delovnega okolja ter po kriterijih pravne, ekonomske in socialne varnosti (MDDSZ 2016).

## **1.2 Namen in cilji diplomskega dela**

Namen diplomske naloge je proučiti in predstaviti položaj študentov na trgu dela. Namen diplomske naloge je tudi proučiti obliko študentskega dela kot dostojnega dela po kriterijih, kot jih opredeljuje Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ 2016). To dodatno osvetlimo z vidiki zakonske ureditve, ki imajo znaten vpliv na izvajanje študentskega dela.

Cilji diplomske naloge so opredeliti študentsko delo, predstaviti izvajanje študentskega dela, proučiti položaj študenta na trgu dela s pravnega vidika ter ugotoviti, ali lahko študentsko delo opredelimo kot dostojno delo po kriterijih, ki jih je postavilo Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Eden izmed ciljev diplomske naloge je tudi oblikovanje priporočil za nadaljnje izvajanje študentskega dela tako v praksi kot tudi z normativnega vidika.

## **1.3 Predvidene metode za doseganje ciljev**

Za doseganje ciljev diplomske naloge uporabimo strokovno literaturo in slovensko zakonodajo na področju študentskega dela, s pomočjo katere opredelimo pojem študentskega dela. Na osnovi slovenske zakonodaje proučimo položaj študentov na trgu dela in pravice študentov pri opravljanju študentskega dela. Nato s pomočjo strokovne literature natančneje opredelimo in osvetlimo kriterija, ki določata dostojno delo, kot ga opredeljuje Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Ta kriterija sta doseganje minimalnih pravnih, ekonomskih in socialnih standardov ter zagotavljanje varnega in zdravega delovnega okolja. Na osnovi tako izvedene analize nato sklenemo, ali lahko študentsko delo opredelimo kot dostojno delo.

## **1.4 Predpostavke, omejitve in struktura diplomske naloge**

Diplomska naloga je osredotočena na trenutno ureditev študentskega dela v Republiki Sloveniji. Predpostavljamo, da se pravna ureditev na področju študentskega dela v času pisanja diplomske naloge ne bo spreminjala. Pri navajanju podatkov o pokojninski dobi predpostavljamo, da Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije od sprememb Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona za uravnoteženje javnih financ (ZUJF-C, Uradni list RS, št. 95/14), 1. 2. 2015, vpisuje podatke o pokojninski dobi študentov v svoj register.

Diplomska naloga je omejena na Republiko Slovenijo. Ker se študentsko delo v taki obliki ne pojavlja v drugih državah v Evropski uniji ali po svetu, je literatura omejena na slovenske avtorje in na slovensko zakonodajo. V diplomski nalogi so opisani tudi nekateri vidiki dela študentov v drugih državah, vendar so študenti tam del aktivnega prebivalstva. Diplomska naloga je omejena tudi na približno zadnjih deset let, bolj pa se posvečamo zadnjim oziroma novjšim spremembam zakonov, ki urejajo začasno in občasno delo dijakov in študentov.

V prvem poglavju diplomske naloge, ki sledi uvodu, najprej predstavimo osnovne pojme, povezane s študentskim delom. Nato opišemo potek izvajanja študentskega dela. Predstavimo tudi morebitno preprečevanje plačilne nediscipline in način štetja delovne dobe pri osebah, ki opravljajo študentsko delo. V prvem delu predstavimo tudi zakone, ki urejajo začasno in občasno delo dijakov in študentov. Nazadnje v tem poglavju primerjamo, kako poteka delo študentov v tujini v primerjavi s potekom študentskega dela v Republiki Sloveniji.

V naslednjem poglavju se posvetimo dostojnemu delu in njegovi opredelitvi. Predstavimo kriterije, po katerih lahko neko delo opredelimo kot dostojno. Predstavimo tudi glavna načela, ki opredeljujejo pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom, ki je osnova za dostojno delo. Nazadnje v drugem delu ugotavljamo, ali lahko študentsko delo opredelimo kot dostojno delo. V nadaljevanju predstavimo Predlog Zakona o urejanju položaja študentov ter navedemo nekaj priporočil za nadaljnje izvajanje študentskega dela, ki bi lahko izboljšala položaj študentov na trgu dela.

V sklepnem poglavju ugotovitve povzamemo v sklep in s tem zaključimo diplomsko nalogo.



## 2 ŠTUDENSKO DELO

V tem poglavju natančneje opredelimo pravno osnovo, ki predstavlja osnovo za izvajanje študentskega dela. Nato opredelimo pojme, ki so povezani s študentskim delom. Omenimo delovne izkušnje mladih in tudi razloge, zakaj mladi opravljajo študentsko delo. Nadalje predstavimo potek izvajanja študentskega dela in potek preprečevanja morebitne plačilne nediscipline delodajalcev. Študentsko delo V Sloveniji primerjamo tudi z delom študentov v drugih državah.

### 2.1 Pravna ureditev študentskega dela

V tem poglavju natančneje predstavimo pravno osnovo študentskega dela z interpretacijo zakonov in pravilnikov. Pri predstavitvi pravne osnove so vključene tudi razlage drugih avtorjev.

#### *Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti*

Trenutno ureditev začasnega in občasnega dela dijakov in študentov opredeljuje ZZZPB. Ta zakon v 6.b členu določa, da mora biti dijak, ki opravljačasno delo dijakov in študentov, starejši od 15 let. Osebe, ki opravljajo študentsko delo, ne morejo biti starejše od 26 let, hkrati pa se izobražujejo v javno veljavnih programih osnovnega, poklicnega, srednjega ali višjega strokovnega izobraževanja. Osebe lahko opravljajočasno in občasno delo le na osnovi napotnice zavoda ali pooblaščne organizacije, ki opravlja dejavnost posredovanja dela dijakom in študentom.

6.c člen tega zakona opredeljuje, da mora organizacija oziroma delodajalec, ki želi posredovati zaposlitve oziroma dela ali zagotavljati dela delavcev drugemu delodajalcu, nasloviti vlogo za podelitev koncesije oziroma za vpis v register agencij za zagotavljanje dela na ministrstvo, pristojno za delo. 6.č člen ZZZPB pa navaja, da vlagatelj lahko začne posredovati zaposlitve ali dela s sklenitvijo koncesijske pogodbe, pravico do zagotavljanja dela delavcev drugemu delodajalcu pa pridobi z vpisom v register agencij za zagotavljanje dela.

Študentska organizacija Slovenije (ŠOS 2012a) na osnovi opredelitev iz ZZZPB interpretiračasno in občasno delo dijakov in študentov kot fleksibilno obliko dela, namenjeno predvsem mladim, ki so vključeni v proces izobraževanja, zaradi želje po vključitvi na trg dela iz finančnih razlogov ali iz želje po pridobivanju novih delovnih izkušenj.

### *Zakon o delovnih razmerjih*

ZDR-1 v 211. členu opredeljuje minimalno starost dijakov in študentov, ki opravljajo študentsko delo. Navaja, da je delo dijakov, ki so mlajši od 15 let, prepovedano. Izjemoma lahko dijak, ki je mlajši od 15 let, v zameno za plačilo sodeluje pri snemanju filmov, pripravi in izvajanju del s področja kulturnih, umetniških, športnih in oglaševalskih aktivnosti. Dijaki in študenti, ki so dopolnili 14 let, lahko pri delodajalcu opravljajo praktično izobraževanje, ki poteka v okviru izobraževalnih programov.

Delodajalec mora upoštevati vse določbe ZDR-1, ki v 211. členu govorijo o prepovedi diskriminacije, enakem obravnavanju dijakov ali študentov ne glede na spol, upoštevati mora tudi določbe o delovnem času, odmorih in počitkih ter določbe o posebnem varstvu delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti.

ZDR-1 tako razmerja med delodajalcem in študentom, ki opravlja začasno in občasno delo dijakov in študentov, ne opredeljuje natančno (Zavod Študentska svetovalnica 2016).

### *Zakon o varnosti in zdravju pri delu*

ZVDZ-1 opredeljuje, na kakšen način mora delodajalec zagotavljati varno in zdravo okolje za delavca, in sicer tudi za študenta, ki opravlja začasno ali občasno delo dijakov in študentov. Peti člen ZVDZ-1 navaja, da mora delodajalec delavcem (tudi študentu, ki opravlja začasno in občasno delo dijakov in študentov) zagotoviti varno in zdravo delovno okolje. Da bi se držal načel, ki delavcem in drugim osebam, ki so udeležene v delovnem procesu, zagotavljajo varno in zdravo delovno okolje, mora izvajati določene ukrepe. V te namene mora preprečevati, odpravljati in obvladovati vse nevarnosti pri delu, hkrati pa mora delavce obveščati in usposablјati. To stori z ustrezno organiziranostjo in materialnimi sredstvi, ki so za to potrebna.

V petem členu ZVZD-1 je kot eno od temeljnih načel opredeljeno, da mora delodajalec upoštevati, da se okoliščine na delovnem mestu spreminjajo, ter v skladu s tem izvajati preventivne ukrepe. Delovne in proizvodjalne metode mora izbirati na takšen način, da bodo zagotavljale izboljševanje stanja zmanjševanja nevarnosti in tveganj. Delodajalec mora biti vključen v vse aktivnosti, ki zmanjšujejo tveganje in nevarnost na delovnem mestu, na vseh organizacijskih ravneh.

### *Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno*

Po Zakonu o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (ZPDZC-1, Uradni list RS, št. od 32/14 do 47/15) je prepovedano zaposlovanje na črno, pod kar se šteje tudi, če delodajalec posreduje delo dijaku ali študentu.

## *Zakon o uravnoteženju javnih financ*

130. člen ZUJF določa, da delodajalci oziroma agencije, ki posredujejo začasna in občasna dela dijakom in študentom, obračunavajo 16 % koncesijsko dajatev od plačila, izplačanega tem osebam.

V primeru, da je znesek obračunanih sredstev iz koncesijske dajatve, ki je namenjen delovanju Študentske organizacije Slovenije (v nadaljevanju ŠOS), nižji od 80 % zneska obračunanih sredstev iz koncesijske dajatve, ki ga je ŠOS prejela leta 2011, se ŠOS zagotovi razlika od tega deleža iz proračunskega sklada ministrstva in se izplača v šestih enakih obrokih.

Študentska organizacija Slovenije (ŠOS 2012a) na osnovi ZUJF razlaga, da morajo dijaki in študenti, ki opravljajo to vrsto dela, od svojega zaslužka odšteti 15,5 % in jih nameniti plačilu prispevkov. Dijakom in študentom pa se priznavajo tudi pravice iz tega naslova, kot je na primer štetje pokojninske dobe. Vključitev v pokojninsko in invalidsko zavarovanje pa ne pomeni dodatnega stroška le za dijake in študente, temveč tudi za delodajalca, ki plačuje 8,85 % zaslužka dijaka ali študenta. Delodajalec plačuje študentu tudi prispevek za zdravstveno zavarovanje, kar pa zavarovancu ne daje posebnih pravic. To pomeni, da je zavarovanec še vedno zavarovan kot vzdrževani družinski član ali kot samoplačnik po 26. letu.

V Preglednici 1, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ 2017) na osnovi ZUJF prikaže prispevke in dajatve, ki jih morajo plačati študent in delodajalec.

### **Preglednica 1: Informativni prikaz prispevkov in dajatev**

	Delež obremenitve	Znesek
Napotnica		100,00 €
Delodajalec		
Prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje	8,85 %	8,85 €
Prispevek za zdravstveno zavarovanje	6,36 %	6,36 €
Prispevek za zavarovanje za poškodbe pri delu in poklicne bolezni	0,53 %	0,53 €
Koncesijska dajatev (štipendije, ŠOS, posredniki)	16,00 %	16,00 €
Dodatna koncesijska dajatev (študentski domovi)	2,00 %	2,00 €
Dijak/Študent		
Prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje	15,50 %	15,50 €
Izplačilo študentu		84,50 €
Strošek delodajalca	33,74 %	133,74 €

Vir: MDDSZ 2017.

Sredstva, pridobljena iz koncesijske dajatve, ki znašajo 16,0 % zaslužka študenta ali dijaka, se v skladu s predpisi namenjujejo v proračunski sklad, ki je namenjen sofinanciranju štipendij, kar znaša 8,41 odstotne točke, del zneska se nameni tudi delovanju ŠOS, kar znaša 3,795 odstotne točke, in kritju stroškov posrednikov, ki znaša 3,795 odstotne točke (MDDSZ 2017).

ZUJF na osnovi drugega odstavka 130. člena določa, da morajo agencije, ki posredujejo začasna in občasna dela dijakom ali študentom, od 1. februarja 2015 razdeliti sredstva, pridobljena iz koncesijske dajatve. V Preglednici 2 Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ 2017) na osnovi ZUJF predstavi, kako se razdelijo sredstva, pridobljena iz koncesijske dajatve.

### **Preglednica 2: Razdelitev sredstev, pridobljenih iz koncesijske dajatve**

	Odstotne točke	Delež
Proračunski sklad za sofinanciranje štipendij	8,410	52,6 %
ŠOS	3,795	23,7 %
Posredniki	3,795	23,7 %
Skupaj	16,00	100 %

Vir: MDDSZ 2017.

130. člen ZUJF opredeljuje tudi minimalno urno postavko. Bruto urna postavka za uro opravljenega dela dijaka ali študenta od 1. 7. 2017 ne sme biti nižja od 4,61 €. Višina določene najnižje bruto urne postavke za opravljeno delo je usklajena z gibanjem povprečne mesečne plače.

#### *Zakon o dodatni koncesijski dajatvi od prejemkov, izplačanih za občasna in začasna dela študentov in dijakov*

Študentsko delo opredeljuje tudi Zakon o dodatni koncesijski dajatvi od prejemkov, izplačanih za občasna in začasna dela študentov in dijakov (ZDKDPŠ, Uradni list RS, št. 24/07), ki ureja dodatno koncesijsko dajatev. V prvem členu ZDKDPŠ sta opredeljeni višina in namembnost dodatne koncesijske dajatve od prejemkov, ki so bili izplačani za občasna in začasna dela dijakov in študentov.

Navedeni predpisi in zakoni predstavljajo temeljni pravni okvir ureditve začasnega in občasnega dela dijakov in študentov, poleg tega je treba pri izvajanju začasnega in občasnega dela dijakov in študentov upoštevati še nekatere druge predpise.

## *Zakon o dohodnini*

Pravni položaj študentov med drugim opredeljuje tudi ZDoh-2, ki v 8. in 10. členu določa, da se na vsak dohodek, ki ima vir v Sloveniji, plača dohodnina. Kot dohodek pa se šteje vsak posamezni dohodek za opravljeno delo ali storitev, zato se dohodek, pridobljen iz naslova študentskega dela, šteje kot dohodek za opravljeno delo ali storitev in se tudi na ta dohodek plača dohodnina.

ZDoh-2 v 109. členu opredeljuje letno davčno osnovo rezidenta, in sicer se letna davčna osnova od dohodkov rezidenta, pridobljenih v davčnem letu, izračuna na osnovi davčnih osnov od dohodka iz zaposlitve oziroma drugih dejavnosti v davčnem letu.

Dijaki in študenti, ki opravljajo začasno in občasno delo dijakov in študentov, lahko pri dohodnini uveljavljajo tudi posebno osebno olajšavo, ki je opredeljena v 113. členu in pravi, da se osebi, ki se izobražuje in ima v Republiki Sloveniji veljaven status dijaka ali študenta, do 26. leta starosti prizna zmanjšanje davčne osnove od dohodka za opravljeno začasno ali občasno delo, ki se je opravljalo na osnovi napotnice, ki jo je izdala organizacija ali agencija, zadolžena za posredovanje začasnih in občasnih del dijakom in študentom ali Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.

ŠOS (2012a) na osnovi ZDoh-2 razlaga, da morajo tudi dijaki in študenti, ki opravljajo začasno in občasno delo, plačati dohodnino. ZDoh-2 opredeljuje dohodnino kot davek od dohodkov fizičnih oseb. V letnem obračunu dohodnine se upoštevajo vsi obdavčljivi dohodki v koledarskem letu. Kot dohodek štejemo vsako izplačilo oziroma prejet dohodek ne glede na obliko, v kateri je izplačan. Dijakom in študentom se obdavčijo naslednji dohodki: dohodek, ki so ga prejeli za opravljeno začasno in občasno delo prek napotnic, dohodki iz premoženjskih pravic, dohodki od zaposlitve, dobiček iz kapitala, katastrski dohodek, dohodki iz premoženja, pokojnina po starših, različne nagrade. Dijaki in študenti imajo tudi posebno osebno olajšavo, ki pa velja le za dohodke, prejete iz študentskega servisa. Obstajajo pa tudi izjeme, ki jih določa 25. člen ZDoh-2, in sicer štipendije in drugi prejemki učencev dijakov in študentov iz proračuna ali sklada, ki je financiran iz proračuna, in prejemki v obliki subvencioniranja študentske prehrane in mesečnih vozovnic niso obdavčljivi.

ZDoh-2 v 41. členu določa davčno osnovo dohodkov iz naslova opravljanja študentskega dela kot dohodek, ki je zmanjšan za obvezne prispevke za socialno varnost in jih je na osnovi posebnih predpisov dolžan plačati dijak ali študent. Finančna uprava Republike Slovenije (FURS 2015) poleg tega navaja, da je dohodek zmanjšan tudi za normirane stroške v višini 10 % od doseženega dohodka. Dijak ali študent lahko uveljavlja normirane stroške, poleg tega pa lahko uveljavlja tudi dejanske stroške prevoza in nočitve.

### *Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje*

Pravno osnovo na področju začasnega in občasnega dela dijakov in študentov ureja še Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje, ki opredeljuje splošne pogoje opravljanja dejavnosti agencij za zaposlovanje. Eden izmed pogojev, ki jih navaja Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje v 20. in 21. členu, je, da agencija, ki se ukvarja s posredovanjem del dijakom in študentom na osnovi napotnice, kot opravljeno delo šteje število opravljenih delovnih ur, ki jih na napotnici potrdi delodajalec, in na osnovi tega izvrši plačilo dijaku ali študentu. Poleg tega lahko agencija posreduje dela dijakom in študentom, ki imajo status dijaka v Republiki Sloveniji ali v tujini in so že dopolnili 15 let.

Poleg tega Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje v 19. členu opredeljuje tudi obvezne podatke na izdani napotnici, kot so sedež, davčna številka in naziv agencije, ki izdaja napotnice, zaporedna številka napotnice, naziv, sedež in davčna številka delodajalca, ime, priimek, rojstni datum, številka osebnega dokumenta in davčna številka dijaka ali študenta, naziv izobraževalne organizacije, vrsta dela, ki ga bo opravljal dijak ali študent, itd. Skupno število opravljenih ur na napotnici mora biti enako številu dejansko opravljenih delovnih ur dijaka ali študenta, ki pa jih mora dnevno evidentirati delodajalec.

Na osnovi Pravilnika o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje ŠOS (2012) razlaga pojem študentske napotnice kot pravno osnovo za delo dijaka ali študenta v podjetju. ŠOS (2012a) navaja, da poznamo dve vrsti napotnic, ki v zakonu nista določeni, izoblikovali pa sta se skozi prakso, in sicer stalno napotnico, ki velja daljše časovno obdobje (velja od dneva izdaje napotnice do največ enega leta). Druga oblika napotnice je navadna napotnica, ki je namenjena obračunu dela za krajše obdobje.

Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje med drugim v 20. členu navaja, da mora biti napotnica izdana v štirih izvodih, od katerih dve obdrži agencija za posredovanje začasnih in obasnih del dijakov in študentov, eno obdrži delodajalec in eno študent oziroma dijak. Pred začetkom opravljanja dela morajo biti vsaj trije izvodi napotnice potrjeni, da bi bila napotnica veljavna. To, da je napotnica potrjena, pomeni, da mora biti ožigosana ali podpisana od agencije, ki posreduje študentsko delo, ter od delodajalca. Ob izdaji napotnice agencija posreduje eno kopijo napotnice inšpektoratu. Napotnica je veljavna le ob predložitvi osebnega dokumenta dijaka ali študenta, ki opravlja študentsko delo.

V 22. členu Pravilnika je opredeljeno, da se agenciji, ki je pooblaščen za posredovanje del dijakom in študentom, od obračunane 12 % koncesijske dajatve priznajo stroški v višini 37,5 %. Priznani stroški vključujejo stroške, kot so na primer stroški materiala, stroški storitev, stroški dela in stroški amortizacije.

Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje pa v 24. členu pravi, da mora agencija, ki je pooblaščen za posredovanje del dijakom in študentom, vsako leto ob ugotovitvi dejanskega prihodka iz koncesijske dejavnosti za preteklo leto na osnovi ugotovljenega zneska oblikovati rizični sklad, ki je enak 0,8 % prihodka iz koncesijske dejavnosti v preteklem letu. Ta rizični sklad je namenjen za primer neplačila delodajalcev za opravljena dela dijakov in študentov. Prav tako mora agencija določiti način, kako se bodo koristila sredstva iz sklada. Sredstva iz rizičnega sklada se lahko uporabijo le za plačilo opravljenih delovnih ur dijakov ali študentov ter za plačila sodnih taks.

Z dnem, ko agencija plača za delo dijaku ali študentu iz rizičnega sklada, mora začeti s postopkom terjatve delodajalca neplačnika. Agencija uveljavlja terjatve proti dolžniku po splošnih pravilih, ki izhajajo iz civilnega prava. Če pride do izčrpanja sredstev iz rizičnega sklada v tekočem letu, se nadaljnja izplačila izvedejo v naslednjem letu, z oblikovanjem novega rizičnega sklada.

Če povzamemo, Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje opredeljuje kadrovske, prostorske, organizacijske in druge pogoje, ki jih mora upoštevati pooblaščen organizacija oziroma delodajalec, ki je s koncesijsko pogodbo pooblaščen za opravljanje posredovanja začasnega in občasnega dela dijakov in študentov. Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje tudi natančneje opredeljuje pravila o postopku podelitve koncesije in podrobnosti pri posredovanju začasnih in obasnih del dijakov in študentov.

Pravna osnova, ki opredeljuje študentsko delo, zelo natančno opredeljuje potek študentskega dela, od izdaje napotnice do izbire delodajalca in poteka študentskega dela, predvsem pa je zelo natančno opredeljen del o plačilu prispevkov. Problem se pojavi pri tem, da slovenska zakonodaja razmerja med delodajalcem in študentom, ki opravlja študentsko delo, ne opredeljuje natančno. Temu problemu natančneje posvetimo v tretjem poglavju, ki govori o dostojnem delu.

### *Štetje pokojninske dobe*

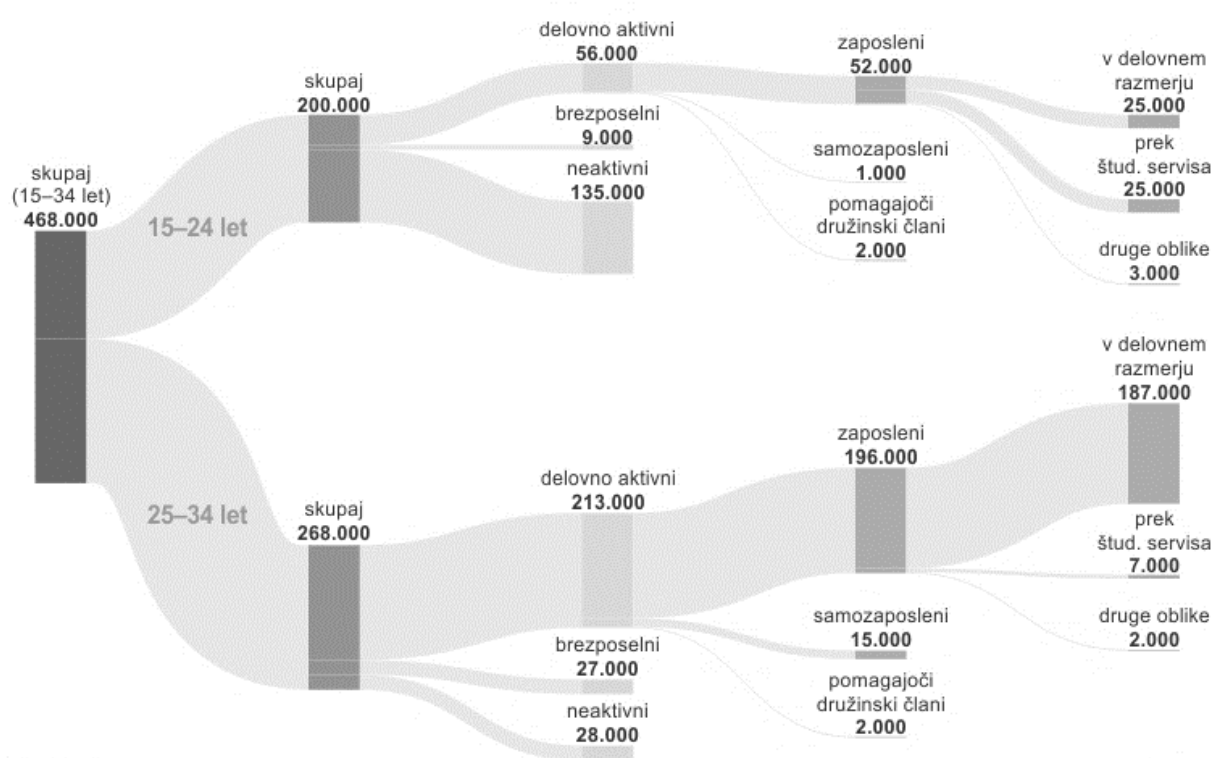
S spremembo Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ, Uradni list RS, št. od 72/06 do 47/15 – ZZSDT) iz leta 2015 se morajo obvezno zavarovati tudi dijaki ali študenti, ki opravljajo začasno in občasno delo dijakov in študentov. Te prispevke beleži Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje in sorazmerno z vplačanimi prispevki se dijakom in študentom, ki opravljajo študentsko delo, šteje pokojninska doba. To pomeni, da posrednik začasnega in občasnega dela dijakom in študentom od vsakega zaslužka, ki ga prejmejo študenti za opravljeno študentsko delo, odbijejo 15,5 %. Odšteti znesek se nakaže ZPIZ, kjer tovrstne prispevke beležijo kot uradno pokojninsko dobo vsakega dijaka in študenta. Nadzor nad obračunavanjem in plačevanjem prispevkov ima Finančna uprava

Republike Slovenije. Po podatkih Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (ZPIZ 2010) je v letu 2015 iz naslova študentskega dela 97.119 dijakov in študentov vplačalo 52.188.377,38 € prispevkov, kar v povprečju pomeni 2 meseca in 19 dni pokojninske dobe za posameznega dijaka oziroma študenta. V povprečju je en dijak oziroma študent v letu 2016 vplačal 507 € prispevkov. V letu 2016 pa je na osnovi študentskega dela 89.454 dijakov in študentov vplačalo 45.393.499,86 € prispevkov. Povprečno bi za to vsak študent dobil 2 meseca in pol pokojninske dobe.

## 2.2 Delovne izkušnje mladih

Po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije (2016) je več kot polovica mladih, starih med 15 in 34 let, že med šolanjem opravljajo kakšno delo, bodisi plačano, neplačano ali pa prostovoljno delo. SURS (2016) navaja, da je bilo v drugem četrtletju leta 2016, 468.000 mladih, ki so bili stari med 15 in 34 let. Med vsemi mladimi je bilo 269.000 tistih, ki so bili delovno aktivni, 36.000 mladih je bilo brezposelnih in 163.000 mladih neaktivnih. To so bili predvsem dijaki in študenti.

Slika 1 prikazuje shemo delovne aktivnosti mladih v drugem četrtletju leta 2016.



Slika 1: Mladi po statusu aktivnosti v 2. četrtletju 2016

Vir: SURS 2016.



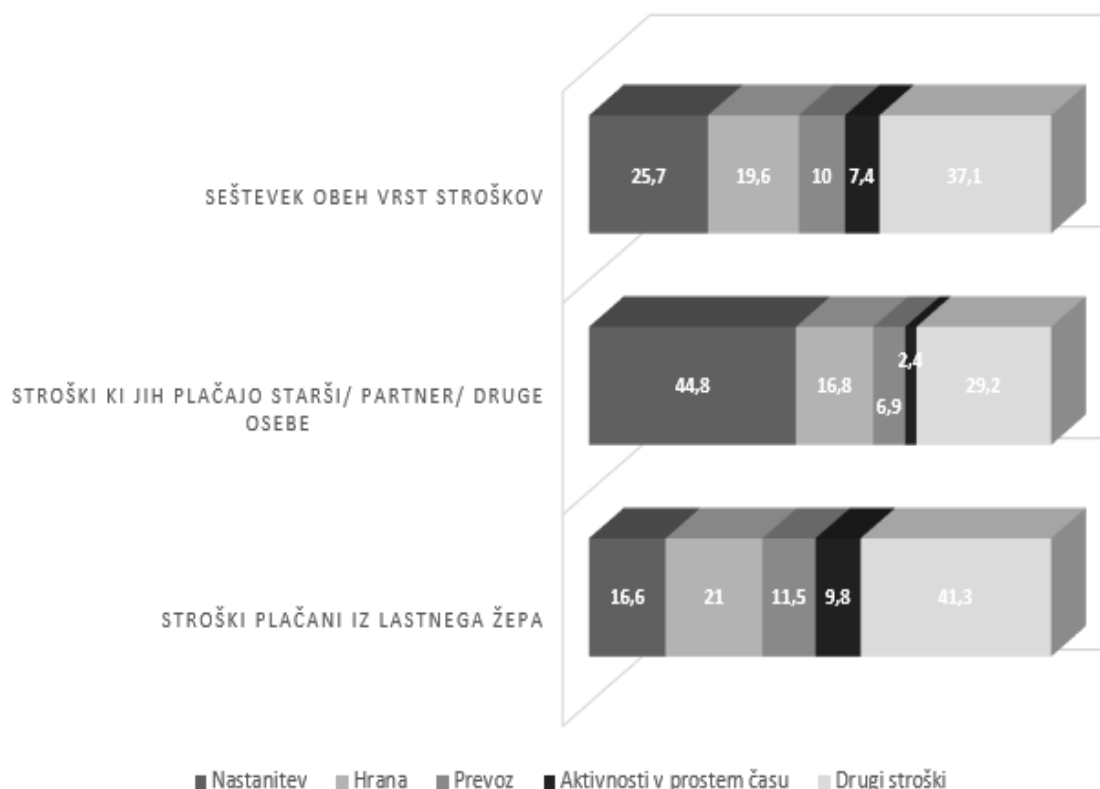
Iz Slike 1 lahko razberemo, da je približno polovica mladih, starih med 15 in 24 let, delovno aktivnih prek študentskega servisa. Med mladimi, starimi med 25 in 34 let, pa je večina teh, ki so delovno aktivni, v delovnem razmerju. Približno 7.000 od 213.000 mladih, ki so delovno aktivni, jih dela prek študentskega servisa.

Po podatkih SURS (2016) več kot polovica mladih med izobraževanjem pridobiva delovne izkušnje. 57,9 % mladih je potrdilo, da so v času izobraževanja delali. Med temi, ki so med izobraževanjem delali, je bilo 88,9 % oseb, ki so opravljale plačano delo, 11,1 % oseb pa je opravljalo prostovoljna (neplačana) dela.

### *Razlogi za opravljanje študentskega dela*

Vse več mladih se po podatkih Organizacije za gospodarsko sodelovanje in razvoj (OECD 2016a) odloča za opravljanje študentskega dela z namenom pridobitve dodatnega zaslužka, ki študentom omogoča lažje pokrivanje stroškov študija, kot so na primer stroški bivanja, študijske literature, stroški prevoza, hrane itd.

Na Sliki 2 so prikazani povprečni stroški, ki jih ima študent ob študiju, če ne živi pri starših.



**Slika 2: Povprečni mesečni stroški študenta, ki ne živi pri starših (v %)**

Vir: Eurostudent 2015.

Stroške na Sliki 2 smo razdelili na stroške, ki jih študenti plačujejo sami, ter na stroške, ki jih plačujejo starši, partner oziroma druge osebe. Kot lahko vidimo, imajo študenti, ki ne živijo pri starših, največ stroškov z nastanitvijo, kar skupno zneso približno četrtnino vseh stroškov. Velik del stroškov študentom predstavljajo tudi stroški hrane, saj skupno predstavljajo približno petino stroškov. Študenti, ki ne živijo pri starših, imajo tudi stroške s prevozom, kar predstavlja približno desetino. 7,4 % stroškov študentom predstavljajo aktivnosti, ki jih imajo v prostem času, ki pa jih v večini pokrivajo sami. 37,1 % pa študentom predstavljajo ostali stroški, med katere uvrščamo mobilne in internetne storitve, stroške, povezane z zdravstvom, stroške, povezane s študijem in študijskim gradivom, ter druge stroške.

Na Sliki 3 so prikazani povprečni stroški, ki jih ima mesečno študent v Sloveniji. To so stroški bivanja, hrane, prevoza itd.

	Stroški plačani iz lastnega žepa		Stroški ki jih plačajo starši/ partner/ druge osebe		Seštevek obeh vrst stroškov	
	Znesek (v €)	Odstotek	Znesek (v €)	Odstotek	Znesek (v €)	Odstotek
Nastanitev	62,38	16,6	80,02	44,8	142,4	25,7
Hrana	78,64	21	29,92	16,8	108,55	19,6
Prevoz	43,29	11,5	12,3	6,9	55,58	10
Aktivnosti v prostem času	36,65	9,8	4,37	2,4	41,01	7,4
Drugi stroški	154,38	41,3	51,96	29,2	206,33	37,1
<b>Skupaj</b>	<b>375,34</b>	<b>100</b>	<b>178,57</b>	<b>100</b>	<b>553,87</b>	<b>100</b>

**Slika 3: Povprečni mesečni stroški študenta, ki ne živi pri starših**

Vir: Eurostudent 2015.

Kot lahko razberemo iz Slike 3, ima študent po raziskavi Eurostudent (2015) v povprečju mesečno približno 553 € skupnih stroškov, od katerih v povprečju približno 375 € pokriva sam, medtem ko mu starši plačujejo približno 178 €. Največ stroškov študentom prinašajo nastanitev, ki zanje pomeni v povprečju 25,7 % (142 €) mesečno, in hrana, ki v povprečju predstavlja 19,6 % (108 €) celotnih stroškov. Približno 10 % (56 €) študenti vsak mesec namenijo stroškom prevoza, 7,4 % (41 €) pa porabijo za aktivnosti v prostem času, oboje si študenti v večini pokrivajo sami. Velik del stroškov študentom predstavljajo tudi drugi stroški, med katere štejemo mobilne in internetne storitve, stroške, povezane z zdravstvom, s

študijem in študijskim gradivom, ter nekatere druge stroške. Drugi stroški znašajo v povprečju približno 37,1 % (206 €).

Kot lahko razberemo iz Slike 2 in Slike 3, ima v Sloveniji študent, ki ne živi pri starših, zelo visoke stroške. Sicer tudi država pomaga pri pokrivanju teh stroškov s štipendijami, subvencioniranimi vozovnicami, subvencionirano prehrano itd. Ker to večinoma ne zadošča, je študentsko delo v Sloveniji zelo razširjeno (OECD 2016a), saj je s tem študentom omočen dodaten vir zaslužka za lažje pokrivanje vseh nastalih stroškov v zvezi s študijem.

### **2.3 Preprečevanje plačilne nediscipline delodajalcev**

Velikokrat se zgodi, da po opravljenem študentskem delu pride do plačilne nediscipline, kar pomeni, da študent kljub opravljenemu delu ne dobi plačila (Škrube 2015). V smislu varstva pravic delavcev so dijaki in študenti, ki opravljajo študentsko delo, manj zaščiteni in posledično velikokrat žrtve neplačnikov. Študent se pred neplačniki ne more popolnoma zaščititi, lahko pa stori nekaj korakov, ki mu kasneje, če pride do neplačila, olajšajo izterjavo.

Že v fazi izbire delodajalca lahko po besedah Škrubeta (2015) dijak ali študent preveri seznam neplačnikov, ki je objavljen na različnih spletnih straneh. Študentski servis (2016) opozarja, da delodajalcem, ki se pojavljajo na seznamu neplačnikov, ne zalagajo za zaslužke študentov, temveč študentom izplačajo plačilo, ko od delodajalcev dobijo plačan račun za delo. Ko si študent izbere delodajalca, Zavod Študentska svetovalnica (2016) priporoča, da se pred pričetkom najprej pozanima, ali ima agencija, ki to delo posreduje, izoblikovan rizični sklad, ter pri agenciji preveri boniteto podjetja, za katero bi opravljal študentsko delo. Nato se z delodajalcem dogovori o pogojih dela (urni postavki, trajanju dela, plačilnih rokih in tako dalje). Priporočljivo je, da študent z delodajalcem sklene pisni dogovor o pogojih dela. Zavod Študentska svetovalnica (2016) opozarja, da je pomembno, da pred pričetkom dela delodajalec podpiše in ožigosa en izvod študentske napotnice, študent pa si shrani svoj izvod študentske napotnice, kar služi kot dokaz, da je študent opravljal dogovorjeno delo pri delodajalcu. Med potekom dela je pomembno, da študenti sami vodijo natančno evidenco o opravljenih urah.

Škrube (2015) navaja, da v primeru, da delodajalec ne plača računa, potrjeno napotnico pa vseeno vrne na študentski servis, lahko ta izterja dolgovano plačilo. V primeru, da delodajalec vrne potrjeno napotnico na študentski servis, ta služi kot pravna osnova, da lahko študentski servis pravno ukrepa v imenu študenta. Če pa delodajalec ne vrne oziroma ne potrdi napotnice, lahko študentski servis le pozove delodajalca, naj napotnico vrne. Le vrnjena oziroma potrjena napotnica predstavlja pravno osnovo, da lahko študentski servis pravno ukrepa. Če se študent obrne na študentski servis v primeru, da delodajalec ne potrdi napotnice, lahko študentski servis preneha poslovati z omenjenim delodajalcem. V določenih primerih je možna tudi popolna blokada delodajalca neplačnika, kar pomeni, da noben

študentski servis ne izdaja napotnic zanj. Drugi način, kako se lahko študent zavaruje pred neplačnikom, je, da se obrne na Inšpektorat za delo oziroma terja delodajalca v sodnem postopku.

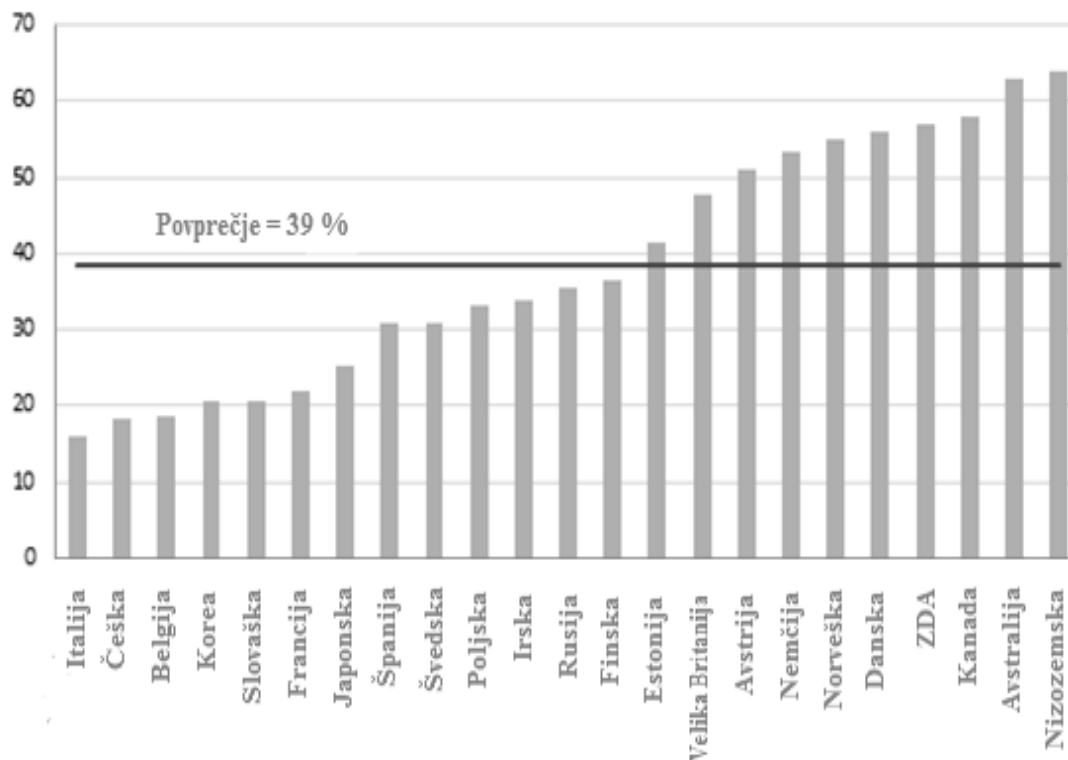
Pri opravljanju začasnega in občasnega dela dijakov in študentov Škrube (2015) trdi, da velja med študentom in delodajalcem obligacijsko načelo izpolnitve obveznosti, kar pomeni, da če študent opravi delo v skladu z dogovorom, je delodajalec dolžan opraviti svojo obveznost po ustreznem plačilu, v nasprotnem primeru ima študent pravico do denarne terjatve. V primeru denarne terjatve pa je študent upravičen tudi do zamudnih obresti, ki se štejejo od dneva, ko je delodajalec prišel v zamudo s plačilom.

#### **2.4 Delo študentov v drugih državah**

Po raziskavah OECD (2016b) je v proučevanih 23 državah sveta v povprečju 39 % študentov, ki ob študiju delajo. V raziskavo so vključeni študenti, stari med 16 in 29 let. V Italiji dela najmanj odstotkov študentov, in sicer 19 %, medtem ko se je Nizozemska uvrstila najvišje na lestvici, saj na Nizozemskem dela več kot 60 % študentov.

Na Sliki 4 so prikazani odstotki študentov, ki ob študiju delajo, za vsako izmed proučevanih 23 držav ločeno.

## Odstotek mladih (16-29), ki ob študiju delajo



**Slika 4: Odstotki mladih, starih med 16 in 29 let, ki med študijem delajo**

Vir: OECD 2016b.

Kot lahko razberemo iz Slike 4, je najmanj odstotkov študentov, ki ob študiju delajo, iz Italije, Češke in Belgije, medtem ko največ študentov dela v Kanadi, Avstraliji in na Nizozemskem.

Kot smo že omenili, v Sloveniji opravlja študentsko delo kar 73,2 % mladih (OECD 2016a). Če primerjamo Slovenijo s povprečjem proučevanih držav, se Slovenija nahaja visoko nad drugimi državami po odstotku mladih, ki med študijem delajo.

OECD (2016b) pa poudarja tudi pomen, ki ga ima delo ob študiju za različne kulture. V nekaterih evropskih državah velja načelo »najprej študij, potem delo«, medtem ko v nekaterih drugih državah študenti delajo zvečer ali ponoči, med vikendi ali med počitnicami. V nekaterih državah delodajalci cenijo, da imajo njihovi zaposleni različne izkušnje z različnih delovnih mest, ki so jih pridobili v času študija. Pomembno jim je, da so pridobili na primer izkušnje z delom v timu, organizacijske izkušnje in podobno. Drugim delodajalcem je pomembno, da imajo njihovi zaposleni izkušnje na podobnih delovnih mestih, kot je delovno mesto, ki ga sami ponujajo.

V nadaljevanju natančneje predstavimo delo študentov, ki živijo in študirajo v Kanadi, Avstraliji in na Nizozemskem, ker je v omenjenih državah po raziskavi OECD (2016b) študentsko delo najbolj pogosto.

### *Delo študentov na Nizozemskem*

Ker je po podatkih OECD (2016b) na Nizozemskem izmed proučevanih držav delo med študijem najbolj razširjeno, v nadaljevanju predstavimo potek dela med študijem na Nizozemskem.

Leiden University (2013) navaja, da lahko na Nizozemskem delajo vsi študentje, ki prihajajo iz evropskih držav, razen iz Hrvaške in Švice. Vsi, ki prihajajo iz evropskih držav, razen prej omenjenih, lahko delajo poljubno število ur in delodajalec za njih ne potrebuje posebnega dovoljenja. Študenti, ki prihajajo iz Hrvaške, lahko delajo največ 10 ur na teden ter morajo za delo pridobiti posebno dovoljenje. Tudi za vse ostale študente, ki prihajajo iz držav, ki niso članice Evropske unije, velja, da lahko delajo 10 ur na teden. Poln delavnik lahko delajo le v poletnih mesecih (juniju, juliju in avgustu), delodajalec pa mora za njih pridobiti posebno dovoljenje. Government of Netherlands (2017) razloži, da čeprav je Hrvaška članica Evropske unije od 1. 7. 2013, morajo vsi, ki hočejo delati na Nizozemskem, pridobiti delovno dovoljenje vse do 1. 7. 2018. Od tega datuma dalje ne bodo več potrebovali delovnega dovoljenja.

Po besedah Eurogates (2017) mora delodajalec zaprositi za dovoljenje, če hoče zaposliti študenta na Nizozemskem, ki prihaja iz držav nečlanic Evropske unije. Predno dobi dovoljenje, preteče približno pet tednov. V tem času študent ne more opravljati dela. V primeru ugotovljene kršitve delodajalec dobi kazen. S pridobljenim dovoljenjem lahko študenti opravljajo delo največ 10 ur na teden (razen v poletnih mesecih).

Eurogates (2017) navaja, da so izjeme študenti, ki v podjetju opravljajo prakso v sklopu študija. Ti študenti ne potrebujejo dovoljenja za opravljanje dela, njihov delodajalec pa mora podpisati poseben dogovor o pripravništvu.

Ko študent začne poleg študija tudi delati, Leiden University (2013) navaja, nima več samo statusa študenta, temveč je poleg tega tudi zaposlen. To velja za študente, ki prihajajo iz držav Evropske unije in iz držav, ki niso v Evropski uniji. Študenti na Nizozemskem morajo zato plačevati nizozemsko nacionalno zdravstveno zavarovanje. Zavarovanje na Nizozemskem se plačuje ne glede na to, ali študent plačuje zdravstveno zavarovanje v domovini. Eurogates (2017) trdi, da morajo na Nizozemskem študenti, ki ob študiju delajo, plačevati davke.

### *Delo študentov v Avstraliji*

Po raziskavah OECD (2016b) se Avstralija uvršča na drugo mesto po odstotku študentov, ki ob študiju tudi delajo. V nadaljevanju predstavimo potek študentskega dela v Avstraliji. V Avstraliji lahko po besedah Study in Australia (2016) delajo vsi študenti, ki jim njihova viza to omogoča.

Z veljavno študentsko vizo lahko, kot navaja International Student (2017), delajo vsi študenti največ 20 ur na teden ter neomejeno ur v tednih, ko ni predavanj. Čeprav študentom, ki niso iz Avstralije, viza omogoča, da pridejo v Avstralijo 90 dni pred pričetkom študija, do pričetka predavanj ne morejo začeti z delom. V 20-urni delavnik se štejejo tudi vsa prostovoljna in neplačana dela, medtem ko v ta delavnik niso vštetni razni treningi in praksa, ki je povezana s študijem. Če študent krši pravila in dela več, kot je dovoljeno, mu lahko avstralske oblasti prekinejo študentsko vizo.

Study in Australia (2016) navaja, da se lahko študent zaposli za polovični delovni čas, s tem pa pridobi pravice, kot so minimalna plača, prepoved nezakonite odpovedi delovnega razmerja, pavza za malico in počitek ter varno in zdravo delovno okolje. Ko se študent zaposli, mu prične teči delovna doba. V Avstraliji velja tudi poseben zakon, ki ga poznamo pod imenom Work Health and Safety Act (WHS, No. 137, 2011), ki pravi, da mora vsak delodajalec zaposlenemu zagotoviti varno in zdravo delovno okolje, hkrati pa mora delodajalec plačevati delavcu posebno zdravstveno zavarovanje. V primeru bolezni oziroma poškodbe, povzročene zaradi dela, zavarovalnica krije zdravstvene stroške ter zagotovi nadomestilo plačila, dokler se delavec ne pozdravi. Zaposleni, tudi študenti, morajo od prejetega dohodka plačevati davke (Study in Australia 2016).

### *Delo študentov v Kanadi*

Raziskava OECD (2016b) pravi, da je na tretjem mestu po odstotkih študentov, ki ob študiju delajo, Kanada, zato v nadaljevanju predstavimo nekaj informacij o poteku študentskega dela v Kanadi.

Prav tako kot v ostalih državah je tudi v Kanadi po besedah The University of British Columbia (2017) zaželeno, da imajo mladi pri iskanju redne zaposlitve delovne izkušnje. Zato je delo ob študiju v Kanadi zelo razširjeno (OECD 2016b). V Kanadi lahko študenti delajo 28 ur na teden, ko so predavanja, ter neomejeno ur, ko so študijske počitnice (Government of Canada 2017).

Ontario Ministry of Labour (2017) navaja, da mora biti minimalna urna postavka za delo študenta v Kanadi 10,90 dolarja. Navedena urna postavka velja za študente, ki so mlajši od 18 let in delajo največ 20 ur na teden med predavanji in neomejeno ur med študijskimi

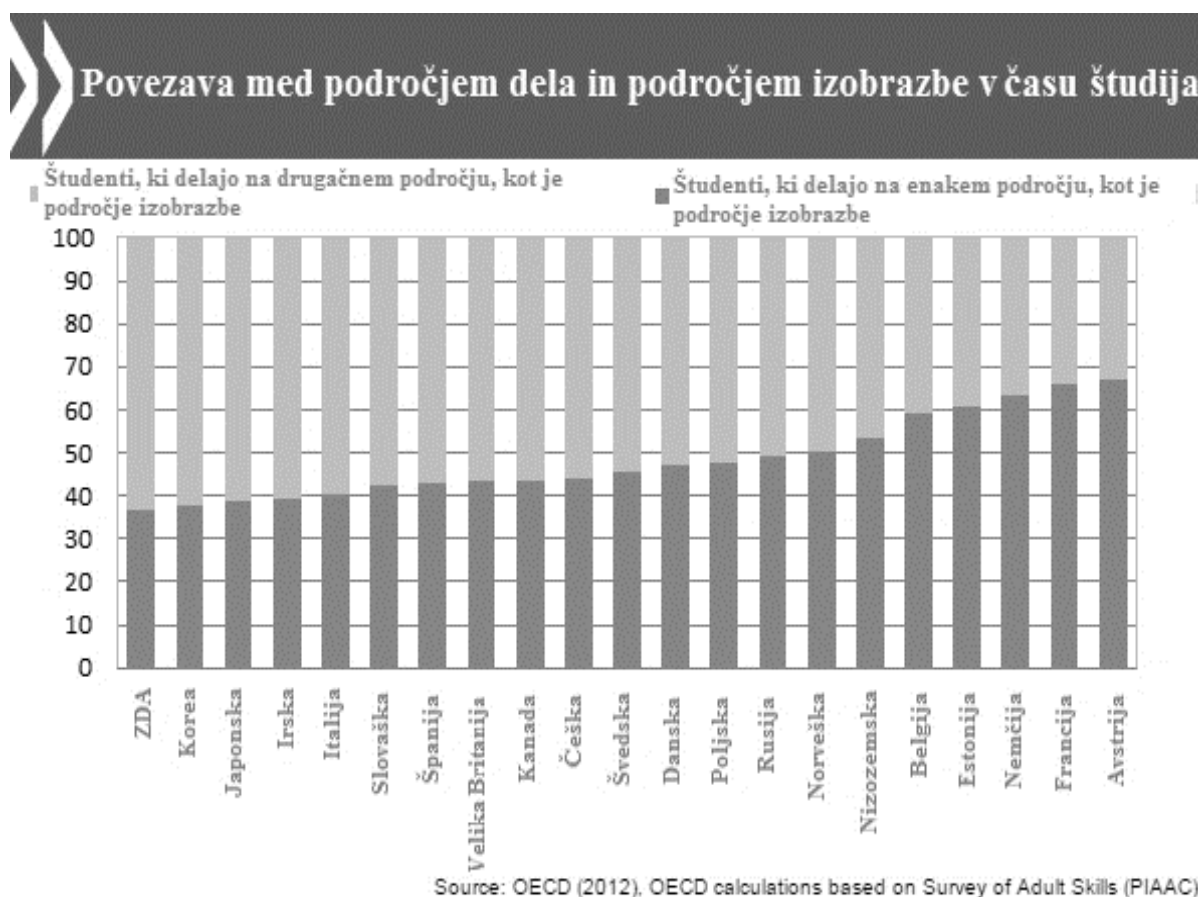
počitnicami. Za ostale študente se minimalna urna postavka spreminja glede na mesto (provinco), v katerem študirajo.

Statistic Canada (2008) navaja, da je v letu 2007 v Kanadi ob študiju delalo 2,4 milijona študentov. Približno polovica študentov, ki ob študiju tudi delajo, je starih med 18 in 24 let. Veliko je tudi takih študentov, ki se zaposlijo samo med študijskimi počitnicami

V drugih državah, tako v Evropski uniji kot tudi drugod po svetu, se morajo študenti, ki želijo ob študiju delati, zaposliti ter se tako vključiti v aktivno prebivalstvo. Iz tega naslova morajo tudi plačevati davke, vendar iz tega izhajajo tudi določene pravice, ki jih imajo kot zaposleni (minimalna plača, povračilo določenih stroškov ipd.).

## 2.5 Ujemanje področja študentskega dela s področjem izobrazbe

Na Sliki 5 je predstavljeno ujemanje med delom in izobrazbo pri študentih, ki so poleg študija tudi zaposleni.



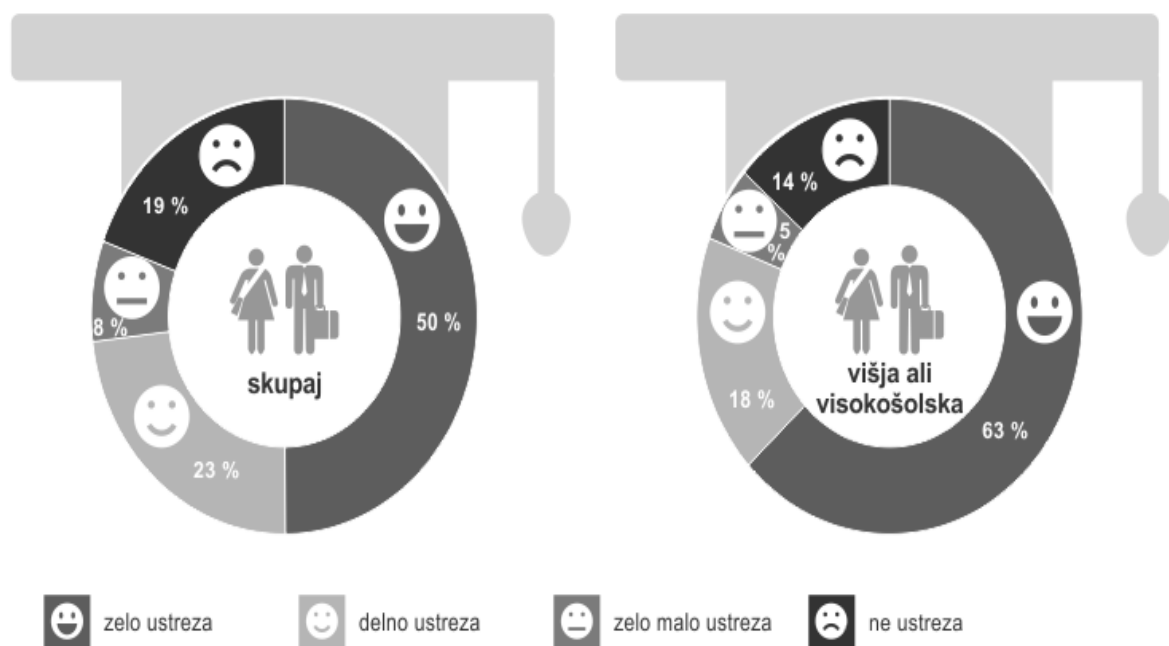
**Slika 5: Povezava med področjem dela in področjem izobrazbe**

Vir: OECD 2016b.



Na Sliki 5 lahko vidimo, da je v povprečju približno polovica takšnih študentov, ki od študiju opravljajo delo, ki je povezano z njihovo izobrazbo. V povprečju je približno polovica takih, ki opravljajo delo, ki ni povezano z njihovo izobrazbo. Najmanj študentov, ki opravljajo delo, povezano z njihovo izobrazbo, prihaja iz Združenih držav Amerike (v nadaljevanju ZDA), Koreje in Japonske. Največ študentov, pri katerih se izobrazba ujema z delom, ki ga opravljajo med študijem, prihaja iz Avstralije, Francije in Nemčije.

SURS (2016) navaja, da je stanje v Sloveniji podobno kot stanje v tujini, saj je približno polovica mladih potrdila, da njihova izobrazba ustreza delovnemu mestu, na katerem delajo. Slika 6 prikazuje, v kolikšni meri se izobrazba sklada z delovnim mestom mladih.



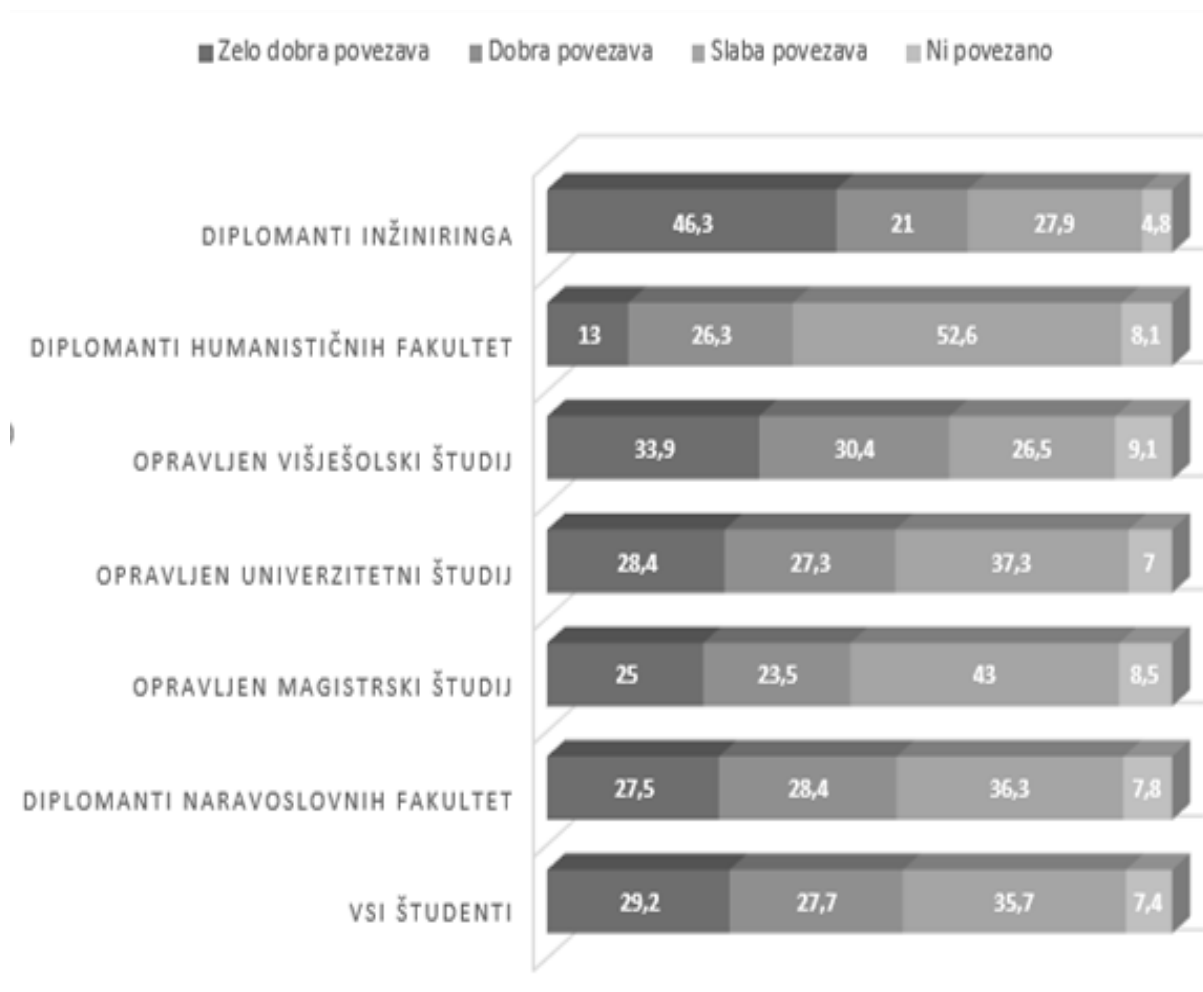
**Slika 6: Skladnost izobrazbe z zaposlitvijo mladih**

Vir: SURS 2016.

Na Sliki 6 levo je vidno, da približno polovica mladih trdi, da njihova izobrazba ustreza delu, ki ga trenutno opravljajo. Na Sliki 6 desno pa lahko opazimo, da 63 % mladih, ki so končali višjo ali visokošolsko izobrazbo, trdi, da njihova izobrazba ustreza delovnemu mestu. Naj opozorimo, da Slika 5 ne velja samo za mlade, ki opravljajo študentsko delo, temveč tudi za tiste, ki so že zaposleni ali samozaposleni. Torej za vse mlade, stare med 15 in 34 let, ki so delovno aktivni.

Scortegagna Kavčnik (2017) trdi, da približno dve tretjini mladih, ki opravljajo študentsko delo, opravlja delo, ki ne ustreza njihovi izobrazbi, in delo, ki jim pri kasnejšem iskanju zaposlitve ne bo pomagalo.

Na Sliki 7 je prikazana povezanost študentskega dela s področjem izobrazbe študentov.



**Slika 7: Povezava med področjem dela in področjem izobraževanja v Sloveniji**

Vir: Eurostudent 2015.

Na Sliki 7 je prikazana povezava med področjem dela in področjem izobraževanja študentov v Sloveniji. Kot lahko vidimo, je veliko študentov, pri katerih se področje dela ne ujema z izobrazbo. V povprečju se pri 37,6 % študentov področje dela ujema z izobrazbo. Raziskava je pokazala, da se področje izobrazbe s področjem dela najmanj ujema pri diplomantih humanističnih fakultet, saj se področje dela le v 13 % zelo ujema s področjem izobrazbe. V največji meri se področje dela s področjem izobrazbe ujema pri diplomantih inženiringa, saj se področje dela kar v 46,3 % zelo ujema s področjem izobrazbe.

### 3 DOSTOJNO DELO

V tem poglavju natančneje opredelimo, kakšno mora biti dostojno delo. Najprej predstavimo stroške, ki jih imajo delavci in delodajalci pri različnih oblikah dela. V tem poglavju se še posebej osredotočimo na študentsko delo in ga analiziramo z vidika študentskega dela. V nadaljevanju izpostavimo težave, ki se pojavljajo pri študentskem delu.

#### 3.1 Opredelitev dostojnega dela

Študentsko delo, ki naj bi bilo po besedah Senčur Peček (2013), začasno (za določeno obdobje) in občasno (izvajanje nekajkrat na teden oziroma nekajkrat na mesec), je v Sloveniji postalo oblika rednega in trajnega dela, ki drugim oblikam dela predstavlja nelojalno konkurenco.

Kanjuo Mrčela in Ignjatović (2004) sta že v letu 2004 ugotavljala, da se na slovenskem trgu dela pojavlja vse večja prožnost dela in vse večja prožnost zaposlovanja. Pojavljal se je proces spreminjanja zaposlovanja in pogojev zaposlovanja, hkrati pa se pojavljajo vse bolj raznovrstne oblike tako neformalnega kot tudi formalnega dela. Novejše ugotovitve pa po besedah Kalleberga (2009) kažejo na to, da se med mladimi pojavlja vse večja prožnost dela, ki ne ponuja varnosti, kar lahko imenujemo tudi prekarnost. Tovrstno delo delavcu pomeni negotovo, tvegano in nepredvidljivo zaposlitev, ki ne ponuja ustrezne delovne in socialne varnosti.

Prekarni delavci, med katere se uvrščajo tudi dijaki in študenti, ki opravljajo študentsko delo, niso deležni delovnopравниh varstev v tej meri, kot so ga deležni delavci s pogodbo o zaposlitvi (Markežič idr. 2014). Takšni delavci nimajo zagotovljenega rednega plačila (včasih jim dohodek ne zadošča za preživetje) in drugih pravic, ki jih imajo delavci, ki so z delodajalcem sklenili pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom. To so zlasti pravice (Markežič idr. 2014):

- do povrnjenih stroškov malice in prevoza;
- do odpravnine ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi (za nedoločen čas) s strani delodajalca oziroma do odpravnine od prenehanju pogodbe za določen čas v skladu z zakonom;
- do odpravnine v primeru upokojitve;
- do odpovednih rokov;
- do nadomestila plače ob upravičeni odsotnosti z dela;
- do letnega dopusta in regresa;
- ki izhajajo iz vključitve delavca v socialna zavarovanja na osnovi delovnega razmerja, torej zagotovljena socialna varnost.

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ 2016) opredeljuje dostojno delo kot delo, ki posamezniku omogoča ekonomsko, socialno in pravno varnost ter

mu zagotavlja varno in zdravo delovno okolje. V nadaljevanju smo osredotočeni in oprti na opredelitev dostojnega dela, kot ga opredeljuje MDDSZ, ter navajamo bistvene značilnosti posameznih kriterijev, po katerih smo v naslednjem poglavju presojali, ali lahko opredelimo študentsko delo kot dostojno delo. Pri opredeljevanju dostojnega dela smo oprti na opredelitev MDDSZ (2016), ker ta zajema bistvene prednosti, ki jih ima zaposleni delavec s pogodbo o zaposlitvi s polnim delovnim časom.

### *Varno in zdravo delovno okolje*

Po besedah MDDSZ (2016) si je Evropska unija zastavila strateški cilj zagotavljanja varnega in zdravega delovnega okolja za več kot 217 milijonov evropskih delavcev. Tem ciljem se pridružuje tudi Republika Slovenija. Direktiva Sveta 89/391/EGS z dne 12. junija o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu (Uradni list EU, št. 183/89), ki je bila prenesena z ZVZD-1 v slovenski pravni red, omogoča vsem delavcem pravico do dela in delovnega okolja, ki jim omogoča in zagotavlja varnost in zdravje pri delu.

Poškodbe pri delu, zdravstvene okvare, poklicne bolezni in bolezni, ki so povezane z delom, po besedah MDDSZ (2016) predstavljajo tako za delodajalca kot tudi za delavca veliko ekonomsko breme. Bolezni in poškodbe, ki so povezane z delom, predstavljajo tri oblike stroškov, in sicer stroške zdravstvene oskrbe, stroške zaradi nižje produktivnosti ter stroške zaradi nižje kakovosti življenja. Problem, ki se pojavi pri opravljanju študentskega dela, je, da imajo dijaki ali študenti ob poškodbi zelo malo pravic, ki jih lahko uveljavljajo, oziroma zelo težko iztržijo odškodnino ob poškodbi na delu (s tožbo).

Za to, da lahko študentsko delo označimo kot dostojno, moramo presoditi, ali delodajalec študentu oziroma dijaku, ki opravlja študentsko delo, zagotavlja varno in zdravo delovno okolje.

### *Ekonomsko in socialno varstvo*

Kot drugi kriterij, da lahko študentsko delo označimo kot dostojno, moramo ugotoviti, ali delavcu zagotavlja ekonomsko in socialno varstvo. Pri presojanju, ali delo izpolnjuje pogoj ekonomskega in socialnega varstva, se nanašamo na pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom, saj takšne vrste pogodba delavcu prinaša ekonomsko in socialno varstvo v smislu rednega dohodka ter drugih ugodnosti.

### *Pravno varstvo*

Pri presojanju, ali študentsko delo izpolnjuje pogoj pravnega varstva, se nanašamo na ZDR-1, ki opredeljuje razmerje med delavcem in delodajalcem. Težava, ki se tukaj pojavi, je, da ZDR-1 razmerja med delavcem in študentom, ki opravlja študentsko delo, ne opredeljuje

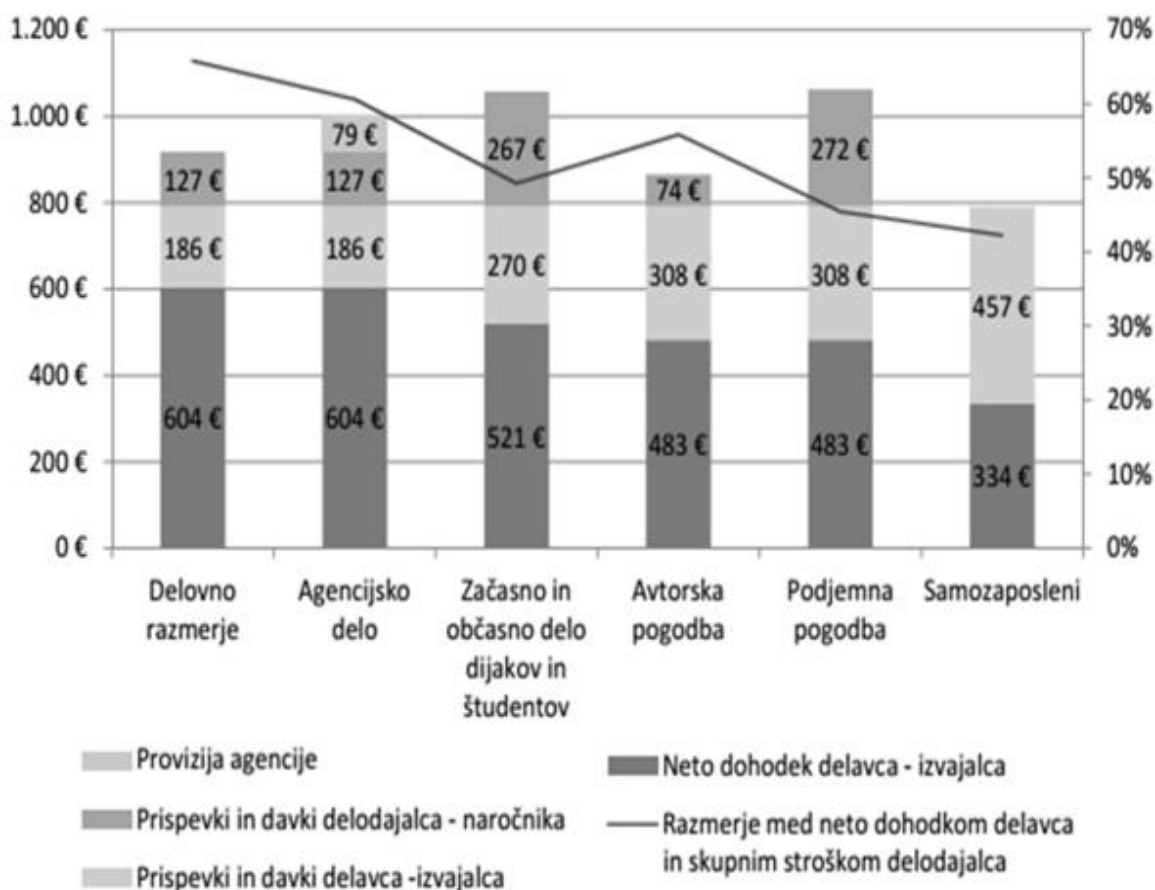
natančno. Dijaki oziroma študenti, ki opravljajo začasno in občasno delo dijakov in študentov, so bolj slabo pravno zaščiteni (v primeru neplačil, odsotnosti z dela itd.).

### *Stroški dela*

V raziskavi OECD (2015) ugotavljajo, da prihodki iz naslova davkov v večji meri izhajajo iz višje obdavčitve dela, medtem ko obdavčitev premoženja in kapitala ostaja razmeroma nizka. Ugotovitve kažejo, da je obdavčitev plač v Sloveniji nad povprečjem držav OECD. Ugotovitve OECD (2015) kažejo tudi, da bi Slovenija morala reformirati davčni sistem na način, da zniža davke na dohodke od dela, to pa kompenzira z zvišanjem davkov na kapital in premoženje (na primer zvišanje davkov na nepremičnine).

Slika 8 kaže razmerje med neto dohodkom delavca, prispevki in davki delavca ter prispevki in davki delodajalca. V agencijskem delu pa še med provizijo agencije. Kot lahko vidimo, je študentsko delo eno izmed bolj obdavčenih oblik dela, sploh z vidika delodajalca.

MDDSZ (2016) na osnovi Slike 8 ugotovi, da razmerje davčne ureditve pri različnih oblikah dela stimulira delavca in delodajalca, da skleneta delovno razmerje.



**Slika 8: Primerjava nominalne strukture plačnih stroškov posamezne oblike dela v primeru enotnega izhodišča bruto minimalne plače – 790,73 €**

Vir: MDDSZ 2016.

Iz Slike 8 lahko razberemo, da je začasno in občasno delo dijakov in študentov poleg podjemne pogodbe oblika dela, pri kateri ima delodajalec najvišje stroške, saj ima delodajalec, če študent zasluži 790,73 € bruto, od tega 267 € stroškov (33,74 %). Poleg tega tudi študent plača prispevke v višini 270 € (15,5 % prispevkov ter dohodnino, ki jo mora plačati) ob zaslužku 790,73 € bruto. Če od bruto zaslužka študenta odštejemo stroške delodajalca in prispevke delavca, študent zasluži 521 € neto.

Stanje pa je nekoliko drugačno, saj MDDSZ (2016) izpostavlja, da se ob upoštevanju stroškov dela, ki niso neposredno povezani s plačilom za opravljeno delo, stroški delodajalca v delovnem razmerju znatno povečajo. V te stroške štejemo predvsem povrnitev stroškov prevoza, povrnitev stroškov malice, regresa in nadomestila za odsotnost zaradi zdravstvenih razlogov. Kot stroške, ki jih imajo delodajalci v delovnem razmerju, štejemo tudi nadomestilo plač zaradi letnega dopusta in praznikov. Delodajalci, pri katerih povečan obseg dela opravljajo dijaki in študenti, pa nimajo teh stroškov.

Scortegagna Kavčnik (2017) ugotavlja, da stroškovni vidik študentskega dela, ki je predstavljen tudi v Preglednici 1, po 1. januarju 2015 niti delodajalcu niti študentu, ki to delo opravlja, ne predstavlja ugodnega stroškovnega vidika. Stroškovni dejavnik ni več prednost študentskega dela, saj na Sliki 8 lahko vidimo, da so stroški pri študentskem delu visoki, pa vendar je konkurenčno drugim oblikam dela zaradi svoje fleksibilnosti pri zaposlovanju ter enostavnosti pri odpuščanju.

### **3.2 Študentsko delo kot dostojno delo**

V nadaljevanju primerjamo študentsko delo s kriteriji, ki opredeljujejo dostojno delo, kot jih je zastavilo Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ 2016) ter ugotavljamo, ali je študentsko delo dostojno delo.

#### *Varno in zdravo delovno okolje*

Prvi pogoj, da lahko študentsko delo opredelimo kot dostojno delo, je pogoj zagotavljanja varnega in zdravega delovnega okolja. Študentu, ki opravlja študentsko delo, je delodajalec dolžan zagotavljati varno in zdravo delovno mesto. Torej študentsko delo z vidika pravnih osnov dosega prvi pogoj, da lahko to vrsto dela opredelimo kot dostojno delo. To velja v primeru, da delavec spoštuje in izvaja delodajalčeve predpise in ukrepe za varnost in zdravje pri delu.

Iz lastnih izkušenj lahko trdimo, da je težava, ki se pojavlja pri študentskem delu, da tudi ob poškodbi dijaka ali študenta pri delu delodajalec ni primoran plačevati bolniške delavcu, ki dela prek študentske napotnice (ZVZD), prav tako po navadi delodajalci ne plačajo odškodnine za povzročene poškodbe pri delu. Odškodnino lahko dijak ali študent iztoži. Ob poškodbah pri delu, zdravstvenih okvarah, poklicnih boleznih in boleznih, ki so povezane z delom, študent ne dobi denarnega nadomestila za odsotnost z delovnega mesta (plačane bolniške). Za dneve oziroma ure, ko ne dela, ne dobi plačila ne glede na to, ali ne more delati zaradi bolezni ali poškodbe.

Ob poškodbi študenta se delodajalcu pojavijo stroški nižje produktivnosti, ki pa jih po navadi reši tako, da delo posreduje drugemu dijaku ali študentu, saj je zaradi velike fleksibilnosti take vrste dela moč zelo hitro najti drugega delavca, ki lahko relativno hitro prične z opravljanjem dela.

#### *Pravno varstvo*

Drugi pogoj, da lahko študentsko delo opredelimo kot dostojno delo, je, da delo delavcu zagotavlja pravno varnost. ZDR-1 opredeljuje razmerje med delavcem in delodajalcem, ne opredeljuje pa natančno razmerja med delodajalcem in študentom, ki opravlja študentsko

delo. Da bi delovno pravo zajelo vse oblike dela, kot navaja Senčur Peček (2007), mora slediti razvoju oblik opravljanja dela. To pomeni, da so študenti in dijaki, ki opravljajo študentsko delo, zelo slabo pravno zaščiteni, kar se pokaže v primerih, ko pride do neplačil s strani delodajalca oziroma do poškodb pri delu (odškodnina).

### *Socialna in ekonomska varnost*

Delo mora delavcu zagotavljati tudi socialno in ekonomsko varnost. Tu izhajamo iz pravic iz pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delavnim časom, saj ima delavec s tako pogodbo zagotovljenih največ socialnih in ekonomskih pravic:

- študentsko delo študentu lahko ne zagotavlja polnega delovnega časa, čeprav veliko študentov dela tudi nadure, saj je že delo samo definirano kot občasno in začasno delo dijakov in študentov. Hkrati pa študent, ki opravlja začasno in občasno delo dijakov in študentov, nima zagotovljenega dela za nedoločen čas. ZDR-1, navaja, da mora delodajalec ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas delavcu zagotavljati delo, za katero sta se dogovorila v pogodbi o zaposlitvi. V primeru študentskega dela delodajalec ni dolžan študentu zagotavljati dela, ko nima več potrebe po delovni sili zaradi zmanjšanja obsega dela;
- delodajalec mora delavcu po ZDR-1 zagotoviti ustrezno plačilo za opravljeno delo. Tudi v primeru, ko delodajalec posreduje občasno ali začasno delo dijaku ali študentu, mu mora za opravljeno delo zagotoviti plačilo. Če primerjamo minimalno mesečno plačo (790,73 €) z minimalno urno postavko, ki znaša 4,61 €, mora delavec delati 160 ur, medtem ko bi za isto bruto plačilo študent moral delati 171,5 ure;
- ZDR-1, navaja da v primeru, če delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi, bodisi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti, je dolžan delavcu izplačati odpravnino. Kot osnovo za izračun odpravnine se vzame povprečno mesečno plačo, ki bi jo prejel delavec, če bi delal v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo. Od te plače delavcu pripada odpravnina v višini petine odmerjene plače. Če je delavec zaposlen pri delodajalcu več kot eno leto do deset let, pa četrtnina osnove. Če je delavec zaposlen pri delodajalcu več kot 10 let do 20 let, mu pripada odpravnina v višini tretjine osnove. V primeru, da delodajalec odpove delo dijaku ali študentu po ZDR-1, mu ni dolžan plačati odpravnine;
- po ZDR-1 delavcu poleg plače, ki ima zakonsko določen minimum, pripadajo tudi dodatki pri plači, kot so dodatki za nočno delo, dodatki za nadurno delo, za delo ob nedeljah, praznikih ter zakonsko določenih prostih dnevih. Pri študentskem delu velja, da ob dogovoru delodajalec lahko študentu ponudi višjo urno postavko za nočno ter nadurno delo, za delo ob nedeljah, praznikih ter zakonsko določenih prostih dnevih, po ZDR-1 pa ni dolžan plačevati višje urne postavke in dodatkov pri plači. Iz lastnih izkušenj lahko trdimo, da delodajalci večinoma ne ponudijo višje urne postavke ob nadurnem delu, delu ob nedeljah in praznikih. Poleg tega je študentsko delo bolj ugodno za delodajalca z



vidika dela ob nedeljah, praznikih in nadurnega dela ravno iz razloga, ker ni treba plačati dodatkov;

- ZDR-1 navaja, da mora delodajalec delavcu povrniti stroške za prehrano med delom, za prevoz na delo in z dela ter stroške, ki jih ima pri opravljanju del in nalog na službenem potovanju. Delodajalec, ki posreduje začasno ali občasno delo dijaku ali študentu, ni dolžan povrniti stroškov prehrane med delovnim časom. Prav tako ni dolžan povrniti stroškov za prevoz na delo in z dela ter drugih stroškov, povezanih z delom. Iz lastnih izkušenj lahko trdimo, da delodajalci študentu ponujajo le nekaj nad zakonsko določenim bruto minimalnim plačilom, ne plačujejo pa stroškov prehrane na delovnem mestu, prav tako ne prevoza na delo in z njega;
- delodajalec je po ZDR-1 tudi dolžan izplačati nadomestilo plače v primerih odsotnosti z dela zaradi letnega dopusta, plačane odsotnosti zaradi osebnih okoliščin, izobraževanja, z zakonom določenih praznikov in dela prostih dni. Poleg tega je delodajalec po ZDR-1 dolžan delavcu, ki ima pravico do izrabe letnega dopusta, izplačati regres za letni dopust najmanj v višini minimalne plače. Ker študent pri opravljanju študentskega dela nima pravice do letnega dopusta, nima pravice do nadomestila plače v zgoraj omenjenih primerih odsotnosti z dela, prav tako pa nima pravice do regresa. Pri študentskem delu velja, da študent nima letnega dopusta, ker lahko po želji koristi proste dni za študijske in osebne namene. Pa vendar lahko iz lastnih izkušenj trdimo, da imajo tudi študenti pri opravljanju študentskega dela težave z usklajevanjem z delodajalcem ob koriščenju prostih dni.

Pravice študentov, ki opravljajo začasno in občasno delo dijakov in študentov, večinoma niso enake pravicam, ki izhajajo iz pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Poleg tega, če izhajamo iz teh pravic (ki delavcu zagotavljajo socialno varstvo), študentsko delo dijaku ali študentu ne zagotavlja socialnega varstva. Iz tega lahko trdimo, da študentsko delo ne izpolnjuje pogoja, da bi ga lahko opredelili kot dostojno delo, in sicer na področju zagotavljanja pravnega, socialnega in ekonomskega varstva.

### **3.3 Predlog Zakona za urejanje položaja študentov (ZUPŠ)**

V začetku meseca maja 2017 je ŠOS predsedniku Državnega zbora Republike Slovenije predala pobudo za vložitev Predloga Zakona za urejanje položaja študentov (v nadaljevanju ZUPŠ). ŠOS (2012b) je pripravila predlog zakona, ki bi urejal težave, s katerimi se srečujejo študenti in dijaki. Predlog zakona odpravlja varčevalne ukrepe, ki so bili sprejeti na področju mladih, olajšuje njihov socialni položaj, hkrati pa odpravlja sistemske napake. V ZUPŠ so zajete spremembe na področju dohodnine, zdravstvenega zavarovanja, subvencionirane študentske prehrane, štipendij, študentov s posebnimi potrebami in posebnim statusom ter status študenta po zaključku študija na 2. stopnji.

Zakon bi po predlogu ŠOS (2012b) urejal spremembe dohodnine, in sicer dvig študentske olajšave z 2.477,03 € na 3.302,70 €. Namen tega je omogočiti dijakom in študentom višji zaslužek, ki bi jim omogočal boljši socialni položaj. Poleg dohodnine bi ZUPŠ urejal tudi zdravstveno zavarovanje študentov, in sicer da bi bili študenti obvezno zdravstveno zavarovani kot družinski člani, dokler imajo status študenta in ne samo do 26. leta starosti. Poleg tega bi urejal tudi spremembe subvencionirane študentske prehrane, in sicer bi študentom omogočal koriščenje subvencioniranega obroka do 22. ure ter v poletnih mesecih, hkrati pa je ŠOS predlagala dvig višine subvencije z 2,63 € na 2,78 €. ZUPŠ bi urejal tudi omogočanje prejemanja državnih štipendij tudi za tujce, ne samo za državljane Republike Slovenije.

ZUPŠ bi na predlog ŠOS (2012b) urejal tudi dodatek za bivanje. ZUPŠ bi omogočal, da študenti, ki v času študijskega leta izpolnijo pogoje za pridobitev dodatka za bivanje (k štipendiji), slednjega prejema. Trenutna ureditev določa, da med letom ni mogoče pridobiti dodatka za bivanje, medtem ko je izguba dodatka možna kadarkoli.

ZUPŠ bi na pobudo ŠOS (2012b) urejal tudi problematiko študentov s posebnimi potrebami, kot so invalidi, trajno bolni itd., ter študentov s posebnim statusom, kot so športniki, starši itd. Njihov položaj trenutno ni zakonsko urejen in ga rešujejo posamezni visokošolski zavodi po lastni presoji, brez strokovne podpore. ZUPŠ bi urejal tudi status po zaključku študija na 2. stopnji, kar pomeni, da je cilj podaljšanje trajanja statusa študenta po diplomiranju na 2. bolonjski stopnji do izteka študijskega leta. Enako že velja na 1. stopnji.

ŠOS je v namene podpore zakona ustanovila portal Kaj pa mi (Kaj pa mi 2017), kjer poteka zbiranje podpisov z namenom sprejetja zakona in obveščanja mladih o vsebini ZUPŠ.

Menimo, bi ZUPŠ izboljšal položaj študentov, ki opravljajo študentsko delo. Nikakor pa ne bi izboljšal celotne problematike študentskega dela, ker študenti še vedno ne bi v večji meri imeli zagotovljene ekonomske in socialne varnosti. S predlogom ZUPŠ bi študentom zagotovili večjo pravno varnost, še vedno pa ne bi bili v celoti pravno zaščiteni, saj ZUPŠ ne bi urejal problematike neplačil, odškodnin itd.

### **3.4 Priporočila za izvajanje študentskega dela**

Na osnovi ugotovitev iz prejšnjih odstavkov v nadaljevanju navajamo nekaj priporočil za nadaljnje izvajanje študentskega dela, ki bi poleg že obstoječe ureditve začasne in občasne dela dijakov in študentov tem omogočila boljšo ekonomsko, socialno in pravno varnost. Pri oblikovanju priporočil za nadaljnje izvajanje študentskega dela izhajamo iz pravic iz pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom:

1. ob dogovoru med delodajalcem in študentom mora delodajalec študentu natančno določiti, koliko ur tedensko lahko študentu ali dijaku omogoči delo. Če delodajalec

- študentu ne more zagotavljati dela za dogovorjeno število ur, mora delodajalec študentu zagotoviti drugo delo ali pa nadomestilo plače;
2. pred pričetkom dela se morata delodajalec in študent natančno dogovoriti, koliko časa bo delo trajalo. Če delodajalec ugotovi, da nima več potrebe po posredovanju začasnega ali občasnega dela dijaku ali študentu zaradi zmanjšanja obsega dela, je dolžan študentu plačati odškodnino, ki je odmerjena na osnovi trajanja dela ter višine dohodkov;
  3. urna postavka mora biti pri nadurnem in nočnem delu, delu ob nedeljah, praznikih in zakonsko določenih prostih dnevih višja vsaj za 0,50 € na uro;
  4. delodajalec je dolžan študentu, ki opravlja začasno in občasno delo dijakov in študentov, povrniti stroške malice med delovnim časom ter stroške prevoza na delo ter z dela. Če študent nima osebnega avtomobila, mu je delodajalec dolžan povrniti stroške mesečne vozovnice za uporabo javnih prevoznih sredstev;
  5. pri tem priporočilu se nanašamo na prvo priporočilo za nadaljnje izvajanje študentskega dela, ki pravi, da mora delodajalec študentu zagotoviti dogovorjeno število ur dela tedensko. Delodajalec je dolžan študentu, ki je odsoten z dela zaradi bolezni ali poškodbe, izplačati nadomestilo plače glede na določeno število ur, ki bi jih moral študent opraviti.

Omenjena priporočila bi bistveno izboljšala ekonomsko in socialno varstvo dijakov in študentov, ki opravljajo študentsko delo. Po našem mnenju pa bi bilo treba celoten koncept študentskega dela, kot ga poznamo v Republiki Sloveniji, ukiniti ter študente, ki bi ob študiju radi delali, vključiti v del aktivnega prebivalstva. Na tak način bi jim omogočali zaposlitev (za študente bi bilo bolj primerno za polovičen delovni čas), poleg tega pa bi študenti imeli omogočeno tako pravno kot tudi socialno in ekonomsko varstvo.

#### 4 SKLEP

MDDSZ (2017) opredeljuje študentsko delo kot delo, s katerim si dijaki in študenti ustvarijo dodatni zaslužek, ki jim omogoča lažje kritje vseh stroškov, ki nastanejo v času študija. Menimo, da študentsko delo pomeni še veliko več za današnje študente. Študentsko delo omogoča mladim, da se spoznajo s trgom dela, da si pridobijo prve delovne izkušnje, ob katerih bodo v prihodnje lažje presojali, v katerem delovnem segmentu se vidijo. Študentsko delo pa mladim hkrati omogoča, da si pridobijo izkušnje in reference, ki jim bodo olajšale kasnejše iskanje redne zaposlitve. Vsaj to je bil prvotni namen študentskega dela. Z leti se je študentsko delo razvilo, postalo vse bolj razširjeno in priljubljeno tako med študenti kot tudi med delodajalci. To se je zgodilo predvsem zaradi fleksibilnosti te vrste dela, med drugim zaradi tega, ker študentom omogoča, da si hitreje poiščejo delo za dodatni zaslužek, delodajalcem pa, da zapolnijo povečan obseg dela ob povečanju povpraševanja po lastnih proizvodih ali storitvah.

Težave, ki je nastala z razširitvijo študentskega dela, ni nihče predvidel. Posledično z nastalo situacijo večina ponujenih del na današnjem trgu študentskega dela od študentov ne zahteva posebne izobrazbe ter jim ne pomagajo pri pridobivanju izkušenj v svoji stroki in pri kasnejšem iskanju redne zaposlitve. Delodajalci pa hkrati zaradi fleksibilnosti dela raje posredujejo delo študentom, saj se tako izognejo vsem dodatnim stroškom, ki jih prinaša pogodba o zaposlitvi (bolniška, letni dopust, regres, božičnica itd.). Zaradi navedenih razlogov prihaja do vse večje brezposelnosti med mladimi, ki so končali študij in iščejo redno zaposlitev na trgu dela, tako v javnem kot v zasebnem sektorju, saj delodajalci delo raje posredujejo dijakom ali študentom, kot da zaposlijo iskalce rednih zaposlitev oziroma brezposelne osebe.

Kljub temu da za delodajalca posredovanje začasnega in občasnega dela dijakom in študentom pomeni fleksibilno delovno silo, s katero si na enostaven način pokrijejo povečan obseg dela (MDDSZ 2017), študentsko delo stroškovno ne pomeni prednosti, saj je s stroškovnega vidika veliko manj ugodno, kot je bilo pred leti, študentu pa ne prinaša ekonomske, socialne in pravne varnosti v isti meri, kot jo delavcu prinaša pogodba o zaposlitvi. Študent dobi za opravljanje svojega dela plačano natanko toliko, kolikor ur je bil prisoten na delovnem mestu, ne glede na to, ali je zbolel, bil poškodovan ali pa na dopustu. Glede na to, da raziskave OECD (2016a) kažejo na to, da je študentsko delo v porastu, je to enostaven način za mlade, da si pridobijo delovne izkušnje in predvsem dohodek za kritje osebnih stroškov, nastalih ob študiju. Menimo, da je mladim veliko lažje pridobiti delo prek študentskega servisa kot redno zaposlitev, predvsem zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom; ravno zaradi tega, ker se delodajalci izogibajo rednim zaposlitvam. Redne zaposlitve namreč prinašajo tudi redne stroške ter obvezo, da se delodajalec drži določil pogodbe o zaposlitvi. Hkrati pa na drugi strani pogodbe zaposlena oseba uživa vse ugodnosti

redne zaposlitve oziroma zaposlitve za nedoločen čas in ima tudi pravna sredstva za uveljavljanje svojih pravic.

Vse večje povpraševanje delodajalcev po osebah, ki bi jim lahko posredovali delo prek študentskega servisa, vodi tudi do »kupovanja statusov« na različnih srednjih šolah in višješolskih zavodih, saj to za nekatere subjekte mlajše populacije predstavlja edino možnost za pridobitev dela oziroma edini vir zaslužka.

Težava pa nastopi ob boleznih ali poškodbi študenta, ob zmanjšanem obsegu dela zaradi študijskih obveznosti in podobno, kar se v teh primerih kaže pri zmanjšanih dohodkih iz naslova študentskega dela. Poleg tega se pri opravljanju študentskega dela pojavlja težava neplačnikov, in sicer tudi zaradi tega, ker študent lahko iztrži dolg neplačnikov le po pravni poti (s tožbo).

Študentsko delo v drugih državah študentom prinaša večjo socialno, ekonomsko in pravno varnost, saj se v drugih državah ne pojavlja v takšni obliki kot v Republiki Sloveniji. V drugih državah se smatra študenta, ki ob študiju dela, kot zaposleno osebo, bodisi za polovični delovni čas ali pa za polni delovni čas.

Oblikovana priporočila za nadaljnje izvajanje študentskega dela bi študentom omogočala večjo socialno, ekonomsko in pravno varnost. Ob upoštevanju priporočil bi se položaj študentov v Sloveniji približal položaju študentov v drugih državah. Menimo, da tudi ob upoštevanju priporočil in ob sprejetju ZUPŠ še vedno ne bi popolnoma rešili problematike študentskega dela. OECD (2016a) predlaga, da bi Slovenija morala narediti korak naprej in študentsko delo v taki obliki, kot ga poznamo danes, celo odpraviti. S tem se strinjamo, saj menimo, da bi se Slovenija morala zgledovati po ostalih državah, kjer se lahko študent, ki želi ob študiju delati, tudi zaposli. V Sloveniji bi morali slediti istemu zgledu, čeprav se tudi pri nas študent lahko zaposli, vendar do teh primerov prihaja zelo redko, saj je študentsko delo bolj prikladno. Ne le, da bi študentu tekla delovna doba (na osnovi časovnega obdobja dela in ne na osnovi prejetega plačila), študent bi imel zagotovljeno ekonomsko, socialno in pravno varnost. Zagotovljen bi imel redni dohodek, plačane nadure ter dodatek delo ob praznikih ter ostalih dela prostih dni, poleg tega bi imel plačano bolniško, kar pri trenutni ureditvi študentskega dela ni zakonsko urejeno. Plačan bi imel tudi dopust ter prevoz na delo in malico, saj lahko iz lastnih izkušenj trdimo, da študenti namenimo velik del plačila za pokrivanje potnih stroškov (goriva, vozovnic itd.), sploh tisti, ki se moramo voziti na delo. S tem, ko bi se študent, ki bi želel ob študiju delati, priključil aktivnemu prebivalstvu in se zaposlil, bi mu pripadale vse ostale ugodnosti, ki jih imajo zaposleni s pogodbo o zaposlitvi.



## LITERATURA IN VIRI

- Eurogates. 2017. *Working while studying in Holland*. [Http://www.eurogates.nl/working-while-studying-holland/](http://www.eurogates.nl/working-while-studying-holland/) (17. 4. 2017).
- Eurostudent. 2015. *Relationship between students' fields of study and paid jobs by characteristics of students*. [Http://database.eurostudent.eu/98#countries%5B%5D=24](http://database.eurostudent.eu/98#countries%5B%5D=24) (22. 4. 2017).
- FURS. 2015. *Dohodek iz zaposlitve*. [Http://www.fu.gov.si/fileadmin/Internet/Davki\\_in\\_druga\\_dajatve/Podrocja/Dohodnina/Dohodek\\_iz\\_zaposlitve/Opis/Podrobnejši\\_opis\\_Studentsko\\_delo.pdf](http://www.fu.gov.si/fileadmin/Internet/Davki_in_druga_dajatve/Podrocja/Dohodnina/Dohodek_iz_zaposlitve/Opis/Podrobnejši_opis_Studentsko_delo.pdf) (25. 3. 2017).
- Government of Canada. 2017. *Work off campus*. [Http://www.cic.gc.ca/english/study/work-offcampus.asp](http://www.cic.gc.ca/english/study/work-offcampus.asp) (22. 4. 2017).
- Government of Netherlands. 2017. *Employment permits for foreign nationals*. [Https://www.government.nl/topics/new-in-the-netherlands/employment-permits-for-foreign-nationals](https://www.government.nl/topics/new-in-the-netherlands/employment-permits-for-foreign-nationals) (27. 6. 2017).
- International Student. 2017. *Student Visa Rules*. [Https://www.internationalstudent.com/study\\_australia/working/student-visa-rules/](https://www.internationalstudent.com/study_australia/working/student-visa-rules/) (18. 4. 2017).
- Kaj pa mi. 2017. *Poglavitne rešitve ZUPŠ*. [Http://www.kajpami.si/](http://www.kajpami.si/) (21. 6. 2017).
- Kalleberg, Arne L. 2009. Precarious Work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review* 2009 (74): 1–22.
- Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Miroljub Ignjatović. 2004. *Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja – potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti*. Ljubljana: Založba Sophia.
- Kosi, Tanja, Bojan Nastav in Janez Šušteršič. 2010. *Pomen študentskega dela z vidika trga dela in uspešnosti študija*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj.
- Lavrič, Miran, Sergej Flere, Marina Tavčar Krajnc, Rudi Klanjšek, Bojan Musil, Andrej Naterer, Andrej Kirbiš, Marko Divjak in Petra Lešek. 2011. *Mladina 2010, Družbeni profil mladih v Sloveniji*. Ljubljana: Aristej.
- Leiden University. 2013. *Working while studying in The Netherlands*. [Http://www.hum.leiden.edu/history/eu-studies/students/working-in-the-netherlands.html](http://www.hum.leiden.edu/history/eu-studies/students/working-in-the-netherlands.html) (16. 6. 2017).
- Markežič, Marina, Ana Pakiž, Rajko Grimšič in Katja Hodošček. 2014. *Obrazi prekarnega dela*. Ljubljana: Gibanje za dostojno delo in socialno družbo.
- MDDSZ. 2016. *Za dostojno delo*. [Http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_\\_pdf/dpd/21\\_03\\_2016\\_Dostojno\\_delo\\_final.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/dpd/21_03_2016_Dostojno_delo_final.pdf) (16. 2. 2017).
- MDDSZ. 2017. *Začasno in občasno delo dijakov in študentov*. [Http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/delovna\\_razmerja\\_in\\_pravice\\_iz\\_dela/delovna\\_razmerja/zacasno\\_in\\_obcasno\\_delo\\_dijakov\\_in\\_studentov/#c19360](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/zacasno_in_obcasno_delo_dijakov_in_studentov/#c19360) (12. 1. 2017).
- Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo. 2007. *EVROŠTUDENT SI 2007. Raziskava o ekonomskem in socialnem položaju ter mednarodni mobilnosti študentov v Sloveniji*. Ljubljana: M-KORI, Milan Koritnik, s. p.
- OECD. 2015. *Economic Surveys: Slovenia 2015*. Paris: OECD Publishing.

- OECD. 2016a. *Connecting People with Jobs: The Labour Market, Activation Policies and Disadvantages Workers in Slovenia*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. 2016b. *Students at work*. [Http://www.oecd.org/statistics/students-at-work.htm](http://www.oecd.org/statistics/students-at-work.htm) (14. 4. 2017).
- Ontario Ministry of Labour. 2017. *Minimum wage*. [Https://www.labour.gov.on.ca/english/es/pubs/guide/minwage.php](https://www.labour.gov.on.ca/english/es/pubs/guide/minwage.php) (23. 4. 2016).
- Scortenagna Kavčnik, Nina. 2017. Plačilo in drugi pravni vidiki študentskega dela. *Delavci in delodajalci 2017* (2–3): 243–262.
- Senčur Peček, Darja. 2007. Komu zagotavljati delovnopravno varstvo. *Podjetje in delo 2007* (6–7): 1223–1237.
- Senčur Peček, Darja. 2013. Zakonite oblike opravljanja dela. *Podjetje in delo 2013* (6–7): 921–943.
- SURS. 2016. *Delovne izkušnje med šolanjem pridobivala več kot polovica mladih*. [Http://www.stat.si/StatWeb/News/Index/6565](http://www.stat.si/StatWeb/News/Index/6565) (6. 4. 2017).
- Statistic Canada. 2008. *Students in the labour market*. [Http://www.statcan.gc.ca/pub/81-004-x/2006001/9184-eng.htm](http://www.statcan.gc.ca/pub/81-004-x/2006001/9184-eng.htm) (23. 4. 2017).
- Study in Australia. 2016. *Work while you study*. [Https://www.studyinaustralia.gov.au/global/live-in-australia/working](https://www.studyinaustralia.gov.au/global/live-in-australia/working) (18. 4. 2017).
- Škrube, Tadej. 2015. *Pravo za vse: študentsko delo in plačilna nedisciplina*. [Http://www.delo.si/znanje/potrosnik/pravo-za-vse-studentsko-delo-in-placilna-nedisciplina-delodajalcev.html](http://www.delo.si/znanje/potrosnik/pravo-za-vse-studentsko-delo-in-placilna-nedisciplina-delodajalcev.html) (25. 3. 2017).
- ŠOS. 2012a. *Študentsko delo*. [Http://www.studentska-org.si/studentsko-delo](http://www.studentska-org.si/studentsko-delo) (25. 3. 2017).
- ŠOS. 2012b. *Predlog Zakona za urejanje položaja študentov vložen*. [Http://www.studentska-org.si/novice/predlog-zakona-za-urejanje-polozaja-studentov-vlozen](http://www.studentska-org.si/novice/predlog-zakona-za-urejanje-polozaja-studentov-vlozen) (21. 6. 2017).
- Študentski servis. 2016. *Neplačniki*. [Https://www.studentski-servis.com/studenti/neplacniki](https://www.studentski-servis.com/studenti/neplacniki) (28. 6. 2017).
- The University of British Columbia. 2017. *Working in Canada*. [Https://students.ubc.ca/career/career-resources/working-canada](https://students.ubc.ca/career/career-resources/working-canada) (22. 4. 2017).
- Zavod Študentska svetovalnica. 2016. *Delo in dohodnina*. [Http://www.svetovalnica.com/pravno-podrocje/delo-in-dohodnina](http://www.svetovalnica.com/pravno-podrocje/delo-in-dohodnina) (22.8.2017).
- ZPIZ. 2010. *Izpis dopolnjene pokojninske dobe na osnovi opravljanja začasnega in občasnega dela dijakov in študentov*. [Https://www.zpiz.si/cms/?id=2&inf=733](https://www.zpiz.si/cms/?id=2&inf=733) (4. 4. 2017).

## PRAVNI VIRI

- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). *Uradni List RS*, št. 21/13 do 52/16.
- Zakon o dodatni koncesijski dajatvi od prejemkov, izplačanih za občasna in začasna dela študentov in dijakov (ZDKDPŠ). *Uradni List RS*, št. 24/2007.
- Zakon o dohodnini (ZDoh-2). *Uradni list RS*, št. 13/11 do 63/16.



Zakonu o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (ZPDZC-1). *Uradni list RS*, št. od 32/14 do 47/15.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1). *Uradni List RS*, št 43/11.

Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB). *Uradni List RS*, št. 107/06.

Zakon za uravnoteženje javnih financ (ZUJF). *Uradni list RS*, št. od 40/12 do 63/16.

Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ). *Uradni list RS*, št. od 72/06 do 47/15 – ZZSDT)

Direktiva Sveta 89/391/EGS z dne 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu. *Uradni list EU*, št. 183/89.

Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje. *Uradni list RS*, št. 139/06 in 80/10 – ZUTD.

Work Health and Safety Act (WHS). No. 137, 2011.