

RAZVOJ KOMPETENC, PRIDOBLJENIH S ŠTUDENTSKIM DELOM**

Povzetek. Študentsko delo je v Sloveniji najpogostejši in najpomembnejši način pridobivanja delovnih izkušenj v času izobraževanja. V izvirnem članku je predstavljen pomen študentskega dela pri razvoju kompetenc diplomantov in njegovem vplivu na zaposljivost in zaposlovanje. Študentsko delo umešča na slovenski trg dela, nato pa predstavi pomen delovnih izkušenj, pridobljenih v času izobraževanja, za izboljšanje zaposlenosti in zaposljivosti diplomantov. V članku so predstavljeni izvirni podatki o razvoju kompetenc s študentskim delom ter primerjava teh kompetenc s pričakovanimi in dejanskimi kompetencami diplomantov visokošolskih študijskih programov.

Ključni pojmi: študentsko delo, začasno in občasno delo dijakov in študentov, kompetence, zaposljivost, zaposlovanje, ključne kompetence, trg dela

Uvod

Začasno in občasno delo dijakov in študentov (pogovorno poimenovano tudi študentsko delo, ta izraz bo uporabljan tudi v članku) je najpogostejši način za opravljanje plačanih del dijakov in študentov v Sloveniji. S prožno pravno ureditvijo tako za delodajalce kot za delojemalce upravičencem omogoča lažji dostop do plačanega dela. Mladim v izobraževanju omogoča izboljšanje socialnega položaja, pridobivanje delovnih izkušenj ter kompetenc, ki so potrebne za pridobitev prve zaposlitve po zaključku izobraževanja.

Z dvema raziskavama, opravljenima v letih 2015 in 2016, smo ugotavljali, katere kompetence dijaki in študenti s študentskim delom pridobijo ter kako tako pridobljene kompetence cenijo in ocenjujejo delodajalci. Raziskavi dopolnjujeta že kar obsežno literaturo raziskav o vplivu dela v

* Marko Ruperčič, dipl. politolog (UN), strokovni sodelavec za začasno in občasno delo dijakov in študentov, Študentska organizacija Slovenije; Janja Hren, dipl. politologinja (UN), sodelavka za razvoj kadrov v mednarodnem podjetju; dr. Andrej Kohont, docent in visokošolski učitelj, Fakulteta za družbene vede, Univerza v Ljubljani, Slovenija.

** Pregledni znanstveni članek.

času izobraževanja na pridobitev prve zaposlitve, njeno kakovost in višino plačila. Večina te literature je postavljena v kontekst drugih zahodnih držav, na primer Španije (glej Di Paolo in Matano, 2016), Velike Britanije (glej Jewel, 2014) in ZDA (glej Gleason, 1993; Dundes in Marx, 2006), za slovenski kontekst pa sta z vidika posebnosti nacionalnega trga dela zanimivi raziskavi Šušteršiča (2010) in Bartoljeve (2014).

V prispevku obravnavamo izključno pomen študentskega dela pri razvoju kompetenc, ki jih delodajalci pričakujejo ob zaposlovanju diplomantov. Po našem védenju je ta članek tako prvi, ki se študentskega dela loteva z vidika kadrovskega menedžmenta in raziskuje razvoj kompetenc z opravljanjem študentskega dela v času izobraževanja. Pripravljen je na podlagi ugotovitev raziskav, ki so v vzorec zajele 1.538 podjetij, pri katerih dijaki in študenti opravljajo študentsko delo. Ugotoviti skušamo, kako študentsko delo prispeva k razvoju kompetenc dijakov in študentov ter k zaposljivosti diplomantov. Kompetence, pridobljene s študentskim delom, primerjamo z zahtevami delodajalcev, prav tako pa skušamo ugotoviti, ali je izobraževanje za razvoj kompetenc pomembnejše od praktičnega dela.

Opredelitev študentskega dela

Študentsko delo je v slovenskem pravnem redu definirano kot *začasno ali občasno delo dijakov in študentov*. Tičar (2014: 155) o pravni ureditvi pravi:

Pojem začasnih in občnih del je poznal že Zakon o delovnih razmerjih iz leta 1990 (ZDR/90), ki pa je za opravljanje teh del predvideval posebno, sui generis, pogodbo o delu. Slednje naša delovna zakonodaja ne pozna več od leta 2003, pojem občnih in začasnih del pa se je od leta 2003 naprej uporabljal primarno za delo dijakov in študentov.

Ker Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) kot temeljno obliko zaposlitve opredeli pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, se je prek pravne prakse uveljavilo načelo, po katerem delovno sodišče na konkretnem primeru presoja kriterije, ki definirajo delovno razmerje: *prostovoljna vključitev delavca v delovni proces, delo za plačilo, osebno in nepretrgano opravljanje dela po navodilih in pod nadzorom delodajalca* (4. člen ZDR-1). Glede na definicijo začasnosti in občasnosti je torej pomembno, da študentsko delo ni delovno razmerje, v kolikor poteka pretrgano ali za krajši čas. To hkrati pomeni, da je po svoji naravi prožno. Bobovnik (2015: 108) dodaja, da

je v vsakem konkretnem primeru treba ugotavljati, ali gre za delovno razmerje ali ne. Pri tem je treba v skladu z že uveljavljeno sodno prakso

delovnih in socialnih sodišč obseg dela, ki ga dijak ali študent opravi, primerjati tudi z obsegom dela, ki ga pri delodajalcu opravijo delavci v delovnem razmerju. Utemeljenost opravljanja dela na podlagi napotnice je treba presojati tudi z vidika dejavnosti, ki se opravlja, in celotnega delovnega procesa pri delodajalcu.

V sodni praksi je tako več primerov, ki so določili, da je delo, opravljeno v okviru študentskega dela, prerastlo okvire začasnosti in občasnosti, pa tudi takih, ki so presodili, da je bilo delo začasno ali občasno.¹ Prožna ureditev je ključna za dijaka oziroma študenta, ki delo opravlja; morebitne delovne obveznosti pri delodajalcu mora namreč prilagajati izobraževanju oziroma študiju, ki je prednost.

Druga pomembna lastnost te oblike dela, ki izhaja že iz imena, je definiranje upravičencev. Gre torej za dijake in študente, pri čemer jih natančneje definira Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje kot osebe s statusom dijaka, ki so že dopolnile 15 let; osebe, ki so zaključile srednjo šolo v tekočem letu in bodo na podlagi vpisa na visokošolski zavod pridobile status ob začetku novega študijskega leta;² osebe s statusom študenta; osebe s statusom udeležencev izobraževanja odraslih, ki so mlajše od 26 let in se izobražujejo po javno veljavnih programih osnovnega, srednjega in višjega strokovnega izobraževanja. Prav tako lahko študentsko delo opravljajo državljani Republike Slovenije, ki imajo status dijaka ali študenta v tujini, in študenti tujih univerz, ki v okviru mednarodnih izmenjalnih programov opravljajo študijske obveznosti v Republiki Sloveniji. Ob tem ti dijaki ali študenti ne smejo biti zaposleni ali vpisani v evidenco brezposelnih oseb pri Zavodu RS za zaposlovanje.

Umestitev študentskega dela na slovenskem trgu dela

Institut dela dijakov in študentov se je začel razvijati že v 50. letih 20. stoletja, ko so leta 1959 študentje Univerze v Ljubljani sklenili, da bodo razvažali mleko po domovih, prislужeni denar pa namenili za financiranje interesnih dejavnosti študentov. Leta 1964 je bila v okviru Univerzitetnega odbora Ljubljana v Zvezi študentov Jugoslavije ustanovljena posebna storitvena enota Študentski servis, s tem pa tudi vzpostavljena dejavnost posredovanja dela (Krajnc, 2007: 66). Po vsebini delovanja lahko študentske servise od osamosvojitve naprej še najlažje primerjamo z delovanjem agencij za zaposlovanje, le da servisi posredujejo dijakom in študentom dela, ki sočasne

¹ Glej npr. sodbi Vrhovnega sodišča RS VIII Ips 87/2016 ter VIII Ips 82/2013.

² Gre za maturante, ki v obdobju med zaključeno srednjo šolo in vpisom v visokošolski zavod nimajo ne statusa dijaka ne študenta.

ali občasne narave. Danes študentsko delo opravlja okoli 63% dijakov in študentov (SURS in ZPIZ, 2017).

Največkrat poudarjena vloga študentskega dela je vloga socialnega korektiva, ki naj bi tudi socialno ogroženim mladim omogočal izobraževanje (predvsem na terciarni ravni). Vendar pa ima delo v času izobraževanja v Sloveniji več funkcij. Eno od njih omenja že Šušteršič (2010: 39):

Pri slabi tretjini del, ki jih opravljajo študentje, gre za zahtevnejša strokovna dela. Očitna je tudi tendenca, da z napredovanjem v višji letnik zahtevnost del narašča. Predvidevamo, da tovrstna zahtevnejša študentska dela lahko pomembno vplivajo na kasnejšo karierno pot študentov, ki jih opravljajo.

To potrjuje tudi raziskava Evroštudent V (Hausschildt, 2015), opravljena v letu 2013, ki je upoštevala štiri motivacijske dejavnike za delo v času izobraževanja: dva finančna (delam zato, da preživim, ter delam zato, da si izboljšam socialni položaj), kariernega (delam, da pridobim delovne izkušnje) ter časovnega (delam, ker imam čas). Pokazala je, da so študenti za delo primarno motivirani zato, da si izboljšajo socialni položaj, sekundarno pa zato, da pridobivajo znanja in izkušnje za vstop na trg dela. Primerjava med vsemi študenti ter študenti druge stopnje kaže, da se karierna motivacija povečuje z napredovanjem pri študiju.

Razvoj kompetenc s študentskim delom

V tem delu predstavljamo teoretični okvir, ki pomeni podlago za nadaljnjo razpravo in predstavitev izsledkov raziskav o razvoju in pomenu kompetenc, pridobljenih s študentskim delom.

Kompetence v kadrovskega menedžmentu predstavljajo presečno točko med znanjem, sposobnostmi in motivacijo, torej kot sposobnost uporabe znanja v praktični situaciji. Kohont (2011: 64) kompetence razume kot *aktivacijo, uporabo in povezanost celote znanj, sposobnosti, motivov, samopodobe in vrednot*, ki posamezniku omogočajo uspešno opravljanje vlog, nalog in reševanja problemov. Vendar pa lahko šele, ko celoto zmožnosti (ki vključuje znanje, sposobnosti in motive), samopodobe in vrednot postavimo v okvir socialnega in fizičnega okolja, kjer posameznik opravlja določeno nalogo, govorimo o njegovi (ne)kompetentnosti.

Medtem ko se kompetence uporabljajo na področju zaposlovanja pri opisovanju lastnosti posameznika, se pri izobraževanju uporabljajo učni izidi kot osnovne enote predanega znanja, najpogosteje po Bloomovi taksonomiji, ki učne cilje deli po ravneh kompleksnosti na kognitivno (znanje), afektivno (čustva) in psihomotorično (delovanje). Učni izidi se izražajo v

pričakovanih, kaj naj bi učeni /študent/ znal, razumel in/ali bil sposoben prikazati po zaključku procesa učenja. Kennedy (2007: 8) poudarja, da učni izidi po navadi zajemajo le kognitivni del Bloomove taksonomije, ne pa tudi afektivnega (odnosi, občutja, vrednote) ter psihomotoričnega (fizične sposobnosti) dela. Poudarja tudi, da morajo biti učni izidi zapisani na način, da je mogoče pri posamezniku preveriti, ali učni izid dosega ali ne. Ob teh razlagah so vidne tudi omejitve raziskovanja razvoja kompetenc z delom ali izobraževanjem. Medtem ko (formalno ali neformalno) izobraževanje prek zasnove izobraževalnih programov z učnimi izidi omogoča gotov razvoj *znanj* in do določene mere tudi *sposobnosti* (s praktičnim izobraževanjem in drugimi metodami poučevanja), je vprašanje *motivacije* zunaj dometa prenosa kompetenc v izobraževalnih institucijah. Podobno lahko trdimo tudi za učenje na delovnem mestu, ki je osrednja tema prispevka. Z večjim poudarkom na prenosu sposobnosti na delovnem mestu opravljanje dela samo po sebi ne zagotavlja razvoja kompetenc.

Zato lahko posameznik, kljub temu da ima potencial za razvoj kompetence ali ima celo že razvito posamezno kompetenco, delo opravlja pod svojimi sposobnostmi. Tako široko zastavljena definicija kaže na to, da je raziskovanje in predvsem aplikativna uporaba kompetenc na makroravni izjemno težavna. Izjemno težavno je namreč preučevati množstvo individualnih in po definiciji kvalitativnih informacij o razvoju kompetenc na kvantitativen način, ki je potreben za raziskovanje celotnega trga dela.

Z uporabo koncepta učnih izidov in zaupanjem v formalni izobraževalni sistem delodajalci priznavajo pomen pridobljene izobrazbe pri zaposlovanju (zahteva po določeni stopnji izobrazbe točno določene smeri za zasedbo razpisanega prostega delovnega mesta). Prav tako delodajalci z zahtevo po doseženi delovni dobi na primerljivem delovnem mestu preverjajo z delom pridobljene izkušnje, pri čemer pa mladih vselej ne izključujejo, saj nekateri primeri dobre prakse pomagajo pri priznavanju veščin, pridobljenih z »neformalnim« delom.³ Večjo težavo pa predstavlja motivacija, saj je sama po sebi »neprenosljiva«, znanje ali sposobnosti je mogoče prenašati iz izobraževanja v delo ali med različnimi deli, motivacija pa vsakič cilja na posamično aktivnost. Posameznik je lahko motiviran za izvedbo točno določene aktivnosti in ni mogoče pričakovati, da bo zato motiviran za izvedbo sorodne aktivnosti. Zato je v zadnjem času pri delodajalcih opaziti, da so bolj pozorni na motiviranost kandidatov za opravljanje dela. (MojeDelo, 2017; I. H., 2015).

³ *Mladinski svet Slovenije (2013) tako izpostavlja sistem Moje izkušnje, ki beležijo prav kompetence, pridobljene s študentskim delom, in pomagajo mladim pri promociji s študentskim delom pridobljenih kompetenc.*

Študentsko delo in zaposljivost

Največ dijakov in študentov do trga dela v času izobraževanja dostopa prek študentskega dela. Različni viri, ki jih navajamo v nadaljevanju tega podpoglavja, kažejo, da je omejeno delo v času izobraževanja koristno za izboljšanje možnosti pridobitve redne zaposlitve ter višjega plačila za delo po zaključku izobraževanja.

Quintinijska in Martin (2014: 34) izpostavljata, da je z vidika izboljšanja zaposljivosti težko govoriti o bolj ali manj pomembnih izkušnjah, ki bi povečale zaposljivost. Pravita, da

zmerno vključevanje v trg dela prek pripravništev, poletnega dela ali dela največ 15 ur tedensko, ne zmanjšuje dosežkov v /srednji/ šoli, izboljša možnosti maturiranja, prispeva k razvoju veščin za življenje, kot so občutek odgovornosti, delovna etika in disciplina, in najstnikom pomaga pri odločitvi o nadaljnjem razvoju. Po drugi strani lahko pretirano delo ovira udejstvovanje v izobraževalnih aktivnostih do točke izstopa iz izobraževanja in nadaljevanja dela brez dosežene izobrazbe.

268

Z vidika pridobivanja kompetenc za bodočo zaposlitev pa je med visokošolskim izobraževanjem pomembno, da gre za delo s področja izobraževanja oziroma da se opravlja strokovno in zahtevno delo.

Podobno priporoča zaključno poročilo raziskave HEGESCO, v katero je bilo vključenih pet evropskih držav, vključno s Slovenijo (Allen, van der Velden et al., 2009: 133):

Naše ugotovitve kažejo, da je opravljanje dela, povezanega z izobraževanjem /v času študija/, koristno za kasnejši nastop na trgu dela. Enako velja za opravljanje dela v študentskih ali drugih prostovoljskih organizacijah ter študij ali delo v tujini. Te izkušnje imajo pozitivni učinek na razvoj veščin in služijo kot znak bodočim delodajalcem. Čeprav se veliko študentov za delo v času študija odloča za pokrivanje stroškov in ne opravlja s študijem povezanega dela, se je bolje osredotočiti na relevantne delovne izkušnje.

Andrewseva in Higsonova (2010) pa v izsledkih raziskave, opravljene v štirih evropskih državah, med drugim v Sloveniji, ugotavljata celo, da so delodajalci naklonjeni študentom z delovnimi izkušnjami, ne glede na zahtevnost opravljenega dela.

Študija kaže, da so delovne izkušnje za delodajalce pomembne, ko ti zaposlujejo diplomante. Formalno učenje na delovnem mestu v

poslovnem okolju je bilo še posebej izraženo kot pomembno, saj je izboljšalo študentovo učno izkušnjo, ob tem pa dalo priložnost za pridobitev in izboljšanje poklicno specifičnih veščin.

Bartoljeva (2014: 109) za Slovenijo nadalje ugotavlja, da

študentsko delo pozitivno in statistično značilno vpliva na verjetnost zaposlitve, bruto urno postavko in verjetnost zaposlitve po pogodbi za nedoločeni čas. Primerjava med različnimi vrstami študentskih del kaže, da so v največji prednosti strokovne in s študijem povezane delovne izkušnje.

Kljub temu pa študentsko delo ni najpomembnejša aktivnost za izboljšanje kariernih možnosti; pridobljena diploma še vedno izboljša zaposljivost v višji meri kot povečanje obsega opravljanja študentskega dela.⁴

Izsledki raziskav o razvoju kompetenc

Kako torej povezati nasprotujoče si izsledke raziskav? Medtem ko Šušteršič (2010) pravi, da dve tretjini študentov opravljata delo, ki jim ne zagotavlja pridobitev delovnih izkušenj, ki bi povečale zaposljivost, Bartoljeva (2014) ugotavlja, da študentsko delo vpliva na verjetnost zaposlitve in urno postavko. Nasprotujoče si zaključke nekoliko osvetljujemo v naslednjem poglavju s predstavitvijo izsledkov dveh raziskav: prve o razvoju kompetenc skozi študentsko delo, ki smo jo opravili v letu 2015, ter druge o neskladju med pričakovanimi in dejanskimi kompetencami diplomantov (2016).

Glavni cilj prve raziskave je bil zagotoviti podatke o kompetencah, ki jih lahko spremlja sistem beleženja študentskega dela. Namen je vzpostaviti enotni sistem, ki bo dijakom in študentom omogočal beleženje pridobljenih kompetenc in njihovo uveljavljanje pri iskanju zaposlitve ob prehodu na trg dela.

V raziskavi o kompetencah, pridobljenih s študentskim delom, smo uporabili različne metode dela. Pri opredelitvi in definiciji 15 ključnih kompetenc smo pregledali relevantno literaturo, oblikovali dve fokusni skupini ter sintetizirali ugotovitve. Pri ugotavljanju razvoja kompetenc s posameznimi deli pa smo uporabili anketiranje in statistično analizo pridobljenih podatkov.

⁴ Bartolj, 2014: 109–110: *Ugotavljamo, da diplomiranje poveča verjetnost zaposlitve, bruto urno postavko in verjetnost sklenitve pogodbe o zaposlitvi za nedoločeni čas bolj kot povečanje obsega študentskega dela z manj kot 10 mesecev na več kot tri leta v času štiriletnega izobraževanja. Nadalje, študenti s povprečjem ocen v najvišjem kvartilu povečajo urno postavko v primerjavi z manj akademsko uspešnimi študenti bolj kot študenti, ki povečajo obseg študentskega dela z manj kot 10 mesecev na več kot tri leta v času štiriletnega izobraževanja ... Učinek umeščanja v najvišji kvartil po študijski uspešnosti na verjetnost zaposlitve v prvem letu po diplomiranju je podoben učinku povečanja študentskega dela z manj kot 10 mesecev na 10–24 mesecev dela v času štiriletnega študija.*

Pri opredelitvi področij študentskih del smo uporabili šifrante treh največjih posrednikov študentskega dela. Skupno število del v šifrantih je presegalo 2.400, zato je bilo število različnih del treba smiselno omejiti. Z opravljeno sintezo podatkov smo na podlagi enega izmed šifrantov, ki je že smiselno opredeljeval študentska dela na treh ravneh, opredelili 19 glavnih področij študentskih del (predstavljena v Tabeli 1) ter njim podrejenih 99 podpodročij študentskih del, za katera so respondenti ocenjevali razvoj kompetenc. Rezultati, predstavljeni v članku, so zaradi boljše preglednosti predstavljeni v 19 področjih.

Kompetence smo definirali na podlagi analize literature in pri tem upoštevali več predpostavk. Prvič, kompetence morajo biti relevantne za delodajalce, saj želimo prikazati kompetence mladih, ki vstopajo na trg dela. Drugič, izbrane kompetence morajo biti prenosljive, saj jih dijaki in študenti pogosto pridobivajo na delovnih mestih, ki niso (vedno) povezana z izobraževanjem ali z želenim delovnim mestom ob iskanju zaposlitve. Tretjič, na temelju predhodno definiranih kompetenc smo hoteli ugotoviti, katere od njih se s študentskim delom na posameznem področju najbolj razvijajo.

Na podlagi teh predpostavk smo opredelili 15 ključnih (oziroma prečnih ali generičnih) kompetenc, ki jih posameznik razvija s študentskim delom.⁵

Tako smo s pomočjo spletnih vprašalnikov med delodajalci in študenti opravili raziskavo (Kohont et al., 2015), ki je pokrivala vsa ključna področja študentskega dela in naj bi pokazala, v kolikšni meri in katere kompetence dijaki in študenti razvijajo z delom. Kanali širjenja so bili koncesionarji za posredovanje študentskega dela (študentski servisi), Gospodarska zbornica Slovenije, Obrtna zbornica Slovenije, Združenje delodajalcev Slovenije za delodajalce, študentske organizacije ter visokošolski zavodi (še posebej Karierni centri na univerzah) za dijake in študente.

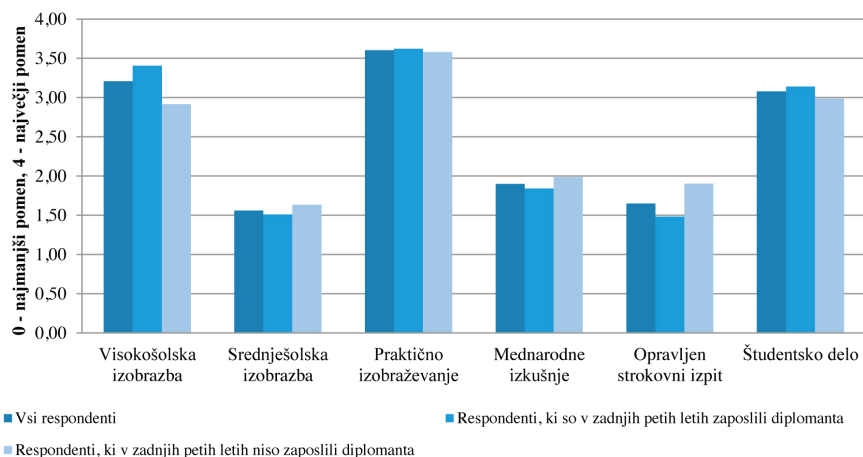
Tako delodajalci kot dijaki in študenti so lahko anketo izpolnili večkrat, če so vsakič odgovarjali za različna študentska dela. Vsaj delno je anketo izpolnilo 1583 delodajalcev, od tega 831 v celoti, ter delno 1.831 dijakov in študentov, od tega je bilo 557 v celoti izpolnjenih in uporabnih vprašalnikov. Tako je bilo v analizo vključenih 831 odgovorov delodajalcev ter 557 odgovorov dijakov in študentov.

Cilj druge raziskave, opravljene v letu 2016, je bil ugotoviti neskladje med pričakovanimi ($n = 195$) in dejanskimi ($n = 109$) kompetencami diplomantov z vidika delodajalcev. Za namene primerljivosti obeh raziskav smo pri anketiranju uporabljali iste kompetence ter enako strukturo področij del. Tokrat so bili za kanal širjenja uporabljeni le koncesionarji za posredovanje študentskega dela.

⁵ Za definicije raziskovanih ključnih kompetenc glej Kohont in drugi (2015).

Vzorec pri obeh raziskavah je bil neverjetnosten (priložnostni), rezultati pa niso statistično obteženi, saj vseh podatkov o deležih opravljenega študentskega dela po področjih ni bilo mogoče pridobiti. Pri prvi anketi je bilo 40 % odgovorov delodajalcev iz mikro (1–9 zaposlenih), 27 % iz majhnih (10–49 zaposlenih), 18 % iz srednjih (50–249 zaposlenih) in 14 % iz velikih (več kot 250 zaposlenih) podjetij in družb. Pri tem so bili bolj zastopani zaposleni pri manjših delodajalcih (po podatkih SURS za leto 2016: 30 % 1–9; 17 % 10–49; 23 % 50–249 ter 30 % vseh zaposlenih pri delodajalcih z več kot 250 zaposlenih). Drugih statističnih podatkov o populaciji v okviru prve raziskave nismo spremljali. V drugi raziskavi so bila vprašanja vezana na delovno mesto ter na področje dela, zato ostalih statistik in podatkov o delodajalcih nismo spremljali. Najbolj so bili zastopani zaposleni na področjih prodaje, trženja in marketinga (36), tehničnih ved (28) ter računalništva in informatike (25), najmanj pa kmetijstva, gozdarstva in živilstva ter umetnosti in oblikovanja (po 1) ter anketiranja in popisovanja, distribucije in logistike, nastopanja in animacije ter športa (po 2). V primerjavi s prvo anketo so bili bolj zastopani predvsem diplomanti, zaposleni na področjih organizacijskih in projektnih del (6,7 proti 3,4 % odgovorov v vsakem vzorcu), prava, humanistike in družboslovja (5,1 proti 2,7 %), računalništva in informatike (12,8 proti 4,8 %) ter tehničnih ved (14,4 proti 2,5 %). Večji delež odgovorov za študentsko delo pa je bilo pridobljenih za področja administracije (18,2 proti 10,3 %), distribucije in logistike (3,3 proti 1 %), gostinstva in turizma (15,3 proti 9,7 %) ter proizvodnje in predelave (11 proti 4,6 %).

Graf 1: DEJAVNIKI RAZVOJA KOMPETENC, GLEDE NA VRSTO RESPONDENTOV
($n = 177$)



Vir: lastni prikaz.

Podatki so smiselno predstavljeni, najprej pomen posameznih dejavnikov za razvoj kompetenc, nato so predstavljeni podatki o stopnji razvoja kompetenc s študentskim delom, to pa je na koncu umeščeno v kontekst drugih načinov razvijanja kompetenc diplomantov.

Kaj je po mnenju delodajalcev najpomembnejši dejavnik pri razvoju kompetenc? V zgornjem grafu so prikazana povprečja odgovorov delodajalcev o pomenu dejavnikov pri razvoju kompetenc glede na to, ali so delodajalci diplomante v zadnjih petih letih zaposlovali ali ne. Odgovori so relativno konsistentni med tipi delodajalcev, kljub temu pa je opaziti nekaj pomembnih razlik med delodajalci, ki so diplomante zaposlovali, in med tistimi, ki jih niso. Pričakovano je delodajalcem, ki so zaposlovali diplomante, več pomenila visokošolska izobrazba, nekoliko manj pa srednješolska izobrazba, mednarodne izkušnje in opravljen strokovni izpit. Presenetljivo konsistentni so delodajalci pri pomenu praktičnega izobraževanja, ki je najpomembnejši dejavnik delodajalcev pri zaposlovanju, kar v manjši meri velja tudi za tiste delodajalce, ki so diplomante zaposlovali. Za delodajalce, ki diplomantov niso zaposlovali, sta kot dejavnika za razvoj kompetenc primerljiva visokošolska izobrazba ter študentsko delo. Manj pomembni za celotni vzorec delodajalcev so dejavniki srednješolske izobrazbe, mednarodnih izkušenj ter strokovnega izpita.

Morda nepričakovan pomen praktičnega izobraževanja pri razvoju kompetenc lahko osvetlimo s predhodnim teoretičnim izhodiščem: definiciji kompetence kot *spособnosti uporabe znanja v praktični situaciji*. V tem primeru je od vseh navedenih možnosti razvoja kompetenc prav praktično izobraževanje tisto, ki najbolje zaokrožuje vse elemente kompetence: uporabo znanja, sposobnosti, motivov, samopodobe in vrednot v določeni delovni situaciji. Ob navedenem je vredno opozoriti, da je obseg praktičnega usposabljanja v celotnem trajanju terciarnega izobraževanja majhen, obenem pa še dodati, da se praktično izobraževanje odvija že v sekundarnem izobraževanju.⁶

⁶ Delež praktičnega izobraževanja je sicer odvisen od zasnove izobraževalnih programov; več praktičnega izobraževanja zagotavljajo poklicne in strokovne šole, vendar pa te obiskuje manj dijakov in študentov. Nižje poklicno izobraževanje povprečno vključuje 6%, srednje poklicno 25%, srednje strokovno in poklicno-tehniško izobraževanje pa 15% praktičnega izobraževanja pri delodajalcu v okviru programa, gimnazijski programi pa praktičnega izobraževanja ne predvidevajo (Taštanoska, 2017). Višješolski izobraževalni programi predvidevajo približno 10 tednov praktičnega izobraževanja pri delodajalcih letno (vir: višješolski študijski programi, Center za poklicno izobraževanje). Visokošolski in univerzitetni študijski programi so organizirani z diskrecijsko pravico visokošolskih zavodov, kljub temu pa visokošolski študijski programi vsebujejo praviloma en semester praktičnega izobraževanja v treh letih študija na prvi bolonjski stopnji. Univerzitetni študijski programi lahko vsebujejo praktično izobraževanje, vendar se visokošolski zavodi za te prakse mnogokrat ne odločijo. Zato je pri teh programih še pomembnejše uvažanje raznolikih metod poučevanja, kot so skupinsko delo, predstavitve in nastopi, zagovori izdelkov itd., prek katerih bodoči diplomanti razvijajo mnoge izmed opisanih kompetenc.

V spodnji tabeli so predstavljene stopnje razvoja kompetenc prek študentskega dela. S temnejšo barvo so predstavljene višje vrednosti povprečja (temnejši odtenek za vsako nadaljnjo polno oceno).

Tabela 1: ARITMETIČNE SREDINE KOMPETENC, RAZVITIH Z OPRAVLJANJEM RAZLIČNIH VRST ŠTUDENSKIH DEL ($n = 831$)

	Ustna komunikacija	Pisna komunikacija	Sporazumevanje v tujem jeziku	Naravnost k strankam	Računalniška pismenost	Analično razmišljanje in reševanje problemov	Timsko delo in sodelovanje	Vodenje	Strokovnost	Prilagodljivost	Načrtovanje in organiziranje	Sposobnost iskanja in interpretiranja podatkov	Matematična pismenost	Ročne spretnosti	Pridobivanje in prenos znanja
Administracija	3,46	3,35	2,49	3,42	3,61	3,04	3,60	1,75	3,03	3,56	3,04	2,86	2,36	1,96	2,77
Anketiranje in popisovanje	4,24	2,40	2,00	3,69	2,35	2,44	3,35	2,17	2,08	3,88	3,31	2,07	1,62	1,55	2,62
Proizvodnja in predelava	2,47	1,38	0,91	1,46	1,40	2,20	3,40	1,08	2,31	3,17	1,97	1,55	1,64	4,15	2,51
Distribucija in logistika	3,15	1,88	1,50	2,64	1,75	2,55	3,55	1,54	2,13	3,37	2,85	1,69	1,92	3,41	2,41
Druge storitve	2,93	2,31	2,17	3,08	2,62	2,77	3,17	1,92	2,62	3,08	2,15	2,46	1,85	2,69	3,25
Tehnične vede	2,83	2,47	2,36	2,31	3,27	3,75	4,07	1,83	3,50	3,44	2,92	3,21	2,27	3,23	3,36
Fizična dela	2,50	1,60	2,13	2,71	1,83	2,09	3,76	1,80	2,60	3,61	2,63	2,38	1,00	3,72	2,50
Gostinstvo in turizem	4,20	2,39	3,32	4,48	2,45	2,67	3,85	2,22	3,13	3,96	2,63	2,21	2,30	2,70	2,93
Gradbeništvo in arhitektura	3,15	2,36	1,71	2,57	3,00	3,23	4,09	2,15	3,55	3,78	2,65	2,68	2,28	2,87	3,26
Kmetijstvo, gozdarstvo, živilstvo	2,29	1,25	0,75	2,33	2,00	2,00	3,14	1,75	2,43	2,86	2,20	2,33	1,67	3,71	2,83
Nastopanje in animacija	4,17	1,75	3,60	4,50	0,67	2,60	3,20	3,40	3,20	3,83	2,60	2,40	3,33	2,20	4,00
Organizacijska in projektna dela	3,78	3,84	2,78	3,43	3,36	3,63	4,52	2,76	3,46	3,92	3,83	3,29	2,43	2,00	3,20
Pravo, humanistika, družboslovje	3,20	3,68	3,11	3,50	3,21	3,42	3,94	1,76	3,95	3,50	3,11	3,68	1,53	1,08	3,00
Računalništvo in informatika	3,28	3,15	3,21	2,85	4,37	4,16	4,07	1,87	3,84	3,86	3,21	3,74	3,00	1,74	3,58
Šport	4,36	2,40	2,13	3,90	1,70	3,50	4,00	4,33	3,82	4,20	3,78	3,00	1,43	2,20	3,80
Prodaja, trženje, marketing	4,09	2,65	2,58	4,32	3,03	2,66	3,61	1,98	3,18	3,69	2,54	2,35	2,39	2,40	3,20
Umetnost in oblikovanje	3,78	2,56	2,78	2,78	3,67	3,56	4,11	2,44	4,22	3,67	2,88	3,38	2,13	2,13	3,57
Vzgoja in izobraževanje	4,23	2,77	2,54	3,90	2,44	3,45	4,30	3,21	4,19	4,26	3,30	3,11	1,83	2,97	3,90
Zdravstvo in sociala	3,93	2,61	2,18	3,65	3,09	3,78	4,07	1,96	3,72	3,83	2,74	2,81	2,45	3,00	3,15
Skupaj	3,51	2,68	2,45	3,42	2,96	2,96	3,74	1,99	3,15	3,64	2,81	2,62	2,21	2,69	3,00

Vir: lastni prikaz.

Predstavljeni rezultati odgovorov delodajalcev kažejo, katere ključne kompetence se z opravljanjem študentskega dela razvijajo, pri čemer vrednost 0 pomeni, da se kompetenca z delom ne razvije, 5 pa, da se kompetenca visoko razvije. Rezultati predstavljajo povprečje odgovorov delodajalcev glede na področje dela. Zanimivo je opazovati, kako posamezen pomen razvoja posameznih kompetenc sovпада med sicer različnimi vrstami del, ki so po svoji naravi tako manj kot bolj zahtevne. Tako se na primer od petih najpomembnejših kompetenc znotraj področij (gostinstvo in turizem; prodaja, trženje in marketing ter vzgoja in izobraževanje) ponovijo kar tri: ustna komunikacija, prilagodljivost ter timsko delo in sodelovanje (z različnimi stopnjami razvoja).

Primeri, ko se ključne kompetence razvijajo tako pri preprostih kot pri strokovnih delih, nam dokazujejo, da strokovnost (študentskega) dela ni izključen pogoj za njegovo koristnost pri pridobivanju prve zaposlitve. Glede na ugotovljene stopnje razvoja kompetenc bi lahko tudi trdili, da določenih področij študentskih del ne moremo razumeti kot preprosta dela. Tu gre predvsem za dela v gostinstvu, zdravstveni negi, delo z otroki in promocijo ter informiranje, pri katerih se nekatere kompetence nadpovprečno razvijajo.

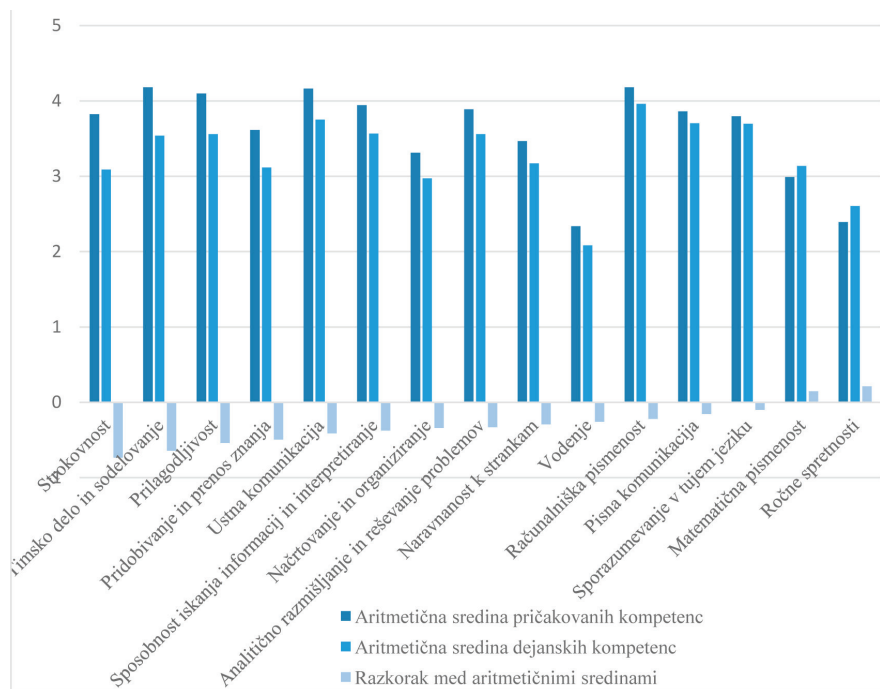
Po podrobnem pregledu razvoja kompetenc se sprašujemo, ali je smiselno študentsko delo deliti na preprosta in strokovna dela. Jasno namreč je, da nekatera dela močneje razvijajo več kompetenc, vendar se na drugi strani kompetence razvijajo pri opravljanju vseh del.

V naslednjem grafu najprej predstavljamo neskladje med pričakovanimi (Koliko mora biti pri posamezniku razvita kompetenca za uspešno opravljanje tega dela?⁷) in dejanskimi (Koliko je imel diplomant, ki ste ga zaposlili na to delovno mesto, razvite posamezne kompetence?⁸) kompetencami diplomantov, kot ga vidijo delodajalci, nato pa bomo pogledali, kakšno vlogo pri tem razkoraku igra študentsko delo.

⁷ Lestvica: 0 – diplomant za opravljanje dela kompetence ne bo potreboval in je od njega ne pričakujemo; 1 – kompetenca mora biti razvita na osnovnem nivoju, diplomant jo bo pri svojem delu uporabljal le, ko bo sledil navodilom, in ne samostojno; 2 – kompetenca mora biti razvita na osnovnem nivoju, potreben je nadaljnji razvoj kompetence; 3 – kompetenca mora biti srednje razvita; kompetenco bo moral diplomant uporabljati samostojno ter jo pri delu še naprej razvijati; 4 – kompetenca mora biti popolnoma razvita, diplomant jo mora biti sposoben uporabljati zavestno; 5 – kompetenca mora biti popolnoma razvita, diplomant jo bo moral uporabljati samostojno in intuitivno pri vseh delovnih nalogah.

⁸ Lestvica: 0 – kompetence diplomant ni imel razvite; 1 – kompetenca je bila razvita na osnovnem nivoju, diplomant jo je pri svojem delu uporabljal le, ko je sledil navodilom in ne samostojno; 2 – kompetenca je bila razvita na osnovnem nivoju, diplomant se je zavedal manka in je kompetenco ob delu razvijal; 3 – kompetenca je bila srednje razvita, diplomant se je zavedal manka in je kompetenco z delom dodatno razvijal, ob tem pa jo je že samostojno uporabljal; 4 – kompetenca je bila popolnoma razvita, diplomant jo je zavestno uporabljal; 5 – kompetenca je bila popolnoma razvita, diplomant jo je uporabljal samostojno in intuitivno pri vseh delovnih nalogah.

Graf 2: NESKLADJE MED PRIČAKOVANIMI IN DEJANSKIMI KOMPETENCAMI DIPLOMANTOV PO OCENI DELODAJALCEV, KI SO V ZADNJIH PETIH LETIH ZAPOSILILI DIPLOMANTA ($n = 109$)



Vir: lastni prikaz.

Delodajalci od diplomantov pričakujejo, da imajo razvite predvsem naslednje kompetence: *ustna komunikacija*, *prilagodljivost*, *timsko delo in sodelovanje* ter *računalniška pismenost*. Na drugi strani zahtevajo najmanj *ročnih spretnosti* (saj delovna mesta za diplomante redko vključujejo fizično delo) ter kompetence *vodenja*, ki je pogosto pogojena z osebnostnimi lastnostmi posameznika. Na grafu izstopa še kompetenca *matematične pismenosti*, ki se v povprečju ne zahteva kot ena izmed visoko razvitih kompetenc diplomantov.

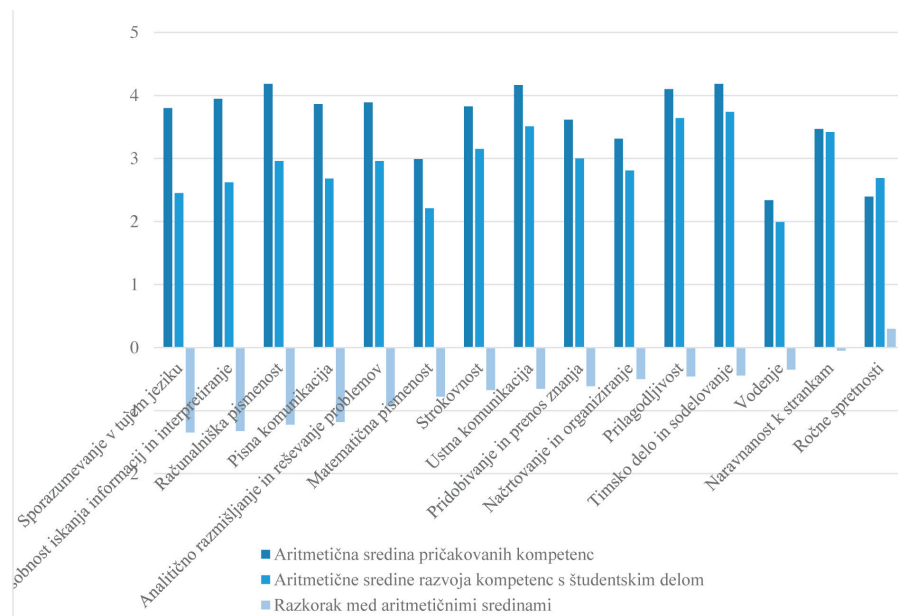
Zanimivo je, da je po pričakovanjih delodajalcev pri zaposlovanju diplomantov kompetenca *strokovnost* šele na 5. mestu, kar pomeni, da delodajalci od diplomantov pričakujejo razvite predvsem splošne in manj specifične kompetence.

Delodajalci so v povprečju od diplomantov pri zaposlovanju pričakovali bolj razvite kompetence, kot so jih ti imeli, kar je glede na nekatere predhodne raziskave (Allen, van der Velden et al., 2009) pričakovano. Neskladje pa je, nekoliko nepričakovano, največje pri kompetenci *strokovnost*, ki naj bi jo diplomanti v največji meri razvijali med študijem.

Kljub temu da razvite kompetence razmeroma sledijo pričakovanim kompetencam, bi bilo potrebno zastaviti nekaj vprašanj, ki jih vsiljuje analiza zgornjega grafa. Ali so delodajalci do diplomantov prezahtevni in pričakujejo preveč? Ali izobraževalni sistem ne omogoča in ne ponuja pridobivanja kompetenc, ki jih delodajalci zahtevajo? Kako izboljšati kompetentnost diplomantov? V tem članku za raziskovanje in analizo teh vprašanj ni prostora, vsekakor pa je to tema, potrebna nadaljnjega preučevanja.

V primerjavi grafov, ki prikazujeta kompetence, ki jih dijaki in študenti razvijajo s študentskim delom, in pričakovane oz. dejanske kompetence diplomantov, je vidno, da delodajalci od diplomantov zahtevajo več, kot jim sami lahko ponudijo prek študentskega dela.

Graf 3: NESKLADJE MED KOMPETENCAMI, RAZVITIMI S ŠTUDENSKIM DELOM ($n = 831$), IN PRIČAKOVANIMI KOMPETENCAMI DIPLOMANTOV ($n = 109$)⁹



Vir: lastni prikaz.

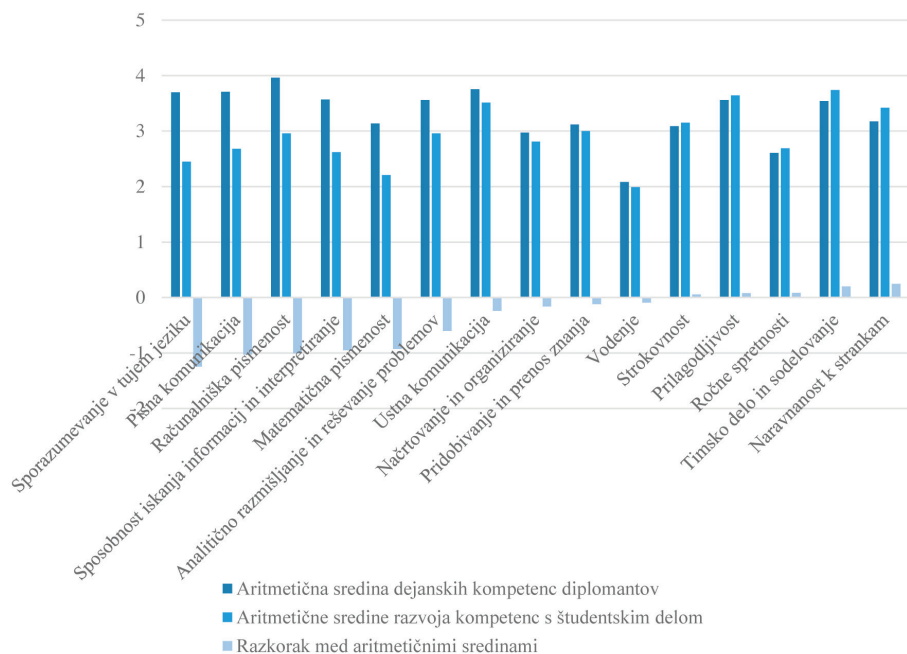
Neskladje med razvitimi kompetencami je namreč še večje kot v primerjavi pričakovanih in dejanskih kompetenc zaposlenih diplomantov, kar pomeni, da – kljub podatkom o pomenu študentskega dela v času študija – delodajalci dijakom in študentom prek študentskega dela ne omogočijo

⁹ Poudariti je potrebno, da so tu združeni odgovori obeh raziskav in niso zvedeni na skupni imenovalc, saj je za to na voljo premalo javno dostopnih podatkov.

razvoja kompetenc v tolikšni meri, kot bi ga sami od poznejših diplomantov pričakovali. Še enkrat pa je treba opozoriti, da so kompetence presek in produkt (kognitivnih) znanj, praktičnih izkušenj ter motivacije in vrednot. Določene vidike kompetenc je zato mogoče pridobiti z delom, druge pa prek izobraževanja, medtem ko so vrednote in motivacija zunaj dosega merjenja opravljenih raziskav.

S pomočjo ugotovitve, da diplomanti v povprečju kažejo višje razvisti kompetenc od dijakov in študentov, ki opravljajo študentsko delo, tako ne moremo v celoti zavreči Šušteršičeve (2010) teze o študentskih delih, ki ne razvijajo znanj in spretnosti za poznejšo zaposlitev, saj jih diplomanti očitno močneje razvijajo v izobraževanju. Pravilneje bi bilo trditev dopolniti na način, da dijaki in študenti v izobraževanju v povprečju močneje razvijajo kompetence, kot jih razvijajo prek študentskega dela. Na drugi strani lahko rečemo tudi, da delodajalci (v povprečju) dijakov in študentov v delovni proces ne vključujejo v meri, ki bi jim omogočala razvijanje kompetenc v tolikšni meri, kot jih delodajalci zahtevajo pri zaposlovanju diplomantov.

Graf 4: PRIMERJAVA POVPREČNIH OCEN DEJANSKIH KOMPETENC ($n = 109$) IN KOMPETENC, RAZVITIH S ŠTUDENTSKIM DELOM ($n = 831$)



Vir: lastni prikaz.

V tem grafu primerjamo razvoj kompetenc s študentskim delom in dejanske kompetence diplomantov. Ugotovimo lahko, da študentsko delo najbolj pripomore k razvoju nekaterih »mehkih« kompetenc, celo v večji meri, kot jih pri zaposlovanju ugotavljajo delodajalci. Pri tem gre izpostaviti predvsem kompetenci *naravnost k strankam* ter *timsko delo in sodelovanje*. Na drugi strani so kompetence, ki jih dijaki in študenti razvijajo v manjši meri, kot jih zaznavajo delodajalci pri diplomantih ob zaposlovanju, še posebej: *sporazumevanje v tujem jeziku*, *pisna komunikacija*, *matematična pismenost*, *sposobnost iskanja informacij in interpretiranje ter računalniška pismenost*. Te kompetence diplomanti torej razvijajo v izobraževanju ali prek drugih aktivnosti.

Sklep

V prispevku smo se usmerili na študentsko delo kot način pridobivanja in razvoja kompetenc, potrebnih za boljšo zaposljivost in lažje zaposlovanje po končanem (terciarnem) izobraževanju. Pokazali smo, da lahko študentsko delo vpliva na zaposljivost dijaka ali študenta, tudi če ga opravlja zunaj svojega področja izobraževanja, saj s tem razvija generične kompetence, ki jih delodajalci pri zaposlovanju diplomantov do določene mere cenijo celo bolj kot strokovne kompetence. Ugotavljamo, da diplomanti prek študentskega dela razvijajo predvsem t.i. mehke veščine: *timsko delo in sodelovanje*, *prilagodljivost*, *ustno komunikacijo in naravnost k strankam*. Predvsem prve tri so za delodajalce zelo zaželeni, zaradi česar je pomembno opravljati študentska dela, s katerimi se le-te razvijajo (na primer na področju vzgoje in izobraževanja ter športa, pa tudi organizacijskih in projektnih del ter gostinstva in turizma).

Tako sekundarno predvsem pa terciarno izobraževanje je zato treba razumeti širše – kot proces, ki se ne dogaja le znotraj študijskih obveznosti, temveč tudi prek obštudijskih dejavnosti in dela. Ti procesi so komplementarni in diplomantom omogočajo razvijanje kompetenc za višjo zaposljivost ob zaključku izobraževanja.

Govoriti o študentskem delu, ki »študentom ne nudi posebnih izkušenj, ki bi lahko povečale njihovo zaposljivost po končanju študija« (Šušteršič, 2010), tako ni smiselno. Ob ustrezni karierni orientaciji in načrtovanju lahko vsako študentsko delo pripomore k razvoju kompetenc pri dijakih in študentih, tako da ti izboljšajo svojo kompetentnost in možnosti pri iskanju prve zaposlitve. Večja težava je v tem, da dijaki in študenti študentsko delo mnogokrat prvenstveno opravljajo zaradi njegove finančne funkcije in brez premisleka o pomenu opravljanja študentskega dela pri iskanju prve zaposlitve.

Analiza raziskav o študentskem delu v Sloveniji in raziskava, ki smo jo opravili, torej *potrjujejo tezo, da študentsko delo izboljšuje kompetenčno opremljenost diplomantov*. Ob tem je potrebno mlade v izobraževanju spodbujati k vseživljenjski karierni orientaciji na način, da bodo z delom in izobraževanjem razvijali tiste kompetence, prek katerih bodo obenem krepili možnosti za pridobitev ustrezne zaposlitve ob vstopu na trg dela. Pri tem pa je, po mnenju delodajalcev, izobraževanje (še posebej praktično izobraževanje) še vedno ključnega pomena pri razvijanju kompetenc bodočih zaposlenih.

LITERATURA

- Allen, Jim, Rolf van der Velden et al. (2009): *Competencies and Early Labour Market Careers of Higher Education Graduates*. Report on the Large-Scale Graduate Survey. Ljubljana: University of Ljubljana, Faculty of Social Sciences.
- Andrews, Jane, Helen Higson (2008): *Graduate Employability, »Soft Skills« Versus »Hard Skills« Business Knowledge: A European Study*. *Higher Education in Europe* 33 (4): 411–422.
- Bartolj, Tjaša (2015): *Economics of Tertiary Education: Analysis of Students' Decisions and Outcomes*. Ljubljana: University of Ljubljana, Faculty of Economics.
- Bobovnik, Andraž (2015): *Ureditev začasnega in občasnega dela dijakov in študentov s poudarkom na spremembah ZUJF-C*. *Delavci in delodajalci: revija za delovno pravo in pravo socialne varnosti* 15 (1): 99–115.
- Di Paolo, Antonio in Alessia Matano (2016): *The Impact of Working while Studying on the Academic and Labour Market Performance of Graduates: the Joint Role of Work Intensity and Job-field Match*. Dostopno prek <http://www.aiel.it/cms/cms-files/submission/all20160608164320.pdf> (3. 7. 2017).
- Dundes, Lauren, Jeff Marx (2006): *Balancing Work and Academics in College: Why do Students Working 10 to 19 hours per week excel?* *J. College Student Retention* 8 (1): 107–120.
- Gleason, Philip M. (1993): *College Student Employment, Academic Progress, and Postcollege Labor Market Success*. *Journal of Student Financial Aid* 23 (2): 4–14.
- Hauschildt, Kristina (ur.) (2015): *Social and Economic Conditions of Student Life in Europe. Synopsis of Indicators. EUROSTUDENT V 2012–2015*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- I. H. (2015): *Delodajalci pogrešajo iskrive mlade*. Dostopno prek <http://www.zurnal24.si/ne-iscejo-apatitnih-ampak-iskrive-ljudi-clanek-245000> (3. 7. 2017).
- Jewel, Sarah (2014): *The Impact of Working While Studying on Educational and Labour Market Outcomes*. *Business and Economics Journal* 5 (3).
- Kennedy, Declan (2007): *Writing and Using Learning Outcomes: a practical guide*. Cork: Quality Promotion Unit.
- Kohont, Andrej (2011): *Vloge in kompetence menedžerjev človeških virov v kontekstu internacionalizacije*. Ljubljana: ZK FDV.
- Kranjc, Darko (2007): *Študentsko delo in zaposlovanje mladih*. Magistrsko delo. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.

- Mladinski svet Slovenije (2013): »Resolucija«. Priznavanje neformalnega izobraževanja v Sloveniji. Dostopno prek http://www.mss.si/datoteke/dokumenti/resolucija-Priznavanje_neformalnega_izobrazevanja_v_Sloveniji.pdf (3. 7. 2017).
- Mojedelo.com (2017). Dostopno prek <https://www.mojedelo.com/karierni-nasveti/obozujemo-ljudi-z-iskrico-v-ocех-3187> (22. 5. 2017).
- Qunitini, Glenda, Sébastien Martin (2014): Same Same but Different: School-to-work Transitions in Emerging and Advanced Economies. OECD Social, Employment and Migrations Working Papers, 154.
- Statistični urad RS (2016): Stopnja anketne brezposelnosti v 1. četrtletju 2016 nekoliko višja, število delovno aktivnih nižje. Dostopno prek <http://www.stat.si/StatWeb/prikazi-novico?id=5951&idp=3&headerbar=2> (3. 7. 2017).
- Šušteršič, Janez, Bojan Nastav in Tanja Kosi (2010): Ekonomski vidiki študentskega dela. Koper: Univerza na Primorskem, Fakulteta za management Koper.
- Taštanoska, Tanja (ur.) (2017): Vzgoja in izobraževanje v Republiki Sloveniji, 2016/17. Ljubljana: Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport.
- Tičar, Luka (2014): Delovnoppravna problematika zaposlovanja in dela mladih. Delavci in delodajalci: revija za delovno pravo in pravo socialne varnosti 14 (2/3): 147–162.

VIRI

- Kohont, Andrej, Marko Ruperčič, Janja Hren (2015): Poročilo izvedene raziskave med delodajalci in študenti. Ljubljana: Zavod za podporo študentom Pro študent.
- Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje. Uradni list RS, št. 139/06 in 80/10 – ZUTD. Dostopno prek <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=PRAV7928> (3. 7. 2017).
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). Uradni list RS, št. 21/13. Dostopno prek <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/112301> (3. 7. 2017).
- ZPIZ, Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (2017). Podatki – Začasno in občasno delo dijakov in študentov. Interno gradivo.