

Tveganja za prekarnost pri študentskem delu

Valentina Franca*

UDK: 331.102.12:349.2-057.87

Povzetek: Prispevek se osredotoča na pravno analizo študentskega dela s posebnim poudarkom na ugotavljanju elementov prekarnosti. Ugotovitve kažejo, da na določenih področjih pravna ureditev zagotavlja ustrezno pravno varstvo dijakov in študentov pred prekarnostjo, medtem ko so na drugih področjih bolj podvrženi prekarnosti. Odprto vprašanje ostaja nepretrganost opravljanja dela oziroma prikritih delovnih razmerjih.

Ključne besede: študentsko delo, prekarnost, občasnost in začasnost dela, socialna varnost, delovno razmerje

Risks of Precarity in Student Work

Abstract: The article focuses on legal analysis of student work with a special emphasis on determining elements of precarity. The findings indicate that in certain areas legal regulation provides appropriate legal protection of pupils and students against precarity, while in other areas they are more exposed to precarity. The question regarding the continuousness of work or concealed employment relationship therefore remains open.

Key words: student work, precarity, occasional and temporary work, social security, employment relationship

* Valentina Franca, doktorica znanosti, docentka na Fakulteti za upravo Univerze v Ljubljani in raziskovalka na Inštitutu za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani

valentina.franca@fu.uni-lj.si

Valentina Franca, PhD, Assistant Professor, Faculty of Public Administration, University of Ljubljana, Slovenia and Researcher at the Institute for Labour Law at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia

1. UVOD: OPREDELITEV ŠTUDENTSKEGA DELA

Začasno in občasno opravljanje dela dijakov in študentov ali krajše študentsko delo¹ je v slovenskem prostoru prisotno že dalj časa in iz primerjalnega vidika ostaja njegova ureditev ena glavnih posebnosti slovenskega trga dela. Po podatkih SURS² o strukturi delovno aktivnih, glede na obliko dela v Sloveniji, je študentsko delo v letu 2016 predstavljalo 3,3 % delovno aktivnega prebivalstva. Leta 2008 je bil delež študentskega dela najvišji, 4,2 %, nato se je njegov obseg spreminjal, z najnižjim obsegom (2,8 %) leta 2014. Podatkov o tem, v katerih panogah in vrstah del je bilo študentsko delo največ prisotno, SURS ne zbira.

O študentskem delu je bilo prelitega že veliko črnih in kljub različnim poskusom njegovega omejevanja ter predlogom drugačne ureditve,³ do tega ni prišlo. Prvotni namen študentskega dela je bil *občasno in začasno opravljanje dela*, ki na eni strani omogoča študentom pridobivanje delovnih izkušenj in dodatnega zaslужka, na drugi strani pa organizaciji omogoča učinkovito uravnavanje organizacije dela, kakor tudi spoznavanje morebitnih bodočih sodelavcev. Novejše raziskave kažejo, da študentsko delo pripomore zlasti k pridobivanju generičnih kompetenc in razvoju t.i. mehkih veščin.⁴ Na drugi strani pa ni mogoče zaobiti številnih situacij, ko se študentsko delo uporablja v nasprotju s svojim prvotnim namenom. Študentje namreč velikokrat delajo v razmerjih, ki niso začasna in občasna, ampak bolj redna in stalna, kar izhaja tudi iz sodne prakse.⁵ Poleg tega iz raziskav izhaja, da študentje opravljajo pogostejša dela, ki niso v povezavi z izbranim študijem,⁶ delajo čez celo leto, na sistemiziranih delovnih mestih in/ali opravljajo dela, za katera mnogokrat niso usposobljeni.

¹ V nadaljevanju prispevka uporabljamo izraz študentsko delo za začasno in občasno opravljanje dela dijakov in študentov ter izraz študentje tako za dijake in študente, ki opravljajo študentsko delo.

² SURS. 2017. Anketa o delovni sili. Ljubljana: SURS.

³ Nazadnje leta 2010 s predlogom Zakona o malem delu, (zavržen na naknadnem zakonodajnem referendumu), nato je bil v predlogu Zakona o začasnem in občasnem delu dijakov in študentov določen med drugim tudi največji letni obseg študentskega dela po posebni formuli. Zakona nista nikoli stopila v veljavo.

⁴ Ruperčič, Marko, Janja Hren in Andrej Kohont. 2018. Razvoj kompetenc, pridobljenih s študentskim delom. *Teorija in praksa* 55(2): 263 – 280.

⁵ Več o tem v točki 2.1.1.

⁶ Kosí, T., Nastav, B. in Šusteršič, J. 2013. Does student employment deteriorate academic performance?: The case of Slovenia. *Journal of Social Policy* 20(3): 253 – 274.

Za delodajalce predstavlja študentsko delo *najbolj prožno obliko dela*, saj v primerjavi z delovnim razmerjem skorajda ni regulirano, čeprav je postalo redna oblika trajnega opravljanje dela na sistemiziranih delovnih mestih.⁷ Velikokrat je poudarjeno, da študentsko delo predstavlja nelojalno konkurenco mladim pri zaposlovanju⁸, le tretjino opravljenega študentskega dela pa je mogoče umestiti med zahtevnejša dela, ki povečujejo zaposljivost.⁹ OECD v svojem poročilu iz leta 2016 svetuje, da bi morali (poleg poenotenja pogodb na področju dela) študentsko delo odpraviti.¹⁰

Vprašanje ureditve študentskega dela odpira več interesnih vprašanj, saj imajo prihodki iz študentskega dela učinke na več področjih. Denimo, aktualni predlog spremembe študentskega dela želi drugače urediti ravno ta vprašanja.¹¹ V tem prispevku se osredotočamo na delovnopравни vidik študentskega dela, torej na obravnavo študentov in dijakov kot posameznikov, ki opravljajo delo pri določenem delodajalcu. Pri tem nas vodi raziskovalno vprašanje, *katera tveganja za prekarnost se kažejo pri študentskem delu*. Za oblikovanje ustreznega odgovora na postavljeno raziskovalno vprašanje najprej analiziramo pravne akte, ki urejajo študentsko delo v različnih pravnih disciplinah, ter obenem predstavimo sodno prakso Vrhovnega sodišča na področju študentskega dela. Za ugotavljanje tveganja prekarnosti pri študentskem delu se opremo na opredelitev

⁷ Scortegagna Kavčnik. 2017. Plačilo in drugi vidiki študentskega dela. *Delavci in delodajalci* 17(2/3): 243 – 262. Avtorica navaja, da ima študentsko delo vse elemente delovnega razmerja, študent dela pod navodili in nadzorom delodajalca, ima vnaprej znan urnik dela, javlja odsotnost in se usklajuje z ostalimi ter opravlja osnovne dejavnosti delodajalca.

⁸ Ignjatović, M. 2006. Položaj mladih na trgu delovne sile. *IB Revija* 40(4): 66 - 69; Tičar, L. 2014. Delovnoppravna problematika zaposlovanja in dela mladih. *Delavci in delodajalci* 14(2/3): 147 – 164; Senčur Peček, D. 2013. Zakonite oblike opravljanja dela. *Podjetje in delo* 39(6-7): 921 – 943. Konkurenco predstavljajo predvsem nekvalificiranim delavcem (Scortegagna Kavčnik, 2017, str. 244 – 245, 2017).

⁹ Kosi, T., Nastav, B. in Šusteršič, J. 2013. Does student employment deteriorate academic performance?: The case of Slovenia. *Journal of Social Policy* 20(3): 253 – 274.

¹⁰ OECD. 2017. *Connecting People with Jobs*. https://read.oecd-ilibrary.org/employment/connecting-people-with-jobs-the-labour-market-activation-policies-and-disadvantaged-workers-in-slovenia_9789264265349-en#page1 (6. 8. 2018), str. 20.

¹¹ Predlog parlamentarne stranke Levica, ki je zapisan tudi v parafiranem sporazumu med to stranko in vladno koalicijo, predvideva razpustitev študentskih servisov in prenos posredovanja študentskega dela na zavod za zaposlovanje. Natančneje o tem v Sporazumu o sodelovanju med strankami LMŠ, SD, SMC, SAB ter DESUS in Levico za leto 2019; dostopno na: https://vega.siol.net/media/files/2019-10/sporazum_-levica-in-vlada-2019_koncna.pdf, 5. 4. 2019).

elementov prekarnosti, kakor jih je določila Mednarodna organizacija dela.¹² Ti vključujejo sedem področij negotovosti: varnost zaposlitve, plačilo, delovni čas, varnost in zdravje pri delu, socialna varnost, usposabljanje, zastopanost in druge temeljne pravice.¹³ Sklepno podamo nekaj predlogov za bodočo ureditev študentskega dela kot oblike dela na slovenskem trgu dela.

2. PRAVNA ANALIZA IN SODNA PRAKSA ŠTUDENTSKEGA DELA

Ureditev študentskega dela je razdrobljena v številnih pravnih aktih, ki parcialno urejajo določene vidike te oblike dela. V nadaljevanju jih predstavljamo po sklopih: delovna zakonodaja in zakonodaja, vezana na opravljanje študentskega dela, šolska zakonodaja ter dohodninska zakonodaja.

2.1. Delovna zakonodaja in zakonodaja, vezana na opravljanje študentskega dela

Študentsko delo je urejeno v členih od 5 do 8 *Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB)*,¹⁴ kajti nov zakon, ki bi urejal posredovanje občasnih del dijakom in študentom, še ni bil sprejet.¹⁵ ZZZPB v četrtem odstavku 6. člena določa, da lahko ministrstvo, pristojno za delo, s koncesijo pooblasti organizacijo oziroma delodajalca, ki izpolnjuje kadrovske, organizacijske in druge pogoje, da opravlja strokovne naloge posredovanja dela, ki vključuje tudi posredovanje začasnih in občasnih del dijakom in študentom; za kar se je v praksi uveljavil izraz študentski servis. Ta ima pravico si obračunati 16 % koncesijsko dajatev od prejemkov, izplačanih tem osebam. Od tega zneska

¹² MOD. 2013. Decent work indicators : guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--integration/documents/publication/wcms_229374.pdf (1. 4. 2019).

¹³ V teoriji (še) ni enotno sprejete opredelitve prekarnosti, zato so lahko razumevanja različna, na kar lahko vplivajo tudi raznovrstni subjektivni pogledi in vrednotenja. Ker namen prispevka ni (pravna) analiza pojma prekarnosti, izhajamo iz opredelitve Mednarodne organizacije dela.

¹⁴ Uradni list RS, št. 107/06 – UPB, 114/06 – ZUTPG, 59/07 – ZŠtip in 51/10 – odločba US. ZZZPB je nadomestil ZUTD (Uradni list RS št. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1, 47/15 – ZZSDT in 55/17), vendar se na podlagi 192. člena ZUTD za posredovanje začasnih in občasnih del dijakom in študentom uporabljajo členi od 5 do 8. ZZZPB.

¹⁵ To je bilo predvideno z ZUTD leta 2010.

morajo študentski servisi nameniti 52,6 % v proračunski sklad za financiranje štipendij; 23,7 % za delovanje študentske organizacije Slovenije (ŠOS); preostalih 23,5 % fakturiranega prihodka iz koncesijske dajatve se priznajo študentskim servisom. Poleg tega je treba plačati še dodatno koncesijsko dajatev za študentske domove.¹⁶

Drugi odstavek 6.b člena ZZZPB določa, da lahko študentski servisi posredujejo začasna in občasna dela za dijake, ki so že dopolnili 15 let, in za študente ter udeležence izobraževanja odraslih, mlajših od 26 let in ki se izobražujejo po javno veljavnih programih osnovnega, poklicnega, srednjega in višjega strokovnega izobraževanja.

2.1.1. Razmejitev študentskega dela od delovnega razmerja

*Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)*¹⁷ posebej ne ureja študentskega dela, vendar določeni člani veljajo tudi za dijake in študente, ki delajo prek študentske napotnice. To so: prepoved diskriminacije (6. člen), enaka obravnava glede na spol (27. člen), določbe o delovnem času (členi 142 – 146) ter o odmorih in počitkih (členi 154 – 156), posebno varstvo delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti (členi 190 – 193), odškodninska odgovornost (členi 177 – 180) in delo otrok, mlajših od 15 let, dijakov in študentov (211. člen). Ravno tako je treba upoštevati člene, ki so pomembni za presojo, ali bi lahko izvajanje študentskega dela pomenilo oziroma imelo vse elemente delovnega razmerja (členi 4., 13. in 18).

Glede na delovno razmerje je posebnost pri študentskem delu, da se za opravljanje dela *ne sklepa posebna pogodba*, ampak se delo opravlja na podlagi študentske napotnice. Med strankama razmerja je študentski servis kot posrednik; ravno tako zaslužek prek študentskega servisa, kakor pojasnjeno v uvodu točke 2.1, ni namenjen v celoti za plačilo študenta, ampak se del nameni tudi za štipendiranje, gradnjo in obnovo študentskih in dijaških domov ter javnih visokošolskih domov ter za delovanje študentskega organiziranja. Naslednja posebnost, s katero se študentsko delo razlikuje od delovnega razmerja, je *pogoj statusa dijaka ali študenta*, kakor to določa drugi odstavek 6.b člena ZZZPB. Ravno tako tak dijak oziroma študent ne sme biti zaposlen ali vpisan v evidenco

¹⁶ Tako določa 130. člen Zakona o uravnoteženju javnih financ – C (Uradni list RS, št. 95/14), ki je razveljavil prejšnje določbe ZZZPB.

¹⁷ Uradni list RS, št. 21/13, 78/13, 47/15, 33/16, 52/16, 15/17.

brezposelnih oseb pri Zavodu za zaposlovanje, lahko pa je vpisan v evidenco iskalcev zaposlitve, kakor to določa šolska zakonodaja (več v točki 2.2).

V primerjavi z delovnim razmerjem je študentsko delo najbolj prožna oblika zaposlitve, kajti pred vključitvijo študenta v delovni proces, ni treba izvesti zaposlitvenega postopka. Na delodajalcu je tako celotna odgovornost, da mu dodeli takšne naloge in obveznosti, ki jih bo študent psihofizično sposoben opravljati. Posebno pozornost je treba nameniti ustreznemu vodenju in nadzoru, da ima študent vedno na voljo zaposleno osebo za morebitno pomoč, navodila in reševanje morebitnih zapletenih situacij. Z vidika delodajalcev je to edina res prožna oblika dela, saj jim dejansko omogoča, da se na dnevni ravni odzivajo na svoje trenutne potrebe in morebitne nenadne spremembe na trgu dela, kar jim omogoča lažje prilagajanje.¹⁸ Obe strani lahko namreč kadarkoli prekineta sodelovanje brez navedbe razlogov in takoj, brez kakršnega koli odpovednega roka. Ravno tako delodajalci niso omejeni ne s številom študentov, ki opravljajo študentsko delo, kakor tudi ne z zneskom, ki ga lahko namenijo za plačilo te oblike dela. Zato je tudi iz tega vidika študentsko delo popolnoma prožno.

Pri razmejitvi študentskega dela od delovnega razmerja je zelo pomembna sodna praksa, zato v nadaljevanju povzemamo odločitve Vrhovnega sodišča pri tem vprašanju. Najbolj znana in odmevna sodna praksa s področju študentskega dela je bila sprožena s strani stevardes oziroma kabinskega osebja, ki je bila pred sodišči obravnavana večkrat¹⁹ in bi jo lahko označili kot precedens odločanja pri presoji prikritega delovnega razmerja v primeru študentskega dela. Čeprav je treba vsak primer obravnavati posamično, je mogoče na podlagi te sodne prakse izoblikovati določene zaključke.²⁰ Pri opravljanju študentskega dela se zlasti presojata *obseg dela* ter *nepretrganost* vključitve študenta v delovni

¹⁸ Tako Scortegagna Kavčnik. 2017. Plačilo in drugi vidiki študentskega dela. *Delavci in delodajalci* 17(2/3): 243 – 262, str. 258 in Knez, I. 2014. Nova ureditev študentskega dela. *Delavci in delodajalci* 14(2-3): (165 – 176), str. 166.

¹⁹ Vrhovno sodišče: VIII lps 16/2015 z dne 8. 6. 2015 (predhodna odločitev Pdp 915/2016), VIII lps 145/2014 z dne 17. 2. 2015 (predhodna odločitev Pdp 1012/2013), VIII lps 129/2006 z dne 18. 12. 2007 (predhodna odločitev Pdp 1966/2003), VIII lps 82/2013 z dne 14. 10. 2010 (predhodna odločitev Pdp 912/2012), VIII lps 373/2006 z dne 4. 12. 2007 (predhodna odločitev Pdp 575/2005); Višje delovno in socialno sodišče: Pdp 599/2015 z dne 7. 1. 2016, Pdp 879/2012 z dne 6. 12. 2013, Pdp 666/2012 z dne 6. 12. 2012.

²⁰ Med drugim je pred tem odločanjem veljala interpretacija, da je status študenta nezdržljiv s statusom zaposlenega; po teh odločitvah pa velja, da se status študenta in delavca v delovnem razmerju pojmovno ne izključujeta. Kar se odraža tudi v tem, da je danes veliko študentov, zlasti podiplomskih, zaposlenih, seveda pa ne morejo opravljati študentskega dela.

proces. Ključen je torej čas opravljanja dela, ki je tesno povezan z naravo dela. Nedvomno pa velja, da če takšno razmerja traja več let, je to delovno razmerje, saj ne more biti več začasno in občasno.²¹

Podobno je Vrhovno sodišče presojalo pri ugotavljanju delovnega razmerja v primerih samostojnih novinarjev, ki so predhodno delali tudi prek študentske napotnice.²² Sodišče je pri ugotavljanju elementov delovnega razmerja upoštevalo delo v obeh obdobjih (kot študenti ter kot samostojni novinarji). Pri tem zlasti poudarja, da je treba upoštevati element nepretrganega opravljanja dela po navodilih in nadzoru delodajalca (t. i. direktivno oblast delodajalca), saj se delovno razmerje razlikuje od ostalih predvsem po *stopnji odvisnosti*, s katero je oseba zavezana k opravljanju določenega dela. Nadalje je treba presojati, ali gre za *trajno* ali začasno potrebo po delu. Vrhovno sodišče je tako presodilo, da v primerih, ko delodajalec najema študente za opravljanje dela tistega, kateremu je bila vročena odpoved pogodbe o zaposlitvi, gre za trajno potrebo po delu.²³ Trajne potrebe po delu namreč ni mogoče pokrivati s študentskim delom, ravno tako študentsko delo ne vpliva na ugotovitev obstoja delovnega razmerja, če študenti ne opravljajo enakega dela kot redno zaposleni.

V sodni praksi je tudi primer odškodninske odgovornosti delodajalca za poškodbo pri delu, ki je nastala pri delu na podlagi študentskega napotnice.²⁴ Sodišče je pri presoji odškodninske odgovornosti delodajalca upoštevalo tudi to, da dijak *ni bil ustrezno poučen* o delovnem procesu (delo na stroju za izkoževanje), njegovo *mladost in neizkušenost*. Delodajalec namreč pred odreditvijo dela na stroju dijaka ni ustrezno poučil o varnem delu, zato dijaku ni mogoče očitati krivdnega ravnanja in je delodajalec v celoti odškodninsko odgovoren.

Vrhovno sodišče meni, da gre za zlorabo instituta študentskega dela, če študent ali dijak v organiziranem delovnem procesu za plačilo nepretrgoma opravlja delo po navodilih in nadzoru delodajalca, pri čemer se to delo po vsebini in obsegu ne razlikuje od dela tistih delavcev, ki so pri delodajalcu v delovnem razmerju.²⁵

²¹ Kogej Dmitrovič, B. 2014. Primeri ugotovitve obstoja delovnega razmerja – prikaz sodne prakse. *Delavci in delodajalci* 14(2 – 3): 221 – 234.

²² Sodba VIII Ips 321/2009 (predhodna odločitev: VDSS Pdp 398/2009) in Sodba VIII Ips 266/2009 (predhodna odločitev: VDSS Pdp 1167/2008).

²³ Sodba VIII Ips 182/2014 (predhodna odločitev: VDSS Pdp 324/2014) in Sodba VIII Ips 219/2012 (predhodna odločitev: VDSS Pdp 209/2012).

²⁴ Sodba in sklep VIII Ips 327/2008 (predhodna odločitev: VDSS Pdp 853/2007).

²⁵ Sodba in sklep VIII Ips 212/2016 (predhodna odločitev: VDSS Pdp 66/2016) in Sodba in sklep VIII Ips 87/2016 (predhodna odločitev: VDSS Pdp 559/2015).

Bistveni element, ki loči študentsko delo od delovnega razmerja, je *začasna in občasna narava tega dela*. Ključna je torej nepretrganost opravljanja dela, saj so ostali elementi delovnega razmerja pri študentskem delu podani. Tako Vrhovno sodišče meni, da triinpolletno opravljanje dela v nobenem primeru ne more pomeniti začasnosti in občasnosti. Pri presoji, ali obstojijo elementi delovnega razmerja, ni ključno, ali je študent prisoten vsak dan osem ur dnevno v prostorih delodajalca, ravno tako ne, če študent nima norme in ni ocenjevan, kot so to bili ostali zaposleni. Po mnenju sodišča je imel delodajalec nadzor nad količino in kakovostjo opravljenega dela, količina ur pa je bila primerljiva s polnim delovnim časom.²⁶ Po drugi strani pa, če delo študenta po nepretrganosti in obsegu ni primerljivo z redno zaposlenimi, potem to ni delovno razmerje.²⁷

2.1.2. Drugi (delovnopravni) predpisi, ki vplivajo na študentsko delo

Z vidika opravljanja dela je pri študentskem delu zelo pomemben *Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)*,²⁸ ki v tretjem členu opredeljuje delavca kot vsako osebo, ki na podlagi pogodbe o zaposlitvi ali karkršni koli drugi pravni podlagi opravlja delo za delodajalca ali kot osebo, ki pri delodajalcu opravlja delo zaradi usposabljanja. To zajema tudi dijake in študente, kar pomeni, da mora delodajalec zagotavljati varne delovne razmere in zdravje tudi njim. Nadalje, znaten vpliv na opravljanje študentskega dela je prinesel *Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona za uravnoteženje javnih financ (ZUJF-C)*,²⁹ ko je leta 2014 uvedel dodatno obdavčitev študentskega dela s pokojninskim in invalidskim zavarovanjem, zavarovanjem za poškodbe pri delu in poklicne bolezni ter zdravstvenim zavarovanjem na podlagi področnih zakonov (členi 3 - 8).³⁰ Ravno tako je zakon določil minimalno bruto urno postavko za opravljanje študentskega dela. Na podlagi Odredbe o uskladitvi najnižje bruto urne postavke za opravljeno

²⁶ Sodba in sklep VIII Ips 212/2016 (predhodna odločitev: VDSS Pdp 66/2016).

²⁷ Sodba in sklep VIII Ips 87/2016 (predhodna odločitev: VDSS Pdp 559/2015).

²⁸ Uradni list RS, št 43/2011.

²⁹ Uradni list RS, št. 95/14. O teh spremembah tudi v Bobovnik, A. 2015. Ureditev začasnega in občasnega dela študentov s poudarkom na spremembah ZUJF- C. *Delavci in delodajalci* 15(1): 99 - 113.

³⁰ Zato je treba upoštevati tudi Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ, Uradni list RS, št. od 72/06 – UPB do 64/17) in Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2, Uradni list RS, št. od 96/12 do 65/17).

uro začasnih in občasnih del,³¹ ta od 1. 4. 2019 znaša 4,89 evra bruto. Zato s finančnega vidika študentsko delo ne predstavlja več take finančne ugodnosti, saj stroškovna konkurenčnost ni več edini dejavnik odločitve delodajalca o vključitvi študenta v delovni proces,³² največja prednost študentskega dela kot oblike dela tako ostaja njegova prožnost. V splošnem je mogoče reči, da ti ukrepi izboljšujejo raven socialnih in ekonomskih pravic, vendar dolgoročno je težko predvideti, kakšne učinke bo imelo plačevanje teh prispevkov na pokojnине študentov. Predstavlja pa plačilo prispevkov pomemben vir prihodkov v socialne blagajne, saj je denimo Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje v letu 2017 na državni ravni zabeležil dobrih 60 milijonov evrov iz naslova prispevkov za opravljeno študentsko delo.

Zakon o inšpekciji dela (ZID-1)³³ je z novelo iz leta 2017 omogočil večje pristojnosti inšpektorjev za delo pri ugotavljanju prikritih delovnih razmerij, kar vključuje tudi primere študentskega dela. Pri študentskem delu inšpektorji za delo med drugim preverjajo, ali ima taka oseba status študenta ter če se delo opravlja kontinuirano, torej ne občasno in začasno, kar velja za študentsko delo.³⁴ V poročilu za delo v letu 2016³⁵ je navedeno, da je obravnava te problematike eden največjih izzivov inšpektorjev za področje nadzora delovnih razmer. V letu 2016 so namreč obravnavali tudi primere, ko delodajalci niso imeli zaposlenega nobenega delavca, ampak *so svojo dejavnost opravljali samo s študenti, samostojnimi podjetniki in z drugimi osebami na podlagi pogodb civilnega prava*. Kršitve na področju študentskega dela (ter drugih oblik opravljanja dela) ugotavljajo tudi v poročilu za leto 2017.³⁶

³¹ Uradni list RS, št. 27/17.

³² Več o stroškovnih vidiki študentskega dela v Scortegagna Kavčnik. 2017. Plačilo in drugi vidiki študentskega dela. *Delavci in delodajalci* 17(2/3): 243 – 262, str. 257.

³³ Uradni list RS, št. 19/14, 55/17. Bistvena novost je v pristojnosti inšpektorja odreditve delodajalcu, da mora izročiti pogodbo o zaposlitvi osebi, ki opravlja delo na podlagi pogodb civilnega prava v nasprotju z ZDR-1 (2. odstavek 19. člena ZID-1).

³⁴ Cencelj, J. R. 2017. Najpogostejše kršitve delovnopravne zakonodaje – pregled novejših prakse Inšpektorata Republike Slovenije za delo. *Delavci in delodajalci* 17(1): 69 – 79.

³⁵ Poročilo o delu inšpektorata RS za delo za leto 2016. http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/LETNA_POROCILA/LP_2016_konc_skupno.pdf (5. januar 2018).

³⁶ Poročilo o delu inšpektorata RS za delo za leto 2017. http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/POROCILO_O_DELU_IRSD_2017.pdf (15. avgust 2018). Ravno tako ugotavljajo, da delodajalci določenim kategorijam delavcev, tudi študentom, ne zagotavljajo ustreznih zdravstvenih pregledov.

Omeniti velja še *Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno* (ZPDZC-1),³⁷ ki v 5. členu določa, kaj se šteje kot delo na črno, ki je prepovedano. Med drugim je to tudi, če delodajalec omogoči dijaku ali študentu delo v nasprotju s predpisi, ki urejajo občasno in začasno delo dijakov in študentov.

V praksi se veliko pričakuje tudi od evidence o študentskem delu, ki je bila uvedena z novelo ZUTD iz leta 2017. V evidenco, ki jo bo vodila ŠOS, se bodo beležili tudi podatki o *vrsti opravljenega občasnega ali začasnega dela, časovno obdobje opravljanja začasnega ali občasnega dela ter število opravljenih ur*, kar bo nedvomno pripomoglo k razjasnitvi, kako zahtevna dela opravljajo dijaki in študentje ter predvsem, ali gre res za občasno in začasno ali pa za trajno opravljanje dela s strani dijakov in študentov. Predvidevamo lahko, da bo evidenca tudi v pomoč Inšpektoratu za delo RS in FURS, tako pri ugotavljanju kršitev kakor tudi pri preverjanju v primeru sproženih postopkov.

2.2. Šolska in dohodninska zakonodaja

Ker je opravljanje študentskega dela vezano na status dijaka oziroma študenta, je treba pri njegovi analizi upoštevati tudi *šolsko zakonodajo*, ki je v zadnjih letih doživela več sprememb ter posredno omejila študentsko delo.³⁸ To je zlasti posledica jasnejše in striktnije opredelitve statusa študenta kot potrebnega pogoja za opravljanje študentskega dela, denimo *Zakon o višjem strokovnem izobraževanju* (ZVSI)³⁹ je v 41. členu to konkretno omejil na tri leta. Poleg tega je z vidika zlorabe statusa študenta pomembna uvedba enotne evidence vpisa za študente, ki omogoča vpogled v vse vpise posameznega študenta, kar onemogoča prepisovanje iz različnih visokošolskih institucij s ciljem pridobitve statusa študenta (t. i. 'fiktivni vpisi').

Zakon o dohodnini (ZDoh-2)⁴⁰ je pri študentskem delu pomemben v zvezi z obravnavo dohodkov iz zaposlitve. V praksi namreč zelo omejevalno delujejo določila, ki navajajo zneske, pri katerih je še mogoče uveljaviti dijaka ali

³⁷ Uradni list RS, št. 32/14, 47/15, 55/16.

³⁸ Natančnejša analiza teh predpisov presega namen tega prispevka; več o tem v Milošević Zupančič, V. in Franca, V. 2018. Spremenjena vloga študentskega dela v zadnjih letih. Pravna praksa: 37(39/40): II-VIII.

³⁹ Uradni list RS, št. od 86/04 do 100/13.

⁴⁰ Uradni list RS, št. od 117/06 do 69/17.

študenta kot vzdrževanega družinskega člana.⁴¹ Ravno tako omejevalno deluje Zakon o uveljavljanju pravic iz javnih sredstev (ZUPJS),⁴² ki upošteva dohodek študentskega dela pri izračunavanju materialnega položaja kandidatov za državno štipendijo.

3. POKAZATELJI TVEGANJA ZA PREKARNOST PRI ŠTUDENSKEM DELU

V splošnem je ena izmed značilnosti prekarne dela njegova 'neprostovoljnost' v smislu, da posamezniki nimajo druge možnosti na trgu dela kot vključitve v različne prekarne oblike dela. Pri študentskem delu bi o 'neprostovoljnosti' težko govorili, saj je ta oblika dela zaradi več dejavnikov, kakor opisanih v točki 2 tega prispevka, izredno priročna. Vprašanje pa je, kakšno tveganje za prekarost predstavlja. V nadaljevanju tako analiziramo študentsko delo z vidika pokazateljev prekarosti, kakor jih je opredelila MOD: varnost zaposlitve, plačilo, delovni čas, varnost in zdravje pri delu, socialna varnost, usposabljanje, zastopanost in druge temeljne pravice.

1) Pri pokazatelju *varnost zaposlitve* študenti praktično nimajo nobene varnosti, kar se zlasti kaže pri prenehanju sodelovanja, saj lahko tako delodajalec kot študent kadarkoli brez razloga odpovesta sodelovanje, brez odpovednega roka in brez odpravnine. Negotovost glede nevarnosti izgube zaposlitve in tudi dohodka pri študentskem delu obstoji, ravno tako je negotov prehod v zaposlitev. Čeprav pravna ureditev nima o tem nikakršnih določil, so v praksi pogosti primeri, ko se študenti zaposlijo pri delodajalcu, pri katerem so opravljali študentsko delo. Sklepati je mogoče, da se to zgodi v primerih, ko študenti opravljajo dela, ki so povezana bodisi s področjem študija bodisi so na podobni zahtevnostni ravni. Študentsko delo tako omogoča pridobivanje znanj in kompetenc, ki jih bo študent potreboval pri kasnejši zaposlitvi ter delodajalcu skrajša čas uvajanja v delo. Iz tega vidika je mogoče pritrditi argumentu, da študentsko delo povečuje zaposlitvene možnosti in nudi vstopno točko v trg dela. Veliko pa je odvisno od dela, ki ga študentje opravljajo. Ob tem velja

⁴¹ V letih 2018 in 2019 lahko dijak/študent, ki ga starši uveljavljajo kot vzdrževanega družinskega člana, neobdavčeno zasluži 4.433,15 evrov bruto; če ga pa starši ne uveljavljajo kot vzdrževanega družinskega člana, lahko neobdavčeno zasluži 11.836 evrov bruto.

⁴² Uradni list RS, št. od 62/2010 do 75/17.

izpostaviti že dalj časa perečo problematiko, da se študentsko delo formalno (z možnimi redkimi izjemami, ki so običajno določene na ravni podjetja) ne upošteva kot delovna doba, ki se zahteva pri zaposlitvi.⁴³

- 2) Pri *plačilu* bi tveganje za prekarnost označili kot srednjo. Študenti imajo pravico do minimalne urne postavke, vendar so po drugi strani prikrajšani za vse dodatke k plači, plačilo malice in prevoza, regres in druge ugodnosti, ki jih delodajalec omogoča svojim zaposlenim (npr. božičnica). Ravno tako so v drugačnem položaju v primerjavi z zaposlenimi pri sodnem varstvu plače oziroma neplačilu. Če delodajalec ne plača študentskemu servisu oziroma študentu, ima ta na voljo zgolj civilno tožbo (in ne tožbe na delovnem sodišču). Vendar k večji varnosti nedvomno prispevajo študentski servisi s t.i. 'zalaganjem' zaslužkov študentov, kar pomeni, da študent dobi plačilo takoj po zaključku dela oziroma preden podjetje plača študentskemu servisu. Denimo, največji študentski servis zalaga 94 % vseh zaslužkov.⁴⁴ V primeru neplačila s strani delodajalca je študentski servis tisti, ki terja dolžnika, ter nosi druge stroške, kot so npr. stroški izvršbe.

Pri prekarnem delu se izpostavlja, da je višina plačila nizka oziroma manjša od redno zaposlenih. Za študentsko delo je to težko oceniti, saj nimamo točnih podatkov, koliko študenti zaslužijo, poleg tega jim študentsko delo predstavlja enega izmed virov prihodkov (npr. poleg štipendij, žepnine ipd.). Za primerjavo: po podatkih največjega študentskega servisa je bil povprečen mesečni zaslužek študenta 170 evrov neto oziroma letno dobrih 2000 evrov. V letu 2018 je bilo 0.02 % (13 študentov od vseh 66.000, ki so delo opravljali prek tega študentskega servisa) takih, ki so dosegli znesek povprečne slovenske plače; medtem ko je višino minimalne plače zaslužilo 2 % študentov (1320 študentov).⁴⁵

- 3) Podobno kot pri plačilu bi lahko tveganje za prekarnost pri pokazatelju *delovni čas* označili kot srednjo. ZDR-1 namreč zavezuje delodajalce, da tudi pri študentskem delu upoštevajo določbe o delovnem času ter o odmorih in počitkih. Torej, zgornja meja števila opravljenih ur obstoji, vendar je vprašanje izvedbe in razporeditve delovnega časa v praksi. Glede tega imajo namreč delodajalci precejšnjo diskrecijo, vključno z neenakomernim delovnim časom

⁴³ Več v Pisnik, Suzana. 2019. Ali je študentsko delo delovno razmerje? Pravna praksa 37(24-25), str. 11.

⁴⁴ Podatki posredovani s strani e-Študentskega servisa avtorici prispevka dne 10. 4. 2019.

⁴⁵ Podatki posredovani s strani e-Študentskega servisa avtorici prispevka dne 10. 4. 2019.

z vprašljivo izvedbo izravnalnega obdobja, kot to velja za zaposlene. V praksi je zaznati primere, ko delodajalci z notranjim aktom določijo zgornje število ur, ki jih lahko študent opravi v enem mesecu. Sklepamo lahko, da je to posledica bojazni pred morebitnimi tožbami s strani študentov z zahtevo po priznanju delovnega razmerja.

Obseg študentskega dela je lahko nepredvidljiv, kar vpliva na končni zaslužek študenta. Po drugi strani, ker ne obstoji zgornja meja števila opravljenih ur na podlagi študentske napotnice (ne za študenta, ne za delodajalca), lahko študentje delajo nepretrgoma, s čimer se odpre vprašanje prikritih delovnih razmerij, kakor je bilo podrobneje pojasnjeno v točki 2.1.1. Po podatkih največjega študentskega servisa študenti povprečno opravijo 33 ur mesečno; več kot 60 ur mesečno pa dela petina oziroma 13.200 študentov; polni delovni čas približno 0,6 % oziroma 396 študentov.

Dolgi in neredni delovniki pa lahko vodijo tudi v stres in izgorelost. Študentom po ZDR-1 sicer pripada pravica do letnega dopusta, vendar niso upravičeni do nadomestila za čas odsotnosti.

- 4) Tudi pri pokazatelju *varnost in zdravje pri delu* ocenjujemo, da je tveganje za prekršnost srednja. V prid varnosti govorita ureditev ZVZD-1, po kateri mora delodajalec zagotavljati varne delovne razmere in zdravje tudi osebam, ki opravljajo študentsko delo, ter obveznost plačila prispevkov za poškodbe pri delu in poklicne bolezni ter za zdravstveno zavarovanje. Po drugi strani pa se izpostavljata dve vprašanji: neobveznost zdravniškega pregleda ter vprašljiva ustreznost psihofizične sposobnosti študentov za dela, ki jih ti opravljajo. Pred opravljanjem dela po pogodbi o zaposlitvi mora delodajalec vsakega zaposlenega napotiti na zdravniški pregled, kjer se oceni njegova (ne)sposobnost za opravljanje dela. Pri študentih je zdravniški pregled obvezen samo v primerih, ko ocena tveganja za določeno delovno mesto pokaže nevarnost izpostavljenosti delavcev posebnim tveganjem pri delu. Delodajalec mora v teh primerih študentu zagotoviti zdravniški pregled pri pooblaščenem zdravniku, specialistu medicine dela.⁴⁶ Če pa gre za opravljanje dela, kjer ni posebne nevarnosti za zdravje oziroma ni posebnih tveganj, delodajalcu ni treba študenta napotiti na zdravniški pregled, saj zadošča zdravniško potrdilo,

⁴⁶ Pravilnik o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev (Uradni list RS, št. 87/02, 29/03, 124/06, 43/11).

ki ga študent dobi v okviru preventivnega zdravniškega pregleda.⁴⁷ Vseeno pa je treba posebno pozornost nameniti tudi psihološki usposobljenosti, denimo, ali je študent, ki v poslovalnici sam prodaja dragocen nakit, usposobljen za ustrezno reakcijo ob morebitnem ropu, kako ravnati v primeru nasilnega gosta v lokalu in podobno.

5) *Socialno varnost* pri študentskem delu ocenjujemo kot srednjo. K boljši socialni varnosti študentskega dela je nedvomno pripomogla uvedba plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, kar omogoča upoštevanje študentskega dela v pokojninsko dobo. Pri plačevanju prispevkov za zdravstveno zavarovanje pa gre bolj za uresničevanje načela solidarnosti, saj študentom plačilo teh prispevkov ne omogoča dodatnih ugodnosti, pa tudi sicer so študenti zdravstveno zavarovani prek svojih staršev. Glede pokojninskega in invalidskega pa je še vseeno relativno negotovo, kaj bodo današnji plačani prispevki pomenili za pokojnine sedanjih generacij študentov, saj je pričakovati več sprememb pokojninskega sistema. Poleg tega študentje nimajo socialne varnosti v primeru zavarovanja za brezposelnost, kakor tudi ne za primer starševstva, zato bi morda kazalo razmišljati o možnosti prostovoljne vključitve. Vendar imajo študentje prednost pred ostalimi zaposlenimi pri plačilu prispevkov. Pri študentskem delu so prispevki plačani v celoti, saj je študentski servis (in ne podjetje, kjer se opravlja delo) tisti, ki plačuje prispevke. Neupoštevanje tega lahko študentski servis stane izgubo koncesije, saj lahko Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti na podlagi 6.e člena ZZZPB odvzame koncesijo študentskemu servisu, če s svojim poslovanjem krši predpise. Poleg tega obstoji dolžnost, da študentski servis oblikuje rizični sklad v višini 0,8 % od prihodka iz koncesijske dejavnosti iz preteklega leta za primer neplačila s strani delodajalcev.⁴⁸

Pri vrednotenju socialnega položaja študentov je treba upoštevati, da v primerjavi z ostalimi t.i. prekarnimi delavci, imajo študentje tudi določene ugodnosti, denimo, na področju bivanja (npr. subvencije najemnin, študentski domovi ipd.), prehrane (študentski boni), javnega prevoza (subvencionirane in cenejše karte) in podobno.

⁴⁷ Takšno je tudi mnenje Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (dostopno na spletni strani: <http://www.osha.mdds.gov.si/spletne-aplikacije/drugi-delezniki/studenti-servisi>).

⁴⁸ Tako določa 24. člen Pravilnika o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje (Uradni list RS, št. 139/06, 80/10).

- 6) Pri pokazatelju *usposabljanja* je tveganje za prekarnost visoko, saj študentje nimajo nobene varnosti. Kajti na podlagi zakonske ureditve študenti nimajo pravice do vključitve v izobraževanje in usposabljanje, to je odvisno zgolj od 'dobre volje' delodajalca. Čeprav so na začetku svoje kariere in so vključeni v formalni izobraževalni sistem, ne gre izključiti pomena ohranjanja in razvijanja zaposlitvenih možnosti ter možnosti za napredovanje.
- 7) Zelo podobno je mogoče trditi za zadnji kazalnik, to je *zastopanost* in *druge temeljne pravice*. Študentje se lahko odločijo za včlanitev v sindikate, vendar za njih ne veljajo kolektivne pogodbe, nimajo pravice do stavke in ravno tako ne morejo sodelovati pri upravljanju, saj je to vse pridržano tistim, ki imajo pogodbo o zaposlitvi. Glede dostopa do sodnega varstva je mogoče reči, da so študentje pri inšpekcijskem nadzoru podobno varovani kot zaposleni (možnost prijave), pri sodnem varstvu pa je nekoliko drugače, saj določene zahteve lahko študentje uveljavljajo prek civilnih sodišč (npr. neplačilo, odškodninska odgovornost), določene prek delovnih, npr. zahtevk za priznanje delovnega razmerja.

4. ZAKLJUČEK IN PREDLOGI

Ne glede na vse družbene, gospodarske in druge spremembe, namen študentskega dela ni nepretrgano opravljanja dela. Vendar zaradi njegove prožnosti, priročnosti ter dodatnega zaslužka niso redki primeri, da študenti opravljajo svoje delo podobno kot ostali zaposleni delavci. V teh primerih, med katerimi so nekateri svoj epilog dobili tudi na sodišču, je mogoče govoriti o zlorabi instituta, saj se ne uporablja v skladu s svojim namenom. Ravno tako se v praksi pojavljajo primeri, ko študenti opravljajo zelo zahtevna dela, ki so večinoma sistemizirana, lahko tudi tvegana z vidika varnosti in zdravja pri delu. Študent je lahko nalogi kos z vidika zahtevnosti, postavlja pa se vprašanje, ali obvladuje delovno situacijo s širšega vidika, zlasti organizacijskega in psihološkega.

Z vidika ugotavljanja tveganj za prekarnost bi kot pozitiven korak lahko označili določitev minimalne urne postavke ter vzpostavitev enotne evidence vpisa. Prva zagotavlja nek ekonomski minimum, druga pa učinkovito preprečuje zlorabe statusa študenta. Dodatna obremenitev s prispevki je bila pozitivna z vidika finančne izenačitve z ostalimi oblikami dela, vendar z vidika študenta je vprašanje, kakšne socialne ugodnosti bo študent od tega dejansko imel. Ravno tako bi

kazalo pooprstiti nadzor nad delovnim časom študentov ter ali so jim zagotovljene varne delovne razmere. Vse to pa ne spremeni dejstva, da študentsko delo ni omejeno ne z zgornjim zneskom, ki se lahko v določenem času zasluži s študentskim delom (ne za študenta kakor tudi ne za organizacijo), ravno tako ne s številom ur. S tem na zakonski ravni izgublja elementa občasnosti (kolikokrat na teden/mesec) in začasnosti (koliko časa: ali samo določeno obdobje ali celo leto) ter povečuje tveganje za nepretrgano opravljanje dela. Če bi primerjali to ureditev z občasnim in začasnim delom upokoјencev, opazimo znatno razliko, saj je delo upokoјencev navzgor omejeno tako s količino ur kakor tudi z zneskom zaslučka. Za obe obliki dela pa sta določeni minimalni urni postavki. Razlika je seveda v obsegu dela, saj je do sedaj študentskega dela bistveno več kot dela upokoјencev ter del zaslučka študentskega dela se razdeli med različne deležnike, medtem ko pri delu upokoјencev tega ni. Z delovnopravnega vidika ni argumenta za tovrstno razlikovanje, z interesnega pa je razumljivo, da si tega omejevanja marsikdo ne želi zaradi dodatnih prihodkov. Številčno je upokoјencev več kot študentov, vendar je nerealna predpostavka, da bi vsi ali večina upokoјencev delala, saj je to pogojeno z zmožnostjo dela. V izogib prikritim delovnim razmerjem bi bila najbolj enostavna rešitev zamejiti število ur in/ali znesek, ki ga lahko študent zasluži v enem letu. To bi lahko v praksi preprosto izvedli tako, da študentu ni mogoče več izdati napotnice, ko je ta meja dosežena. Študentski servis namreč ne preverja oziroma izda napotnico študentu ne glede na to, koliko ur je že opravil v tekočem mesecu ali letu. Zato nekatere organizacije z vidika obvladovanja tveganj z notranjimi pravili določajo zgornjo mejo, kaj razumejo kot začasno in občasno. Končna presoja posameznega primera je vedno v rokah delovnega sodišča. Dejstvo je, da trajne potrebe po delu namreč ni mogoče pokrivati s študentskim delom. Naslednje možno področje izboljšav je okrepiti povezavo med študijem in delom. S tem bi lahko pripomogli k večjemu številu prehodov v zaposlitev, vendar bi hkrati mogli vključiti tudi druge institucije, kot so visokošolski zavodi.

LITERATURA IN VIRI

- Bobovnik, A. 2015. Ureditev začasnega in občasnega dela študentov s poudarkom na spremembah ZUJF- C. *Delavci in delodajalci* 15(1): 99 – 113.
- Cencelj, J. R. 2017. Najpogostejše kršitve delovnopravne zakonodaje – pregled novejšje prakse Inšpektorata Republike Slovenije za delo. *Delavci in delodajalci* 17(1): 69 – 79.
- Ignjatović, M. 2006. Položaj mladih na trgu delovne sile. *IB Revija* 40(4): 66 – 69.
- Kosi, T., Nastav, B. in Šusteršič, J. 2013. Does student employment deteriorate academic

- performance?: The case of Slovenia. *Journal of Social Policy* 20(3): 253 – 274.
- OECD. 2017. *Connecting People with Jobs*. Http: https://read.oecd-ilibrary.org/employment/connecting-people-with-jobs-the-labour-market-activation-policies-and-disadvantaged-workers-in-slovenia_9789264265349-en#page1 (6. 8. 2018).
 - Knez, I. 2014. Nova ureditev študentskega dela. *Delavci in delodajalci* 14(2-3): 165 – 176.
 - Kogej Dmitrovič, B. 2014. Primeri ugotovitve obstoja delovnega razmerja – prikaz sodne prakse. *Delavci in delodajalci* 14(2 – 3): 221 – 234.
 - Ruperčič, Marko, Janja Hren in Andrej Kohont. 2018. Razvoj kompetenc, pridobljenih s študentskim delom. *Teorija in praksa* 55(2): 263 – 280.
 - Milošević Zupančič, Vesna in Franca, Valentina. 2018. Spremenjena vloga študentskega dela v zadnjih letih. *Pravna praksa*: 37(39/40): II-VIII.
 - MOD. 2013. Decent work indicators : guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators.
 - https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--integration/documents/publication/wcms_229374.pdf (1. 4. 2019).
 - Scortegagna Kavčnik. 2017. Plačilo in drugi vidiki študentskega dela. *Delavci in delodajalci* 17(2/3): 243 – 262.
 - Senčur Peček, D. 2013. Zakonite oblike opravljanja dela. *Podjetje in delo* 39(6-7): 921 – 943.
 - *Sporazum o sodelovanju med strankami LMŠ, SD, SMC, SAB ter DESUS in Levico za leto 2019*. Dostopno na: https://vega.si.ol.net/media/files/2019-10/sporazum_levica-in-vlada-2019_koncna.pdf, 5. 4. 2019.
 - SURS. 2017. *Anketa o delovni sili*. Ljubljana: SURS.
 - Pisnik, Suzana. 2019. Ali je študentsko delo delovno razmerje? *Pravna praksa* 37(24-25): 11.
 - Tičar, L. 2014. Delovnopravna problematika zaposlovanja in dela mladih. *Delavci in delodajalci* 14(2/3): 147 – 164.
 - Inšpektorat RS za delo. 2017. *Poročilo o delu inšpektorata RS za delo za leto 2016*. http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/LETNA_POROCILA/LP_2016_konc_skupno.pdf (5. januar 2018).
 - Inšpektorat RS za delo. 2018. *Poročilo o delu inšpektorata RS za delo za leto 2017*.
 - Poročilo o delu inšpektorata RS za delo za leto 2017. http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/POROCILO_O_DELU_IRSD_2017.pdf (15. avgust 2018).

PRAVNI VIRI

- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). *Uradni list RS*, št. 21/13, 78/13, 47/15, 33/16, 52/16, 15/17.
- Zakon o urejanju trga dela (ZUTD, *Uradni list RS*, št. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1 in 47/15 – ZZSDT, 55/17).
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1). *Uradni list RS*, št. 43/201.
- Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB, *Uradni list RS*, št. 107/06 – UPB, 114/06 – ZUTPG, 59/07 – ZŠtip in 51/10 – odločba US.

- Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (ZPDZC-1). *Uradni list RS*, št. 32/14, 47/15, 55/16.
- Zakon o inšpekciji dela (ZID-1). *Uradni list RS*, št. 32/14, 47/15, 55/16.
- Zakon o višjem strokovnem izobraževanju (ZVSI). *Uradni list RS*, št. 86/04 do 100/13.
- Zakon o dohodnini (ZDoh-2). *Uradni list RS*, št. od 117/06 do 69/17.
- Zakon o uveljavljanju pravic iz javnih sredstev (ZUPJS). *Uradni list RS*, št. od 117/06 do 69/17.
- Zakon o uravnoteženju javnih financ – C. *Uradni list RS*, št. 95/14.
- Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona za uravnoteženje javnih financ (ZUJF-C). *Uradni list RS*, št. 95/14.
- Odredba o uskladitvi najnižje bruto urne postavke za opravljeno uro začasnih in občasnih del. *Uradni list RS*, št. 27/17.
- Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje. *Uradni list RS*, št. 139/06, 80/10.
- Pravilnik o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev. *Uradni list RS*, št. 87/02, 29/03, 124/06, 43/11.

Risks of Precarity in Student Work

Valentina Franca*

Summary

Temporary and occasional work of pupils and students or short-term student work is an important element of the Slovenian labour market, and it is analysed in this article from the aspect of the risk of precarity. The primary purpose of student work was in having temporary and occasional work, which enabled students to gain work experience and occasional earnings, while also enabling organizations to efficiently regulate work organization and get to know possible future co-workers. However, particularly due to the economic and social changes, temporary and occasional student work transformed into continuous performance of work on simple and on highly demanding workplaces, many times comparable, if not the same, to full-time employment. An attempt was made to restrict this by legal amendments, but without any visible success, since student work remains by far the most flexible form of work, as it has practically no specific restrictions under labour law. From the aspect of the risk of precarity, complete flexibility as regards “employing and dismissing” students should be noted. Furthermore, in the search of students for work, direct discrimination is allowed, when employers, for example, look either for a man or for a woman to do specific jobs. Nonetheless, a minimum hourly rate provides students with economic and social minimum, even though they are not given any allowance or reimbursement for annual leave and other benefits employers give their employees. The amount of income depends on the scope of work, which may be unpredictable or depend on the agreement with the employer. Likewise, students have no right to education and training at the employer’s, and so they are not subject to collective agreements and have no right to strike. All this can be substantiated by the temporary character of this form of work, which is related to student status. This was further supported by amendments in the school legislation towards preventing any abuse of student status (the so-called fictitious enrolments) and also partially by additional tax charges of student work, which brought this form of work closer to full-time

* Valentina Franca, PhD, Assistant Professor, Faculty of Public Administration, University of Ljubljana, Slovenia and Researcher at the Institute for Labour Law at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia
valentina.franca@fu.uni-lj.si

employment from the financial aspect. However, from the aspect of social security of students, paying social security contributions resulted in no significant short-term changes for students regarding their social position; while in the long term, it is difficult to estimate what benefits students will have when retiring as regards payment of pension and disability insurance contributions. Therefore, with respect to student work, one of the fundamental problems that remains is continuous performance of work and, consequently, disguised employment relationships, which have already been settled before labour courts in favour of students. To avoid such situations, it would make sense to consider the restrictions pertaining to work provided by pensioners, for example. Further, special reinforced control by labour inspectors during working hours of students is also required, while ensuring safe and healthy work conditions, appropriate physical and psychosocial abilities of students.