

Urednici  
Valentina Franca  
Polona Domadenik Muren

330

320

310

300

290

280

# Vloga študentskega dela na trgu dela v Sloveniji: pravna, ekonomska in kadrovska analiza

A 8 4 5 4 2 3 2 3 5 5 6

90

80

70

60

50

40

30

20

10

0

Urednici:  
Valentina Franca  
Polona Domadenik Muren

# VLOGA ŠTUDENTSKEGA DELA NA TRGU DELA V SLOVENIJI: PRAVNA, EKONOMSKA IN KADROVSKA ANALIZA

Univerza v Ljubljani **EKONOMSKA** FAKULTETA  
Založništvo

Znanstvene monografije Ekonomske fakultete

E-izdaja

**Urednici: Valentina Franca in Polona Domadenik Muren**  
**Vloga študentskega dela na trgu dela v Sloveniji: pravna, ekonomska in kadrovska analiza**

Založila: Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta  
Za založnika: dekan prof. dr. Tomaž Turk

Uredniški odbor: prof. dr. Mojca Marc (predsednica), doc. dr. Mateja Bodlaj,  
prof. dr. Andreja Cirman, lekt. dr. Nadja Dobnik,  
prof. dr. Marko Košak, prof. dr. Tjaša Redek  
prof. dr. Miha Škerlavaj

Recenzentki: izr. prof. dr. Suzana Laporšek in izr. prof. dr. Katarina Krapež

Lektorica: Danijela Čibej

Oblikovna zasnova  
naslovnice: Robert Ilovar  
Priprava spletne izdaje: Nina Kotar

Ljubljana, 2025  
Cena 0,00

DOI: 10.61375/9789612404048



Monografija je v PDF dostopna na spletni strani  
[http://www.ef.uni-lj.si/zaloznistvo/raziskovalne\\_publicacije](http://www.ef.uni-lj.si/zaloznistvo/raziskovalne_publicacije)

---

Kataložni zapis o publikaciji (CIP) pripravili v Narodni in univerzitetni knjižnici v Ljubljani  
COBISS.SI-ID 218916355  
ISBN 978-961-240-404-8 (PDF)

---

# KAZALO

<b>UVODNIK</b>	<b>1</b>
<b>1 TEMELJNI VIDIKI PRAVNE UREDITVE ŠTUDENTSKEGA DELA</b>	<b>4</b>
1.1 UVOD	4
1.2 DELOVNOPRAVNE POSEBNOSTI ŠTUDENTSKEGA DELA	5
1.3 ŠOLSKA, DAVČNA IN DRUGA ZAKONODAJA	11
1.4 SKLEP IN POGLED NAPREJ	14
<b>2 MLADI NA TRGU DELA V SLOVENIJI</b>	<b>18</b>
2.1 UVOD	18
2.2 ZAKAJ VSE VEČ MLADIH DELA MED ŠTUDIJEJEM?	20
2.3 MLADI NA TRGU DELA V EU IN SLOVENIJI	22
2.4 POVPREČNA URNA POSTAVKA DIJAKOV IN ŠTUDENTOV	28
2.5 OBSEG PRISPEVKOV IN DAJATEV, KI SE PLAČUJEJO IZ ŠTUDENTSKEGA DELA	30
2.6 PRIPOROČILA IN ZAKLJUČEK	32
<b>3 RAZVOJ KOMPETENC S ŠTUDENTSKIM DELOM</b>	<b>38</b>
3.1 UVOD	38
3.2 RAZVOJ KOMPETENC S ŠTUDENTSKIM DELOM V TEORETIČNI PERSPEKTIVI	39
3.3 UMESTITEV ŠTUDENTSKEGA DELA NA SLOVENSKE TRG DELA	41
3.4 RAZVOJ KOMPETENC S ŠTUDENTSKIM DELOM	43
3.5 ŠTUDENSKO DELO IN ZAPOS LJIVOST	44
3.6 IZSLEDKI RAZISKAV O RAZVOJU KOMPETENC	45
3.7 ZAKLJUČEK	55
<b>4 KARIERNI RAZVOJ S ŠTUDENTSKIM DELOM IN PREHOD NA TRG DELA</b>	<b>59</b>
4.1 UVOD	59
4.2 TEORETIČNA IZHODIŠČA	60
4.3 METODOLOGIJA IN VZOREC	68
4.4 REZULTATI IN DISKUSIJA	70
4.5 ZAKLJUČEK	81
<b>5 ŠTUDENSKO DELO IN ZAPOS LJIVOST DIPLOMANTOV</b>	<b>87</b>
5.1 UVOD	87
5.2 VPLIV ŠTUDENTSKEGA DELA NA ZAPOS LJIVOST	89
5.3 METODOLOGIJA IN PODATKI	90
5.4 REZULTATI	97
5.5 RAZPRAVA S SKLEPOM	99
<b>6 POVZETKI POG LAVIJ</b>	<b>103</b>
6.1 TEMELJNI VIDIKI PRAVNE UREDITVE ŠTUDENTSKEGA DELA, Valentina Franca	103
6.2 MLADI NA TRGU DELA V SLOVENIJI, Polona Domadenik Muren in Vesna Milošević Zupančič	104
6.3 RAZVOJ KOMPETENC S ŠTUDENTSKIM DELOM, Andrej Kohont, Marko Ruperčič in Janja Hren Topole	106

6.4 KARIERNI RAZVOJ S ŠTUDENTSKIM DELOM IN PREHOD NA TRG DELA, Vesna Milošević Zupančič	108
6.5 ŠTUDENTSKO DELO IN ZAPOS LJIVOST DIPLOMANTOV, Daša Farčnik in Tjaša Redek	109

## KAZALO TABEL

Tabela 1.1: Vpogledi v evidenco študentskega dela	11
Tabela 2.1: Vključenost mladih v izobraževanje in participacija na trgu dela po spolu in starosti v državah članicah EU, 2022 (v odstotkih populacije)	22
Tabela 2.2: Porazdelitev študentov po razredih pridobljene pokojninske dobe v mesecih, 2023 (v odstotkih tistih, ki opravljajo študentsko delo)	27
Tabela 2.3: Gibanje minimalne bruto urne postavke po letih (v evrih)	29
Tabela 2.4: Povprečna bruto in neto urna postavka za študentsko delo v obdobju 2008–2022 (v evrih)	29
Tabela 3.1: Študentska dela po nazivih vrste dela	42
Tabela 3.2: Ključne kompetence, ki jih študenti/šudentke razvijejo s študentskim delom	45
Tabela 3.3: Stopnje kompetenc, ki jih razvijejo študenti/šudentke s študentskim delom	49
Tabela 4.1: Pridobljena pokojninska doba dijakov in študentov v obdobju med letoma 2015 in 2023	63
Tabela 4.2: Struktura vzorca v anketi Mladi in trg dela 2024 (dijaki in študenti)	68
Tabela 5.1: Pregled ocenjenih modelov z razlago	92
Tabela 5.2: Dohodki dijakov in študentov, stalne cene, 2009–2022	93
Tabela 5.3: Delež diplomantov druge stopnje po področjih izobraževanja, 2019–2022	95
Tabela 5.4: Delež diplomantov identificirane kohorte po področjih izobraževanja	96
Tabela 5.5: Dohodki dijakov in študentov identificirane kohorte, stalne cene, 2009–2012	96
Tabela 5.6: Mejni učinki različnih specifikacij modela	97

## KAZALO SLIK

Slika 2.1: Porazdelitev mladih (20–24 let) z vidika aktivne participacije v izobraževanju, usposabljanju in zaposlitvi, povprečje EU-27	23
Slika 2.2: Porazdelitev mladih (20–24 let) z vidika aktivne participacije v izobraževanju, usposabljanju in zaposlitvi v Sloveniji	24
Slika 2.3: Število dijakov in študentov v Sloveniji, ki opravljajo študentsko delo, po letih	25
Slika 2.4: Število ur študentskega dela na letni ravni, ki ga opravijo dijaki in študenti, po letih	25
Slika 2.5: Pridobljena pokojninska doba iz naslova opravljenega študentskega dela (18. člen ZPIZ-2)	28
Slika 2.6: Prikaz strukture vplačil v javne blagajne iz naslova prispevkov in dajatev iz dohodka oz. na dohodek od opravljenega študentskega dela v letu 2023	31
Slika 3.1: Obseg študentskega dela glede na glavne poklicne skupine	42
Slika 3.2: Dejavniki razvoja kompetenc glede na vrsto respondentov	48
Slika 3.3: Razkorak med pričakovanimi in dejanskimi kompetencami diplomantov po oceni delodajalcev, ki so v zadnjih 5 letih zaposlili diplomanta	52
Slika 3.4: Razkorak med kompetencami, pridobljenimi s študentskim delom, in pričakovanimi kompetencami diplomantov	53
Slika 3.5: Primerjava povprečnih ocen dejanskih kompetenc in kompetenc, razvitih s študentskim delom	54
Slika 4.1: Povprečna starost diplomantov terciarnega izobraževanja, redni študij, po letih	64
Slika 4.2: Prikaz pomena dijaškega oziroma študentskega dela za dijake in študente v Sloveniji	71
Slika 4.3: Strinjanje s trditvijo, da bi si brez dijaškega oziroma študentskega dela težje privoščili študij oziroma izobraževanje	73
Slika 4.4: Zaposlitev po zaključku šolanja	75
Slika 4.5: Koristnost znanj in veščin, pridobljenih s študentskim delom, pri iskanju prve zaposlitve	76
Slika 4.6: Opravljanje tudi strokovnih in zahtevnejših del prek študentskega servisa	77
Slika 4.7: Pomoč dela prek študentskega servisa pri spoznavanju trga dela, podjetij in organizacij ter delovnih nalog	79
Slika 4.8: Pomoč dela prek študentskega servisa pri izgradnji mreže ljudi in poznanstev	80
Slika 5.1: Prikaz možnih študijskih in kariernih poti	91

# UVODNIK

Spoštovane bralke, spoštovani bralci,

pred vami je monografija, ki se osredotoča na eno od ključnih področij v življenju mladih, na študentsko delo, in s tem na prehod mladih na trg dela in njihovo zaposljivost. Kot oblika začasnega ali občasnega dela mladih je študentsko delo namreč pomemben dejavnik tako v življenju dijakov in študentov ter njihovih družin kot tudi v širšem kontekstu trga dela in gospodarskih politik. Raziskave, predstavljene v tej monografiji, temeljijo na bogati zbirki empiričnih podatkov, zajetih v letih med 2008 in 2024, in se osredotočajo na ključne vidike študentskega dela, ki jih osvetljujejo različni avtorji skozi poglobljeno analizo. V poglavjih smo se dotaknili večplastnih tem, v katerih se prepletajo pravni, ekonomski, sociološki in kadrovske pogledi na vlogo in posledice študentskega dela.

Študentsko delo je oblika začasnega in občasnega dela mladih, ki ga v Sloveniji opravljajo dijaki in študenti, ki se še šolajo. S svojo posebno ureditvijo omogoča mladim usklajevanje šolskih in študijskih obveznosti z začasnim in občasnim opravljanjem dela. Motivi mladih za delo so zelo raznovrstni. Mladi s študentskim delom pridobivajo delovne navade, delovne izkušnje, kompetence in vzpostavljajo socialne stike, hkrati pa jim delo daje finančno podporo in večjo avtonomijo pri plačilu življenjskih stroškov in stroškov šolanja ter predstavlja korak k neodvisnosti od staršev.

S študentskim delom se je srečala večina ljudi v naši državi, mnogi so ga kot počitniško delo opravljali pred začetkom svoje kariere kot dijaki ali študenti. Nekateri so bili tudi v vlogi zaposlovalca oziroma delodajalca na drugi strani, zato je to tema, o kateri "vsak nekaj ve" in se pogosto pojavlja tudi v medijskem prostoru in vsakodnevnih pogovorih. Sam sistem študentskega dela v Sloveniji se je v zadnjih desetletjih (še zlasti v zadnjih nekaj letih) bistveno spremenil, zakonsko uredil, predrugačil in se tudi v praksi odvija bistveno drugače kot nekoč. Poleg tega na študentsko delo bistveno vplivajo tudi nekateri drugi dejavniki, kot so šolska in visokošolska zakonodaja, davčna zakonodaja, aktualna situacija na trgu dela, demografske spremembe, ekonomska situacija družin itd.

Nekdaj pogosti očitki, da nadomešča redne zaposlitve ter da mladi podaljšujejo šolanje zaradi študentskega dela, danes večinoma ne držijo več. Prepisi med šolami, ponavljanja, t. i. "pavziranje" in "fiktivni vpisi", so se uredili, prav tako so se vzpostavile enotne evidence vpisov mladih v šolski sistem. Pred letom 2015 je bilo študentsko delo v primerjavi z drugimi oblikami dela bistveno cenejše za delodajalce, danes pa je z vidika stroškov že primerljivo s klasično zaposlitvijo. V zadnjih letih sta se zakonsko določila minimalna urna postavka ter evidentiranje delovnega časa tudi za dijake in študente. Pomembno je, da je študentsko delo opravljeno znotraj zakonskih okvirov. To pomeni, da mora biti po naravičasno in občasno, da služi svojemu namenu in da v primeru obstoja vseh elementov delovnega razmerja delodajalec z mlado osebo sklene pogodbo o zaposlitvi.



Med trendi, ki so vplivali na študentsko delo, najbolj izstopa demografija. Generacije mladih so se bistveno zmanjšale in obseg študentskega dela v urah na državni ravni se je v zadnjih 15 letih prepolovil. Glede na trenutno situacijo na trgu dela je danes študentsko delo drugačen izziv za delodajalce, saj se morajo veliko bolj potruditi, da mlade v svoje organizacije pridobijo in jih tudi obdržijo.

Področje študentskega dela je izjemno kompleksno in vredno nadaljnjega znanstvenega raziskovanja. V luči tega smo avtorji te znanstvene publikacije želeli osvetliti nekaj vidikov, ki doslej v slovenskem prostoru še niso bili celovito predstavljeni. V večini prispevkov smo se osredotočili na študente, a študentsko delo v Sloveniji opravljajo tudi dijaki, zato nekateri prispevki zajemajo tudi vidik dijaškega dela.

Monografija celostno obravnava študentsko delo v Sloveniji tako skozi prizmo pravnih in ekonomskih vidikov kot tudi z vidika pridobivanja kompetenc in zaposljivosti mladih. V *prvem poglavju* "Temeljni vidiki pravne ureditve študentskega dela" se dr. Valentina Franca osredotoča na pravni okvir in regulativo, ki urejata študentsko delo, vključno z zakonodajo, ki določa pravice in dolžnosti tako delodajalcev kot tudi dijakov in študentov. V *drugem poglavju* "Mladi na trgu dela v Sloveniji" dr. Polona Domadenik Muren in dr. Vesna Milošević Zupančič analizirata ekonomske vidike študentskega dela; predstavljeni so mladi na trgu dela v Evropi in Sloveniji, njihova aktivna participacija v izobraževanju, usposabljanju in zaposlitvi ter urne postavke, trendi na trgu dela ter vpliv študentskega dela na brezposelnost in zaposlovanje mladih. V *tretjem poglavju* "Razvoj kompetenc s študentskim delom" dr. Andrej Kohont, Marko Ruperčič in Janja Hren Topole analizirajo kompetence, ki jih mladi pridobivajo in razvijajo s študentskim delom, ter ujemanje med pričakovanimi kompetencami pri delodajalcih in dejanskimi kompetencami mladih. Izpostavljen je tudi prispevek praktično usmerjenega izobraževanja in študentskega dela k razvoju kompetenc. V *četrtem poglavju* "Karierni razvoj s študentskim delom in prehod na trg dela" dr. Vesna Milošević Zupančič piše o kariernem razvoju s študentskim delom, o njegovem pomenu za mlade in o njegovem prispevku k prehodu mladih na trg dela. V sklepnem delu, v *petem poglavju* "Študentsko delo in zaposljivost diplomantov", pa dr. Daša Farčnik in dr. Tjaša Redek raziskujeta zaposljivost diplomantov ter vpliv študentskega dela na zaposljivost, s posebnim poudarkom na kohorti diplomantov druge stopnje.

Monografija o študentskem delu prinaša dragocen prispevek tako na področju akademskih raziskav kot za prakso in odločanje v širšem družbenem in gospodarskem kontekstu. Prispevek monografije k znanosti je predvsem v njenem celovitem pregledu področja študentskega dela v multidisciplinarni perspektivi. S pomočjo empiričnih analiz, teoretičnih utemeljitev ter pregledov različnih statističnih podatkov prinaša dragocene vpoglede v področje študentskega dela v Sloveniji in v prehode med izobraževanjem in trgom dela. Zajema tako makroekonomski vidik kot vidik posameznika skozi gradnjo njegovih kompetenc, kariernega razvoja in zaposljivosti. Študentom ponuja vpogled v povezavo med študentskim delom in zaposljivostjo ter jim pomaga pri načrtovanju kariere. Delodajalcem razkriva, kako študentsko delo razvija kompetence, človeški kapital in zaposljivost. Akademikom ponuja empirične podatke in teoretične okvire za nadaljnje raziskave zlasti v slovenskem kontekstu, odločevalcem in socialnim partnerjem pa omogoča vpogled v vpliv

študentskega dela na trg dela in ponuja smernice za oblikovanje ustreznih politik. Verjamemo, da bo monografija ponudila zanimivo branje in uporabne vpoglede za vse ključne deležnike ter služila kot dragocena podlaga za informirane odločitve dijakov, študentov, odločevalcev in gospodarstva.

# 1 TEMELJNI VIDIKI PRAVNE UREDITVE ŠTUDENTSKEGA DELA

Avtorica:

Valentina Franca, doktorica znanosti, izredna profesorica, Univerza v Ljubljani  
Fakulteta za upravo

## Povzetek

V slovenski pravni ureditvi se študentsko delo obravnava kot posebna oblika dela, saj zanj veljajo določene posebnosti in ugodnosti v primerjavi z ostalimi oblikami dela. Študentsko delo se opravlja prek posrednikov (študentski servisi), od plačila je treba plačati še zakonsko predpisane davke, prispevke in koncesijsko dajatev. Kot oblika dela velja za najbolj prožno, saj se lahko študenti in delodajalci prosto odločajo za vključitev ter zaključek sodelovanja v delovnem procesu. Pri tem morajo spoštovati temeljno načelo prepovedi diskriminacije, zavezani so k spoštovanju odmorov in počitkov, beleženju evidence delovnega časa, zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu, pravočasnemu plačilu in podobno. Splošno pomanjkanje delavcev na trgu dela blaži pritiske po drugačnem pravnem urejanju študentskega dela, saj povpraševanje presega ponudbo, kar se kaže v večjih urnih postavkah in prijaznejših delovnih pogojih. Ne glede na to pa bi kazalo sprejeti enoten zakon o študentskem delu, saj trenutno razdrobljena zakonodaja ne pripomore k urejenosti te oblike dela ter k izboljšanju delovno- in socialnopravnega položaja študentov.

Ključne besede: študentsko delo, opravljanje dela, delovno razmerje, delovne izkušnje, prikrito delovno razmerje, inšpekcija za delo.

## 1.1 UVOD

Pravna ureditev študentskega dela je bila v zadnjih desetletjih večkrat obravnavana tema z različnimi, pogosto popolnoma nasprotujočimi in interesno obarvanimi stališči. To se odraža tudi v številnih zakonskih in podzakonskih spremembah, ki so nastale kot posledica pritiskov strokovne in laične javnosti po ureditvi te oblike dela. Dejansko je mogoče trditi, da je študentsko delo po slovenski ureditvi posebna oblika dela, saj zgolj za to skupino delavcev obstajajo specifična pravila, ki so utemeljena na njihovih značilnostih, kar velja tudi s primerjalnopravnega vidika (Franca 2020).

Izvirno je bila zamisel o študentskem delu namenjena pomoči organizacijam zlasti v času poletnih počitnic ter občasnemu delu, ko ni bilo organiziranega pouka oziroma študijskih obveznosti. Ker pa so bile v preteklosti, zlasti pred sprejemom zakonodaje v času ekonomske krize, prednosti študentskega dela številne, se je to močno razširilo in v nekaterih delih začelo spodkopavati klasično zaposlitev. Znani so primeri, tudi iz sodne prakse, ko so študenti delali pri enem delodajalcu tudi več let neprekinjeno in praktično opravljali delo na povsem primerljiv način kot drugi "redno zaposleni" delavci. Pogosto so bila izpostavljena stališča, da je študentsko delo nelojalna konkurenca mladim ter manj kvalificiranim delavcem pri zaposlitvi (Ignjatović, 2006, Tičar, 2014; Senčur Peček, 2013; Scortegagna Kavčnik, 2017). Izpostavljene so bile tudi druge

kršitve, npr. neplačevanje opravljenega dela (pod pretvezo "uvajanja v delo"), nespoštovanje pravice do odmora in podobno (IRDS 2017; 2018; Šuligoj, 2020, Franca 2020). Poleg tega je bilo študentsko delo cenovno neprimerljivo ugodnejše kot klasična zaposlitev, ravno tako še vedno velja za najbolj prožno obliko dela, zato ne preseneča, da je bilo in še ostaja zelo razširjeno.

Strokovna javnost je takšno uporabo študentskega dela močno kritizirala, saj naj ne bi sledila njegovemu namenu, to je začasnosti in občasnosti, ravno tako naj bi v primeru večjega obsega opravljanja dela to negativno vplivalo na študijske rezultate (Kosi et al. 2013). Sodna praksa<sup>1</sup> je v precej primerih potrdila, da so prikrita delovna razmerja obstajala, da so torej študenti formalno opravljali študentsko delo, dejansko pa je njihovo opravljanje dela izpolnjevalo vse elemente delovnega razmerja po 4. členu Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1).<sup>2</sup> Ravno tako je bilo veliko pripomb na to, da študenti opravljajo dela, ki ne ustrezajo njihovi psihofizični sposobnosti, ter da sta s tem ogrožena njihova varnost in zdravje (Scortegagna Kavčnik 2017). Po drugi strani pa so se vrstili argumenti o številnih prednostih študentskega dela, zlasti o pozitivnem vplivu na razvoj kariere (več v poglavjih 3 in 4 te knjige).

Danes je situacija na trgu dela, kot je podrobneje predstavljeno v drugem poglavju te knjige, bistveno drugačna. Povpraševanja po študentskem delu je manj, kot je ponudbe, zato so delodajalci prisiljeni izboljšati delovne pogoje za dijake in študente, če jih želijo pritegniti v svojo delovno sredino. Posledično je tudi manj pritiska na zakonodajalca po spremembah, kar pa ne pomeni, da niso potrebne. Upoštevati je namreč treba, da študentsko delo v slovenski pravni ureditvi ni sistematično urejeno, saj ga parcialno urejajo številni zakonski in podzakonski predpisi z različnih pravnih področij. V tem poglavju celovito predstavimo pravno ureditev študentskega dela najprej z delovnopravnega področja, vključno z vidikom sistema socialne varnosti, nato proučimo šolsko in drugo zakonodajo, ki močno vpliva na uresničevanje študentskega dela, ter sklenemo s pogledom naprej in s predlogi za prihodnjo ureditev.

## 1.2 DELOVNOPRAVNE POSEBNOSTI ŠTUDENTSKEGA DELA

V slovenskem prostoru je začasno in občasno delo dijakov in študentov ter krajše študentsko delo že dolgo prisotno, v primerjavi z drugimi trgi dela pa njegova ureditev ostaja ena izmed glavnih posebnosti slovenskega trga dela. Primerjalno gledano študenti v drugih evropskih državah opravljajo bodisi delo v okviru zaposlitve (denimo za krajši čas v Belgiji) bodisi v drugi obliki dela, ki je dostopna tudi drugim delavcem, ki niso študenti (denimo malo delo v Avstriji).

1 Najbolj odmevni so bili primeri stevardes oziroma kabinskega osebja (npr. Vrhovno sodišče: VIII Ips 16/2015 z dne 8. 6. 2015, VIII Ips 145/2014 z dne 17. 2. 2015, VIII Ips 129/2006 z dne 18. 12. 2007, VIII Ips 82/2013 z dne 14. 10. 2010, VIII Ips 373/2006 z dne 4. 12. 2007; 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) in samostojnih novinarjev (npr. Sodba VIII Ips 321/2009 in Sodba VIII Ips 266/2009).

2 Uradni list RS, št. od 21/13 do 136/23.

Posebnost delovnopravne ureditve študentska dela je, da ne obstaja temeljni zakon, ki bi to urejal,<sup>3</sup> ampak je ureditev razdrobljena v številnih pravnih aktih. Pri proučevanju delovnopravnega položaja študentov je treba izhajati iz Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB).<sup>4</sup> Ta v drugem odstavku 6.b člena določa, da lahko študentsko delo opravljajo dijaki, ki so že dopolnili 15 let, in študenti ter udeleženci izobraževanja odraslih, mlajši od 26 let, ki se izobražujejo po javno veljavnih programih osnovnega, poklicnega, srednjega in višjega strokovnega izobraževanja. Naslednja posebnost slovenske ureditve študentskega dela je način njegovega posredovanja. Študentsko delo se namreč v Sloveniji posreduje prek t. i. študentskih servisov oziroma (kakor v četrtem odstavku 6. člena določa ZZZPB) 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. Kot naslednjo posebnost je mogoče izpostaviti, da zaslužek ni namenjen v celoti za plačilo študentu, ampak ZUJF-C v 130. členu določa, da se obračuna 16-odstotna koncesijska dajatev od prejemkov, izplačanih tem osebam. Teh 16 % se nadalje deli na 52,6 %, namenjenih za štipendije, po 23,7 % pa prejmejo Študentska organizacija Slovenije (ŠOS) ter študentski servisi. Poudariti velja, da je to razdelitev odstotkov samo od dela plačila, ki se nameni za koncesijsko dajatev. Poleg koncesijske dajatve je treba plačati še preostale davke in prispevke. Ob tem velja omeniti še Zakon o dodatni koncesijski dajatvi od prejemkov, izplačanih za občasna in začasna dela študentov in dijakov (ZDKDPŠ),<sup>5</sup> ki v členih 1, 2 in 3 določa višino in namembnost dodatne koncesijske dajatve od prejemkov, izplačanih za občasna in začasna dela študentov in dijakov, ki jo v državni proračun odvedejo študentski servisi.<sup>6</sup>

Z delovnopravnega vidika je torej ZZZPB pomemben zlasti v tem, da določa, kdo lahko opravlja študentsko delo. Oseba mora izpolnjevati starostne pogoje in pogoje za vpis v ustrezen izobraževalni program, torej mora imeti status dijaka ali študenta, kot to določa drugi odstavek 6.b člena ZZZPB. Ravno tako tak dijak oziroma študent ne sme biti zaposlen ali vpisan v evidenco brezposelnih oseb pri zavodu za zaposlovanje, lahko pa je vpisan v evidenco iskalcev zaposlitve, kot to določa šolska zakonodaja (več v točki 1.3). Vsi ostali, ki teh pogojev ne izpolnjujejo, ne morejo opravljati študentskega dela, zato zanje ne veljajo posebnosti, o katerih pišemo v nadaljevanju.<sup>7</sup> Ker je med

3 To je bilo predvideno z Zakonom o urejanju trga dela (ZUTD, Uradni list RS, št. od 80/10 do 109/23) leta 2010, vendar zakonodajalec tega ni uresničil.

4 Uradni list RS, št. od 107/06 - UPB do 95/14. ZZZPB je nadomestil ZUTD, vendar se na podlagi 192. člena ZUTD za posredovanje začasnih in občasnih del dijakom in študentom uporabljajo členi od 5 do 8. ZZZPB.

5 Uradni list RS, št.79/17.

6 Pomemben je tudi Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje (Uradni list RS, št. 139/06 in 80/10 - ZUTD; pravilnik velja na podlagi 193. člena ZUTD do začetka uporabe zakona, ki bo urejal posredovanje začasnih in občasnih del dijakom in študentom, le v delu, ki se nanaša na posredovanje dela) je za izvajanje študentskega dela v praksi izjemno pomembno, saj praktično ureja delovanje celotne panoge tako z vidika dijakov in študentov kot tudi z vidika študentskih servisov kot posrednikov dela in z delodajalci kot ponudniki dela. Ne vsebuje pa konkretnjših določil o delovnopravnem položaju dijakov in študentov.

7 Dijaki in študenti lahko opravljajo delo tudi prek avtorskih in podjetniških pogodb, ki jih lahko sklenejo neposredno z naročniki, vendar v tem primeru, če torej delo ni posredovano prek študentskih servisov, velja za njih enaka ureditev kot za ostale delavce.

študentom in delodajalcem študentski servis kot posrednik, iz tega sledi nadaljnja posebnost pravne ureditve študentske dela, in sicer se za opravljanje dela ne sklepa posebna pogodba med študentom, ki opravlja delo, in delodajalcem.

Temeljni zakon na področju delovnega prava, to je Zakon o delovnih razmerjih, ravno tako posebej ne ureja študentskega dela kot oblike dela, ampak določa, da nekatere zakonske določbe veljajo tudi za študente. 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). Ravno slednje je bilo v praksi (in je deloma še vedno) problematično, kajti študentsko delo je po svojem namenu in bistvu občasno in začasno, pri čemer zakonodaja ne določa, kaj to časovno pomeni. Znani so primeri, tako iz sodne kot poslovne prakse, ko študenti dejansko opravljajo delo na enak način in v enakem obsegu kot zaposleni. Če je tako, če so torej izpolnjeni elementi delovnega razmerja po 4. členu ZDR-1, velja, da je med študentom in delodajalcem sklenjeno delovno razmerje. Študentu je pravno varstvo zagotovljeno po 204. členu ZDR-1, da lahko od delodajalca zahteva pogodbo o zaposlitvi; če mu je ne želi izročiti, lahko sproži postopek pred delovnim sodiščem. Pristojnosti na tem področju ima tudi inšpekcija za delo, ki lahko od delodajalca zahteva izročitev pogodbe o zaposlitvi, če ugotovi obstoj elementov delovnega razmerja med študentom in delodajalcem. V praksi je žal učinkovitost inšpekcijskega postopka šibka, saj je po navedbah inšpekcije za delo (IRSD, 2022) takšne kršitve težko ugotavljati, ker se zahtevajo visoki standardi dokazovanja, ki pa jih bistveno lažje dosegajo sodišča. Poudariti velja, da se obstoj elementov delovnega razmerja ugotavlja v vsakem primeru posebej.

Študentsko delo kot oblika dela se od delovnega razmerja bistveno razlikuje po svoji prožnosti, saj delodajalec nima vrste obveznosti, ki jih ima pri klasičnem zaposlovanju. Delodajalcu ni treba izvesti zaposlitvenega postopka, študenta lahko prosto izbere po svoji presoji, spoštovati mora le prepoved diskriminacije. Zakonodaja ravno tako ne določa nobenih omejitev pri opravljanju dela kot takšnega, zato ima delodajalec prosto presojo in hkrati odgovornost, da mu dodeli opravljanje takšnih nalog in obveznosti, ki jih bo študent psihofizično sposoben opravljati. Močen element prožnosti sodelovanja s študentom se kaže tudi v tem, da se lahko delodajalci prosto odločajo o sodelovanju s študenti. 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 (Knez 2014; Scortegagna Kavčnik 2017, Burger 2020, Franca 2020). Študente lahko pokličejo na delo ali pa jih odslovijo, če jih ne potrebujejo. Pri tem jim ni treba navajati nobenega razloga ali pojasnjevati oziroma utemeljevati svoje odločitve. Ravno tako lahko obe strani kadarkoli prekineta sodelovanje brez navedbe razlogov in brez kakršnegakoli odpovednega roka. Nadalje delodajalci niso omejeni ne s številom študentov, ki opravljajo študentsko delo, ne z zneskom, ki ga lahko namenijo za plačilo te oblike dela, zato je tudi s tega vidika študentsko delo popolnoma prožno. Posebno pozornost pa morajo nameniti ustreznemu vodenju in nadzoru, da ima študent vedno na voljo zaposleno osebo za morebitno pomoč, navodila in reševanje morebitnih zapletenih situacij. Delodajalec mora študentu zagotoviti

varno in zdravo delovno okolje, skladno z Zakonom o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)<sup>8</sup> ter z drugo področno zakonodajo. Prav tako mora voditi evidenco o delovnem času študentov po Zakonu o evidencah na področju dela in socialne varnosti (ZEPDSV).<sup>9</sup>

Z vidika socialnih in ekonomskih pravic študentov je pomemben Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona za uravnoteženje javnih financ (ZUJF-C),<sup>10</sup> ki je bil sprejet v času spoprijemanja s posledicami ekonomske krize in je sledil takratnemu načelu "vsako delo šteje". Tako je ZUJF-C v členih 3–8 leta 2014 uvedel obvezno plačilo prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zavarovanje za poškodbe pri delu in poklicne bolezni ter zdravstveno zavarovanje na podlagi področnih zakonov.<sup>11</sup> Kot pomembno novost velja izpostaviti določitev minimalne bruto urne postavke za opravljanje študentskega dela, ki je konkretizirana z Odredbo o uskladitvi najnižje bruto urne postavke za opravljeno uro začasnih in občasnih del.<sup>12</sup> Ta od 3. februarja 2024 znaša 7,21 EUR bruto oziroma 6,20 EUR neto kot znesek, ki ga prejme študent na svoj bančni račun. S tem, ko je zakonodajalec določil dodatno obdavčitev študentskega dela s prispevki ter določil minimalno urno postavko, študentsko delo ni več tako finančno ugodno, kot je bilo pred letom 2014. Po mnenju inšpekcije za delo pa delodajalci študente oziroma njihovo delo še vedno pogosto obravnavajo kot "poceni" delavce v primerjavi z redno zaposlenimi (IRSD, 2024). Kljub temu stroškovni vidik ni edini oziroma temeljni dejavnik odločitve delodajalca o vključitvi študenta v delovni proces,<sup>13</sup> največja prednost študentskega dela kot oblike dela tako ostaja njegova prožnost.

Ob tem velja poudariti, da je ob zaostrenih razmerah na trgu dela, ko delavcev praktično v vseh panogah primanjkuje, redko mogoče zaslediti oglas za opravljanje študentskega dela za minimalno urno postavko. Podobno velja tudi za plačilo odmora za malico; po ZDR-1 delodajalci namreč niso zavezani plačati odmora za malico študentom; morajo jim ga sicer omogočiti, ampak se jim po zakonu ne šteje v delovni čas. V želji po privabljanju ter ohranitvi študentov v delovnem procesu je veliko organizacij to prakso spremenilo. Ravno tako je po izkušnjah inšpektorata za delo pri študentskem delu manj primerov prikritih delovnih razmerij (IRSD, 2022), kar je mogoče pripisati tudi značilnosti mlajših generacij, da v primerjavi s starejšimi generacijami ob (manjšem) nezadovoljstvu hitreje zamenjajo delodajalca (Deloitte 2024).

Študenta kot delavca je treba obravnavati tudi po Zakonu o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)<sup>14</sup> in po Zakonu o evidencah na področju dela in socialne varnosti (ZEPDSV).<sup>15</sup> Po obeh zakonih se namreč študent šteje kot delavec, zato ima delodajalec do njega določene obveznosti. ZVZD-1 npr. v 3. členu kot delavca opredeljuje vsako osebo, ki na podlagi pogodbe o zaposlitvi ali kakršnikoli drugi

8 Uradni list RS, št. 43/11.

9 Uradni list RS, št. 40/06 in 50/23.

10 Uradni list RS, št. 9/24. O teh spremembah tudi v Bobovnik (2015).

11 Zato je treba upoštevati tudi Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ, Uradni list RS, št. od 72/06 – UPB do 78/23) in Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2, Uradni list RS, št. od 96/12 do 133/23).

12 Uradni list RS, št. 27/17.

13 Več o stroškovnih vidikih študentskega dela v Scortegagna Kavčnik (2017).

14 Uradni list RS, št. 43/2011.

15 Uradni list RS, št. 40/06, 50/23.

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. Eno izmed pogostejših vprašanj v praksi je, ali morajo tudi študenti opraviti zdravstvene preglede, kot je delodajalec dolžan poskrbeti za redno zaposlene. Prevladujoče stališče je, da to ni potrebno, saj morajo študenti opraviti splošni preventivni zdravniški pregled, razen če pri delodajalcu opravljajo dela, ki so nevarna za zdravje oziroma so študenti izpostavljeni posebnim tveganjem. V tem primeru jih mora delodajalec napotiti na dodatne zdravstvene preglede, potrebne za opravljanje tovrstnega dela (Scortegagna Kavčnik, 2020). V praksi je to ključnega pomena, saj iz poročil inšpektorata za delo (IRSD 2023; 2024) izhaja, da so med poškodovanimi na delovnem mestu tudi dijaki, stari 15 let. Nezgode so se pripetile pri izvajanju športne dejavnosti, poškodbe so se pojavile pri strežbi, pri delu na stroju, zaradi udarca v steber, padcev na žeblje in dele materialov ter zaradi odletelega dela delovne opreme v telo.

Podobno ZEPDSV v desetem odstavku 2. člena določa, da se kot delavec šteje tudi oseba, ki na kakršnikoli drugi pravni podlagi opravlja delo za delodajalca ali opravlja samostojno poklicno, kmetijsko ali drugo dejavnost pod pogojem, da ga opravlja osebno in je vključen v delovni proces delodajalca ali pretežno uporablja sredstva za opravljanje dela, ki so del delovnega procesa delodajalca, in oseba, ki pri delodajalcu opravlja delo zaradi usposabljanja. Posledično to pomeni, da mora delodajalec voditi evidenco o izrabi delovnega časa po ZEPDSV in drugih internih aktih enako kot za zaposlene in druge delavce.

Zakon o inšpekciji dela (ZID-1)<sup>16</sup> je z novelo iz leta 2017 omogočil večje pristojnosti inšpektorjev za delo pri ugotavljanju prikritih delovnih razmerij. Na podlagi drugega odstavka 19. člena ZID-1 lahko inšpektor v odločbi hkrati odredi, da mora delodajalec osebi, na katero se prepoved nanaša, izročiti pisno pogodbo o zaposlitvi v roku treh delovnih dni po tem, ko inšpektor vroči odločbo, v kateri ugotovi opravljanje dela na podlagi pogodb civilnega prava v nasprotju z zakonom, ki ureja delovna razmerja. Oseba, na katero se nanaša prepoved, sklene pogodbo o zaposlitvi najkasneje tri delovne dni po prejemu pisne pogodbe o zaposlitvi. Če delodajalec tega ne stori, ima takšen delavec na podlagi četrtega in petega odstavka 19. člena ZID-1 pravico uveljaviti sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem. Učinkovitost novele je omejena, saj inšpektorji pri svojem delu navajajo, da nimajo dostopa do vse dokumentacije, zato težko presodijo, ali gre za prikrito delovno razmerje, dokazni standardi so namreč zelo visoki (IRSD, 2023). Ravno tako zaznavajo, da tudi študenti nimajo interesa po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi, kar še dodatno otežuje njihovo delo. Vendarle so se v zadnjih desetih letih tudi na podlagi njihovih opažanj spremenile kršitve pri opravljanju študentskega dela. Denimo, v poročilu za delo 2016 navajajo, da je obravnava prikritih delovnih razmerij pri študentskem delu 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 (IRSD, 2017). Kršitve na področju študentskega dela (ter drugih oblik opravljanja dela) ugotavljajo tudi v poročilu za leto 2017, kjer navajajo, da so tudi v letu 2017 beležili zlorabe na področju sklepanja civilnih pogodb v nasprotju z ZDR-1 (IRSD, 2018). V poročilih zadnjih letih (IRSD 2022, 2023, 2024) pa ugotavljalo, da

---

<sup>16</sup> Uradni list RS, št. 19/14, 55/17.



je tovrstnih kršitev manj, zlasti je manj prikritih delovnih razmerij. Še vedno pa imajo inšpektorji za delo druge pristojnosti pri ugotavljanju nepravilnosti študentskega dela, denimo prepoved dela, če študent ne opravlja dela na podlagi veljavne napotnice ali je celo brez nje.

Z vidika nadzora in pregleda nad izvajanjem študentskega dela je pomemben tudi ZUTD, ki je leta 2017 uvedel evidenco o študentskem delu. V 123. a členu je določeno, da evidenco o študentskem delu vodi Študentska organizacija Slovenije kot javno pooblastilo. Glavni namen evidence je beleženje izkušenj in kompetenc, ki jih dijaki in študenti pridobivajo prek te oblike dela, zato prvi odstavek 123. a člena nalaga ŠOS, da na podlagi evidence vzdržuje informacijski sistem osebnih elektronskih portfeljev znanj, izkušenj in kompetenc, ki se pridobijo z opravljanjem občasnega in začasnega dela dijakov in študentov. Poleg tega evidenca služi tudi nadzoru, spremljanju, načrtovanju in vodenju politike na področjih, ki jih ureja ZUTD, za razvoj storitev in ukrepov za mlade ter za znanstvenoraziskovalne namene (prvi odstavek 123. a člena). Z delovnopravnega vidika je zlasti pomemben tretji odstavek 123. a člena, ki določa, kateri podatki se hranijo v evidenci. Povezava evidence z ostalimi evidencami (tudi z enotno evidenco vpisa) je natančneje določena v 124. a členu ZUTD. Poleg osebnih podatkov dijaka ali študenta ter podatkov o študentskem servisu se hranijo tudi podatki o vrsti opravljenega občasnega ali začasnega dela, obdobje opravljanja začasnega ali občasnega dela ter število opravljenih ur. Tako lahko študenti prek spletnega portala (<https://www.e-di.si/>) dostopajo do svojih delovnih izkušenj, ki so jih pridobili s študentskim delom, od junija 2020 naprej. To jim lahko pomaga kot uradno dokazilo o opravljenem delu, deloma tudi pri pridobljenih izkušnjah in kompetencah. Z vidika nadzora se je ob uvedbi evidence pričakovalo, da bo ta v pomoč tako FURS-u kot inšpekciji za delo pri ugotavljanju kršitev (Franca, 2020). Oba organa lahko namreč povprašujeta po podatkih o izdanih ali obračunanih napotnicah: FURS na podlagi davčne številke posameznika ali organizacije, inšpekcija za delo pa s pomočjo enotne matične številke občana (EMŠO). Kakor pojasnjujejo na Študentski organizaciji Slovenije (ŠOS, 2024), evidenca omogoča povpraševanja ločeno po letih in načinu povpraševanja; oba organa imata namreč dva načina pridobivanja podatkov. Prvi je povpraševanje prek spletnega vmesnika (kjer posamezni inšpektor neposredno vpogleduje v podatke posamezne osebe ali podjetja na podlagi davčne številke ali EMŠO), drugi pa preko API-vmesnika, kjer institucija 'masovno' vpogleduje v podatke za določen nabor davčnih številk ali EMŠO in jih izvozi v svojo bazo. Podatki ŠOS (2024) kažejo, da je FURS bistveno več povpraševal po podatkih (tabela 1.1) v primerjavi z inšpekcijo za delo, kar se ujema z navedbami inšpekcije za delo v njenih letnih poročilih, da zaradi večjega obsega drugega dela in prijav študentskemu delu ne namenja posebne pozornosti (IRSD 2023; 2024).

Tabela 1.1: Vpogledi v evidenco študentskega dela

Organizacija	Leto	Uporabniki	Povp. upo. *	Povp. API **	Povp. skupaj
FURS	2020	3	40	0	40
FURS	2021	11	1186	6246	7432
FURS	2022	58	4661	92253	96914
FURS	2023	54	6434	91716	98150
FURS	2024	47	5253	69264	74517
IRSD	2020	2	25	0	25
IRSD	2021	0	0	0	0
IRSD	2022	1	15	0	15
IRSD	2023	2	14	0	14
IRSD	2024	0	0	0	0

\* Povp. upo. – povpraševanja uporabnikov preko spletnega vmesnika

\*\* Povp. API – povpraševanja preko API-vmesnika

Vir: ŠOS, 2024.

FURS (2024) pojasnjuje, da pri nadzoru zaposlovanja na črno preverjajo podatke o izdanih napotnicah po davčni številki posameznika oziroma delodajalca. Ker Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (ZPDZC-1)<sup>17</sup> ne določa, da mora imeti študent med opravljanjem dela napotnico pri sebi, to je na kraju opravljanja dela, se lahko v času izvajanja nadzora z vpogledom v evidenco preveri resničnost in pravočasnost izdane napotnice. Po mnenju FURS-a so tako pridobljeni podatki nujni za ekonomično in učinkovito izvedbo nadzorov zaposlovanja na črno, saj se tovrstni nadzori običajno izvajajo na terenu. Navajajo, da je zaradi prekrška po 3. alineji prvega odstavka 23. člena ZPDZC-1 (kršitev 4. alineje prvega odstavka 5. člena) v obdobju od 1. 1. 2020 do 31. 8. 2024 njihov prekrškovni organ sankcioniral 212 storilcev prekrškov (72 v letu 2020, 34 v letu 2021, 33 v letu 2022, 51 v letu 2023 in 22 v letu 2024 – do 31. 8.). Storilcem prekrškov (delodajalcem in njihovim odgovornim osebam) je bila izrečena globa v skupnem znesku 468.000 EUR ter 102 opomina. Od tega je bilo v obravnavanem obdobju sankcioniranih 132 delodajalcev (ki jim je bila izrečena globa v skupnem znesku 435.000 EUR in 65 opominov) ter 80 njihovih odgovornih oseb (ki jim je bila izrečena globa v skupnem znesku 33.000 EUR ter 37 opominov).

### 1.3 ŠOLSKA, DAVČNA IN DRUGA ZAKONODAJA

Zlorabe študentskega dela, ki so se dogajale pred desetletji, so bile posledica tudi neurejene šolske zakonodaje. Študentom je bilo omogočeno večkratno prepisovanje iz različnih izobraževalnih programov in posledično ohranjanje študentskega statusa za opravljanje študentskega dela. Za takšne situacije se je praksi uveljavil izraz "fiktivni vpisi" oziroma "fiktivni" ali "fantomski študenti", saj so bili zgolj formalno vpisani, študijskih obveznosti pa niso opravljali oziroma njihov namen ni bil opravljanje študija, ampak zgolj pridobitev statusa študenta (Burger 2020). To ni

<sup>17</sup> Uradni list RS, št. 32/14, 47/15, 43/19, 121/21, 78/23.

imelo posledic zgolj za študentsko delo, ampak tudi za izobraževalne organizacije, saj so načrtovale pedagoške aktivnosti za vpisano število študentov, ki se je v praksi pokazalo za večkratno dejansko aktivnim študentom.

Pri analizi šolske zakonodaje je treba izhajati iz dejstva, da je opravljanje študentskega dela vezano na status dijaka ali študenta, ki pa temelji na vpisu v izobraževalni program. Namen tega prispevka ni natančna preučitev celotnih predpisov na področju šolstva, ampak osvetlitev tistih ključnih zakonskih določil, ki so pomembna za pridobitev, ohranitev in uveljavljanje statusa dijaka oziroma študenta kot podlage za opravljanje študentskega dela.

Tako je v Zakonu o gimnazijah (ZGimC)<sup>18</sup> določeno, da pridobi status dijaka, kdor se vpiše v šolo, da bi se redno izobraževal po izobraževalnem programu gimnazije (17. člen). Status dijaka se po ZGimC lahko podaljša za največ eno šolsko leto v primeru ponavljanja letnika (20. člen) ali prestopa v drug izobraževalni program (25. člen). S tem se ohrani tako status dijaka kot tudi evidence podatkov, na podlagi katerih je mogoče preveriti, ali ima posameznik status dijaka (42. člen). Smiselno vse navedeno velja tudi v Zakonu o poklicnem in strokovnem izobraževanju (ZPSI).<sup>19</sup>

Zakon o izobraževanju odraslih (ZIO-1)<sup>20</sup> v 3. členu določa, da ima udeleženec izobraževanja odraslih, ki se izobražuje po javnoveljavnih programih osnovnošolskega, poklicnega, srednjega in višjega strokovnega izobraževanja, med drugim tudi pravico do drugih ugodnosti ter pravic v skladu s posebnimi predpisi, če ni v delovnem razmerju, prijavljen kot brezposelna oseba ali se ne izobražuje v skladu s predpisi o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti. Med te druge pravice se uvršča tudi možnost dela prek študentskih servisov, če je seveda izpolnjen starostni pogoj do 26 let (6. b člen ZZZPB).

Zakon o višjem strokovnem izobraževanju (ZVSI)<sup>21</sup> opredeljuje, da je študent vsak, ki se na podlagi razpisa vpiše v višjo strokovno šolo in se izobražuje po višješolskem študijskem programu (37. člen). Zakon določa pravice in dolžnosti študentov (39. člen) ter druge pravice in ugodnosti študentov (41. člen), podobno kot je to določeno v 3. členu ZIO-1. V tretjem odstavku 41. člena je posebej navedeno, da pravice in ugodnosti iz statusa študenta lahko izkorišča največ tri leta ne glede na obliko študija (redni ali izredni), razen v izjemah, kakor jih določa ZVSI; tak primer je denimo ponavljanje letnika (četrti alineja prvega odstavka 39. člena).

Zakon o visokem šolstvu (ZVis)<sup>22</sup> v 66. členu določa pravice in dolžnosti študentov glede vpisa in opravljanja študijskih obveznosti, v 69. členu pa so določene druge pravice in ugodnosti študentov. Pravice in ugodnosti, ki izhajajo iz statusa študenta, imajo tako redni kot izredni študenti, če niso v delovnem razmerju ali ne opravljajo samostojne registrirane dejavnosti, če niso vpisani v evidence

18 Uradni list RS, št. 12/68, 59/01, 115/06, 68/2017, 6/18, 49/19, 53/24.

19 Uradni list RS št. 79/06, 68/17, 46/19, 53/24; členi: 46. (status dijaka), 51. (prestop), 52. (ponavljanje) in 86. (evidence).

20 Uradni list RS št. 6/18, 189/20 – ZFRO, 16/24 – ZOsn-K.

21 Uradni list RS, št. 86/04, 100/13, 54/22, 102/23.

22 Uradni list RS, št. od 67/93 do 102/23.

brezposelnih oseb pri zavodu za zaposlovanje oziroma niso poslovodne osebe gospodarskih družb ali direktorji zasebnih zavodov. V Zakonu o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (ZOFVI)<sup>23</sup> so pomembni predvsem člani o zbirkah podatkov: 135.a, 135.b, 135.c, 135.č.

Jasnejša in striktnjša opredelitev statusa dijaka in študenta je nedvomno močno vplivala na opravljanje študentskega dela. Omejitev ohranjanja statusa dijaka oziroma študenta je zmanjšala fiktivne vpise na izobraževalne programe in s tem tudi možnosti zlorab študentskega dela. ZVSI je npr. v 41. členu omejil to na tri leta, druge šole pa zahtevajo aktiven status študenta. Poleg tega je za preprečevanje zlorab statusa študenta ključna uvedba enotne evidence vpisa študentov, ki omogoča pregled nad vsemi vpisi posameznega študenta in s tem preprečuje prepisovanje med različnimi visokošolskimi institucijami za ohranitev statusa študenta.

Zakon o dohodnini (ZDoh-2)<sup>24</sup> 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 treba plačati dohodnino. Če starši uveljavljajo dijaka ali študenta kot vzdrževanega družinskega člana, lahko tak posameznik v letu 2024 neobdavčeno zasluži 3500 EUR bruto. Če pa starši ne uveljavljajo dijaka ali študenta kot vzdrževanega družinskega člana, lahko ob upoštevanju možnih davčnih olajšav in plačanih prispevkov dijak ali študent brez plačila dohodnine neobdavčeno zasluži največ 14.100 EUR bruto v letu 2024. V primeru večjega zaslužka je treba plačati dohodnino. Dijaki in študenti, ki jih starši ne uveljavljajo kot vzdrževane družinske člane in niso upravičeni do posebne osebne olajšave, pa brez doplačila dohodnine v letu 2024 lahko zaslužijo največ 12.290 EUR bruto.

Za študente je zelo pomemben Zakon za urejanje položaja študentov (ZUPŠ-1),<sup>25</sup> saj ureja pomembne vidike študentskega življenja, kot so subvencionirana prehrana, bivanje, štipendiranje ter uveljavljanje drugih pravic, a študentskega dela kot takega ne ureja. Z vidika namena tega prispevka velja izpostaviti dvoje. Prvič, v povezavi z dohodninsko zakonodajo je ZUPŠ-1 posegel v Zakon o uveljavljanju pravic iz javnih sredstev (ZUPJS),<sup>26</sup> ki v 1. točki 12. člena upošteva dohodke pri izračunavanju materialnega položaja kandidatov za državno štipendijo. V teh primerih gre zlasti za dijake in študente iz socialno šibkejših družin, ki morajo biti dodatno pozorni, da ne presežejo materialnega cenzusa, kar bi jim onemogočilo pridobitev državne štipendije. Leta 2022 se je pri tem zgodila pomembna sprememba za ekonomsko-socialni položaj delavcev, saj je ZUPŠ-1 posegel v ZJUPS tako, da je določil, da se pri uveljavljanju pravice do otroškega dodatka, državne štipendije in znižanja plačila vrtca dohodek dijakov in študentov za opravljeno začasno in občasno delo na podlagi napotnice ne upoštevata do višine minimalne plače, določene v skladu z Zakonom o minimalni plači (tretji odstavek 12. člena ZUPJS). To velja mesečno v znesku minimalne plače. Drugič, ZUPŠ-1 v 19. členu spreminja 129. člen ZDR-1 s tem, da se pri izračunu dodatka za delovno dobo v okviru kolektivne pogodbe lahko upošteva tudi obseg pokojninske dobe, pridobljene z

23 Uradni list RS, št. od 12/96 do 71/23.

24 Uradni list RS, št. od 117/06 do 136/23.

25 Uradni list RS, št. 54/22.

26 Uradni list RS, št. od 62/2010 do 122/23.

opravljanjem začasnega in občasnega dela dijakov in študentov. Pomembno je torej, da socialni partnerji to določijo v kolektivni pogodbi, da se jim bo študentsko delo štelo pri obračunu dodatka za delovno dobo.<sup>27</sup>

Še vedno pa ostaja zakonsko neurejeno vprašanje, ali se upoštevajo delovne izkušnje, pridobljene prek študentskega dela. Ne ZDR-1 ne noben drug zakon tega eksplicitno ne ureja, zato se v praksi pojavljajo različne situacije. V zasebnem sektorju se delodajalci lahko sami odločijo, ali bodo delovne izkušnje, pridobljene s študentskim delom, upoštevali kot formalne delovne izkušnje, ki jih zahtevajo pri zaposlitvi. Nekateri delodajalci to določijo v splošnih aktih in jih upoštevajo, kar je mogoče pripisati splošnemu pomanjkanju delavcev na trgu dela. V javnem sektorju pa je nekoliko drugače, saj delodajalce zavezuje Zakon o javnih uslužbencih (ZJU).<sup>28</sup> Ta v 13. odstavku šestega člena določa, da so delovne izkušnje delovna doba na delovnem mestu, za katero se zahteva ista stopnja izobrazbe in čas pripravništva v isti stopnji izobrazbe ne glede na to, ali je bilo delovno razmerje sklenjeno oziroma pripravništvo opravljeno pri istem ali pri drugem delodajalcu. Za delovne izkušnje se štejejo tudi delovne izkušnje, ki jih je javni uslužbenec pridobil z opravljanjem del na delovnem mestu, za katero se zahteva za eno stopnjo nižja izobrazba, razen pripravništva v eno stopnjo nižji izobrazbi. Kot delovne izkušnje se upošteva tudi delo na enaki stopnji zahtevnosti, kot je delovno mesto, za katero oseba kandidira. Delovne izkušnje se dokazujejo z verodostojnimi listinami, iz katerih sta razvidna čas opravljanja dela in stopnja izobrazbe. Ne gre torej za katerakoli dela, ampak za dela v lastnem poklicu, pomembna za opravljanje dela na konkretnem delovnem mestu, ki se lahko opravijo tudi kot študentsko delo (Korade Purg, 2022). Pri presoji, ali je mogoče upoštevati študentsko delo kot delovno izkušnjo, je treba upoštevati tudi področno zakonodajo in kolektivne pogodbe, ki lahko to natančneje določijo, npr. na področju zdravstva. Ključno pa je, da si študent zagotovi "verodostojne listine", na podlagi katerih bo dokazoval ne samo čas opravljanja dela (to lahko dokaže tudi z izpisom iz evidence študentskega dela), ampak predvsem vsebino dela. Dokazati je namreč treba, da je opravljal delo, ki ustreza stopnji izobrazbe za delovno mesto, za katero kandidira. V tem primeru zgolj izpis iz evidence študentskega dela ne bo dovolj, ampak je potreben natančnejši opis opravljenih del in nalog.

## 1.4 SKLEP IN POGLED NAPREJ

Pravna ureditev študentskega dela v Sloveniji ni najbolj zgleden primer urejanja delovnopravnih institutov. Razdrobljena je v številnih predpisih, manjkajo celovitost, koherentnost in jasnost, kar lahko vodi v nižjo pravno varnost na trgu dela. Izhodiščno manjka že nazornejša opredelitev študentskega dela, zlasti določitev občasnosti in začasnosti kot temeljnega razlikovalnega znaka te oblike dela v primerjavi z ostalimi in na kateri tudi temeljijo posebne ugodnosti, vključno z davčnimi.

<sup>27</sup> ZDR-1 v 129. členu določa, da delavcu pripada dodatek za delovno dobo; kot delovna doba se v splošnem šteje delo na podlagi pogodbe o zaposlitvi ali samozaposlitvi, za študentsko delo pa mora biti to posebej določeno v kolektivni pogodbi in ne velja neposredno na podlagi zakona kot za delavce, ki so bili zaposleni ali samozaposleni.

<sup>28</sup> Uradni list RS, št. 63/07 - 3/22.

Zakonske spremembe v zadnjem desetletju so študentom večinoma prinesle izboljšanje socialnega in ekonomskega položaja, saj se jim plačujejo prispevki za pokojninsko zavarovanje, zavarovani so pred poškodbami, določena je minimalna urna postavka in podobno. Dodatno k izboljšanju njihovega položaja pripomorejo tudi zaostrene razmere na trgu dela, ko delodajalci v želji po privabljanju ter ohranitvi študentov v svoji delovni sredini zvišujejo urne postavke ter izboljšujejo delovne pogoje. Zaznati je tudi manj prikritih delovnih razmerij, kar pa ne pomeni, da jih ni, kot tudi manjši nadzor inšpekcije in manj sodnih sporov ne pomeni, da kršitev ni. Nadzor je torej treba krepiti ter zagotavljati spoštovanje pravic.

Z vidika prihodnjega razvoja študentskega dela bi bilo smiselno razmisliti o priznavanju izkušenj, ki jih študenti pridobijo pri študentskem delu, kot formalnih delovnih izkušenj, ki bi jih bilo mogoče uveljaviti pri formalni zaposlitvi. Smiselno bi bilo spodbuditi delodajalce tako v zasebnem kot v javnem sektorju, kjer že obstaja pravna podlaga, da bi vzpostavili sistem preverjanja ter nato priznavanja tako pridobljenih izkušenj.

## 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.
- Burger, A. 2020. Študentsko delo in fantomski študij. *Pravna praksa* 39(31/31): 28.
- Deloitte. 2024. 2024 Gen Z and Millennial Survey: Living and working with purpose in a transforming world. <https://www.deloitte.com/content/dam/assets-shared/docs/campaigns/2024/deloitte-2024-genz-millennial-survey.pdf?dlva=1>
- Franca, V. 2020. Študentsko delo, v *Prekarno delo: multidisciplinarna analiza*, ur. Kresal Šoltes, K., Strban, G. in Domadenik, P., str. 129–144. Ljubljana: Pravna fakulteta in Ekonomska fakulteta, Univerza v Ljubljani.
- FURS. 2024. *Uporaba Evidence študentskega dela*. Dopis št. 092-1170/2024-2 z dne 3. 10. 2024, posredovan avtorici poglavja.
- Ignjatović, M. 2006. Položaj mladih na trgu delovne sile. *IB Revija* 40(4): 66–69.
- 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](http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/LETNA_POROCILA/LP_2016_konc_skupno.pdf)
- Inšpektorat RS za delo. 2018. *Poročilo o delu Inšpektorata RS za delo za leto 2017*.
- Inšpektorat RS za delo. 2022. *Poročilo o delu Inšpektorata Republike Slovenije za delo za leto 2021*. <https://www.gov.si/assets/organi-v-sestavi/IRSD/LETNA-POROCILA-IRSD/Porocilo-o-delu-IRSD-v-letu-2021.pdf>
- Inšpektorat RS za delo. 2023. *Poročilo o delu Inšpektorata Republike Slovenije za delo za leto 2022*. <https://www.gov.si/assets/organi-v-sestavi/IRSD/LETNA-POROCILA-IRSD/Letno-porocilo-o-delu-IRSD-za-leto-2022.pdf>
- Inšpektorat RS za delo. 2024. *Poročilo o delu Inšpektorata Republike Slovenije za delo za leto 2023*. <https://zssszaupnikvzd.si/wp-content/uploads/2024/06/Porocilo-IRSD-2023.pdf>
- Knez, I. 2014. Nova ureditev študentskega dela. *Delavci in delodajalci* 14(2-3): 165–176.
- Korade Purg, Š. 2022. Komentar k šestemu členu Zakona o javnih uslužbencih v Zakon o javnih uslužbencih s komentarjem. Ljubljana: GV Založba.
- 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.
- 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](http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/POROCILO_O_DELU_IRSD_2017.pdf)
- Scortegagna Kavčnik, N. 2017. Plačilo in drugi vidiki študentskega dela. *Delavci in delodajalci* 17(2/3): 243–262.
- Scortegagna Kavčnik, N. 2020. Ali mora študent za študentsko delo opraviti zdravniški pregled? *Pravna praksa* 39(11): 22.
- Senčur Peček, D. 2013. Zakonite oblike opravljanja dela. *Podjetje in delo* 39(6-7): 921–943.
- Študentska organizacija Slovenije. 2024. Poročilo FURS in IRDS o povpraševanjih po evidenci o študentskem delu, posredovano avtorici na podlagi povpraševanja.
- Šuligoj, K. 2020. Študentsko delo ali delozlom. *Pravna praksa* 39(7): 6-8.
- Tičar, L. 2014. Delovnopravna problematika zaposlovanja in dela mladih. *Delavci in delodajalci* 14(2/3): 147–164.

## Pravni viri

- Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB). Uradni list RS, Uradni list RS, št. od 107/06 – UPB do 95/14.
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). Uradni list RS, št. od 21/13 do 136/23.
- Zakon o dodatni koncesijski dajatvi od prejemkov, izplačanih za občasna in začasna dela študentov in dijakov (ZDKDPŠ). Uradni list RS, št. 79/17.
- Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona za uravnoteženje javnih financ (ZUJF-C). Uradni list RS, št. 9/24.
- Zakon o urejanju trga dela (ZUTD). Uradni list RS, št. od 80/10 do 109/23.
- Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ). Uradni list RS, št. od 72/06 – UPB do 78/23).
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2). Uradni list RS, št. od 96/12 do 133/23.
- Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (ZPDZC-1). Uradni list RS, št. 32/14, 47/15, 43/19, 121/21, 78/23.
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1). Uradni list RS, št. 43/11.
- Zakonu o evidencah na področju dela in socialne varnosti (ZEPDSV). Uradni list RS, št. 40/06, 50/23.
- Zakon o inšpekciji dela (ZID-1). Uradni list RS, št. 19/14, 55/17.
- Zakonu o gimnazijah (ZGimC). Uradni list RS, št. 12/68, 59/01, 115/06, 68/2017, 6/18, 49/19, 53/24.
- Zakonu o poklicnem in strokovnem izobraževanju (ZPSI). Uradni list RS št. 79/06, 68/17, 46/19, 53/24.
- Zakon o izobraževanju odraslih (ZIO-1). Uradni list RS št. 6/18, 189/20 – ZFRO, 16/24 – ZOsn-K.
- Zakon o višjem strokovnem izobraževanju (ZVSI). Uradni list RS, št. 86/04, 100/13, 54/22, 102/23.
- Zakon o visokem šolstvu (ZVis). Uradni list RS, št. od 67/93 do 102/23.
- Zakonu o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (ZOFVI). Uradni list RS, št. od 12/96 do 71/23.
- Zakon o dohodnini (ZDoh-2). Uradni list RS, št. od 117/06 do 136/23.
- Zakon za urejanje položaja študentov (ZUPŠ-1). Uradni list RS, št. 54/22.
- Zakon o uveljavljanju pravic iz javnih sredstev (ZUPJS). Uradni list Rs, št. od 62/2010 do 122/23.
- Zakon o javnih uslužbencih (ZJU). Uradni list RS, št. 63/07 – 3/22.
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1). Uradni list RS, št. 43/11.
- Zakonu o evidencah na področju dela in socialne varnosti (ZEPDSV). Uradni list RS, št. 40/06 in 50/23.
- Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje. Uradni list RS, št. 139/06 in 80/10 – ZUTD.
- Odredba o uskladitvi najnižje bruto urne postavke za opravljeno uro začasnih in obasnih del. Uradni list RS, št. 27/17.



## 2 MLADI NA TRGU DELA V SLOVENIJI

Avtorici:

Polona Domadenik Muren, doktorica znanosti, redna profesorica, Ekonomska fakulteta, Univerza v Ljubljani

Vesna Milošević Zupančič, doktorica znanosti, e-Študentski Servis

### Povzetek

Raziskave kažejo, da so delovne izkušnje, pridobljene med študijem, vse bolj cenjene na trgu dela. Te izkušnje študentom omogočajo pridobivanje praktičnih veščin ter vpogled v delovni proces še pred formalnim zaključkom izobraževanja, kar lahko skrajša čas iskanja prve zaposlitve. Študentsko delo ima dolgo zgodovino v Sloveniji in je pomembno prispevalo k pridobivanju delovnih izkušenj ter dodatnega zaslužka za študente. Čeprav je bilo v preteklosti predvsem socialni korektiv, namenjen pokrivanju stroškov študija, danes vse več študentov to delo opravlja za pridobivanje dragocenih izkušenj, ki jim pomagajo pri lažjem prehodu na trg dela.

V Sloveniji se trendi študentskega dela spreminjajo predvsem zaradi zaostrovanja zakonodaje in višjih prispevkov, ki jih morajo plačevati delodajalci. To je povzročilo upad števila študentov, ki opravljajo študentsko delo, prav tako pa se je zmanjšalo število ur, ki jih študenti namenijo delu. Kljub temu pa je študentsko delo še vedno pomemben vir delovnih izkušenj in finančnih sredstev za mlade. Pomembno je tudi poudariti, da študentsko delo prispeva v javne blagajne, zlasti v obliki prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Zaradi demografskih sprememb in upočasnjenega vstopa mladih na trg dela je treba skrbno pretehtati regulacijo študentskega dela, saj lahko ta vpliva na dolgoročne ekonomske in socialne politike v državi.

Ključne besede: študentsko delo, javne blagajne, urna postavka, prispevki, trg dela, pokojninska doba.

### 2.1 UVOD

Delavci z izkušnjami so že od nekdaj zelo iskani na trgu dela (Salvisberg, 2010), zato so po vzoru nemškega in avstrijskega sistema izobraževanja tudi ostale države v procesu reform srednješolskega strokovnega in visokošolskega sistema izobraževanja pričele z vključevanjem obvezne strokovne prakse v svoje učne načrte (Billett, 2015, Silva, Lopes, Costa, Melo, Dias, Brito & Seabra, 2018). Te delovne izkušnje omogočajo študentom pridobitev ustreznih strokovnih veščin ter seznanitev z delovnim procesom že pred formalnim zaključkom študija in pred vstopom na trg dela, veliko dijakov in študentov pa izkušnje na trgu dela pridobiva samoiniciativno med poletnimi počitnicami.

Začasno in občasno delo dijakov in študentov (študentsko delo) je v Sloveniji prisotno že vse od 50. let prejšnjega stoletja.<sup>29</sup> Če je v začetku 90. let (v času tranzicije) predstavljalo predvsem socialni korektiv in omogočalo študentom iz šibkejših okolij, da so lahko krili stroške študija v univerzitetnih središčih, podjetjem pa dostop do cenejšega dela (predvsem zaradi nižjih prispevkov), se danes vse več študentov odloča za tovrstno delo tudi zaradi pridobivanja delovnih izkušenj. Od februarja 2015 je tudi tovrstno delo obremenjeno s prispevki za pokojninsko in invalidsko ter zdravstveno zavarovanje, zakon pa je predvidel tudi minimalno bruto urno postavko, ki z vidika celotnega stroška dela za delodajalce ne predstavlja bistveno ugodnejše oblike zaposlitve (s finančnega vidika) (ZUJF-C, Uradni list RS št. 95/14).<sup>30</sup> Kljub temu so v razmerah, ko je trg dela plitev in ni na voljo delavcev, študenti zaradi večje fleksibilnosti zanimiv vir za kritje kadrovskega potreb podjetij in drugih organizacij.

Številne študije so poskušale ugotoviti, kako delo v času izobraževanja vpliva na zaposlitvene izide (Ehrenberg in Sherman, 1987, Weiss, Klein, Grauenhorst, 2014, Baert, Rotsaert, Verhaest, Omeij, 2016, Nunley, Pugh, Romero, Seals, 2016, Baert, Neyt, Omeij, Verhaest, 2017, Margaryan, Saniter, Schumann, Siedler, 2019). Nekatere študije poročajo o tem, da ni zaznati značilnega vpliva (Ehrenberg, Sherman, 1987, Baert, Rotsaert, Verhaest, Omeij, 2016), medtem ko druge ugotavljajo pozitivne učinke (San, 1986, Weiss, Klein, Grauenhorst, 2014). Podobne rezultate ugotovimo ob pregledu študij, ki se nanašajo na strokovne prakse. Po mnenju avtorjev pridobivanje delovnih izkušenj med študijem skrajša čas, ki bi ga morali študenti nameniti študiju, kar se kaže pri slabših kompetencah, ki jih razvijejo na področju, na katerem se izobražujejo. To je še posebno izrazito v primeru, ko je delo slabše povezano ali povsem nepovezano s študijskim področjem (Stern, Mc Million, Hopkins & Stone, 1990).

Namen tega poglavja je prikazati aktivnost slovenske mladine na trgu dela v Sloveniji v primerjavi z drugimi državami EU. Ker delež mladih, predvsem tistih, ki so starejši od 19 let in ob študiju tudi delajo vsajeno uro na teden za plačilo, narašča<sup>31</sup>, po drugi strani pa podatki o deležu rednih študentov, ki opravljajo študentsko delo, kažejo na upad števila mladih, ki se odločajo za študentsko delo, naju je zanimalo, kaj se dogaja na trgu študentskega dela v Sloveniji. Ker to še vedno predstavlja socialni korektiv, naju je zanimalo, kolikšna je povprečna urna bruto postavka po letih in kolikšen je obseg opravljenega študentskega dela v primerjavi z redno zaposlenimi. Ker se v Sloveniji krepi izziv reševanja demografskega prehoda, ki je povezan s hitrim upokojevanjem in nizko stopnjo delovne aktivnosti starejših od 60 let, je zanimivo tudi ugotoviti, koliko zavarovalne dobe v povprečju na leto pridobijo študenti in dijaki. Načrtovalci pokojninske reforme bi pri nadaljnjih ukrepih morali predvideti tudi slednje, kajti to bo vplivalo na obseg izdatkov iz pokojninske blagajne.

V nadaljevanju najprej oriševa motive študentov za delo med študijem in predstaviva različne akademske študije, ki so obravnavale različne vidike študentskega dela. V tretjem delu so prikazani statistični podatki o aktivnosti mladih na trgu dela v Sloveniji in državah EU, v četrtem delu pa osvetliva različne dimenzije študentskega dela v Sloveniji. V zaključku podava ugotovitve in priporočila.

29 Več o razvoju študentskega dela v Sloveniji v poglavju Razvoj kompetenc s študentskim delom.

30 Več o pravni ureditvi študentskega dela v poglavju Temeljni vidiki pravne ureditve študentskega dela.

31 Podrobneje predstavljeno v sliki 2 (Eurostat, 2024).

## 2.2 ZAKAJ VSE VEČ MLADIH DELA MED ŠTUDIJEM?

Ker v svetu narašča delež študentov, ki poleg študija občasno tudi delajo, se tako znanstvena kot tudi strokovna javnost sprašujeta, zakaj študenti delajo, kakšne so prednosti in slabosti dela med študijem na fakulteti in kakšno delo prinaša študentom največ koristi. Ker prispevek v nadaljevanju prikazuje različne značilnosti študentskega dela v Sloveniji, v tem delu prikazujeva ugotovitve tujih študij o teh treh ključnih vprašanjih.

**Motiv mladih**, ki v času študija delajo, je povezan tako s financami kot z željo, da bi pridobili delovne izkušnje (Furey, 2020). Študenti, ki jim je študij primarna dejavnost<sup>32</sup>, namreč delajo iz različnih razlogov. V državah, kjer je visokošolsko izobraževanje povezano z visokimi šolninami, ugotavljajo, da nekateri študenti iz socialno šibkejših okolij delajo izključno iz finančnih razlogov (Hall, 2010; Scott-Clayton, 2012). Pogosto delajo tudi študenti, ki so se po določenem času (zaposlitvi) ponovno vrnili v sistem visokošolskega izobraževanja in želijo za pridobitev višje stopnje izobrazbe šolanje nadaljevati po prekinitvi. Ti imajo pogosto bistveno višje finančne obveznosti (družine), zato morajo ob študiju tudi delati (Gardner & Gopaul, 2012). Druga skupina študentov dela predvsem zaradi pridobitve dodatnega dohodka (Hall, 2010), da bi raziskali različne poklice (Perna, 2010) ali da bi pridobili prednost na konkurenčnem trgu dela, saj mnogi delodajalci iščejo diplomante z delovnimi izkušnjami (Curtis & Shani, 2002).

Pri razumevanju problematike študentskega dela je treba razumeti tako **prednosti kot slabosti**. Študenti svoje delo dojemajo kot nekaj, kar prinaša tako pozitivne kot negativne posledice (Robotham, 2012). Npr. izkušnje, ki jih študenti pridobijo pri delu, jim lahko pomagajo bolje razumeti in uporabiti teoretično znanje, ki ga pridobijo v procesu izobraževanja. Kljub temu pa večina študentov, ki delajo, verjame, da njihovo delo ovira študij, kar vodi do zamujenih predavanj, zamud pri šolskih obveznostih in do nižjih ocen (Curtis & Shani, 2002; Hawkins et al., 2005; Triventi, 2014). Če obiskujejo programe s prilagojenimi obveznostmi, se ti izzivi ublažijo (Bergman et al., 2014; Hammer et al., 1998; Nunez & Sansone, 2016), zato so v veliko državah uvedli različne oblike izobraževanja, prilagocene študentom, ki so večinoma zaposleni za poln delovni čas. Kljub temu so ti programi manj primerni za tiste študente, ki so primarno osredotočeni na študij.

**Akademski uspeh** študentov, ki del svojega časa namenjajo delu, ni nujno slabši v primerjavi s kolegi, ki samo študirajo. Medtem ko so nekatere študije ugotovile, da čas, preživet z delom, nima neposrednega vpliva na povprečno oceno študentov (Alfano & Eduljee, 2013; Mounsey et al., 2013; Nonis & Hudson, 2006), so druge raziskave celo pokazale pozitivne učinke dela na povprečno oceno. Ugotovljeno je bilo, da imajo študenti z manj časa za učenje (Forbus et al., 2011; Strauss & Volkwein, 2002) in manj časa za druženje (Lang, 2012) višjo povprečno oceno kot tisti študenti, ki imajo več časa za vključevanje v različne akademske aktivnosti. Zaradi pritiska po vključevanju

---

<sup>32</sup> Mladi se namesto rednega študija lahko odločijo tudi za t. i. študij ob delu, pri čemer je njihova primarna aktivnost zaposlitev za poln delovni čas. V Sloveniji poznamo tudi tretjo kategorijo študentov, ki imajo status izrednega študenta in si stroške študija krijejo sami, ker program, na katerega so se želeli vpisati, ne ponuja zadosti mest za redni študij. Pri teh študentih je težko ugotoviti, ali je njihova primarna aktivnost študij ali delo.

dela v urnik naj bi postali študenti učinkovitejši pri upravljanju časa (Hammes & Haller, 1983; Nunez & Sansone, 2016), prav tako izkazujejo večjo vztrajnost pri zaključku študijskega procesa in diplomiranju (Martinez et al., 2012).

Študije, ki so poročale o negativni povezavi med študentskim delom in akademskim uspehom (Hawkins et al., 2005; Kalenkoski & Pabilonia, 2010; Stinebrickner & Stinebrickner, 2003; Wenz & Yu, 2010), predvsem poudarjajo, da delo vodi do večje verjetnosti opustitve študija (Fortin et al., 2016), do povečanega stresa in zmanjšanja zavzetosti pri študiju (Dundes & Marx, 2006; Lang, 2012), do povečane anksioznosti zaradi delovnih pritiskov (Mounsey et al., 2013), do konfliktov v urniku in do omejenih možnosti pri izbiri predmetov (Orszag et al., 2001).

Čeprav zaposlitev študentov prinaša mešane rezultate glede njihovega akademskega uspeha, se njihove **prihodnje zaposlitvene možnosti** na splošno izboljšajo na različne načine (Darolia, 2014). Prvič, delo med šolanjem študentom omogoča, da uporabijo teoretična spoznanja v resničnih situacijah. Študenti pridobijo dragocene lekcije skozi neposredne izkušnje ali izkustveno učenje, kar predstavlja dragocen učni proces. Drugič, študenti lahko na svojem delovnem mestu razvijejo mehke veščine (učinkovito upravljanje časa, organizacija, komunikacija ali kritično razmišljanje), ki so ključne za njihovo akademsko in poklicno kariero (Nunez & Sansone, 2016). Če so študenti že pridobili veliko mehkih veščin v učilnici, jim delo omogoča, da te veščine vadijo in utrjujejo. Tretjič, študenti lahko na delovnem mestu navežejo stike, ki vodijo do zaposlitvenih možnosti po diplomi ali jim omogočajo prehod na bolj plačana delovna mesta v istem podjetju (Stern et al., 2012). Četrto, delo med šolanjem študentom omogoča, da preizkusijo različna področja in ugotovijo, kateri študijski program in karierna pot sta prava zanje. Čeprav lahko delo med študijem študentom obremeni akademsko udejstvovanje in uspeh, pa jim hkrati prinaša pomembne prednosti, saj jim omogoča pridobivanje dragocenih izkušenj in vzpostavljanje poklicnih povezav, ki so ključne za številne karierne priložnosti (Curtis & Lucas, 2001).

**Kakšno delo prinaša največ koristi za študente?** Raziskave so pokazale, da se učinki zaposlitve na akademski uspeh razlikujejo glede na lokacijo zaposlitve in število delovnih ur. Delo med študijem ima tako prednosti kot slabosti, vendar so raziskovalci na primeru ZDA ugotovili, da je lokacija pomembna: delo v okviru študentskega naselja prinaša večje koristi (tudi višjo povprečno oceno) kot delo zunaj kampusa (Dundes & Marx, 2006; Gilardi & Guglielmetti, 2011; Lang, 2012; Perna, 2010), saj se študenti udeležujejo obšolskih in družabnih dejavnosti, ki prispevajo k pozitivnejši izkušnji študija, ko delajo v kampusu. Poleg tega sta Gilardi in Guglielmetti (2011) ugotovila, da so študenti, ki so delali zunaj kampusa, 1,5-krat bolj verjetno opustili študij. Poleg lokacije zaposlitve ima tudi število delovnih ur močno povezavo z akademskim uspehom. Večina študij je pokazala, da so študenti imeli večje koristi od dela s krajšim delovnim časom v primerjavi s polnim delovnim časom (Leveson et al., 2013; Neyt et al., 2019). Številni raziskovalci so ugotovili, da je manj delovnih ur povezano z nekoliko višjo povprečno oceno (Dundes & Marx, 2006; Hawkins et al., 2005; Wenz & Yu, 2010). Študenti, ki so v času študija delali od 15 do 19 ur na teden, so z večjo verjetnostjo diplomirali v štirih letih, medtem ko se je pri tistih, ki so delali več, verjetnost zamude pri diplomiranju povečala (Dundes & Marx, 2006; King, 2002). Študenti, ki delajo zaradi

finančnih razlogov, pogosto dajejo prednost svoji zaposlitvi pred ocenami in obiskovanjem pouka, kar podaljšuje njihov študij in povečuje verjetnost opustitve študija (Curtis & Lucas, 2001; Curtis & Williams, 2002; Hall, 2010).

## 2.3 MLADI NA TRGU DELA V EU IN SLOVENIJI

Mladi v starosti od 15 do 19 let so v državah članicah EU večinoma vključeni v proces izobraževanja. Statistični podatki kažejo, da se leta 2022 v državah članicah EU 9,6 % mladih žensk in 11,5 % mladih moških v tej starostni skupini ni izobraževalo, pri čemer se njihov delež povečuje s starostjo (v izobraževanje ni vključenih več mladih, ki so stari 18 ali 19 let v primerjavi s tistimi, ki so stari 15 let). V starostni skupini od 20 do 24 let se ni izobraževalo 45,9 % žensk in 55 % moških, ta delež pa se še poveča v starostni skupini od 25 do 29 let (tabela 2.1). V starosti od 15 do 19 let je 77 % žensk in 74,2 % moških vključenih zgolj v izobraževanje, vendar ta delež s starostjo upada. V starosti od 20 do 24 let se zgolj izobražuje samo še tretjina žensk in dobra četrtina moških te populacijske skupine, še nižji pa so deleži pri starostni skupini od 25 do 29 let. Po drugi strani pa je skoraj petina žensk in moških v starostni skupini od 20 do 24 let, ki se izobražujejo, tudi zaposlenih bodisi za določen ali nedoločen čas oziroma dela za plačilo vsaj eno uro na teden, vendar ta delež s starostjo upade na slabo desetino. Slednje je predvsem posledica tega, da dve tretjini mladih v tej starostni skupini ni več vključenih v proces izobraževanja.

Tabela 2.1: Vključenost mladih v izobraževanje in participacija na trgu dela po spolu in starosti v državah članicah EU, 2022 (v odstotkih populacije)

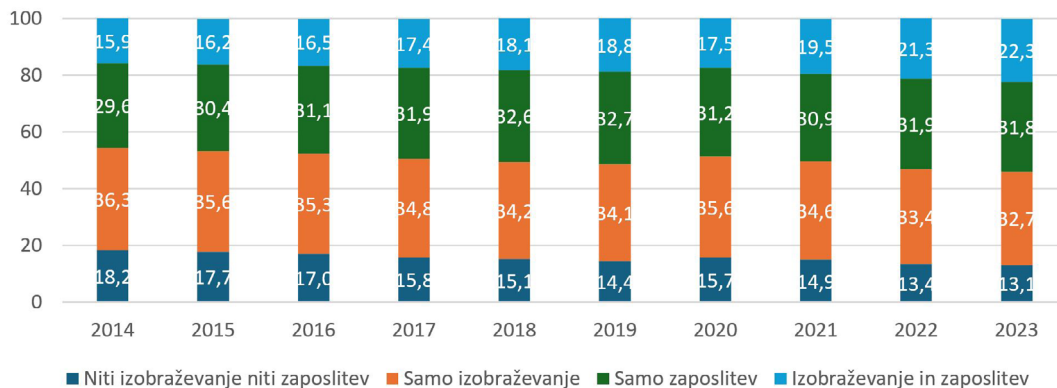
	15–19 let		20–24 let		25–29 let	
	Ženske	Moški	Ženske	Moški	Ženske	Moški
V izobraževanju in zaposleni	11,3	12,4	19,2	16,4	8,8	8,2
V izobraževanju in iščejo delo	2,1	1,8	2,0	1,6	0,9	0,7
Samo v izobraževanju	77,0	74,2	32,9	27,0	6,0	5,4
Samo zaposleni (se ne izobražujejo)	3,3	4,5	30,5	40,4	63,2	72,2
Brezposelni (se ne izobražujejo)	1,6	2,3	5,3	6,9	5,9	6,6
Niti v izobraževanju niti na trgu dela	4,7	4,7	10,1	7,7	15,3	6,9

Vir: Eurostat, Anketa o aktivnem in neaktivnem prebivalstvu, 2024.

V Sloveniji približno dobro tretjino vsega študentskega dela po obsegu ur opravijo dijaki, približno dve tretjini pa študenti. Ker so mladi v skupini od 15 do 19 let večinoma vključeni v srednješolsko izobraževanje, se bomo v analizi osredotočili na mlade v starostni skupini od 20 do 24 let ter pogledali, kako usklajujejo svoje želje in pričakovanja glede izobraževanja in participacije na trgu dela. V državah članicah EU se v tej starostni skupini z leti zmanjšuje delež mladih, ki niso niti v procesu izobraževanja niti niso aktivni na trgu dela. Od leta 2014 se je ta delež zmanjšal za pet odstotnih točk, kar predstavlja uspeh ukrepa Jamstva za mlade, ki ga je Evropska komisija razvila po veliki finančni krizi. Kar za tretjino se je v letih med 2014 in 2023 povečal delež mladih, ki se izobražujejo in ob tem tudi delajo, nekoliko pa se je povečal tudi delež mladih, ki so samo zaposleni (slika 2.1). Po deležu mladih v tej starostni skupini, ki niso niti zaposleni niti v izobraževanju (t. i.

skupina NEET), tudi v letu 2023 še vedno izstopajo Italija, Grčija, Ciper in Romunija. Zanimivo je, da je Italiji, Cipru in Grčiji uspelo v letih med 2014 in 2023 delež NEET mladih znižati za deset odstotnih točk, Litvi in Romuniji pa ne. Po deležu mladih, ki ob izobraževanju tudi delajo, pa izstopajo predvsem skandinavske države ter Nemčija in Nizozemska, nadpovprečno veliko mladih pa dela med izobraževanjem tudi v baltskih državah.

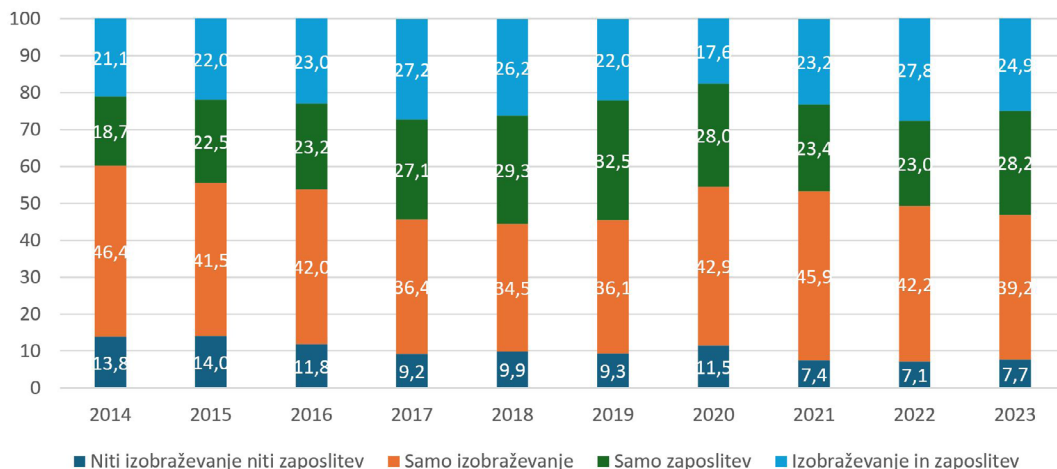
Slika 2.1: Porazdelitev mladih (20–24 let) z vidika aktivne participacije v izobraževanju, usposabljanju in zaposlitvi, povprečje EU-27



Vir: Eurostat, Anкета o aktivnem in neaktivnem prebivalstvu, 2024.

Če primerjamo aktivnost mladih v razredu od 20 do 24 let med Slovenijo in povprečjem EU-27, lahko ugotovimo, da se postopoma povečuje delež mladih, ki ob študiju tudi delajo (kar vključuje tako redne kot izredne študente), vendar še vedno odstopamo po deležu mladih, ki se samo izobražujejo (za približno deset odstotnih točk). Ker tovrsten stik s trgom dela v času študija predstavlja lažji prehod v zaposlitev po zaključku študija, bi kazalo premisliti o dobrih praksah povezovanja šolskega sistema v skandinavskih državah, Nemčiji in na Nizozemskem. V Sloveniji večino udejevanja na trgu dela v času študija poteka bodisi v obliki redne zaposlitve (večinoma pri izrednih študentih, ki poleg dela študirajo) ali v obliki občasnega dela študentov in dijakov (ki poleg šolanja delajo). Slednje je sicer dobro z vidika spoznavanja različnih poklicev, delovne etike, mehkih veščin in dodatnega zasluga, pogosto pa je manj ustrezno z vidika pridobivanja specifičnih kompetenc za poklice, za katere se mladi izobražujejo. Vse preveč je iniciativa prepuščena posameznim mladim, zato ne preseneča, da je v Sloveniji še vedno skoraj 40 % mladih v starostni skupini od 20 do 24 let, ki se samo izobražujejo (slika 2.2).

Slika 2.2: Porazdelitev mladih (20–24 let) z vidika aktivne participacije v izobraževanju, usposabljanju in zaposlitvi v Sloveniji

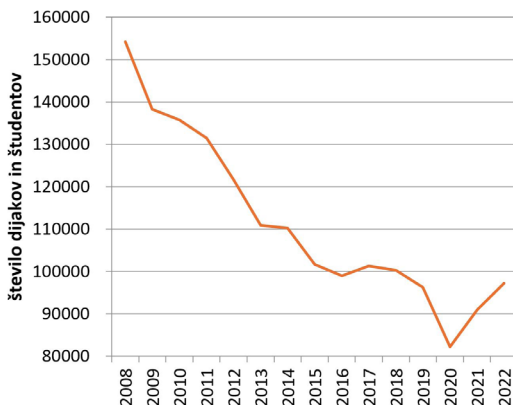


Vir: Eurostat Anкета o aktivnem in neaktivnem prebivalstvu, 2024.

Delo mladih, ki so vključeni v sistem izobraževanja, poteka na podlagi zakonodaje, ki ureja občasno delo študentov in dijakov (več o tem v prvem poglavju te knjige). V letu 2008 je tako delo opravljalo več kot 150.000 dijakov in študentov, pri čemer je zaradi zaostrovanja zakonodaje, podražitve te oblike dela (obremenitve s prispevki), večjega nadzora tako pristojnih institucij in vzpostavljenih evidenc (enotne evidence vpisa eVŠ, centralne evidenca udeležencev vzgoje in izobraževanja CEUVIZ in elektronske izmenjave podatkov EDI) kot tudi zaostritev pogojev za pridobitev statusa študenta in dijaka prisoten upad (slika 2.3). V letu 2022 je tako študentsko delo opravljajo nekoliko manj kot 97.234 dijakov ali študentov. Prav tako je na podlagi drugih študij razvidno, da je bolonjski sistem marsikje uvedel bistveno več sprotne delo, kar je omejilo možnost dela v večjem obsegu skozi celotno leto. Glede na to, da je bilo leta 2008 skupaj v sekundarno in terciarno izobraževanje vpisanih skoraj 200.000 dijakov in študentov, je kar 75 % študentov in dijakov vsaj enkrat v letu 2008 opravljalo študentsko delo. V letu 2022, ko je bilo vpisanih okrog 157.000 dijakov in študentov, je študentsko delo opravljalo 61,7 % vpisanih.<sup>33</sup>

33 Uradni podatki Finančne uprave RS nekoliko odstopajo od anketnih podatkov, zajetih na podlagi Ankete o aktivnem in neaktivnem prebivalstvu.

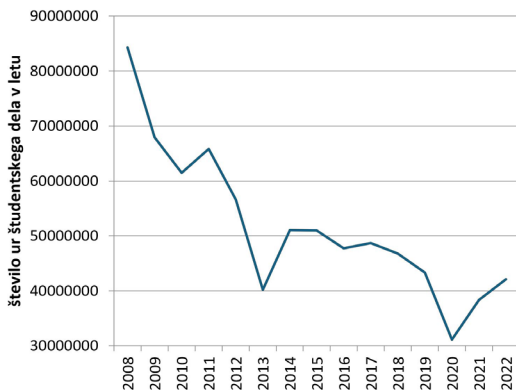
Slika 2.3: Število dijakov in študentov v Sloveniji, ki opravljajo študentsko delo, po letih



Vir: Lasten prikaz glede na uradne podatke FURS-a na nacionalni ravni.

Poleg zmanjšanja števila mladih, ki v času šolanja pridobijo delovne izkušnje, se je zmanjšalo tudi število ur dela (slika 2.4). V skupnem obsegu dela je bilo v letu 2022 opravljenih zgolj približno polovico delovnih ur, ki so jih študenti opravili v letu 2008 (84,2 milijona ur dela). Prav tako se je za petino zmanjšalo število opravljenih ur na študenta. V povprečju je leta 2008 vsak študent ali dijak opravil 546,3 ure dela na leto (45,5 ure na mesec), medtem ko je leta 2022 opravil 433,17 ure letno (36,1 ure na mesec).

Slika 2.4: Število ur študentskega dela na letni ravni, ki ga opravijo dijaki in študenti, po letih



Vir: Lasten prikaz glede na uradne podatke Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti na nacionalni ravni (MDDSZ, 2023).



Dijaki in študenti so v letu 2023 po podatkih Ministrstva za delo (MDDSZEM, 2024) opravili 41.934.763,29 ure študentskega dela, kar je bilo 0,5 % manj kot leta 2022. Če te ure delimo s številom oseb, ki so imele v letu 2023 dohodek iz študentskega dela (98.712 oseb; FURS, 2024), je povprečni letni obseg opravljenih ur na dijaka/študenta znašal 425 ur oziroma 2,4 meseca ob upoštevanju 174 ur opravljenega dela na mesec.

Kot je razvidno iz obeh zgoraj opravljenih preračunov obsega opravljanja študentskega dela – na podlagi vrednostnih podatkov, ki so podlaga za zavarovalno dobo, vodeno pri ZPIZ ter na podlagi lastnega preračuna opravljenih ur študentskega dela in števila dijakov in študentov, ki so imeli dohodek iz študentskega dela v 2023 (FURS, 2024) – se v povprečju študentsko delo opravlja občasno in začasno v obsegu 2,44 meseca, tj. 2 meseca in 13 dni oziroma 2 meseca in 23 dni (ZPIZ, 2024), kar pomeni približno petino ur redno zaposlenega za poln delovni čas.<sup>34</sup>

Z uveljavitvijo Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona za uravnoveženje javnih financ (Uradni list RS št. 95, ZUJF-C) leta 2015 se dijakom in študentom od bruto prejemka za opravljeno občasno in začasno delo obračuna prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje v višini 15,50 %, na podlagi katerega pridobijo tudi pokojninsko dobo. Za vsakih doseženih 60 % povprečne mesečne plače se prizna en mesec zavarovalne dobe, največ 12 mesecev za posamezno koledarsko leto (ZPIZ-2, 130. člen). Študenti in dijaki so leta 2023 tako v povprečju opravili za 2,5 meseca ur študentskega dela in pridobili 2,5 meseca pokojninske dobe.<sup>35</sup>

Iz podatkov ZPIZ (ZPIZ in ŠOS, 2024) je razvidno, da je študentsko delo dejansko občasno in začasno. Manj kot odstotek mladih je leta 2023 opravljalo začasno in občasno delo v polnem obsegu, dobra tretjina dijakov in študentov je pridobila manj kot mesec dni pokojninske dobe, skoraj 70 % mladih pa manj kot 3 mesece (tabela 2.2).

---

34 Redno zaposleni so v letu 2023 v okviru 40-urnega delovnega tedna opravili delovne ure v obsegu 248 dni oziroma 1984 ur.

35 Več o pridobljeni pokojninski dobi dijakov in študentov v poglavju Karierni razvoj s študentskim delom in prehod na trg dela.

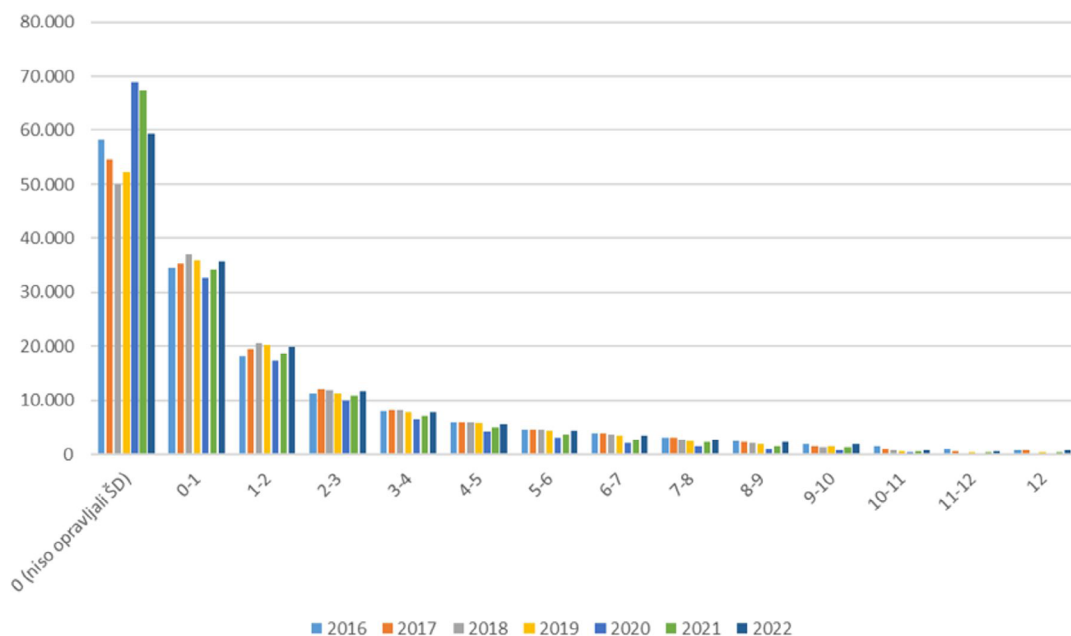
Tabela 2.2: Porazdelitev študentov po razredih pridobljene pokojninske dobe v mesecih, 2023 (v odstotkih tistih, ki opravljajo študentsko delo)

Pridobljena pokojninska doba v mesecih	2023	Kumulativa
0-1	37,2 %	37,2 %
1-2	20,5 %	57,7 %
2-3	11,7 %	69,4 %
3-4	8,0 %	77,4 %
4-5	5,7 %	83,1 %
5-6	4,4 %	87,5 %
6-7	3,5 %	91,0 %
7-8	2,8 %	93,8 %
8-9	2,3 %	96,0 %
9-10	1,8 %	97,8 %
10-11	0,9 %	98,7 %
11-12	0,5 %	99,3 %
12	0,7 %	100,0 %

Vir: ZPIZ in ŠOS, 2024.

Slika 2.5 prikazuje porazdelitev študentov in dijakov z vidika pridobljene pokojninske dobe v letih med 2016 in 2022. Zanimivo je, da bilo število dijakov in študentov, ki niso delali prek študentskega servisa, najnižje v letu 2018, pri čemer se je število povečalo v času epidemije covid-19 in od takrat počasi upada. Kljub temu v letu 2022 dela preko študentskega servisa ni opravljalo za skoraj petino več dijakov in študentov, čeprav je bilo bistveno več razpisanih del zaradi visokega povpraševanja na trgu dela. Med tistimi dijaki in študenti, ki opravljajo študentsko delo, je največ takšnih, ki pridobijo do en mesec pokojninske dobe, sledijo tisti, ki pridobijo od enega do dva meseca in tako naprej. Po letu 2020 najizraziteje narašča delež tistih, ki so pridobili v posameznem letu do tri mesece pokojninske dobe.

Slika 2.5: Pridobljena pokojninska doba iz naslova opravljenega študentskega dela (18. člen ZPIZ-2)



Vir: ZPIZ in ŠOS (2024).

## 2.4 POVPREČNA URNA POSTAVKA DIJAKOV IN ŠTUDENTOV

Zakon za uravnoteženje javnih financ (ZUJF, 130.c člen) je opredelil bruto urno postavko za opravljeno uro začasnih in občasnih del dijakov in študentov na ravni, ki ne sme biti nižja od zneska minimalne plače, preračunane na uro dela povprečne mesečne delovne obveznosti za polni delovni čas. Minimalna urna postavka se vsako leto uskladi s spremembo višine minimalne plače.

Minister za delo je tako na podlagi Zakona o minimalni plači določil novo višino minimalne plače, ki od 1. januarja do 31. decembra 2024 znaša 1253,90 EUR. Na tej podlagi je bila določena nova minimalna bruto urna postavka za začasno in občasno delo dijakov in študentov, in sicer v višini 7,21 EUR, uporablja pa se od 3. 2. 2024 dalje. Izračuna se tako, da se višina minimalne plače preračuna na 174 mesečnih delovnih ur. V letih med 2015 in 2024 se je minimalna bruto urna postavka za študentsko delo zaradi dviga minimalne plače povečala za 60 % (tabela 2.3).

Tabela 2.3: Gibanje minimalne bruto urne postavke po letih (v evrih)

Datum spremembe	NETO urna postavka	BRUTO urna postavka
3. 2. 2024	6,20	7,21
21. 1. 2023	5,85	6,92
15. 1. 2022	5,21	6,17
19. 2. 2021	4,98	5,89
1. 1. 2020	4,56	5,40
1. 4. 2019	4,13	4,89
1. 4. 2018	4,00	4,73
1. 6. 2017	3,90	4,61
1. 9. 2016	3,83	4,53
1. 2. 2015	3,80	4,50

Vir: ZUJF-C in ZUJF-F.<sup>36</sup> Odredba o uskladitvi najnižje bruto urne postavke za opravljeno uro začasnih in občasnih del (2016, 2017, 2018, 2019, 2021, 2022, 2023, 2024).<sup>37</sup>

Povprečna urna postavka za študentsko delo za celotno panogo študentskega dela je v letu 2023 znašala 8,24 EUR bruto, povprečna neto postavka pa 6,96 EUR (MDDSZEM, 2024). V istem obdobju je povprečna bruto plača v Sloveniji znašala 2220,95 EUR, neto plača pa 1445,12 EUR (SURS). Preračunano na 174 delovnih ur na mesec je urna postavka redno zaposlenih znašala v povprečju 12,76 EUR bruto oziroma 8,31 EUR neto (tabela 2.4). Če primerjamo povprečni urni postavki za študentsko delo in redno delo, ugotovimo, da je študentska neto urna postavka v letu 2023 dosegala 84 % povprečne neto urne postavke redno zaposlenih oziroma je bila urna postavka redno zaposlenih za 19 % višja od povprečne urne postavke iz študentskega dela.

Tabela 2.4: Povprečna bruto in neto urna postavka za študentsko delo v obdobju 2008–2022 (v evrih)

Leto	Povprečna bruto urna postavka (v EUR)	Povprečna neto urna postavka (v EUR)
2008	4,05	4,05
2009	4,47	4,47
2010	4,28	4,28
2011	4,59	4,59
2012	4,81	4,81
2013	5,80	5,80
2014	4,83	4,83
2015	5,10	4,31

<sup>36</sup> ZUJF-F, Uradni list RS, št. 72/19. ZUJF-C, Uradni list RS, št. 95/14.

<sup>37</sup> Odredba o uskladitvi najnižje bruto urne postavke za opravljeno uro začasnih in občasnih del: Uradni list RS, št. 9/24. Uradni list RS, št. 7/23. Uradni list RS, št. 6/22. Uradni list RS, št. 24/21. Uradni list RS, št. 17/19. Uradni list RS, št. 17/18. Uradni list RS, št. 27/17. Uradni list RS, št. 55/16.

2016	5,11	4,32
2017	5,27	4,46
2018	5,56	4,70
2019	5,94	5,02
2020	6,38	5,39
2021	6,81	5,76
2022	7,46	6,31

Vir: MDDSZEM, 2024.

## 2.5 OBSEG PRISPEVKOV IN DAJATEV, KI SE PLAČUJEJO IZ ŠTUDENTSKEGA DELA

Iz dohodka in na dohodek iz študentskega dela se v Sloveniji plačujejo prispevki in dajatve. Slednje je urejeno v več zakonskih podlagah: Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje<sup>38</sup>; Zakon o dohodnini (ZDoh-2)<sup>39</sup>; Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2)<sup>40</sup>; Zakon o prispevkih za socialno varnost (ZPSV)<sup>41</sup>; Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2N)<sup>42</sup>; Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o uravnoteženju javnih financ (ZUJF-C)<sup>43</sup>; Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB)<sup>44</sup> in Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ)<sup>45</sup>. Več o tem v poglavju o pravni ureditvi študentskega dela.

Pri študentskem delu se obračunajo socialni prispevki in koncesijske dajatve ter davek na dodano vrednost. Od bruto dohodka dijaka/šudenta, zmanjšanega za 10 % normiranih stroškov, se odvede 15,50 % kot prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. V skupnem deležu celotnega obračuna študentskega dela (vrednost računa, ki ga izstavi posrednik delodajalcu za opravljeno študentsko delo) znaša ta 10,02 %. Na bruto dohodek dijaka/šudenta, zmanjšanega za 10 % normiranih stroškov, se obračunajo prispevki delodajalca v naslednjih stopnjah: prispevek za

38 Uradni list RS, št. 139/06 in 80/10 - ZUTD.

39 Uradni list RS, št. 13/11.

40 Uradni list RS, št. 48/22.

41 Uradni list RS, št. 5/96, 18/96 - ZDavP, 34/96, 87/97 - ZDavP-A, 3/98, 7/98 - odl. US, 106/99 - ZPIZ-1, 81/00, 97/01 - ZSDP, 97/01, 62/10 - odl. US, 40/12 - ZUJF, 96/12 - ZPIZ-2, 91/13 - ZZVZZ-M, 99/13 - ZSVarPre-C in 26/14 - ZSDP-1.

42 Uradni list RS, št. 29/22.

43 Uradni list RS, št. 95/14.

44 Uradni list RS, št. 107/06 - uradno prečiščeno besedilo, 114/06 - ZUTPG, 59/07 - ZŠtip, 51/10 - odl. US, 80/10 - ZUTD in 95/14 - ZUJF-C.

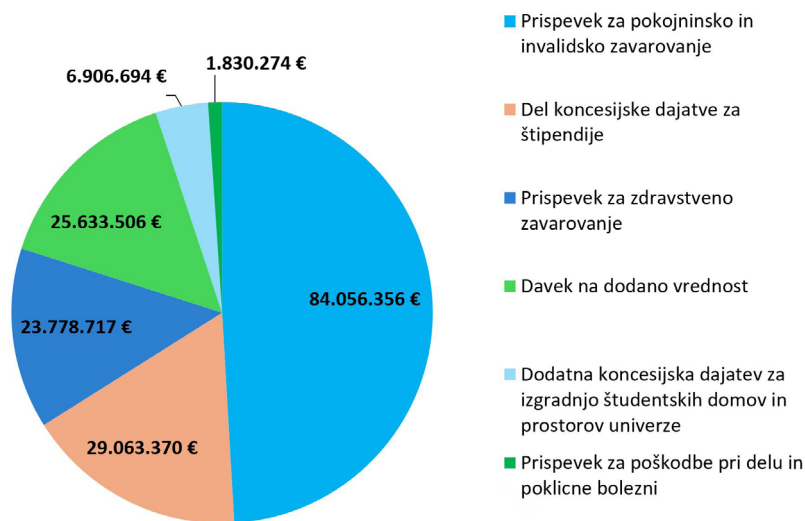
45 Uradni list RS, št. 72/06 - uradno prečiščeno besedilo, 114/06 - ZUTPG, 91/07, 76/08, 62/10 - ZUPJS, 87/11, 40/12 - ZUJF, 21/13 - ZUTD-A, 91/13, 99/13 - ZUPJS-C, 99/13 - ZSVarPre-C, 111/13 - ZMEPIZ-1, 95/14 - ZUJF-C, 47/15 - ZZSDT, 61/17 - ZUPŠ, 64/17 - ZZDej-K, 36/19, 189/20 - ZFRO, 51/21, 159/21, 196/21 - ZDOsk, 15/22, 43/22, 100/22 - ZNUZSZS, 141/22 - ZNUNBZ, 40/23 - ZČmIS-1 in 78/23.

pokojninsko in invalidsko zavarovanje znaša 8,85 % (v skupnem deležu obračuna znaša 5,72 %), prispevek za zdravstveno zavarovanje 6,36 % (v skupnem deležu obračuna znaša 4,11 %) ter prispevek za poškodbe pri delu in poklicne bolezni 0,53 % (v skupnem deležu obračuna znaša 0,34 %).

Na bruto dohodek dijaka/študenta se obračuna koncesijska dajatev v skupni višini 16 %, ki se nadalje deli na del koncesijske dajatve za štipendije, tj. 52,6 % (v skupnem deležu obračuna prejme sklad za štipendije 6,04 %), del koncesijske dajatve, tj. 23,7 % za samostojno študentsko organiziranje (ŠOS, ŠOU LJ, ŠOUM, ŠOUP, Zveza ŠKIS / Svet ŠOLS<sup>46</sup> – 51 študentskih klubov, kar v skupnem deležu znaša 2,72 %) ter del koncesijske dajatve, tj. 23,7 % za priznane stroške storitev posredovanja dela (študentski servisi, kar v skupnem deležu znaša 2,72 %). Dodatna koncesijska dajatev v višini 2 % (1,44 % v skupnem deležu) je namenjena za izgradnjo študentskih domov in prostorov univerze. Vsota prispevkov delodajalca in koncesijskih dajatev je osnova za obračun davka na dodano vrednost v višini 22 % (5,08 % v skupnem deležu).

Iz razreza dohodka iz študentskega dela in davkov ter prispevkov na dohodek je razvidno, da dijak/študent prejme 61,80 % celotnega zneska, javne blagajne 32,76 %, študentske organizacije 2,72 % ter koncesionarji za posredovanje dela (študentski servisi) 2,72 %. Struktura vplačil v javne blagajne in ostale dajatve za leto 2023 so prikazane v sliki 2.6.

Slika 2.6: Prikaz strukture vplačil v javne blagajne iz naslova prispevkov in dajatev iz dohodka oz. na dohodek od opravljenega študentskega dela v letu 2023



Vir: ZPIZ, Letno poročilo 2023, ZZS 2023.

46 ŠOS (Študentska organizacija Slovenije), ŠOU LJ (Študentska organizacija Univerze v Ljubljani), ŠOUM (Študentska organizacija Univerze v Mariboru), ŠOUP (Študentska organizacija Univerze na Primorskem), Zveza ŠKIS (Zveza študentskih klubov Slovenije), Svet ŠOLS (Svet študentskih organizacij lokalnih skupnosti).

V letu 2023 je po podatkih iz poročila ZPIZ pokojninska blagajna iz naslova opravljanja študentskega dela prejela 84.056.356 EUR, kar znese 1,43 % vseh vplačanih prispevkov (ZPIZ, Letno poročilo 2023, februar 2024). Za primerjavo – v letu 2017 je pokojninska blagajna iz naslova študentskega dela prejela 60.262.106 EUR oziroma 1,56 % vseh vplačil v ZPIZ iz naslova prispevkov. Zdravstvena blagajna je v letu 2023 prejela 23.778.717 EUR (Letno poročilo ZZS 2023, marec 2024), kar znese 0,72 % vseh vplačanih prispevkov.<sup>47</sup>

Ostale dajatve in prispevke, ki so bili obračunani od študentskega dela v letu 2023, smo izračunali na podlagi podatka Ministrstva za delo (MDDSZEM, 2024) o bruto dohodku mladih iz študentskega dela v letu 2023 v višini 345.334.721,44 EUR. Za štipendije oziroma za štipendijski sklad je bilo iz dodatne koncesijske dajatve (52,6 % od 16 % dajatve) obračunanih 29.063.370 EUR. Na vse dajatve in prispevke je bil obračunan davek na dodano vrednost (22 %) v višini 25.633.506 EUR. Za poškodbe pri delu in poklicne bolezni je bil obračunan prispevek v višini 1.830.274 EUR. Skupaj z upoštevanimi podatki letnih poročil ZPIZ, ZZS ter z lastnimi preračuni so javne blagajne v letu 2023 prejele 171.268.917 EUR.

## 2.6 PRIPOROČILA IN ZAKLJUČEK

Raziskave o vplivu delovnih izkušenj na zaposlovanje diplomantov so doživele razcvet predvsem zaradi dejstva, da je zaposljivost eden od ključnih kazalnikov uspešnosti v visokem šolstvu. Kljub številnim študijam pa je težko ugotoviti, kakšen je dejanski vpliv stika s trgom dela na kasnejšo zaposljivost po končanju študija. V Sloveniji dve tretjini mladih, ki so starejši od 20 let in so primarno vključeni v študijski proces na eni od visokošolskih institucij, delovne izkušnje pridobiva na podlagi študentskega dela, ki se je zaradi regulacij in zakonodajnih sprememb v zadnjih 15 letih omejilo na občasn in začasno obliko dela. Povprečno mladi opravijo 2,5 meseca študentskega dela in pridobijo 2,5 meseca pokojninske dobe. Ker ni natančnih podatkov o tem, kakšno vrsto dela opravljajo in kako je to povezano z njihovim področjem izobraževanja, težko sklepamo, ali s tem dejansko dopolnjujejo svoja znanja, ki jih pridobijo v študijskem procesu. Prav tako bi bilo smiselno v prihodnosti opraviti longitudinalno študijo, ki bi mlade po zaključku študija spremljala tudi kasneje na trgu dela. Zanimivo bi bilo ugotoviti, ali vrsta študentskega dela, ki ga mladi opravljajo med študijem, vpliva na njihovo odločitev o tem, v kateri panogi se bodo zaposlili in kako se njihovo delovno mesto ujema s področjem študija.

Proučevanje študentskega dela pa ni pomembno zgolj zaradi ugotavljanja specifik procesa prehoda iz študija na trg dela. Poleg pridobivanja ustreznih kompetenc, ki dopolnjujejo znanja, pridobljena v študijskem procesu, študentsko delo v Sloveniji vpliva tudi na obseg sredstev, ki se zberejo v okviru javnih blagajn, kot so pokojninska, zdravstvena blagajna ter štipendijski sklad. V času, ko se tako Slovenija kot druge razvite države soočajo s procesom demografskega prehoda, je vse poznejše vstopanje mladih na trg dela izziv za nosilce ekonomskih in socialnih politik. Če mladi v vmesnem času, ko so še primarno vključeni v proces šolanja, sodelujejo na trgu dela in prispevajo v javne blagajne, je razkorak med potrebami in sredstvi manjši. Pri presoji o regulaciji študentskega dela

<sup>47</sup> Več o pokojninski dobi dijakov in študentov v poglavju Karierni razvoj s študentskim delom in prehod na trg dela.

pa je treba upoštevati tudi dejstvo, da nekateri mladi opravljajo študentsko delo za pridobivanje dohodka za plačilo visokih stroškov, povezanih s študijem (predvsem plačilo vse višjih stroškov najemnine v študijskih središčih).



## Literatura in viri

- Alfano, H., & Eduljee, N. (2013). Differences in work, levels of involvement, and academic performance between residential and commuter students. *College Student Journal*, 47(2), 334–342.
- Baert, S., Neyt, B., Omev, E., and Verhaest, D. (2017) Student work, educational achievement and later employment: a dynamic approach. IZA Discussion Paper Series, 11127.
- Baert, S., Rotsaert, O., Verhaest, D., and Omev, E. (2016) Student employment and later labour market success: no evidence for higher employment chances. *Kyklos* 69(3): 401–425.
- Bergman, M., Gross, J. P. K., Berry, M., & Shuck, M. B. (2014). If life happened but a degree didn't: Examining factors that impact adult student persistence. *The Journal of Continuing Higher Education* 62(2):90-101. DOI:10.1080/07377363.2014.915445
- Billett, S. (2015). Integrating practice-based experiences into higher education (Vol. 13). Springer.
- Curtis, S., & Lucas, R. (2001). A coincidence of needs? Employers and full-time students. *Employee Relations*, 23(1), 38–54. <https://doi.org/10.1108/01425450110366264>
- Curtis, S., & Shani, N. (2002). The effect of taking paid employment during term-time on students' academic studies. *Journal of Further and Higher Education*, 26(2), 129–138.
- Curtis, S., & Williams, J. (2002). The reluctant workforce: Undergraduates' part-time employment. *Education + Training*, 44(1), 5–10. <https://doi.org/10.1108/00400910210416192>
- Darolia, R. (2014). Working (and studying) day and night: Heterogeneous effects of working on the academic performance of full-time and part-time students. *Economics of Education Review*, 38, 38–50. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2013.10.004>
- Dundes, L., & Marx, J. (2006). Balancing work and academics in college: Why do students working 10 to 19 hours per week excel? *Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice*, 8(1), 107–120. <https://doi.org/10.2190/7UCU-8F9M-94QG-5WWQ>
- Ehrenberg, R. G. and Sherman, D. R. (1987) Employment while in college, academic achievement, and postcollege outcomes: a summary of results. *Journal of Human Resources* 22(1): 1–23.
- Eurostat (2024) Participation rate of young people in education and training by sex, age and labour status (incl. NEET rates). [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat\\_lfse\\_18/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_lfse_18/default/table?lang=en)
- Forbus, P., Newbold, J. J., & Mehta, S. S. (2011). A study of non-traditional and traditional students in terms of their time management behaviors, stress factors, and coping strategies. *Academy of Educational Leadership Journal*, 15(2011), 109–126.
- Fortin, A., Sauve, L., Viger, C., & Landry, F. (2016). Nontraditional student withdrawal from undergraduate accounting programmes: A holistic perspective. *Accounting Education*, 25(5), 437–478. <https://doi.org/10.1080/09639284.2016.1193034>
- Furey, B. (2020). Hustlers on the hilltop. The Georgetown Voice. <https://georgetownvoice.com/2020/01/31/hustlers-on-the-hilltop/>
- FURS. Finančna uprava Republike Slovenije. (2024). Dohodki dijakov in študentov iz statističnega poročila o odmeri dohodnine za leto 2023 po izdanih informativnih izračunih dohodnine za leto 2023.
- Gardner, S. K., & Gopaul, B. (2012). The part-time doctoral student experience. *International Journal of Doctoral Studies*, 7(12), 63–78.
- Gilardi, S., & Guglielmetti, C. (2011). University life of non-traditional students: Engagement styles and impact on attrition. *The Journal of Higher Education*, 82(1), 33–53. <https://doi.org/10.1080/00221546.2011.11779084>

- Hall, R. (2010). The work-study relationship: Experiences of full-time university students undertaking part-time employment. *Journal of Education and Work*, 23(5), 439–449. <https://doi.org/10.1080/13639080.2010.515969>
- Hammer, L. B., Grigsby, T. D., & Woods, S. (1998). The conflicting demands of work, family, and school among students at an urban university. *The Journal of Psychology*, 132(2), 220–226. <https://doi.org/10.1080/00223989809599161>
- Hammes, J. F., & Haller, E. J. (1983). Making ends meet: Some of the consequences of part-time work for college students. *Journal of College Student Personnel*, 24(6), 529–535. <https://psycnet.apa.org/record/1984-18866-001>
- Hawkins, C. A., Smith, M. L., Hawkins, Ii, R. C., & Grant, D. (2005). The relationships among hours employed, perceived work interference, and grades as reported by undergraduate social work students. *Journal of Social Work Education*, 41(1), 13–27. <https://doi.org/10.5175/JSWE.2005.200202122>
- Kalenkoski, C. M., & Pabilonia, S. W. (2010). Parental transfers, student achievement, and the labor supply of college students. *Journal of Population Economics*, 23(2), 469–496. <https://doi.org/10.1007/s00148-008-0221-8>
- King, J. E. (2002). Crucial choices: How students' financial decisions affect their academic success. Washington DC: Center for Policy Analysis at the American Council on Education.
- Lang, K. B. (2012). The similarities and differences between working and non-working students at a mid-sized American public university. *College Student Journal*, 46(2), 243–256.
- Leveson, L., McNeil, N., & Joiner, T. (2013). Persist or withdraw: The importance of external factors in students' departure intentions. *Higher Education Research & Development*, 32(6), 932–945. <https://doi.org/10.1080/07294360.2013.806442>
- Margaryan, S., Saniter, N., Schumann, M., & Siedler, N. (2019). Do internships pay off? The effects of student internships on earnings. Discussion paper Series IZA DP No 12478.
- Martinez, E. F., Bilges, D. C., Shabazz, S. T., Miller, R., & Morote, E. S. (2012). To work or not to work: Student employment, resiliency, and institutional engagement of low-income, first-generation college students. *Journal of Student Financial Aid*, 42(2), 28–39. <https://ir.library.louisville.edu/jsfa/vol42/iss1/3>
- MDDSZEM. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2023). Uradni podatki o številu opravljenih ur začasne in občasne dela dijakov in študentov v Sloveniji 2008–2022.
- MDDSZEM. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2024). Uradni podatki o bruto izplačilih in številu opravljenih ur začasne in občasne dela dijakov in študentov v Sloveniji za leto 2023.
- Mounsey, R., Vandehey, M., & Diekhoff, G. (2013). Working and non-working university students: Anxiety, depression, and grade point average. *College Student Journal*, 47(2), 379–389.
- Neyt, B., Omev, E., Verhaest, D., & Baert, S. (2019). Does student work really affect educational outcomes? A review of the literature. *Journal of Economic Surveys*, 33(3), 896–921.
- Nonis, S. A., & Hudson, G. I. (2006). Academic performance of college students: Influence of time spent studying and working. *Journal of Education for Business*, 81(3), 151–159. <https://doi.org/10.3200/JOEB.81.3.151-159>
- Nunez, A. M., & Sansone, V. A. (2016). Earning and learning: Exploring the meaning of work in the experiences of first-generation Latino college students. *The Review of Higher Education*, 40(1), 91–116. <https://doi.org/10.1353/rhe.2016.0039>
- Nunley JM, Pugh A, Romero N, Seals RA. (2016). College major, internship experience, and employment opportunities: estimates from a résumé audit. *Labour Econ* 38:37–46.
- Orszag, J. M., Orszag, P. R., Whitmore, D. M. (2001). Learning and earning: Working in college. Report commissioned by Upromise Investments. <http://www.upromise.com/corp/pressroom/research/learnearn.html> Perna, 2010
- Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje. *Uradni list RS*, št. 139/06 in 80/10 – ZUTD.

- Robotham, D. (2012). Student part-time employment: Characteristics and consequences. *Education + Training*, 54(1), 65–75. <https://doi.org/10.1108/00400911211198904>
- Salvisberg, A. (2010) *Soft Skills auf dem Arbeitsmarkt: Bedeutung und Wandel*, Zürich: Seismo.
- Silva, P., Lopes, B., Costa, M., Melo, A., Dias, G., Brito, E., & Seabra, D. (2018). The million-dollar question: can internships boost employment? *Studies in Higher Education*, 43(1), 2–21.
- Stern, D., Finkelstein, N., Stone, J. R., Latting, J., & Dornsife, C. (2012). *School to work: Research on programs in the United States*. Routledge.
- Stinebrickner, R., & Stinebrickner, T. R. (2003). Working during school and academic performance. *Journal of Labor Economics*, 21(2), 473–491. <https://doi.org/10.1086/345565>
- Strauss, L. C., & Volkwein, J. F. (2002). Comparing student performance and growth in 2- and 4- year institutions. *Research in Higher Education*, 43(2), 133–161. <https://doi.org/10.1023/A:1014495823183>
- SURS. Statistični urad Republike Slovenije. (2024). *Plače, aktualni podatki*. <https://www.stat.si/statweb/Field/Index/15/74>
- Triventi, M. (2014). Does working during higher education affect students' academic progression? *Economics of Education Review*, 41, 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2014.03.006>
- Weiss, F., Klein, M., & Grauenhorst, T. (2014). The effects of work experience during higher education on labour market entry: learning by doing or an entry ticket? *Work, Employment and Society*, 28(5), 788–807. <https://doi.org/10.1177/0950017013506772>
- Wenz, M., & Yu, W. C. (2010). Term-time employment and the academic performance of undergraduates. *Journal of Education Finance*, 35(4), 358–373. <https://doi.org/10.1353/je>
- ZPIZ in ŠOS. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje RS. (2024). Občasno delo dijakov in študentov, zavarovanih po 18. členu ZPIZ-2, in pridobljena pokojninska doba v mesecih za leto 2023.
- ZPIZ. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje RS. (2024). Izkaz prihodkov in odhodkov zavoda v letu 2023 v primerjavi s finančnim načrtom zavoda za leto 2023 in z letom 2022.
- ZZZS. Zavod za zdravstveno zavarovanje RS. (2024). Prihodki od prispevkov za socialno varnost in prispevki iz drugih javnofinančnih institucij za leto 2023 v primerjavi z letom 2022 in finančnim načrtom za leto 2023.

## Pravni viri

- Odredba o uskladitvi najnižje bruto urne postavke za opravljeno uro začasnih in občasnih del 2016. *Uradni list RS*, št. 5/16.
- Odredba o uskladitvi najnižje bruto urne postavke za opravljeno uro začasnih in občasnih del 2017. *Uradni list RS*, št. 27/17.
- Odredba o uskladitvi najnižje bruto urne postavke za opravljeno uro začasnih in občasnih del 2018. *Uradni list RS*, št. 17/18.
- Odredba o uskladitvi najnižje bruto urne postavke za opravljeno uro začasnih in občasnih del 2019. *Uradni list RS*, št. 17/19.
- Odredba o uskladitvi najnižje bruto urne postavke za opravljeno uro začasnih in občasnih del 2021. *Uradni list RS*, št. 24/21.
- Odredba o uskladitvi najnižje bruto urne postavke za opravljeno uro začasnih in občasnih del 2022. *Uradni list RS*, št. 6/22.

Odredba o uskladitvi najnižje bruto urne postavke za opravljeno uro začasnih in občasnih del 2023. *Uradni list RS*, št. 7/23.

Odredba o uskladitvi najnižje bruto urne postavke za opravljeno uro začasnih in občasnih del (2015-2024). *Uradni list RS*, št. 9/24.

Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o uravnoteženju javnih financ (ZUJF-C). *Uradni list RS*, št. 95/14.

Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o uravnoteženju javnih financ (ZUJF-F). *Uradni list RS*, št. 72/19.

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2). *Uradni list RS*, št. 48/22 – uradno prečiščeno besedilo, 40/23 – ZČmIS-1, 78/23 – ZORR, 84/23 – ZDOsk-1, 125/23 – odl. US in 133/23.

Zakon za uravnoteženje javnih financ (ZUJF). *Uradni list RS*, št. od 40/12 do 139/22 – ZSPJS-AA.

Zakon o dohodnini (ZDoh-2). *Uradni list RS*, št. 13/11 – uradno prečiščeno besedilo, 9/12 – odl. US, 24/12, 30/12, 40/12 – ZUJF, 75/12, 94/12, 52/13 – odl. US, 96/13, 29/14 – odl. US, 50/14, 23/15, 55/15, 63/16, 69/17, 21/19, 28/19, 66/19, 39/22, 132/22 – odl. US, 158/22 in 131/23 – ZORZFS.

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2). *Uradni list RS*, št. 48/22 – uradno prečiščeno besedilo, 40/23 – ZČmIS-1, 78/23 – ZORR, 84/23 – ZDOsk-1, 125/23 – odl. US in 133/23.

Zakon o prispevkih za socialno varnost (ZPSV). *Uradni list RS*, št. 5/96, 18/96 – ZDavP, 34/96, 87/97 – ZDavP-A, 3/98, 7/98 – odl. US, 106/99 – ZPIZ-1, 81/00, 97/01 – ZSDP, 97/01, 62/10 – odl. US, 40/12 – ZUJF, 96/12 – ZPIZ-2, 91/13 – ZZVZZ-M, 99/13 – ZSVarPre-C in 26/14 – ZSDP-1

Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2N). *Uradni list RS*, št. 29/22.

Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o uravnoteženju javnih financ (ZUJF-C). *Uradni list RS*, št. 95/14

Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB). *Uradni list RS*, št. 107/06 – uradno prečiščeno besedilo, 114/06 – ZUTPG, 59/07 – ZŠtip, 51/10 – odl. US, 80/10 – ZUTD in 95/14 – ZUJF-C.

Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ). *Uradni list RS*, št. 72/06 – uradno prečiščeno besedilo, 114/06 – ZUTPG, 91/07, 76/08, 62/10 – ZUPJS, 87/11, 40/12 – ZUJF, 21/13 – ZUTD-A, 91/13, 99/13 – ZUPJS-C, 99/13 – ZSVarPre-C, 111/13 – ZMEPIZ-1, 95/14 – ZUJF-C, 47/15 – ZZSDT, 61/17 – ZUPŠ, 64/17 – ZZDej-K, 36/19, 189/20 – ZFRO, 51/21, 159/21, 196/21 – ZDOsk, 15/22, 43/22, 100/22 – ZNUZSZS, 141/22 – ZNUNBZ, 40/23 – ZČmIS-1 in 78/23

### 3 RAZVOJ KOMPETENC S ŠTUDENTSKIM DELOM

Avtorji:

Andrej Kohont, izredni profesor, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede

Marko Ruperčič, Študentska organizacija Slovenije

Janja Hren Topole

#### Povzetek

Študentsko delo je v Sloveniji najpogostejši način pridobivanja delovnih izkušenj med izobraževanjem. V prispevku predstavljamo vlogo študentskega dela pri razvoju kompetenc diplomantov in njegov vpliv na zaposljivost in zaposlovanje. Študentsko delo umeščamo v teoretični kontekst trga dela, nato pa predstavimo pomen delovnih izkušenj, pridobljenih v času izobraževanja prek študentskega dela, za izboljšanje kompetentnosti, zaposlenosti in zaposljivosti diplomantov. Predstavljeni so izvirni podatki o razvoju kompetenc s študentskim delom ter primerjava teh kompetenc s pričakovanji delodajalcev.

Ključne besede: študentsko delo, začasno in občasno delo študentov, kompetence, zaposljivost, zaposlovanje, trg dela.

#### 3.1 UVOD

Začasno in občasno delo dijakov in študentov (pogovorno poimenovano tudi študentsko delo) je najpogostejši način za opravljanje plačanih del dijakov in študentov v Sloveniji. S svojo prožno pravno ureditvijo, tako za delodajalce kot za delojemalce, študentom omogoča lažji dostop do plačanega dela, izboljšanje socialnega položaja in pridobivanje delovnih izkušenj ter kompetenc, ki so potrebne za pridobitev prve zaposlitve po zaključku izobraževanja, delodajalcem pa selekcijo potencialnih bodočih kadrov in delovno silo za pokrivanje izrednih kadrovskega potreb.

Osnovni namen prispevka je odgovoriti na tri raziskovalna vprašanja:

1. Katere kompetence po mnenju delodajalcev in študentov razvijajo študenti s študentskim delom?
2. Kakšno je po mnenju delodajalcev ujemanje med pričakovanimi in dejanskimi kompetencami, ki jih študenti razvijajo s študentskim delom?
3. Kakšen je prispevek praktično usmerjenega izobraževanja in (študentskega) dela k razvoju kompetenc?

Na omenjena vprašanja odgovarjamo s pomočjo dveh primarnih raziskav, ki sta bili opravljene v letih 2015 in 2016 ter sta zajeli 1538 slovenskih podjetij. V prvi raziskavi, kjer smo prek ankete pridobili mnenja delodajalcev in študentov, ugotavljamo, katere kompetence dijaki in študenti s študentskim delom pridobijo, v drugi pa, kako tako pridobljene kompetence v delovnem procesu in v procesu zaposlovanja cenijo in ocenjujejo delodajalci ter ali k razvoju kompetenc bolj prispeva

praktično usmerjeno izobraževanje ali študentsko delo. Po našem vedenju gre za enega redkih prispevkov, ki prek vključitve študentov in delodajalcev raziskuje razvoj kompetenc z opravljanjem študentskega dela v času izobraževanja in njegovo povezavo z organizacijskim okoljem, kjer se diplomanti zaposlijo oziroma opravljajo delo. Raziskavi dopolnjujeta že kar obsežno literaturo, ki raziskuje vpliv dela med izobraževanjem na pridobitev prve zaposlitve, njeno kakovost in višino plačila. Večina te literature je postavljena v kontekst drugih zahodnih držav, npr. 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 zanimivi raziskavi Šušteršiča idr. (2010) in T. Bartolj (2014). Ob tem v prispevek vključujemo še rezultate raziskave Evroštudent VII iz leta 2021.

Prispevek je strukturiran tako, da razvoj kompetenc s študentskim delom najprej postavimo v okvir treh teoretičnih perspektiv: teorije človeškega kapitala, teorije socialnih omrežij in signalne teorije. Zatem ga na temelju podatkov Študentske organizacije Slovenije (ŠOS) in Evidence študentskega dela umestimo na slovenski trg dela z vidika vrste del, kjer se najpogosteje opravlja, in poklicnih skupin, kjer je prisotno v največjem obsegu. Sledi obravnava študentskega dela z vidika razvoja kompetenc in zaposljivosti, v osrednjem delu pa se osredotočimo na obe raziskavi, ki smo ju opravili v sodelovanju z delodajalci in študenti, ter s pomočjo njunih rezultatov odgovarjamo na raziskovalna vprašanja, zastavljena v izhodišču.

### 3.2 RAZVOJ KOMPETENC S ŠTUDENTSKIM DELOM V TEORETIČNI PERSPEKTIVI

Študentsko delo lahko umestimo v različne teoretične okvire, ki obravnavajo povezavo med študentskim delom in vstopom posameznika/-ice na trg dela oziroma njegovo/njeno zaposljivostjo, zaposlitvijo in nadaljnjo karierno potjo. Izpostavljamo teorijo človeškega kapitala, teorijo socialnih omrežij in signalno teorijo.

*Teorija človeškega kapitala* (Becker, 1964) vidi delovne izkušnje, ki jih študenti pridobivajo med študijem oziroma ob njem, kot kapital ali vir, ki krepí veščine in spretnosti, ki se pričakujejo (so tržno uporabne) na trgu dela in v organizacijah ter omogočajo uspešnejšo in hitrejšo vključitev študentov v delovne in organizacijske procese ter posledično povečujejo produktivnost (Weiss in drugi 2014). Vsaka delovna izkušnja med študijem ali ob študiju predstavlja dodatno akumulacijo človeškega kapitala, ki ima na trgu vrednost in je lahko, če po njej povprašujejo organizacije oziroma delodajalci, dodatno nagrajena. Z drugimi besedami to pomeni, da ne glede na delo, ki ga študent opravlja, pridobiva delovne izkušnje in razvija kompetence, te pa lahko med iskanjem zaposlitve ali če se na trgu po njih povprašuje, pozitivno prispevajo k zaposlitvi in krepijo zaposlitvene možnosti študenta, obenem pa imajo na trgu določeno vrednost. Gre za proces, kjer na eni strani študentsko delo prispeva k razvoju mehkih veščin, kot so ustrezne delovne navade, zrelost, avtoriteta in odgovornost, ki na trgu dela prinašajo dodatni donos, na drugi strani pa pri študentskem delu v organizacijsko-delovnih procesih študenti uporabljajo znanje, veščine in kompetence, ki so jih pridobili v izobraževalnem procesu, s čimer nadgrajujejo v delovnem okolju pridobljene izkušnje in z dotokom novega znanja uspešno prispevajo k oblikovanju novih organizacijskih rešitev. Avtorji med temnimi platmi študentskega dela izpostavljajo (ne)ustrezno razmerje med časom za študij in opravljanjem študijskih obveznosti in študentskim delom.

Prevelik obseg študentskega dela na ravni posameznika namreč lahko vodi v neravnovesje med študijskimi in delovnimi obveznostmi, kar vodi v pomanjkanje časa za študij in v nižjo akademsko uspešnost (Becker, 1964 v Neyt in drugi, 2017).

*Teorija socialnih omrežij* (Granovetter, 1973) postavlja v središče družbene odnose in njihov vpliv na družbo, njeno strukturo, razvoj in dinamiko. Izpostavlja, da z opravljanjem študentskega dela študenti razvijajo socialni kapital oziroma razmerje med mrežo družbenih odnosov, ki jih ima posameznik, in vrednostjo, ki mu jo ti odnosi prinašajo na trgu. Socialni kapital je ključen zlasti pri navezovanju stikov z organizacijami in pri vstopih vanje, pri iskanju zaposlitve, vzpostavljanju poslovnih stikov, v procesu oblikovanja in gradnje karierni poti ipd. (Kohont in Svetlik, 2023). Študentsko delo je torej lahko vir vzpostavljanja stikov z delodajalci, obenem pa v delovnih okoljih študenti pletejo bolj ali manj intenzivne odnose in mreže z zaposlenimi in drugimi študenti ter hkrati v delovna okolja privabljajo nove študente (na temelju obstoječega socialnega kapitala). S tem na različne načine in v raznolikih odnosih razvijajo svoj socialni kapital. Poleg tega lahko študentsko delo študentom omogoča dostop do informacij o trgu dela in različnih karierah. Študenti lahko prek svojih delodajalcev in sodelavcev izvedo več o različnih podjetjih in panogah ter se tako bolje pripravijo na svojo kariero, socialni kapital pa jim pomaga pri dostopu do t. i. skritih ali neformalnih trgov dela, torej do zaposlitvenih priložnosti, ki niso javno oglaševane in so lahko dostopne samo prek osebnih povezav in priporočil (Osredkar, 2023).

*Signalna teorija* (angl. *Signalling Theory*) pravi, da se ljudje pri sprejemanju odločitev opirajo na signale, ki jim olajšajo oblikovanje teh odločitev (Vickrey, 1961). Za delodajalce je zanimiva predpostavka teorija, da so izobrazba, delovne izkušnje, kompetence in druge lastnosti kandidatov lahko pokazatelj pričakovanj v delovnem okolju in se ob ustrezni organizacijski podpori lahko še razvijejo. Delovne izkušnje, ki so pridobljene na enakem področju, kot je delovno mesto, za katero kandidira posameznik, so boljši pokazatelj usposobljenosti kot delovne izkušnje, ki niso povezane s tem področjem, saj bodo pridobljene veščine po vsej verjetnosti bolj ustrezale zahtevam delovnega mesta. Po signalni teoriji so učinki študentskega dela kratkotrajni in pomembni samo v času vstopa na trg dela, z njimi pa si lahko študenti povečajo možnost, da bo delodajalec zaposlil ravno njih. Poleg delovnih izkušenj je za delodajalce v tem procesu lahko pomemben pokazatelj produktivnosti oziroma sposobnosti in znanja kandidatov tudi fakulteta, ki jo je posameznik obiskoval (Ishida in drugi, 1997 v Osredkar, 2023). Signalna teorija organizacijam tudi priporoča, da naj v procesih privabljanja in zadrževanja kadrov za sporočanje ustreznih signalov uporabljajo lastno korporativno blagovno znamko oziroma znamko delodajalca ter prek nje krepijo možnosti, da jim bodo kandidati pripisali konkurenčno prednost (Spence, 1973; Wallace idr., 2012). Proces izbire zaposlitve namreč vsebuje visoko stopnjo tveganja, kar potencialne kandidate motivira, da vložijo svoj čas in energijo v iskanje informacij o potencialnem delodajalcu, pri tem pa so jim v pomoč informacije, ki jim jih ta posreduje prek znamke delodajalca.

### 3.3 UMESTITEV ŠTUDENTSKEGA DELA NA SLOVENSKI TRG DELA

Institut dela dijakov in študentov se je začel razvijati že v 50. letih 20. stoletja, ko so leta 1959 študenti Univerze v Ljubljani sklenili, da bodo razvažali mleko po domovih, prisluženi 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 študentske servise od osamosvojitve naprej še najlažje primerjamo z delovanjem agencij za zaposlovanje, le da posredujejo dijakom in študentom dela, ki sočasne ali občasne narave.

Največkrat poudarjena vloga študentskega dela je vloga socialnega korektiva, ki tudi socialno ogroženim mladim omogoča 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 študenti, gre za zahtevnejša strokovna dela. Očitna je tudi tendenca, da z napredovanjem v višji letnik zahtevnost del narašča. Predvidevamo, da lahko tovrstna zahtevnejša študentska dela pomembno vplivajo na kasnejšo karierno pot študentov, ki jih opravljajo.«

To potrjuje tudi raziskava Evroštudent VII (Hauschildt, 2021), opravljena v letu 2019, ki je upoštevala štiri motivacijske dejavnike za delo med izobraževanjem: tri finančne (delam zato, da z zaslužkom podpiram druge; da si lahko privoščim študij; da pokrijem življenjske stroške) ter kariernega (delam, da pridobim izkušnje na trgu dela). Pokazala je, da so študenti za delo primarno motivirani, da si pokrijejo življenjske stroške (66 %), sekundarno pa, da pridobivajo znanja in izkušnje za vstop na trg dela (64 %). 44 % študentov dela, da lahko študirajo, 19 % študentov pa s študentskim delom finančno podpira tudi druge. V ta vzorec so zajeti vsi študenti, ki delajo, ne samo tisti, ki opravljajo študentsko delo, torej tudi zaposleni s pogodbo o zaposlitvi, samozaposleni, pogodbeniki ipd. Karierni dejavnik je še posebno izražen pri študentih, katerih starši so dobro situirani, med njimi kar 78 % študentov dela, da bi pridobili izkušnje na trgu dela. Ta dejavnik je izrazitejši tudi pri magistrskih študentih (72 %), študentih med 25. in 29. letom starosti (72 %), študentih, ki študirajo na manj intenzivnih študijskih programih (71 %), ter pri študentih, katerih starši imajo visokošolsko izobrazbo (71 %). Glede na študijsko področje izstopajo programi s področja IKT ter poslovnih, upravnih in pravnih ved (70 %), medtem ko je ta dejavnik najmanj pomemben za študente družbenih ved, novinarstva in informacijske znanosti (52 %).

V letu 2019 je bila vzpostavljena evidenca študentskega dela, v katero podatke o izdanih in obračunanih napotnicah posredujejo vsi koncesionarji za posredovanje študentskega dela. V študijskem letu 2022/2023 se je študentsko delo, po klasifikaciji SKP-o8, opravljalo v 282 poklicih, največkrat v nazivih poslovni sekretar/-ka, prodajalec/-ka, natakar/-ica, delavec/-ka za preprosta priložnostna dela, bolničar/-ka, negovalec/-ka, tajnik/-ca in blagajnik/-čarka (podrobneje v tabeli 3.1).



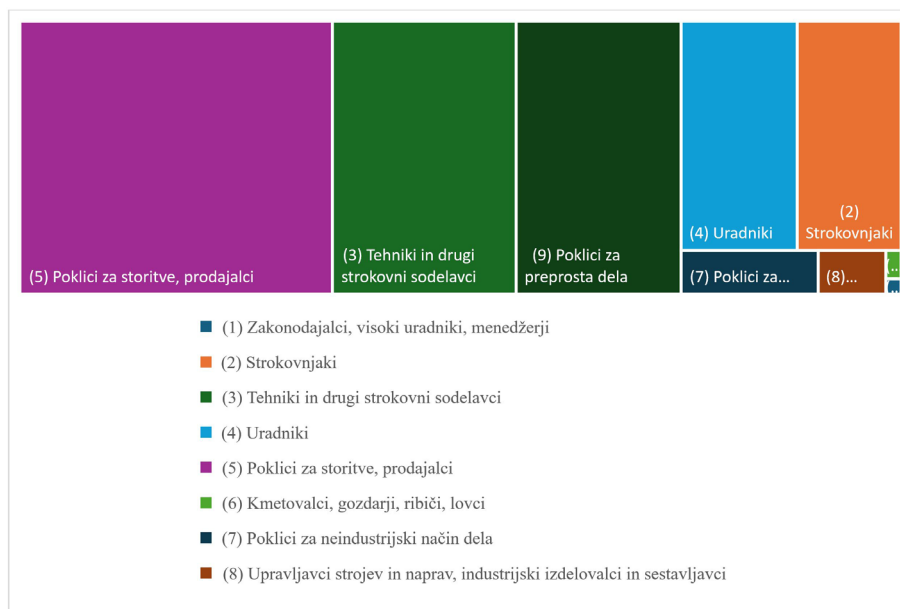
Tabela 3.1: Študentska dela po nazivih vrste dela

Šifra vrste dela	Naziv vrste dela	Opravljene delovne ure	Delež
3343	Poslovni sekretar/poslovna sekretarka	5.483.512,67	13,16 %
5223	Prodajalec/prodajalka	4.634.343,15	11,12 %
5131	Natakar/natakarica	4.341.123,77	10,42 %
9622	Delavec/delavka za preprosta priložnostna dela	3.605.593,79	8,65 %
5321	Bolničar negovalec/bolničarka negovalka v zavodih	1.407.924,57	3,38 %
4120	Tajnik/tajnica	1.294.654,57	3,11 %
5230	Blagajnik/blagajničarka, prodajalec/prodajalka vstopnic ipd.	1.219.455,87	2,93 %
9329	Delavec/delavka za preprosta dela v predelovalnih dejavnostih, d. n.	1.200.564,64	2,88 %
2514	Programer/programerka računalniških aplikacij	1.060.056,23	2,54 %
4321	Skladiščnik in uradnik/skladiščnica in uradnica za nabavo in prodajo	1.053.915,43	2,53 %

Vir: ŠOS, 2024.

Glede na poklicne skupine je obseg študentskega dela (slika 3.1) največji v naslednjih poklicnih skupinah: poklici za storitve, prodajalci, tehniki in drugi strokovni delavci, poklici za preprosta dela, uradniki in strokovnjaki.

Slika 3.1: Obseg študentskega dela glede na glavne poklicne skupine



Vir: ŠOS, 2024.

### 3.4 RAZVOJ KOMPETENC S ŠTUDENTSKIM DELOM

Kompetence so presečna točka med znanjem, sposobnostmi in motivacijo ter sposobnostjo njihove uporabe v praktični situaciji. Gre za aktivacijo, uporabo in povezanost celote znanj, sposobnosti, motivov, samopodobe in vrednot, ki posamezniku omogočajo uspešno opravljanje vlog, nalog in reševanje problemov (Kohont, 2011; Kohont in Svetlik, 2023). 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, lahko govorimo o njegovi (ne)kompetentnosti. Uspešnost opravljanja nalog v delovnem okolju na temelju kompetentnosti posameznika namreč vedno presojamo v razmerju do standardov delovne uspešnosti, ki so opredeljeni v tem delovnem okolju.

Medtem ko se kompetence na področju zaposlovanja uporabljajo za opisovanje lastnosti posameznika, se v 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 pričakovanjih, kaj naj bi učeči se (študent) znal, razumel in/ali bil sposoben prikazati po zaključku procesa učenja. Kennedy (2007: 8) poudarja, da učni izidi ponavadi zajemajo le kognitivni del Bloomove taksonomije, ne pa tudi afektivnega (odnosi, občutja, vrednote) ter psihomotoričnega (fizične sposobnosti) dela, in tudi to, da morajo biti učni izidi zapisani tako, da je mogoče pri posamezniku preveriti, ali učni izid dosega ali ne. Ob teh razlagah so vidne tudi omejitve raziskovanja razvoja kompetenc, ki se razvijajo z delom ali izobraževanjem. Medtem ko (formalno ali neformalno) izobraževanje prek zasnovane 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. Opravljanje dela, s poudarkom na prenosu sposobnosti, samo po sebi še ne zagotavlja razvoja kompetenc.

Posameznik lahko, čeprav ima potencial za razvoj kompetence ali ima celo že razvito posamezno kompetenco, delo opravlja tudi pod svojimi sposobnostmi. Tako široko zastavljena definicija kaže na to, da sta raziskovanje in predvsem aplikativna uporaba kompetenc na makro ravni izjemno težavna. Izjemno težavno je namreč proučevati množstvo individualnih in po definiciji kvalitativnih informacij o razvoju kompetenc na kvantitativen način, ki je aplikativen na trgu dela.

Z uporabo koncepta učnih izidov in z 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<sup>48</sup>. Večja težava pa je motivacija, saj je sama po sebi 'neprenosljiva'; medtem ko je znanje ali sposobnosti mogoče prenašati iz izobraževanja v delo ali med različnimi deli, motivacija vsakič cilja na posamično aktivnost. Posameznik je lahko

<sup>48</sup> Mladinski svet Slovenije (b. d.) ima vzpostavljen sistem Moje izkušnje, ki beležijo prav kompetence, pridobljene s študentskim delom, in pomagajo mladim pri promociji s študentskim delom pridobljenih kompetenc.

motiviran za izvedbo točno določene aktivnosti in ni mogoče pričakovati, da bo motiviran tudi za izvedbo sorodne aktivnosti, zato tudi v delovnih organizacijah delodajalci krepitvi motivacije namenjajo vse več pozornosti.

### 3.5 ŠTUDENTSKO DELO IN ZAPOSILJIVOST

Največ dijakov in študentov med izobraževanjem vstopa na trg dela prek študentskega dela. Različni viri, ki jih navajamo v nadaljevanju tega podpoglavja, kažejo, da je omejeno delo med izobraževanjem koristno, saj se izboljšajo možnosti za pridobitev redne zaposlitve ter višje plačilo za delo po zaključku izobraževanja.

G. Quintini 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 preko pripravništva, poletnega dela ali dela največ 15 ur tedensko ne zmanjšuje dosežkov v /srednji/ šoli, izboljša pa 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.« Z vidika pridobivanja kompetenc za bodočo zaposlitev pa je v času visokošolskega izobraževanja pomembno, da se delo nanaša na področje izobraževanja oziroma da se opravlja strokovno in zahtevno delo. Pomen relevantnih delovnih izkušenj, pridobljenih prek študentskega dela, potrjuje tudi raziskava Hegesco (Allen in van der Velden, 2009). J. Andrews in H. Higson (2010) pa v raziskavi, ki sta jo opravili v štirih evropskih državah, med drugim tudi v Sloveniji, ugotavljata, 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.

T. Bartolj (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 nedoločen čas. Primerjava med različnimi vrstami študentskih del pa kaže, da so v največji prednosti strokovne in s študijem povezane delovne izkušnje.« Kljub temu študentsko delo ni najpomembnejša aktivnost za izboljšanje kariernih možnosti; pridobljena diploma še vedno bolj izboljša zaposljivost kot povečanje obsega opravljanja študentskega dela.<sup>49</sup>

49 »Ugotavljamo, da diplomiranje poveča verjetnost zaposlitve, bruto urno postavko in verjetnost sklenitve pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas bolj kot povečanje obsega študentskega dela z manj kot deset 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 deset 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 deset mesecev na deset do 24 mesecev dela v času štiriletnega študija.« (Bartolj, 2014:109–110)

### 3.6 IZSLEDKI RAZISKAV O RAZVOJU KOMPETENC

Pregled raziskav o študentskem delu pokaže nasprotujoče si rezultate. Medtem ko Šušteršič (2010) pravi, da dve tretjini študentov opravlja delo, ki jim ne zagotavlja pridobitve delovnih izkušenj, ki bi povečale zaposljivost, T. Bartolj (2014) ugotavlja, da študentsko delo vpliva na verjetnost zaposlitve in urno postavko. Ti izsledki so nas vodili pri izvedbi dveh raziskav, katerih rezultate predstavljamo v nadaljevanju: prve o razvoju kompetenc skozi študentsko delo, ki smo jo opravili v letu 2015, ter druge o razkoraku med pričakovanimi in dejanskimi kompetencami diplomantov iz leta 2016.

Osnovni cilj prve raziskave je bil zagotoviti podatke o kompetencah, ki jih lahko spremljamo v sistemu beleženja študentskega dela. Na njeni osnovi je nastal danes delujoč enotni sistem beleženja pridobljenih kompetenc, ki dijakom in študentom omogoča njihovo uveljavljanje pri iskanju zaposlitve in prehodu na trg dela. V raziskavah smo uporabili različne metode dela.

Opredelitev 15 ključnih kompetenc smo pripravili na temelju pregleda relevantne domače in tuje literature in te ugotovitve sintetizirali prek izvedbe dveh fokusnih skupin z delodajalci in s študenti. Pri tem smo upoštevali več predpostavk: (1) kompetence morajo biti relevantne za delodajalce oziroma za vstop na trg dela; (2) kompetence morajo biti prenosljive, saj jih dijaki in študenti pogosto pridobivajo na delovnih mestih, ki niso (vedno) povezana z izobraževanjem ali želenim delovnim mestom ob iskanju zaposlitve; (3) na temelju tako definiranih kompetenc smo želeli ugotoviti, katere od njih se s študentskim delom na posameznem področju najbolj razvijajo. Na podlagi opisanega pristopa smo opredelili 15 ključnih (oziroma prečnih ali generičnih) kompetenc, ki jih posameznik razvija s študentskim delom (tabela 3.2).

Tabela 3.2: Ključne kompetence, ki jih študenti/šudentke razvijejo s študentskim delom

KOMPETENCA	RAZLAGA
Naravnost k strankam	Prepoznava potrebe strank, jih posluša in z njimi spoštljivo komunicira, zadovoljuje njihove potrebe, z njimi vzpostavi zaupljiv odnos.
Ustna komunikacija	Učinkovito podaja in sprejema stališča, mnenja in znanja. Prilagaja se različnim ciljnim skupinam in pri tem učinkovito predstavlja, vpliva, se pogaja. Razume in spodbuja dobre medosebne odnose.
Pisna komunikacija	Vključuje razumevanje in uporabo pisnega slovenskega jezika ter branje. Vključuje sposobnost branja in pisanja različnih vrst besedil ter tudi učinkovito pisno elektronsko komunikacijo. Prek tega razvija in spodbuja dobre medosebne odnose.
Sporazumevanje v tujem jeziku	Vključuje učinkovito (tako pisno kot ustno) uporabo tujega jezika za potrebe zadovoljive komunikacije s strankami in/ali partnerji.
Računalniška pismenost	Vključuje sposobnost uporabe programske opreme za pisanje, oblikovanje ter shranjevanje dokumentov, uporabo interneta. Pri delu gre tudi za sposobnost uporabe specifičnih programov ter tudi strojne in pisarniške opreme.
Analitično razmišljanje in reševanje problemov	Prepoznava, razume in interpretira informacije in dogodke v širšem kontekstu. Prepoznava vzročnost in posledičnost ter išče in najde rešitve za nastale probleme.
Timsko delo in sodelovanje	Dobro sodeluje v skupini. S sodelavci je pripravljen deliti svoje informacije, znanje in izkušnje za uspeh celotne skupine.

KOMPETENCA	RAZLAGA
Vodenje	Sposobnost koordinacije skupine in sestankov ter vodenje projektov. Spodbuja sodelovanje in motivira, vzpostavlja učinkovito komunikacijo in rešuje nesoglasja. Je zgled, učitelj in mentor ter skrbi za razvoj sodelavcev in projektov.
Strokovnost	Razvija, uporablja in širi znanje in izkušnje, ki so potrebne za opravljanje specifičnega poklica ali delovne naloge. Poglobljeno pozna in razume procese ter aktivnosti, potrebne za reševanje problemov znotraj lastne stroke.
Prilagodljivost	Prepoznava in se učinkovito sooča z novimi, nepričakovanimi dogodki, zahtevami, ljudmi in pritiski, ob tem pa sledi na začetku zastavljenemu cilju. Vključuje sposobnost dela v stresnih razmerah in prilagajanje na spremembe.
Načrtovanje in organiziranje	Postavlja jasne in realne cilje, zastavlja načrt za doseganje in izvaja aktivnosti za doseg te ciljev. Pri tem je racionalen s časom, natančen, odgovoren, skrben in spoštuje zastavljene roke.
Sposobnost iskanja informacij in interpretiranje	Informacije išče v različnih virih, tako elektronskih kot pisnih in ustnih, jih učinkovito zbere in ustrezno interpretira.
Matematična pismenost	Razume in učinkovito uporablja številke in računske operacije pri reševanju praktičnih problemov na delovnem mestu. Zna interpretirati podatke na podlagi spremenljivk, obstoječih podatkov in trendov.
Ročne spretnosti	Izvaja fizične tehnološke operacije, pri čemer je racionalen z vloženim časom in energijo.
Pridobivanje in prenos znanja	Pri svojem delu je pripravljen kritično sprejeti oceno o lastnem delu, pridobiva novo znanje, krepi svoje prednosti in izboljšuje pomanjkljivosti. Mentorira in predvsem pri vzgoji in izobraževanju daje zgled z lastnim delom.

*Vir: Lastno delo.*

Za ugotavljanje razvoja kompetenc s posameznimi deli smo uporabili anketiranje in statistično analizo pridobljenih podatkov. Pri opredelitvi področij študentskih del smo izhajali iz šifrantov treh največjih posrednikov študentskega dela. Skupno število del v teh treh šifrantih je presehalo 2400, zato je bilo treba število različnih del 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 so v tabeli 3.1) ter njim podrejenih 99 podpodročij študentskih del, za katera so respondenti ocenjevali razvoj kompetenc. Rezultate v tem poglavju zaradi večje preglednosti predstavljamo po omenjenih 19 področjih.

Kot smo že omenili, smo raziskavo med delodajalci in študenti izvedli s pomočjo spletnih vprašalnikov (Kohont idr., 2015) in je pokrivala vsa ključna področja študentskega dela. Kanali širjenja so bili koncesionarji za posredovanje študentskega dela (študentski servisi), Gospodarska zbornica Slovenije, Obrtna zbornica Slovenije ter Združenje delodajalcev Slovenije, študentske organizacije ter visokošolski zavodi, še posebej karierni centri na univerzah. Tako delodajalci kot dijaki in študenti so lahko anketo izpolnili večkrat, če so vsakič odgovarjali za različna študentska dela. Prejeli smo 1583 vsaj delno in 831 v celoti izpolnjenih anket delodajalcev ter 1831 vsaj delno in 557 v celoti izpolnjenih anket dijakov in delno študentov.

Cilj druge raziskave, opravljene v letu 2016, je bil ugotoviti razkorak med pričakovanimi in dejanskimi kompetencami diplomantov z vidika delodajalcev. Za primerljivost obeh raziskav smo pri anketiranju uporabljali iste kompetence ter enako strukturo področij del. Tokrat so bili za kanal širjenja uporabljeni le koncesionariji za posredovanje študentskega dela.

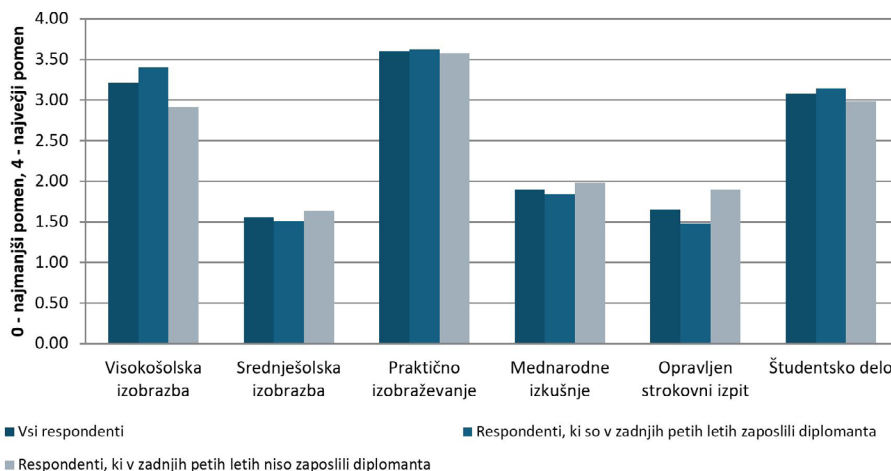
Vzorec pri obeh raziskavah je bil priložnostni, rezultati pa niso bili uteženi, saj celotnih podatkov o deležih opravljenega študentskega dela po področjih ni bilo mogoče pridobiti. Pri prvi anketi je bilo 40 % odgovorov delodajalcev iz mikro (1–9), 27 % iz majhnih (10–49), 18 % iz srednjih (50–249) in 14 % iz velikih (več kot 250 zaposlenih) 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 zaposlenimi). Najbolj so bili zastopani zaposleni na področjih prodaje, trženja in marketinga (36), tehničnih ved (28) ter računalništva in informatike (25), najmanjpa 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, prava, humanistike in družboslovja, računalništva in informatike ter tehničnih ved. Večji delež odgovorov za študentsko delo pa je bil pridobljen za področja administracije, distribucije in logistike, gostinstva in turizma ter proizvodnje in predelave.

V grafu (slika 3.2) so prikazana povprečja odgovorov delodajalcev o pomenu dejavnikov pri razvoju kompetenc glede na to, ali so v zadnjih petih letih zaposlovali diplomante 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 v procesu zaposlovanja in v nekoliko manjši meri velja tudi za tiste delodajalce, ki diplomantov niso zaposlovali. Za delodajalce, ki diplomantov niso zaposlovali, sta kot dejavnika za razvoj kompetenc pomembna še 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: z definicijo kompetence kot sposobnosti uporabe znanja v praktični situaciji. V tem primeru je od vseh navedenih možnosti razvoja kompetenc prav praktično izobraževanje tisto, ki najboljše zaokrožuje vse elemente kompetence: uporabo znanja, sposobnosti,

motive, samopodobo in vrednote v določeni delovni situaciji. Ob navedenem je vredno opozoriti, da je obseg praktičnega usposabljanja v celotnem trajanju terciarnega izobraževanja majhen, obenem pa je treba še dodati, da se praktično izobraževanje odvija že v sekundarnem izobraževanju.<sup>50</sup>

Slika 3.2: Dejavniki razvoja kompetenc glede na vrsto respondentov



Vir: Lastno delo.

V spodnji tabeli (tabela 3.3) so predstavljene stopnje razvoja kompetenc prek študentskega dela. S temnejšo barvo so predstavljene višje vrednosti povprečja (temnejši odtенок za vsako nadaljnjo polno oceno).

<sup>50</sup> Delež praktičnega izobraževanja je sicer odvisen od zasnove izobraževalnih programov; več praktičnega izobraževanja vključujejo 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, medtem ko gimnazijski programi praktičnega izobraževanja ne predvidevajo (Taštanoska, 2017). Višješolski izobraževalni programi predvidevajo približno deset 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 uvajanje raznolikih metod poučevanja, kot so skupinsko delo, predstavitve in nastopi, zagovori izdelkov itd., prek katerih bodoči diplomanti razvijajo mnoge izmed opisanih kompetenc.

Tabela 3.3: Stopnje kompetenc, ki jih razvijejo študenti/šudentke s študentskim delom

	Ustna komunikacija	Pisna komunikacija	Sporazumevanje v tujem jeziku	Naravnost k strankam	Računalniška pismenost	Analično razmišljanje in reševanje	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	,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	,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	,67	2,60	3,20	3,40	3,20	3,83	2,60	2,40	3,33	2,20	4,00



## 3 RAZVOJ KOMPETENC S ŠTUDENTSKIM DELOM

	Ustna komunikacija	Pisna komunikacija	Sporazumevanje v tujem jeziku	Naravnost k strankam	Računalniška pismenost	Analično razmišljanje in reševanje	Timsko delo in sodelovanje	Vodenje	Strokovnost	Prilagodljivost	Načrtovanje in organiziranje	Sposobnost iskanja in interpretiranja podatkov	Matematična pismenost	Ročne spretnosti	Pridobivanje in prenos znanja
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: Lastno delo.

Predstavljeni odgovori delodajalcev kažejo, katere ključne kompetence se z opravljanjem študentskega dela razvijajo, pri čemer vrednost nič pomeni, da se kompetenca z delom ne razvije, pet pa, da se kompetenca visoko razvije. Rezultati so predstavljeni kot povprečja stopenj kompetenc glede na odgovore delodajalcev za posamezno področje dela. Zanimivo je opazovati, kako posamezna stopnja razvoja kompetenc sovпада med sicer različnimi in bolj ali manj zahtevnimi vrstami del. Tako se med petimi najpomembnejšimi kompetencami (glede na stopnjo) 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 za 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.

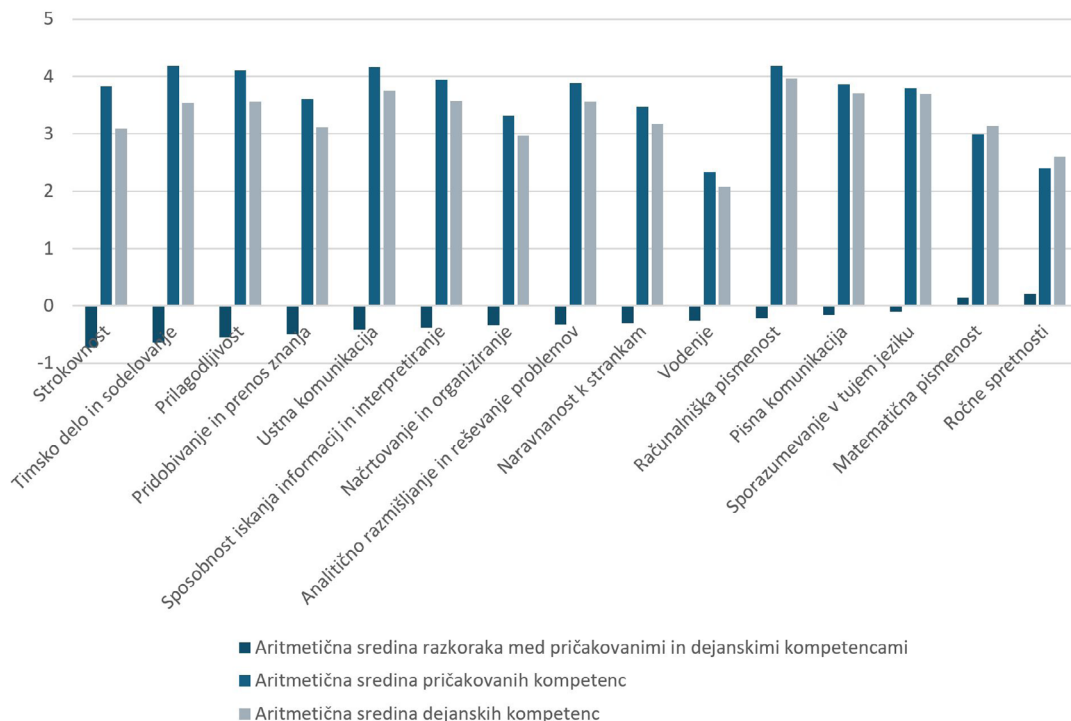
V spodnjem grafu (slika 3.3) najprej predstavljamo razkorak med pričakovanimi (Koliko mora biti pri posamezniku razvita kompetenca za uspešno opravljanje tega dela?<sup>51</sup>) in dejanskimi (Koliko je imel diplomant, ki ste ga zaposlili na to delovno mesto, razvito posamezno kompetenco?<sup>52</sup>) kompetencami diplomantov, kot ga vidijo delodajalci, nato pa bomo pogledali, kakšno vlogo pri tem razkoraku igra študentsko delo.

---

51 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 nadaljnje 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.

52 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, ne samostojno; 2 – Kompetenca je bila razvita na osnovnem nivoju, diplomant se je zavedal manjka in je kompetenco ob delu razvijal; 3 – Kompetenca je bila srednje razvita, diplomant se je zavedal manjka 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.

Slika 3.3: Razkorak med pričakovanimi in dejanskimi kompetencami diplomantov po oceni delodajalcev, ki so v zadnjih 5 letih zaposlili diplomanta



Vir: Lastno delo.

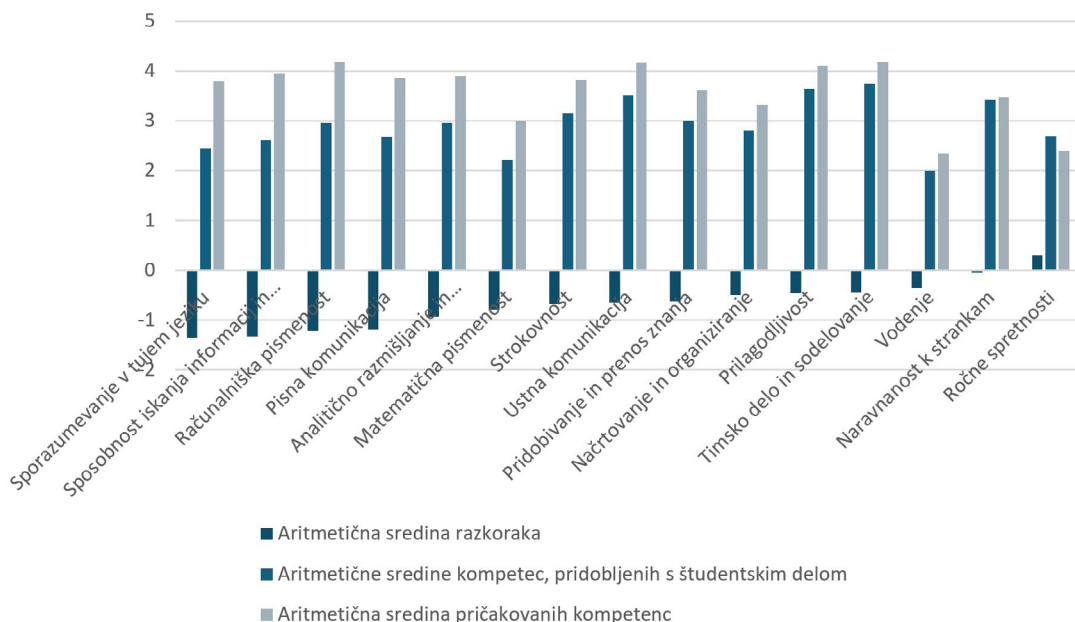
Delodajalci od diplomantov pričakujejo, da imajo razvite predvsem naslednje kompetence: *ustna komunikacija*, *prilagodljivost*, *timsko delo in sodelovanje* ter *računalniška pismenost*. Na drugi strani zahtevajo najmanj *ročnih spretnosti* (saj delovna mesta za diplomante redko vključujejo fizično delo) ter kompetence *vodenja*, ki je pogosto pogojeno 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 petem mestu, kar pomeni, da delodajalci od diplomantov pričakujejo razvite predvsem splošne in manj poklicno specifične kompetence.

Delodajalci v naši raziskavi v povprečju od diplomantov pričakujejo razvitejše kompetence, kot jih ti imajo oziroma kot je veljalo glede na rezultate predhodnih raziskav (Allen in van der Velden, 2009). Razkorak s prej omenjeno raziskavo pa je nekoliko nepričakovano največji pri kompetenci *strokovnost*, ki naj bi jo diplomanti najbolj razvijali med študijem. Kljub temu da razvitost kompetenc razmeroma sledi pričakovanim kompetencam, bi bilo smiselno nadalje raziskati, ali so delodajalci do diplomantov prezahtevni in pričakujejo preveč, v kolikšnem obsegu (če sploh)

izobraževalni sistem omogoča in ponuja pridobivanje kompetenc, ki jih delodajalci zahtevajo, ter kako v sodelovanju delodajalcev in izobraževanja izboljšati kompetentnost diplomantov. Iz grafa (slika 3.4), ki prikazuje razmerje med kompetencami, ki jih dijaki in študenti razvijajo s študentskim delom, in pričakovanimi oziroma dejanskimi kompetencami diplomantov, je vidno, da delodajalci od diplomantov zahtevajo višje razvite kompetence, kot jih ti razvijejo prek študentskega dela. Razkorak med razvitimi kompetencami je namreč še večji 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 razvoja kompetenc v tolikšni meri, kot bi jo sami od poznejših diplomantov pričakovali. Še enkrat pa je treba opozoriti, da so kompetence preseka (kognitivnih) znanj, praktičnih izkušenj ter motivacije in vrednot. Določene vidike kompetenc je zato mogoče pridobiti z delom, druge pa z izobraževanjem, medtem ko so vrednote in motivacija zunaj dosega merjenja opravljenih raziskav.

Slika 3.4: Razkorak med kompetencami, pridobljenimi s študentskim delom, in pričakovanimi kompetencami diplomantov



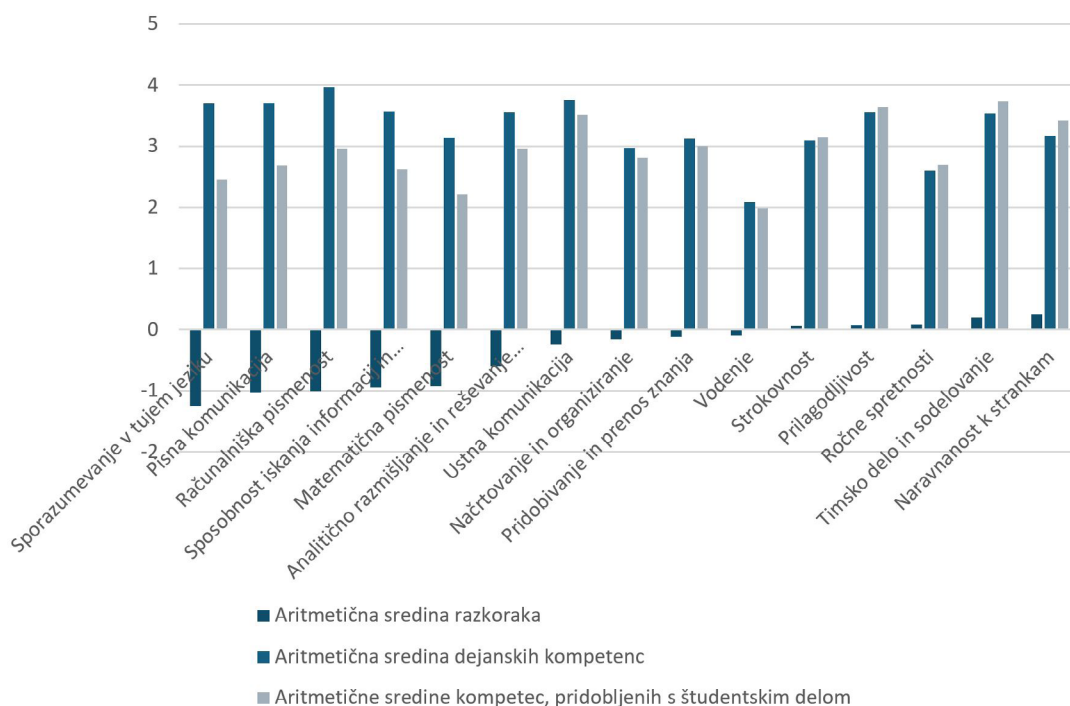
Vir: Lastno delo.

S pomočjo ugotovitve, da diplomanti v povprečju kažejo višje razvite kompetence 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 tako, 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 obsegu, ki bi jim omogočal razvijanje kompetenc v tolikšni meri, kot jo zahtevajo pri zaposlovanju diplomantov.

V grafu (slika 3.5) primerjamo razvoj kompetenc s študentskim delom in dejanske kompetence diplomantov. Ugotovimo lahko, da študentsko delo najbolj pripomore k razvoju nekaterih 'mehkih' kompetenc, celo bolj, 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 manj, kot jih pričakujejo delodajalci pri diplomantih ob zaposlovanju, še zlasti *sporazumevanje v tujem jeziku*, *pisna komunikacija*, *matematična pismenost*, *sposobnost iskanja informacij in interpretiranje* ter *računalniška pismenost*. Te kompetence diplomanti torej razvijajo v izobraževanju ali z drugimi aktivnostmi.

Slika 3.5: Primerjava povprečnih ocen dejanskih kompetenc in kompetenc, razvitih s študentskim delom



Vir: Lastno delo.

### 3.7 ZAKLJUČEK

V prispevku smo se osredotočili na študentsko delo kot način pridobivanja in razvoja kompetenc. Pokazali smo, da lahko študentsko delo vpliva na zaposljivost 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. Glede prvega raziskovalnega vprašanja ugotavljamo, da diplomanti prek študentskega dela razvijajo predvsem mehke veščine, kot so timsko delo in sodelovanje, prilagodljivost, ustna komunikacija in naravnost k strankam. Prve tri so med delodajalci zelo zaželeni, zato je z vidika zaposljivosti pomembno opravljati študentska dela, s katerimi se te razvijajo. Izsledki raziskave še kažejo, da dobre možnosti za razvoj teh kompetenc ponujajo študentska dela na področju vzgoje in izobraževanja ter športa, pa tudi organizacijskih in projektnih del ter gostinstva in turizma.

V drugem raziskovalnem vprašanju smo naslovili razkorak oziroma ujemanje med dejanskimi kompetencami študentov, ki jih ti razvijajo s študentskim delom, in pričakovanji delodajalcev. Ugotovili smo, da študentsko delo na eni strani bolj, kot pričakujejo delodajalci, pripomore k razvoju mehkih kompetenc, na drugi strani pa obstaja razkorak med pričakovanji delodajalcev in kompetencami, ki jih s študentskim delom razvijajo dijaki in študenti. To še zlasti velja, ko gre za sporazumevanje v tujem jeziku, pisno komunikacijo, matematično in računalniško pismenost ter za iskanje informacij in njihovo interpretiranje.

Te kompetence lahko diplomanti ob študentskem delu razvijajo tudi v izobraževanju ali z drugimi aktivnostmi. Proces razvoja kompetenc v času terciarnega izobraževanja je zato nujno razumeti celostno, kot most med študijskim procesom in obveznostmi, obštudijskimi dejavnostmi in študentskim delom. Ta področja so komplementarna in v medsebojni povezanosti študentom omogočajo razvijanje kompetenc za višjo zaposljivost ob zaključku izobraževanja.

Raziskavi ovržeta tezo o študentskem delu, ki študentom ne nudi posebnih izkušenj in ne prispeva k njihovi zaposljivosti po končanju študija (Šušteršič, 2010). Potrjujeta, da študentsko delo lahko pripomore h kompetentnosti študentov, krepi zaposljivost in izboljša možnosti pri iskanju prve zaposlitve, še posebno ob osredotočenosti na iskanje in opravljanje študentskih del, ki prispevajo h zeleni karierni poti. Tukaj je izziv dejstvo, da študenti študentsko delo mnogokrat prvenstveno opravljajo zaradi zaslužka in pri tem ne opravijo vsebinskega premisleka o njegovem prispevku pri iskanju prve zaposlitve. Omenjeno je še posebno pomembno v luči aktualnega dogajanja na slovenskem trgu dela, ki se je v obdobju, odkar smo opravili raziskavi, ki smo ju predstavili, znatno spremenil. Trenutno namreč na eni strani beležimo izjemno nizke stopnje brezposelnosti in ponudba študentskih del znatno presega povpraševanje, na drugi pa nanj vstopa generacija Z, ki delu ne pripisuje več takšnega pomena kot generacije pred njo in se odloča predvsem za tista dela, ki ji lahko prinesejo več koristi v prihodnosti in so dobro plačana (Ferlin, 2024).

Analiza raziskav o študentskem delu v Sloveniji in dveh raziskav, ki smo ju opravili, torej potrjuje, da študentsko delo izboljšuje kompetentnost študentov. Ob tem je treba mlade v izobraževanju spodbujati k vseživljenjski karierni orientaciji tako, da bodo z delom in izobraževanjem razvijali tiste kompetence, s katerimi bodo obenem krepili možnosti za pridobitev zelene zaposlitve ob

vstopu na trg dela. Po mnenju delodajalcev je (predvsem praktično) izobraževanje še vedno ključnega pomena za razvoj kompetentnosti bodočih zaposlenih, kar pozitivno odgovarja na naše tretje raziskovalno vprašanje. Hkrati je omenjeno pomembno priporočilo za visokošolske institucije v procesih oblikovanja, razvoja in odpiranja študijskih programov ter iskanja priložnosti za praktično izobraževanje, usposabljanje in akcijsko učenje v sodelovanju z okoljem, v katerem delujejo.

## Literatura in viri

- Allen J. in van der Velden R. (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, J. in Higson, H. (2008): Graduate Employability, 'Soft Skills' Versus 'Hard Skills' Business Knowledge: A European Study. *Higher Education in Europe*, 33(4): 411-422.
- Bartolj, T. (2015): *Economics of Tertiary Education: Analysis of Students' Decisions and Outcomes*. Ljubljana: University of Ljubljana, Faculty of Economics.
- Di Paolo, A. in Matano, A. (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 na: <http://www.riel.it/cms/cms-files/submission/all20160608164320.pdf>
- Dundes, L. in Marx, J. (2006): Balancing work and academics in college: Why do students working 10 to 19 hours per week excel? *College Student Retention*, 8(1): 107-120.
- Ferlin, Š. (2024): Študentsko delo: Generacija Z na prvo mesto postavlja sebe. *Dnevnik*, 14. 7. 2024.
- Gleason, P. M. (1993): College Student Employment, Academic Progress, and Postcollege Labor Market Success. *Journal of Student Financial Aid*, 23(2): 4-14
- Hausschildt, K. (2015): *Social and Economic Conditions of Student Life in Europe. Synopsis of Indicators. Eurostudent V 2012-2015*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Jewel S. (2014): The Impact of Working While Studying on Educational and Labour Market Outcomes. *Business and Economics Journal*, 5(3).
- Kennedy, D. (2007): *Writing and Using Learning Outcomes: A practical guide*. Cork: Quality Promotion Unit.
- Kohont, A. (2011): *Vloge in kompetence menedžerjev človeških virov v kontekstu internacionalizacije*. Ljubljana: ZK FDV.
- Kohont, A. in Svetlik, I. (2023): *Menedžment človeških virov*. FDV, Ljubljana. Dostopno na: <https://uni-lj-si.zoom.us/j/91200656102>
- Kohont, A. Ruperčič, M. in Hren, J. (2015): *Poročilo izvedene raziskave med delodajalci in študenti*. Ljubljana: Zavod za podporo študentom Pro študent.
- Mladinski svet Slovenije (b.d.): *Priznavanje neformalnega izobraževanja v Sloveniji*. Dostopno na: [http://www.mss.si/datoteke/dokumenti/resolucija-Priznavanje\\_neformalnega\\_izobrazevanja\\_v\\_Sloveniji.pdf](http://www.mss.si/datoteke/dokumenti/resolucija-Priznavanje_neformalnega_izobrazevanja_v_Sloveniji.pdf)
- Neyt, B., Omeij, E., Verhaest, D. in Baert, S. (2017): Does Student Work Really Affect Educational Outcomes? A Review of the Literature. *IZA Discussion Paper*, 11023, Dostopno na: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3045718>
- Osredkar, T. (2023): *Pomen delovnih izkušenj, pridobljenih s študentskim delom, pri prvi zaposlitvi*, magistrsko delo. Ljubljana, Fakulteta za družbene vede.
- Spence, M. (1973). Job market signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3): 355-374. <https://doi.org/10.2307/1882010>
- Študentska organizacija Slovenije (2024), *Evidenca študentskega dela*, interno gradivo, ŠOS, Ljubljana. Dostopno na: <https://e-di.si>.
- Šušteršič J., Nastav, B. in Kosi, T. (2010): *Ekonomski vidiki študentskega dela*. Koper: Univerza na Primorskem, Fakulteta za management Koper.
- Taštanoska, T. (2017): *Vzgoja in izobraževanje v Republiki Sloveniji, 2016/17*. Ljubljana: Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport.



Wallace, M., Lings, I. in Cameron, R. (2012). Industry branding: attracting talent to weaker profile industries. *Asia Pacific J. Hum. Res.*, 50: 483-502.

## 4 KARIERNI RAZVOJ S ŠTUDENTSKIM DELOM IN PREHOD NA TRG DELA

Avtorica:

Vesna Milošević Zupančič, doktorica znanosti, e-Študentski Servis

### Povzetek

Prispevek raziskuje karierni razvoj mladih s študentskim delom ter prehod na trg dela s pomočjo študentskega dela v kontekstu njihove zaposljivosti. V prispevku smo zastavili tri vprašanja, na katera smo odgovore poiskali z izvedbo dveh raziskav. Prva je raziskava Mladi in trg dela e-Študentskega Servisa, narejena na vzorcu dijakov in študentov, obstoječih uporabnikov študentskega dela v Sloveniji. Anketni vprašalnik je izpolnilo 7499 oseb. Zanimalo nas je, kakšni so razlogi mladih za opravljanje študentskega dela ter v kakšni meri je študentsko delo socialni korektiv. Pri tem smo mlade vprašali o pomenu dijaškega in študentskega dela (n = 6516) ter ali bi si brez dijaškega oziroma študentskega dela lahko privoščili študij oziroma izobraževanje (n = 6525). Na ostali dve vprašanji smo odgovorili s pomočjo Raziskave o študentskem delu agencije Ninamedia, ki je bila izvedena znotraj populacije nekdanjih uporabnikov študentskega dela. Zanimalo nas je, kako študentsko delo prispeva k zaposljivosti mladih in k njihovemu vstopu na trg dela ter kako študentsko delo pomaga pri karierni orientaciji mladih in pri spoznavanju poklicev. Pri tem smo raziskovali prehod iz študentskega dela v redne zaposlitve po zaključku šolanja, koristnost znanj in veščin, pridobljenih s študentskim delom, pri iskanju prve zaposlitve, morebitno opravljanje strokovnih in zahtevnih del v sklopu študentskega dela ter koristnost študentskega dela pri spoznavanju trga dela, podjetij, delovnih organizacij in delovnih nalog ter njegovo uporabnost pri izgradnji mreže ljudi in poznanstev (n = 1102). Prispevek je postavljen v luč kariernega razvoja mladih, njihove zaposljivosti in razvoja socialne mreže.

Ključne besede: študentsko delo, začasno in občasno delo dijakov in študentov, trg dela, mladi, zaposljivost, delovne izkušnje, socialna mreža, karierni razvoj.

### 4.1 UVOD

Mladi v Sloveniji tako kot mladi znotraj celotne Evropske unije med šolanjem opravljajo bodisi začasno in občasno bodisi redno delo (Franca, 2020, str. 130). Razlogi, zakaj mladi med šolanjem opravljajo delo, so različni. V ospredju sta *finančni vidik ter pridobivanje delovnih izkušenj*. Raziskave iz tujine kažejo, da so glavni spodbujevalci za delo pokrivanje stroškov šolanja, pokrivanje življenjskih stroškov, želja po vzpostavitvi normalnega življenjskega standarda in socializaciji ter pridobivanje izkušenj ter znanj in veščin, ki jih mladi potrebujejo na trgu dela (Baum, 2023, str. 3; Antoniadou idr. 2024, str. 28). V Sloveniji delo mladih večinoma poteka znotraj zakonskega instituta začasnega in občasnega dela dijakov in študentov, t. i. študentskega dela. Študentsko delo se je v Sloveniji v zadnjih letih bistveno spremenilo, omejilo in zakonodajno uredilo (Franca in Milošević Zupančič, 2018). Iz tega naslova se plačujejo prispevki za pokojninsko in invalidsko

zavarovanje, za zdravstveno zavarovanje in poškodbe pri delu, šteje pa se tudi pokojninska doba. Prav tako se je uredila in zaostрила šolska in visokošolska zakonodaja, ki omejuje status študenta, vpise in prepise med šolami, uredil se je tudi dostop do evidenc (prav tam).

Mladi imajo za opravljanje študentskega dela med šolanjem različne razloge in motivacijo. Z vidika kariernega razvoja študentsko delo pomembno vpliva na pridobivanje izkušenj, znanj, veščin in kompetenc, spoznavanje delodajalcev, razvoj socialne mreže ter tudi na boljše razumevanje poklicnih interesov ter izboljšanje zaposlitvenih možnosti in večanje zaposljivosti. V prispevku na to gledamo z vidika karierne orientacije, zaposljivosti, socialnega ter človeškega kapitala. V Sloveniji na dijake in študente z vidika opravljanja študentskega dela pomembno vpliva tudi celotna situacija na trgu dela (brezposelnost, zaposlenost, gospodarske razmere), obseg opravljenih ur, hkrati pa tudi bivanjska problematika in pomanjkanje zadostnega števila in primerno visokih štipendij.

V prispevku so najprej predstavljena teoretična izhodišča – z raziskavami in s podatki v Sloveniji in širše. Opisani so razlogi mladih za opravljanje študentskega dela v evropskih in slovenskih virih, državne statistike opravljanja študentskega dela pri nas, starost diplomantov ob koncu šolanja v Sloveniji, stanje na trgu dela in finančna slika mladih ter vstop mladih v redne zaposlitve. Sledi metodologija z opisom raziskovalnih vprašanj ter opisom metod raziskovanja in analize ter vzorca. V zadnjem delu prispevka sledi predstavitev rezultatov raziskav ter odgovor na raziskovalna vprašanja z diskusijo. Predstavljeni so rezultati anket in odgovori na vprašanja, kakšni so razlogi mladih za opravljanje študentskega dela ter v kakšni meri je študentsko delo socialni korektiv, kako študentsko delo prispeva k zaposljivosti mladih in k njihovem vstopu na trg dela ter kako študentsko delo pomaga pri karierni orientaciji mladih in pri spoznavanju poklicev. Diskusiji sledi še zaključek.

## 4.2 TEORETIČNA IZHODIŠČA

### Motivacija za delo

Motivacija za delo oziroma razlogi za opravljanje študentskega dela so različni, v ospredju sta finančni vidik in pridobivanje delovnih izkušenj.

Raziskava Eurostudent (Hauschildt idr., 2021) kaže, da 68 % evropskih študentov dela za kritje življenjskih stroškov, 65 % zato, da si lahko privoščijo stvari, ki si jih sicer ne bi mogli, ter 57 % zato, da pridobivajo izkušnje na trgu dela. Polovica vseh evropskih študentov, ki delajo, združuje študij s plačanim delom, ker v nasprotnem primeru ne bi mogli študirati (Hauschildt idr., 2021, str. 146). Med študenti, katerih starši so v finančno slabšem položaju, pa jih 73 % dela za financiranje svojega študija (prav tam). Skoraj 80 % študentov v državah Eurostudent<sup>53</sup> združuje študij z enim ali več plačanimi deli, pri čemer okrog 60 % vseh študentov dela med študijskim obdobjem (Hauschildt idr., 2021, str. 146–167; Nidogon Višnjić idr. 2024). Največji delež študentov, ki poleg študija tudi delajo oziroma so zaposleni, najdemo na Češkem, Islandiji, Norveškem, v

53 V 26 državah v Evropi, v katerih je bila izvedena raziskava Eurostudent.

Sloveniji, na Nizozemskem, v Romuniji in Turčiji (85 % in več), medtem ko je delo najmanj pogosto v Gruziji (46 %) in na Portugalskem (49 %) (prav tam). V Sloveniji je 39,6 % anketiranih študentov v raziskavi Evroštudent redno plačano delo opravljalo v času predavanj, 26,5 % jih je plačano delo opravljalo občasno, 33,9 % pa jih med študijskim letom ni delalo (Gril idr., str. 60). Pri tem jih je 74,4 % navedlo, da opravljajo študentsko delo, petina pa redno zaposlitev za določen ali nedoločen čas (Gril idr., str. 60).

Študentsko delo za večino mladih v Sloveniji (poleg opravljanja prakse) pomeni prvi stik s trgom dela. Delo med šolanjem ima za mlade večinoma *pozitivne učinke v smislu pridobivanja delovnih izkušenj, širjenja socialne mreže, spoznavanja delodajalcev in pridobivanja kompetenc*. Pomaga jim pri povezovanju teorije in prakse (Nidogon Višnjić idr. 2024, str. 1). Delo med šolanjem lahko odloži zaključek študija, vendar lahko tudi poveča človeški kapital in pomaga okrepiti delovno specifične kompetence, prispeva k osebnemu razvoju in napolni življenjepis mladih, kar jim olajša predstavitev pred delodajalci pri kasnejšem iskanju zaposlitve (Spence, 1973; Neill, 2004, str. 128; Weisshaar, 2018; Mäkinen idr. 2023, str. 13). Človeški kapital je definiral Beker (2006, str. 292), in sicer kot znanje, informacije, ideje, veščine in zdravje posameznikov. Študentsko delo omogoča razvoj človeškega kapitala in v povezavi z akademsko uspešnostjo ga lahko povežemo z različnimi teorijami, od klasične teorije človeškega kapitala do teorije ničelne vsote in teorije primarne orientacije (Becker 1993; Becker, 2006; Nidogon Višnjić idr. 2024, str. 2–3).

Delo mladim omogoča boljšo kakovost življenja in jim dviguje zaposljivost, po drugi strani pa lahko povzroča izzive in konflikt prioritet ter lahko povzroči stres in ogroža akademsko uspešnost (Antoniadou idr. 2024, str. 27). To se zgodi predvsem, kadar mladi prekomerno opravljajo delo, kar lahko negativno vpliva na njihovo šolanje in šolski oziroma študijski uspeh. Raziskave iz tujine kažejo, da imajo redno zaposleni študenti za 3 % nižjo oceno od tistih, ki niso zaposleni, in da študenti, ki ob rednem študiju delajo polni delovni čas, manj verjetno zaključijo svoj program kot študenti, ki delajo krajši delovnik ali sploh ne delajo (Hovdhaugen, 2015). Pri nas je to vidno pri redno zaposlenih mladih, za katere je študij dodatna obveznost, ki ji težko posvetijo dovolj časa, in pri tistih mladih, ki študentsko delo opravljajo v obsegu redno zaposlenih z vsemi elementi delovnega razmerja, kar je tudi sicer v nasprotju z delovnopravno zakonodajo. Omenjene kršitve na področju opravljanja študentskega dela v obsegu redno zaposlenih so se v zadnjem desetletju zaradi regulacije študentskih statusov in študentskega dela bistveno zmanjšale. Po uradnih podatkih Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije je mladih, ki so iz študentskega dela pridobili 12 mesecev pokojninske dobe, manj kot en odstotek (ZPIZ, 2024).

## **Povprečen čas dela in pokojninska doba**

Vključenost mladih v Sloveniji v študentsko delo: v povprečju delajo 2,5 meseca na leto in z delom pridobijo 2,5 meseca pokojninske dobe. Mladi šolajoči lahko v Sloveniji pridejo v stik s trgom dela v obliki šolske oziroma študijske prakse, vajeništva, študentskega dela, pripravništva, rednih zaposlitev ali drugih oblik dela. V Sloveniji je delež mladih, ki so vključeni v višješolsko in visokošolsko izobraževanje, relativno visok, med glavnimi razlogi je brezplačnost študija. Delež mladih med 19. in 24. letom, vključenih v višješolsko in visokošolsko izobraževanje v šolskem letu 2023/2024, znaša 48,4 % vseh mladih prebivalcev v tej starosti (SURIS, 2024f). Pri tem delež

izrednih študentov v primerjavi z rednimi v letih med 2017 in 2023 znaša med petino do četrtno, v letu 2023 je bil delež izrednih študentov med vsemi rednimi študenti 24,2 % (SURS, 2024d, lasten preračun). *Redni študenti med študijem praviloma opravljajo začasno in občasno delo – študentsko delo, izredni študenti pa so praviloma redno zaposleni*, ti na tedenski in letni ravni tako opravijo število ur v obsegu polnega delovnega časa. Študentsko delo pa poleg študentov opravljajo tudi dijaki.

V slovenskem izobraževalnem prostoru ima *praksa* pomembno vlogo, a ni sestavni del vseh izobraževalnih programov oziroma na vseh ravneh, razlike obstajajo tudi na ravni organizacije in izvedbe. Praktično izobraževanje se na sekundarni ravni izobraževanja izvaja kot praktični pouk, praktično usposabljanje z delom (PUD), vajeništvo in je opredeljeno z Zakonom o poklicnem in strokovnem izobraževanju (ZPSI-1)<sup>54</sup> ter Zakonom o vajeništvu (ZVaj)<sup>55</sup>. Izvaja se od 4 do 24 tednov oziroma polovico obsega izobraževanja pri vajeništvu (Računsko sodišče, 2022, str. 11). Po drugi strani srednješolski gimnazijski programi ne vključujejo praktičnega izobraževanja. Drugače je na ravni postsekundarnega neterciarnega izobraževanja višjih strokovnih šol, kjer se obvezno praktično izobraževanje izvaja v večjem obsegu in je zakonsko urejeno v Zakonu o višjem strokovnem izobraževanju (ZVSI)<sup>56</sup>. V visokošolskem prostoru se praktično usposabljanje kot sestavni del študija vključuje v vedno več študijskih programov, a je običajno organizirano v zaključnih letnikih in manjšem obsegu trajanja. Trajanje je lahko zelo različno, pri nekaterih 10 dni, pri drugih 40 dni (Govekar Okoliš idr., 2023). Zakonsko je opredeljeno v Zakonu o visokem šolstvu (ZVis)<sup>57</sup>. Več praktičnega usposabljanja je prisotnega pri nekaterih študijih s področja reguliranih poklicev, npr. na področju farmacije in zdravstvene nege. Organizirano praktično usposabljanje ni del vseh izobraževalnih programov ter je v povprečju časovno omejeno. Zaradi vseh omenjenih razlogov je študentsko delo pomemben vir pridobivanja delovnih izkušenj dijakov in študentov, pri čemer so za svoje delo tudi plačani.

V Sloveniji *začasno ali občasno delo dijakov in študentov, t. i. študentsko delo*, opravljajo osebe s statusom dijaka ali študenta ter udeleženci izobraževanja odraslih do 26. leta starosti, kar opredeljuje 6.b člen Zakona o zavarovanju in zaposlovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB).<sup>58</sup> Študentsko delo lahko mladi pri delodajalcu opravljajo samo na podlagi študentske napotnice, ki jo izda posrednik s koncesijo za opravljanje dejavnosti posredovanja začasnega in občasnega dela dijakov in študentov, t. i. študentski servis (prav tam).<sup>59</sup> Po zadnjih podatkih je bilo v letu 2024 registriranih 15 posrednikov ter Zavod RS za zaposlovanje (MDDSZEM, 2024d). Uradni poročani podatki Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti o opravljenem študentskem delu v Sloveniji pokažejo, da *dijaki opravijo približno tretjino vseh opravljenih ur študentskega dela v Sloveniji, študenti pa dve tretjini*. V letu 2022 je znašal delež opravljenih ur dijakov 34 %, delež opravljenih ur študentov pa 66 %, medtem ko je znašal v letu 2023 delež opravljenih ur dijakov

54 Uradni list RS, št. 79/06, 68/17 in 46/19.

55 Uradni list RS, št. 25/17.

56 Uradni list RS, št. 86/04 in 100/13.

57 Uradni list RS, št. 32/12 – uradno prečiščeno besedilo, 40/12 – ZUJF, 57/12 – ZPCP-2D, 109/12, 85/14, 75/16, 61/17 – ZUPŠ, 65/17 in 175/20 – ZIUOPDVE

58 Uradni list RS, št. 107/06 – uradno prečiščeno besedilo, 114/06 – ZUTPG, 59/07 – ZŠtip, 51/10 – odl. US, 80/10 – ZUTD in 95/14 – ZUJF-C

59 Več o pravni ureditvi študentskega dela v poglavju Temeljni vidiki pravne ureditve študentskega dela.

35 %, delež opravljenih ur študentov pa 65 % (MDDSZEM, 2024c). Pri tem znaša po uradnih poročanih podatkih o opravljenem študentskem delu v Sloveniji *povprečno število ur opravljenega študentskega dela za dijake in študente 433 ur letno oziroma v povprečju 8,3 ure na teden za leto 2022* (MDDSZEM, 2024c in FURS, 2023). Primerjalno gledano so tisti mladi, ki so bili redno zaposleni, v letu 2022 opravili 2016 delovnih ur (Računovodja, 2022), kar pomeni, da so tisti, ki so delali prek študentske napotnice, opravili petino obsega ur redno zaposlenih.

Študentsko delo v Sloveniji obstaja že od 60. let prejšnjega stoletja, ko so se študenti organizirali, da bi si z občasnim in začasnim delom ob šolanju zagotovili sredstva za študij, obštudijske dejavnosti in izboljšanje svojega materialnega položaja, takrat so bili ustanovljeni prvi študentski servisi (Krajnc, 2007, str. 66–67)<sup>60</sup>. V teh desetletjih se je študentsko delo *reguliralo in uredilo*. Še zlasti so bile spremembe vidne v zadnjem desetletju z ureditvijo šolske in visokošolske zakonodaje, ki je bistveno omejila ponavljanje in vpise, ter s spremembo Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o uravnoveženju javnih financ (ZUJF-C)<sup>61</sup>, ki je študentsko delo oprispjevčila in stroškovno gledano dvignila na raven, primerljivo z redno zaposlitvijo. Še zlasti s *plačevanjem prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (in s priznanjem pokojninske dobe), prispevkov za zdravstveno zavarovanje ter prispevkov za poškodbe pri delu in poklicne bolezni*.

Od leta 2015 se tako dijakom in študentom za opravljeno študentsko delo prizna pokojninska doba. Trajanje zavarovalne dobe se ugotovi tako, da se prizna po en mesec zavarovalne dobe za vsakih doseženih 60 % povprečne mesečne plače iz leta, za katero se opravi izračun, vendar največ 12 mesecev za posamezno koledarsko leto, kot v 130. členu opredeljuje Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2)<sup>62</sup>. Po podatkih Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (ZPIZ, 2024) je pridobljena *pokojninska doba dijakov in študentov v Sloveniji v letu 2023 znašala 2 meseca in 23 dni, od sprejetja zakonodaje, ki je uvedla plačevanje prispevkov (leta 2015), se ves čas giblje okrog 2 meseca in pol*. Iz naslova študentskega dela je bilo v letu 2023 v *pokojninsko blagajno vplačanih 84 milijonov EUR* (ZPIZ, 2024). Tako prispevek dijaka ali študenta (15,5 %) kot prispevek delodajalca (8,85 %) za pokojninsko in invalidsko zavarovanje se pri dohodku iz študentskega dela obračunata v enakih odstotkih kot pri redni zaposlitvi.<sup>63</sup>

Pridobljena pokojninska doba dijakov in študentov je prikazana v tabeli 4.1.

Tabela 4.1: Pridobljena pokojninska doba dijakov in študentov v obdobju med letoma 2015 in 2023

Leto	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Pridobljena pokojninska doba	2 m, 18 d	2 m, 25 d	2 m, 21 d	2 m, 16 d	2 m, 16 d	2 m, 9 d	2 m, 14 dni	2 m, 17 dni	2 m, 23 dni

Vir: ZPIZ, 2024.

60 Več o razvoju študentskega dela v Sloveniji v poglavju Razvoj kompetenc s študentskim delom.

61 Uradni list RS, št. 95/14.

62 Uradni list RS, št. 48/22 – uradno prečiščeno besedilo, 40/23 – ZČmIS-1, 78/23 – ZORR, 84/23 – ZDOsk-1, 125/23 – odl. US in 133/23.

63 Več o vplačilih v javne blagajne in v pokojninsko blagajno v poglavju Mladi na trgu dela v Sloveniji.

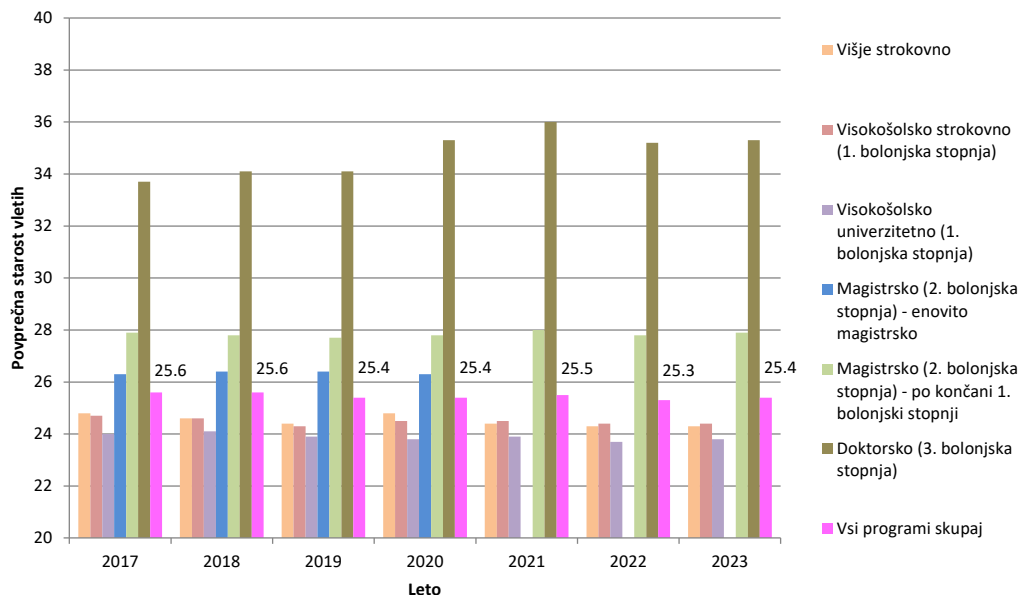
## Povprečna starost diplomantov

Starost diplomantov terciarnega rednega študija na visokošolskem univerzitetnem študiju se giba okrog 24 let, na novitem magistrskem 26 let, na doktorskem pa 35 let.

Prednost posameznikov s terciarno stopnjo izobrazbe je v splošnih boljših zaposlitvenih priložnostih, manjši verjetnosti za brezposelnost ter v doseganju višjih donosov na trgu dela skozi celotno delovno kariero v primerjavi s tistimi z nižjo stopnjo izobrazbe (OECD, 2017; Aina idr. 2019, str. 1121). Delež diplomantov v starostni skupini od 25 do 34 let se je v državah OECD v letih med 2000 in 2016 povečal s 26 % na 43 %, povprečna starost diplomantov v državah OECD pa je leta 2015 znašala 26 let (prav tam). V Sloveniji se je po podatkih Urada za makroekonomske analize in razvoj (UMAR, 2024, str. 156) število diplomantov terciarnega izobraževanja v letu 2022 zmanjšalo in ostalo precej manjše od vrha, ki ga je doseglo v letu 2012. Temu botrujejo predvsem demografski trendi, saj zaradi manjših generacij število študentov v zadnjem desetletju upada in je bilo v letu 2022 kar za 23,4 % manjše kot desetletje prej (UMAR 2024, str. 156).

Starost diplomantov ob koncu študija je skupek različnih dejavnikov, tako širših družbenih in ekonomskih dejavnikov, razmer na trgu dela in značilnosti študijskih programov kot tudi osebnih okoliščin, spola, predhodne izobrazbe, sposobnosti, socioekonomskega položaja mladih, njihovega dela ob šolanju in še mnogih drugih. Diplomanti rednega študija v Sloveniji zaključijo študij ob različni starosti. Slika 4.1 prikazuje povprečno starost diplomantov posameznih programov terciarnega izobraževanja in vseh programov skupaj, ki so končali program v okviru rednega študija.

Slika 4.1: Povprečna starost diplomantov terciarnega izobraževanja, redni študij, po letih



Vir: SURS 2024d, lastni preračuni.

Med vsemi diplomanti je bilo diplomantov rednega študija 75,6 % (SURS, 2024d, lasten preračun). Povprečna starost vseh diplomantov, ki so bili na študij vpisani redno, se je v letih med 2017 in 2023 gibala okrog 25,5 leta (SURS, 2024d, lasten preračun). Povprečna starost diplomantov višjega strokovnega izobraževanja na rednem študiju skozi leta upada. V letih 2022 in 2023 je znašala najmanj v opazovanem obdobju, to je 24,3 leta. Prav tako se znižuje povprečna starost diplomantov visokošolskega strokovnega izobraževanja na rednem študiju. V letih 2022 in 2023 je znašala 24,4 leta. Povprečna starost diplomantov visokošolskega univerzitetnega izobraževanja na rednem študiju se giblje okrog 24 let. Najnižja je bila v letu 2022, to je 23,7 leta. Povprečna starost diplomantov enovitega magistrskega izobraževanja na rednem študiju se giblje okrog 26 let. Povprečna starost diplomantov magistrskega izobraževanja po končani 1. bol. stopnji na rednem študiju se giblje okrog 28 let. Povprečna starost diplomantov doktorskega izobraževanja (3. bolonjska stopnja) na rednem študiju se giblje okrog 35 let.

### Zaposljivost, socialna mreža in vstop v redne zaposlitve

*Zaposljivost posameznika* je kombinacija veščin, znanja, razumevanja in osebnostnih lastnosti, ki mu omogočajo lažjo izbiro ter hkrati pridobitev zaposlitve ali poklica, kjer lahko doseže uspeh in zadovoljstvo (Dacre Pool in Sewell, 2007, str. 280–288). Zaposljivost torej označuje posameznikov potencial in njegovo sposobnost, da delo opravlja skladno s svojimi kompetencami, spretnostmi in znanjem (Pavlin, 2019, str. 17). Pogosto jo omenjamo skupaj z zaposlenostjo, ki pa označuje trenutno stanje posameznika, ali ima v določeni točki v karieri plačano delo ali ga nima (Pavlin, 2019, str. 17). Zaposljivost se namreč običajno nanaša na posameznikovo sposobnost, da dobi prvo zaposlitev, da jo obdrži, se premika med različnimi vlogami znotraj iste delovne organizacije ter da ob izgubi zaposlitve oziroma želji po menjavi poišče novo in si dolgoročno zagotovi ustrezno in zadovoljujoče delo (Hillage in Pollard, 1998, str. 1–3; Dacre Pool in Sewell, 2007, str. 278; McGrath idr., 2017, str. 240). Hillage in Pollard (1998, str. 2–3) v svoj model zaposljivosti uvrščata zaposlitvena sredstva, razporeditev, predstavitev in osebne okoliščine.

Mladi z opravljanjem začasnih in občasnih del skozi spoznavanje delodajalcev, sodelavcev, strank in drugih akterjev širijo svojo socialno mrežo in pridobivajo socialni kapital. Socialni kapital utemeljujejo različni avtorji. V ospredju je Bourdieujeva teorija socialnega kapitala, pomemben je tudi prispevek Colemana ter Putnama (Schuller idr., 2000; Adler in Kwon, 2002; Bourdieu, 2006; McNamara Horvat idr., 2006; Adler in Kwon, 2014; Cvetanović idr., 2015). Bourdieu opredeljuje socialni kapital kot skupek dejanskih virov in potencialnih virov, ki so povezani z lastništvom trajnega omrežja razmerij in poznanstev, ki svojim poznanstvom zagotavljajo podporo (Bourdieu, 2006, str. 110–111). Obseg posameznikovega socialnega kapitala je odvisen od mreže povezav, ki jih lahko učinkovito mobilizira, in od količine kapitala, ki ga te povezave imajo (Bourdieu, 2006, prav tam).

Vstop mladih iz izobraževanja na trg dela je eden od ključnih prehodov iz otroštva v odraslost (Vertot, 2009). Povprečna starost vseh oseb (tujih in slovenskih državljanov) ob prvi zaposlitvi na območju Slovenije znaša 29,1 leta (SURS, 2024e). Pri tem je razvidna velika razlika pri zaposlitvah z vidika državljanstva, saj se za tujce, ki se priselijo v Slovenijo v kasnejši starosti, šteje zaposlitev v Sloveniji statistično kot prva zaposlitev (v Sloveniji), kar močno dvigne povprečne statistike. Pri



državljanih Slovenije, ki so se prvič zaposlili v Sloveniji, je povprečna starost 24,3 leta (SURS, 2024e). Pri tujih državljanih, ki so se prvič zaposlili v Sloveniji, pa je povprečna starost 32,5 leta, pri čemer je slovenskih državljanov 18.700 ali 40,6 % vseh delovno aktivnih prvič zaposlenih, tujih državljanov pa 27.300 oziroma 59,4 % (SURS, 2024e). Pri nas pa sta še vedno prisotna starostna segregacija na trgu dela ter povečanje števila nestandardnih zaposlitev pri mladih, med njimi zaposlitev s krajšim delovnim časom od polnega, začasna zaposlitev, izmensko delo idr. (Klanjšek idr. 2021, str. 117–119). Pri tem je delež pogodb o zaposlitvi za določen čas med mladimi rekord dosegel leta 2015 s 75,5 % (Klanjšek idr. 2021, str. 117–119), tudi v letu 2022 je imelo med 29.259 zaposlenimi mladimi, starimi od 15 do 29 let, kar 73,7 % pogodbo za določen čas (SURS, 2023). Izzivi pri populaciji mladih so tudi pri preizobraženosti (Grant-Smith, 2023) in ujemalnem problemu.

## Stanje na trgu dela in finančna slika mladih

Na vstop mladih na trg dela vplivajo različni dejavniki: poleg prej omenjenih izobrazbenih vidikov, socialnega kapitala in demografskih dejavnikov tudi psihosocialni dejavniki mladih ter tehnološke spremembe, še zlasti pa trenutne gospodarske razmere in stanje na trgu dela. Na finančno sliko mladih pomembno vpliva še dostop do štipendij in bivanjskih kapacitet tako v času šolanju kot na prehodu v redno zaposlitev. V Sloveniji je stanje na trgu dela trenutno zelo ugodno za iskalce dela, imamo najnižje stopnje brezposelnosti in najvišjo zaposlenost v zgodovini obstoja Republike Slovenije, znižuje se tudi stopnja dolgotrajne brezposelnosti (UMAR, 2024, str. 80 in str. 174). Tudi plače so se v zadnjih letih dvignile. V Sloveniji znaša povprečna plača za leto 2023 (od januarja do decembra 2023) po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije 2220,95 EUR bruto (SURS, 2024a). Minimalna plača je uzakonjena z Zakonom o minimalni plači (ZMinP)<sup>64</sup> in je znašala 1203,36 EUR bruto za leto 2023 in 1253,90 EUR bruto za leto 2024 (MDDSZEM, 2024b). V maju 2024 je bilo po podatkih Zavoda RS za zaposlovanje v Sloveniji 44.088 registrirano brezposelnih oseb, po podatkih za marec 2024 je stopnja registrirane brezposelnosti znašala 4,7 % za Slovenijo, med mladimi, starimi od 15 do 29 let, je bilo registrirano brezposelnih 6,2 % (ZRSZ, 2024). Tudi sicer so stopnje brezposelnosti mladih tradicionalne višje od stopenj splošne brezposelnosti (Cheng idr., 2021, str. 2205–2206). Stopnje brezposelnosti mladih v Sloveniji so v zadnjih desetletjih pod povprečjem Evropske unije (Klanjšek idr., 2021, str. 118–119). Podatki Statističnega urada RS kažejo, da je znašala stopnja anketne brezposelnosti v 1. četrtletju 2024 3,4 %, delovno aktivnih je bilo v 1. četrtletju 2024 po raziskovanju Aktivno in neaktivno prebivalstvo kar 1.003.000 oseb, po registrskih virih pa 944.303 oseb (SURS 2024c). Zaradi omenjenih podatkov je situacija za iskalce dela in zaposlitve ugodnejša od preteklih let.

Na mlade lahko pomembno vplivata tudi izpostavljenost revščini ter bivanjska problematika. V letu 2023 je prag tveganja revščine znašal 903 EUR na mesec (oziroma 10.832 EUR letno), tveganju revščine je bilo izpostavljenih 12,3 % oseb, stopnja tveganja socialne izključenosti pa je znašala 13,7 % (SURSB, 2024). Stopnja tveganja revščine je v Sloveniji pod povprečjem Evropske unije, prav tako sta stopnja tveganja revščine in stopnja tveganja socialne izključenosti med mladimi med najnižjimi v Evropi (UMAR, 2023). Poleg tega na življenje mladih vplivajo še širši dejavniki, med njimi pri cenah in dostopnosti nepremičnin za nakup in najem v Sloveniji še zlasti bivanjska

64 Uradni list RS, št. 13/10, 92/15 in 83/18.

*problematika*. Leta 2022 je v Sloveniji s svojimi starši še vedno živelo 59,1 % mladih, starih od 18 do 34 let, povprečno so se odselili pri 29,4 leta, pri čemer so bila dekleta hitrejša (pri 28 letih), fantje pa nekoliko poznejši (v povprečju pri 30,5 leta) (SURs, 2023). V primerjavi z Evropsko unijo je to tri leta kasneje, saj znaša povprečje za EU-27 26,4 leta, pri čemer so med državami velike razlike. Najnižja povprečna starost ob odselitvi mladih je 21,3 leta na Finskem, najvišja pa na Hrvaškem s 33,4 leta (prav tam).

Za finančno sliko mladih ter poseganje po študentskem delu je pomembna tudi štipendijska politika v državi. Število dijakov in študentov, ki prejemajo državno štipendijo, je nizko. V Sloveniji je bilo v letih med 2015 in 2022 vsako leto med 150.000 in 160.000 vpisanih dijakov in študentov. Od tega je državno štipendijo po zadnjih dostopnih podatkih Ministrstva za delo (MDDSZEM, 2024a) v letu 2021 prejelo 34.460 dijakov in 17.804 študentov, kar je tretjina vpisanih. Če gledamo samo študentsko populacijo (v šolskem letu 2020/2021 82.694 vpisanih), jih le 22 % prejema državno štipendijo, povprečna državna štipendija pa je znašala zgolj 112 EUR mesečno (MDDSZEM, 2024a). Zoisove štipendije za nadarjene je po zadnjih dostopnih podatkih za leto 2020 prejelo 3153 dijakov in 1521 študentov, pri čemer je povprečna štipendija znašala 162 EUR (MDDSZEM, 2024e). K temu lahko dodamo še tisoč dijakov letno, ki prejemajo štipendijo za deficitarne poklice v višini 123,46 EUR na mesec (Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživitveni sklad Republike Slovenije, 2024). Kadrovske štipendije pa ostajajo po odzivih delodajalcev v veliki meri nepodeljene, saj se mladi ne želijo vezati na delodajalca z obvezno zaposlitvijo po končanem šolanju.

Tudi omenjeni vidiki, od situacije na trgu dela, stanovanjske problematike ter štipendijske politike, vplivajo na opravljanje študentskega dela. Po uradnih poročanih podatkih Finančne uprave Republike Slovenije okrog 100.000 dijakov in študentov, kar je okrog 2/3 populacije dijakov in študentov, opravi vsaj eno uro študentskega dela letno (FURS, 2024). V letu 2022 je bil po uradnih poročanih podatkih za celo panogo študentskega dela v Sloveniji povprečen dohodek iz občasnega in začasnega dela dijakov in študentov 3233 EUR bruto oziroma 2732 EUR neto letno na dijaka oziroma študenta, kar znaša neto 228 EUR mesečno. Uradni poročani podatki za leto 2023 pa kažejo, da je povprečen prihodek leto kasneje znašal 3498 EUR letno oziroma 246 EUR neto mesečno na dijaka oziroma študenta (prav tam), k čemur prispeva predvsem dvig urnih postavk za študentsko delo in ne število opravljenih ur.

Iz zgornjih podatkov vidimo, da le ena tretjina mladih, med njimi le dobra petina študentov, prejema državno štipendijo v povprečni višini 112 EUR. Povprečni mesečni stroški študenta v Sloveniji pa po podatkih raziskave Evrostudent VII (izvedena v letu 2019) znašajo približno 600 EUR (597,94 EUR) (Gril idr. 2022, str. 70). V zadnjih letih so življenjski stroški zaradi druginje in inflacije še narasli, zato ni presenetljivo, da dve tretjini mladih opravlja študentsko delo in si s tem povprečno prisluži 246 EUR mesečno. Poleg pridobljenih izkušenj je namreč tudi finančni vidik zelo pomemben za lažje preživetje med šolanjem. Ob takšnih razmerah je v ospredju še vedno vloga študentskega dela kot socialnega korektiva, ki omogoča šolanje (predvsem študij na terciarni ravni) tudi mladim, ki prihajajo iz socialno šibkejših družin (Ruperčič idr., 2018, str. 266).

### 4.3 METODOLOGIJA IN VZOREC

Na podlagi teoretičnih izhodišč in odprtih vprašanj smo si zastavili naslednja raziskovalna vprašanja:

- › Kakšni so razlogi mladih za opravljanje študentskega dela ter v kakšni meri je študentsko delo socialni korektiv?
- › Kako študentsko delo prispeva k zaposljivosti mladih in k njihovemu vstopu na trg dela?
- › Kako študentsko delo pomaga pri karierni orientaciji mladih in pri spoznavanju poklicev?

Za odgovor na raziskovalno vprašanje, kakšni so razlogi mladih za opravljanje študentskega dela ter v kakšni meri je študentsko delo socialni korektiv, smo uporabili tehniko ankete, izvedeno med mladimi obstoječimi uporabniki študentskega dela – dijaki in študenti. Anketa "Mladi in trg dela" je bila izvedena prek spleta v orodju IKA med 2. 4. 2024 in 24. 4. 2024 ter distribuirana prek baz največjega posrednika začasnih in občasnih del v Sloveniji e-Študentskega Servisa in na podlagi anketnega vprašalnika e-Študentskega Servisa.

Demografska vprašanja so bila del osnovnega instrumenta raziskave. Vzorec sestavljajo mladi, stari 15 let in več, pri čemer zgornja starostna meja ni bila postavljena. V celoti je anketni vprašalnik izpolnilo 7499 oseb. Demografske podatke smo imeli za 7328 respondentov. Podrobnejša struktura vzorca je prikazana v tabeli 4.2.

Tabela 4.2: Struktura vzorca v anketi Mladi in trg dela 2024 (dijaki in študenti)

Spremenljivka	Kategorije	N <sup>65</sup>	%
Spol	Moški	3767	51,4
	Ženski	3561	48,6
Starost	15–17 let	2350	32,1
	18–20 let	2130	29,1
	21–24 let	2848	38,9
Trenutni status	Redni dijak	3309	45,2
	Redni študent	2976	40,6
	Izredni dijak (udeleženec izobraževanja odraslih)	549	7,5
	Izredni študent	443	6,0
	Nimam statusa dijaka/študenta	49	0,7
Skupaj		7328	100

Vir: Anketa Mladi in trg dela 2024, e-Študentski Servis.

65 Velikost vzorca pri posamezni spremenljivki se spreminjajo zaradi razlik v številu veljavnih odgovorov, ki so posledica neodgovorov respondentov.

Ker smo s svojim raziskovanjem pridobili podatke o želenih lastnostih osnovne populacije le od dela te populacije, to pomeni, da moramo postopke za izračun statističnih ocen prilagoditi, saj nimamo podatkov za proučevane spremenljivke za celotno osnovno populacijo. Uteži dajejo nekaterim elementom v vzorcu večji pomen kot drugim. Razlogi so različni – neenaka verjetnost izbora, neodgovor, prilagoditev na populacijske vrednosti. Zaradi razlik med osnovno populacijo in porazdelitvijo vzorca v nekaterih ključnih demografskih spremenljivkah (tj. spol in starost) smo uporabili postopek uteževanja podatkov. V ta namen smo uporabili uteževanje z metodo nagnjenja (angl. *raking*). Uteževanje z metodo nagnjenja je iterativni postopek, pri katerem postopoma izvajamo kalibracijo po izbrani spremenljivki (tj. število vseh moških in žensk določene starostne kategorije v Sloveniji) in postopek ponavljamo toliko časa, da so razlike zanemarljive (tj. se vzorčni deleži ujemajo z deleži osnovne populacije). Populacijske podatke smo pridobili iz spletnega mesta Statističnega urada Republike Slovenije (SURS), pri čemer smo podatke ločili po spolu in starosti.<sup>66</sup> Uteževanje podatkov je potekalo s pomočjo programskega jezika R 4.0.2, in sicer smo uporabili knjižnico *survey*<sup>67</sup>.

Za odgovor na vprašanja, kako študentsko delo prispeva k zaposljivosti mladih in k njihovem vstopu na trg dela ter kako študentsko delo pomaga pri karierni orientaciji mladih in pri spoznavanju poklicev, pa smo uporabili "*Raziskavo o študentskem delu*" agencije Ninamedia, izvedeno znotraj populacije nekdanjih uporabnikov študentskega dela, bivših dijakov in študentov. Anketiranje je potekalo med 21. septembrom in 3. oktobrom 2022, pri čemer gre za uporabo podatkov in vprašalnika agencije Ninamedia.

Anketiranje je potekalo spletno, po metodi CAWI, pri čemer je povabilo k izpolnjevanju s povezavo do spletnega vprašalnika poslal e-Študentski Servis na e-naslove nekdanjih študentov in dijakov. Izpolnjene ankete so se zbirale na strežniku agencije Ninamedia; število realiziranih anket je  $n = 1102$ . Demografska vprašanja so bila del osnovnega instrumenta raziskave. Vzorec so sestavljali mladi, ki so bili nekoč dijaki oziroma študenti. Obdelava podatkov je bila izvedena na programski opremi SPSS, verzija 15.0.

Struktura vzorca po sociodemografskih spremenljivkah je naslednja – prikazani so odstotki po kriterijih za vse anketirance, nekdanje dijake in študente ( $N = 1102$ ):

- › *Po spolu*: 62,8 % ženske, 35,9 % moški, 1,3 % se jih ne želi opredeliti.
- › *Po starosti*: 61,9 % do 25 let, 32,4 % od 26 do 30 let, 0,5 % nad 30 let, 5,2 % jih ne želi povedati.
- › *Po izobrazbi*: 1,7 % osnovna šola ali manj, 4,7 % poklicna izobrazba, 24,9 % srednja izobrazba, 36,4 % višja ali visoka šola, 30,9 % univerzitetna ali več, 1,4 % jih ne želi povedati.
- › *Po področju šolanja*: 44,3 % družboslovna usmeritev, 48,3 % naravoslovno-tehnična usmeritev, 7,4 % jih ne želi povedati.
- › *Po tipu naselja*: 50,8 % urbano (mestno okolje), 47,2 % ruralno (vaško okolje), 2 % jih ne želi povedati.

66 <https://pxweb.stat.si/SiStatData/pxweb/sl/Data/-/05E1004S.PX>

67 <https://cran.r-project.org/web/packages/survey/index.html>

- › *Po regiji:* 2,1 % pomurska, 12,3 % podravska, 1,3 % koroška, 9,9 % savinjska, 3,4 % zasavska, 1,3 % spodnjeposavska, 3,9 % jugovzhodna Slovenija, 42,4 % osrednjeslovenska, 13,3 % gorenjska, 3,5 % primorsko-notranjska, 2,5 % goriška in 4,1 % obalno-kraška. (Vir: Ninamedia, 2022)

## 4.4 REZULTATI IN DISKUSIJA

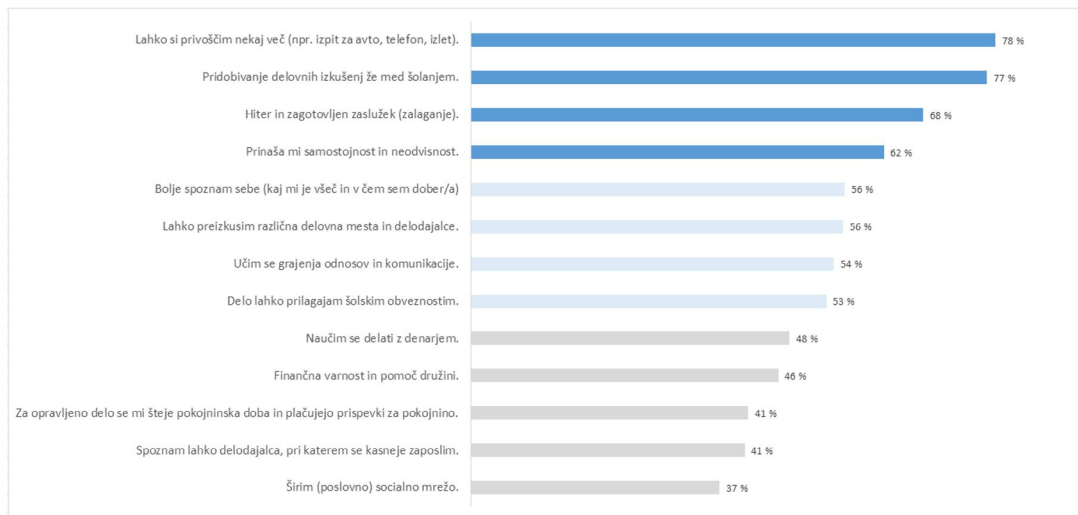
### **Kakšni so razlogi mladih za opravljanje študentskega dela ter v kakšni meri je študentsko delo socialni korektiv?**

#### **Kakšni so razlogi mladih za opravljanje študentskega dela?**

Mlade smo v anketi "Mladi in trg dela" (e-Študentski Servis, 2024) vprašali, zakaj se jim zdi dijaško oziroma študentsko delo pomembno. V 6516 odgovorih sedanjih dijakov in študentov se je pokazalo, da mladi opravljajo študentsko delo tako zaradi finančnih koristi kot tudi zaradi ostalih dejavnikov, med katerimi prevladujejo pridobivanje izkušenj ter samostojnost in neodvisnost. V anketi je 78 % mladih odgovorilo, da študentsko delo opravljajo, da si lahko privoščijo nekaj več (npr. izpit za avto, telefon, izlet), za kar 77 % mladih pa je razlog pridobivanje izkušenj že med šolanjem. Na tretjem mestu je s 67 % hiter in zagotovljen zaslužek (storitev zalaganja, tj. vnaprejšnjega plačevanja zaslužkov s strani študentskih servisov). 62 % mladih meni, da je dijaško oziroma študentsko delo pomembno, ker jim prinaša neodvisnost in samostojnost.

Med ostalimi ključnimi razlogi mladi omenjajo, da s študentskim delom bolje spoznajo sebe, kaj jim je všeč in v čem so dobri (56 %), ter da lahko preizkusijo različna delovna mesta in delodajalce (56 %). Ob tem se učijo grajenja odnosov in komunikacije (54 %). Med razlogi pa vidijo tudi možnost prilagajanja dela šolskim obveznostim (53 %). Mladim se zdi študentsko delo pomembno tudi zato, ker se naučijo ravnanja z denarjem (48 %), ker jim prinaša finančno varnost in pomoč družini (46 %), ker se jim za opravljeno delo šteje pokojninska doba in se plačujejo prispevki za pokojnino (41 %), ker lahko spoznajo delodajalca, pri katerem se lahko kasneje zaposlijo (41 %) ter s tem širijo svojo (poslovno) socialno mrežo (37 %). Pomen dijaškega in študentskega dela v Sloveniji je prikazan v sliki 4.2.

Slika 4.2: Prikaz pomena dijaškega oziroma študentskega dela za dijake in študente v Sloveniji



n = 6518

Vir: Anketa Mladi in trg dela 2024, e-Študentski Servis.

Razlogi slovenskih dijakov in študentov, ki delajo, so podobni razlogom evropskih študentov, zajetih v raziskavi Eurostudent (Hauschildt idr., 2021, str. 146). Evropska primerjava nam pokaže, da so finančni razlogi, kot sta kritje življenjskih stroškov (68 %) ter privoščiti si stvari, ki si jih sicer ne bi mogli (65 %), tudi pri študentih izven Slovenije na prvem mestu. Tesno sledi pridobivanje delovnih izkušenj na trgu dela (57 % mladih). Delovne izkušnje, tudi tiste, pridobljene s študentskim delom, so ena od ključnih determinant pri prehodu v redno zaposlitev. Slovenski mladi omenjajo tudi, da jim je študentsko delo pomembno z vidika spoznavanja potencialnih delodajalcev in širjenja (poslovne) socialne mreže. Posameznikov socialni, kulturni in ekonomski kapital pomembno vpliva na njegovo karierno pot (Lovšin 2017, str. 3–4), zato je v tej luči študentsko delo pomembno za širjenje socialne mreže mladih s stiki, ki jim jih primarno družinsko okolje sicer ne bi omogočalo.

Študentsko delo je za slovenske dijake in študente (62 %) pomembno tudi zaradi neodvisnosti in samostojnosti, ki ju prinaša. To je pomembno zlasti v luči mladosti kot prehoda iz otroštva v odraslost. Glavni prehodi iz otroštva v odraslost so namreč definirani kot tisti iz izobraževanja na trg dela, iz izvorne družine v lastno domovanje oziroma družino ter iz finančne odvisnosti v neodvisnost (Vertot, 2009, str. 10), zato sta (finančna) neodvisnost in samostojnost dva od ključnih korakov pri osamosvajanju mladih. V ta sklop lahko uvrstimo tudi razloga, da se naučijo ravnanja z denarjem (48 %) in da jim študentsko delo prinaša finančno varnost in pomoč družini (46 %).

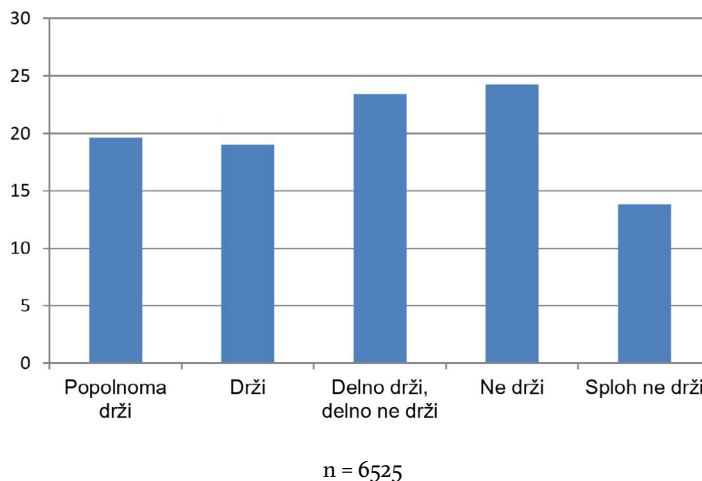
Mladi v Sloveniji na študentsko delo gledajo tudi z vidika kariernega odločanja, saj med razlogi omenjajo, da s študentskim delom bolje spoznajo sebe, kaj jim je všeč in v čem so dobri (56 %), ter da lahko preizkusijo različna delovna mesta in delodajalce (56 %). To kaže, da ima študentsko delo pomembno vlogo tudi pri načrtovanju in vodenju kariere. Klasičen DOTS-model načrtovanja kariere (Law in Watts, 2003), ki je v osnovi uporaben tudi v današnjih časih, za učinkovito

oziroma optimalno postavljanje kariernih ciljev in odločanje namreč predvideva dobro poznavanje sebe na eni strani ter možnosti v okolju na drugi. Med ostalimi odgovori ni presenetljivo, da je študentsko delo za mlade ključno predvsem z vidika fleksibilnosti, saj tako lahko prilagajajo svoje šolske obveznosti delu. Nadalje, mladi v anketi omenijo tudi grajenje odnosov in komunikacijo. Današnji mladi naj bi bili slabše pripravljeni na izzive trga dela kot prejšnje generacije, še zlasti na področju komunikacijskih veščin in delovne etike (Milošević Zupančič in Goršak, 2024, str. 50). Tudi slovenske raziskave pridobljenih kompetenc s študentskim delom (Ruperčič idr., 2018, str. 278) ugotavljajo, da mladi s študentskim delom razvijajo predvsem mehke veščine, med njimi v veliki meri kompetenco komunikacije. Zanimivo pa je, da kljub temu, da je pred leti vladalo javno mnenje o veliki skepsi in nezaupanju mladih v pokojninski sistem (npr. Kužel, 2017), danes mladim dejstvo, da jim pri študentskem delu teče pokojninska doba in da se jim plačujejo prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, veliko pomeni. Kar 41 % jih je omenilo, da jim je študentsko delo pomembno s tega vidika. Rezultati raziskave torej pokažejo zelo raznolike razloge, zaradi katerih mladi opravljajo dijaško in študentsko delo in zaradi katerih je to zanje pomembno, med njimi so v ospredju finančni in karierni vidiki oziroma izkušnje.

### **V kakšni meri je študentsko delo socialni korektiv?**

Od 6525 vprašanih dijakov in študentov v anketi Mladi in trg dela skupno 39 % anketirancev meni, da je študentsko delo ključnega pomena za financiranje njihovega študija oziroma izobraževanja. Skoraj štirje od desetih dijakov in študentov menijo, da bi brez študentskega (dijaškega) dela imeli resne finančne težave pri nadaljevanju izobraževanja. Pri tem je 85,7 % vprašanih predstavljalo redne dijake in študente, 13,5 % pa izredne dijake in študente. Sklepamo lahko, da so stroški izobraževanja in življenjski stroški pomembno breme za mnoge dijake in študente. Za približno četrtno anketiranih dijakov in študentov (23 %) delno drži in delno ne drži, da bi si težje privoščili študij oziroma šolanje brez študentskega dela, 38 % anketiranih dijakov in študentov pa ne bi imelo večjih finančnih izzivov tudi brez opravljanja študentskega oziroma dijaškega dela. Sklepamo lahko, da so finančno podprti drugače: bodisi jih podpirajo starši ali družine bodisi prejemajo stipendijo ali drugo obliko finančne pomoči. Strinjanje ali nestrinjanje s trditvijo, da bi si brez dijaškega ali študentskega dela finančno težje privoščili izobraževanje, je prikazano v sliki 4.3.

Slika 4.3: Strinjanje s trditvijo, da bi si brez dijaškega oziroma študentskega dela težje privoščili študij oziroma izobraževanje



Vir: Anketa Mladi in trg dela 2024, e-Študentski Servis.

Raziskava je pokazala, da bi si štirje od desetih mladih dijakov in študentov (to je 39 % mladih) brez dijaškega oziroma študentskega dela finančno težje privoščili študij oziroma izobraževanje. Ugotovitve so skladne s teorijo, ki pravi, da je v Sloveniji študentsko delo še vedno socialni korektiv, ki omogoča šolanje tudi mladim iz socialno šibkejših družin (Ruperčič idr., 2018, str. 266). Poleg tega uradni podatki kažejo, da le tretjina dijakov in študentov prejema državno štipendijo, ta pa znaša zgolj 112 EUR mesečno (MDDSZEM, 2024a). K temu lahko dodamo še tisoč dijakov letno, ki prejemajo štipendijo za deficitarne poklice v višini 123,46 EUR na mesec, ter skupno 4674 dijakov in študentov, ki so v letu 2020 prejeli Zoisovo štipendijo v povprečni višini 162 EUR mesečno. Štipendijska politika je ob preračunanih mesečnih stroških za študij v Sloveniji v raziskavi Eurostudent VII za leto 2019 (Gril idr. 2022, str. 70) premalo obsežna tako po številu prejemnikov kot po prejetih zneskih. Ob pomanjkanju zadostnega števila štipendij, njihovi neustrezni višini, pomanjkljivi stanovanjski politiki in višjih življenjskih stroških v večjih univerzitetnih mestih študentsko delo še vedno omogoča dostopnost do študija tudi za ranljive skupine mladih, ki prihajajo iz socialno šibkejših ali finančno nepriviligiranih družin, zato je študentsko delo še vedno socialni korektiv.

Podobno velja tudi znotraj Evrope, saj po raziskavi Eurostudent VII kar 50 % študentov, ki delajo, delo opravljajo zato, ker sicer ne bi mogli študirati (Hauschildt idr., 2021, str. 146). Takšnih je še več med tistimi študenti, katerih starši so v finančno slabšem položaju – med njimi jih kar 73 % dela za financiranje svojega študija (Hauschildt idr., 2021, str. 146 in 153). Skoraj 80 % študentov v državah Eurostudent združuje študij z eno ali več plačanimi oblikami dela (Hauschildt idr., 2021, str. 146–167; Nidogon Višnjič idr. 2024). To nam pokaže, da vloga študentskega dela kot socialnega korektiva ni omejena le na slovenski geografski prostor, temveč gre za mednarodni pojav.



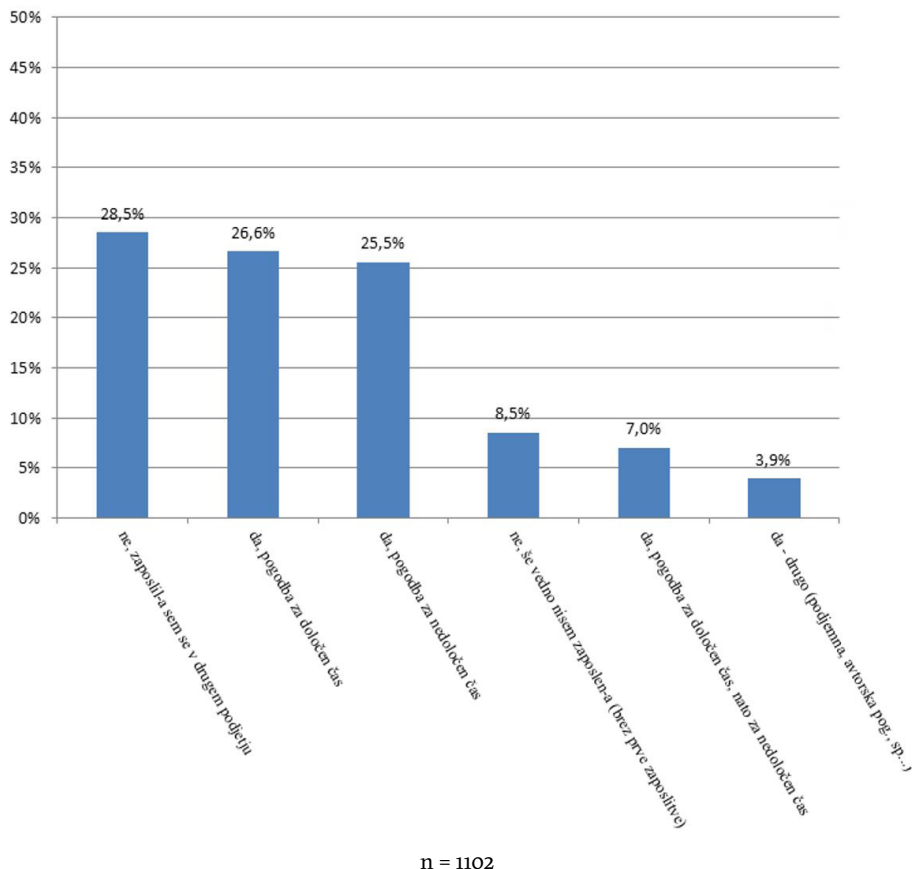
## Kako študentsko delo prispeva k zaposljivosti mladih in k njihovem vstopu na trg dela?

Na raziskovalno vprašanje, kako študentsko delo prispeva k zaposljivosti mladih in k njihovem vstopu na trg dela, smo iskali odgovore z dvema anketnima vprašanjema: (1) ali so se po končanem izobraževanju zaposlili pri katerem izmed delodajalcev, kjer so prej opravljali študentska dela, ter (2) kako so jim znanja in veščine, ki so jih pridobili pri študentskem delu, koristili pri iskanju prve zaposlitve.

Anketirance – bivše dijake in študente – smo v Raziskavi o študentskem delu (Ninamedia, 2022) vprašali, ali so se po diplomi, končani srednji šoli oziroma zaključku dela prek študentskega servisa zaposlili pri katerem izmed delodajalcev, kjer so opravljali študentska dela. *Od 1102 vprašanih bivših dijakov in študentov sta se skoraj dve tretjini anketirancev po diplomi oziroma zaključku dela prek študentskega servisa zaposlili pri enem od delodajalcev, kjer so prej opravljali študentska dela.* Pri tem se je dobra četrtina anketiranih (26,6 %) zaposlila s pogodbo za določen čas in podoben delež (25,5 %) s pogodbo za nedoločen čas, 7% anketiranih pa se je najprej zaposlilo s pogodbo za določen čas in nato za nedoločen čas. Za določen čas se je zaposlilo nadpovprečno več žensk, anketirancev, starih do 25 let, tistih s srednješolsko izobrazbo, tistih iz družboslovne usmeritve, anketirancev iz urbanih okolij ter anketirancev iz koroške regije. 0,4 % mladih je odgovorilo, da so se zaposlili pri delodajalcu pod drugo obliko zaposlitve; navedli so pogodbo za določen čas oziroma polovični delovni čas, pripravništvo ali oboje – »delam v istem podjetju prek s. p., drugače pa v novem podjetju«. 0,3 % jih je opravljalo delo pri istem delodajalcu s podjemno pogodbo, 0,1 % pa z avtorsko pogodbo.

28,5 % vprašanih bivših dijakov in študentov se je zaposlilo pri drugem delodajalcu, kjer prej niso opravljali študentskega dela. 0,8 % mladih je povedalo, da so se samozaposlili, 8,5 % jih še vedno ni zaposlenih – so brez prve zaposlitve, 0,4 % pa jih ni želelo odgovoriti na vprašanje. Kar 90,3 % mladih je po diplomi, končani srednji šoli oziroma po zaključku dela prek študentskega servisa uspešno prešlo na trg dela, preostalih 9,7 % pa jih je bodisi nezaposlenih, samozaposlenih ali niso želeli odgovoriti na vprašanje. Rezultati so prikazani v sliki 4.4.

Slika 4.4: Zaposlitev po zaključku šolanja

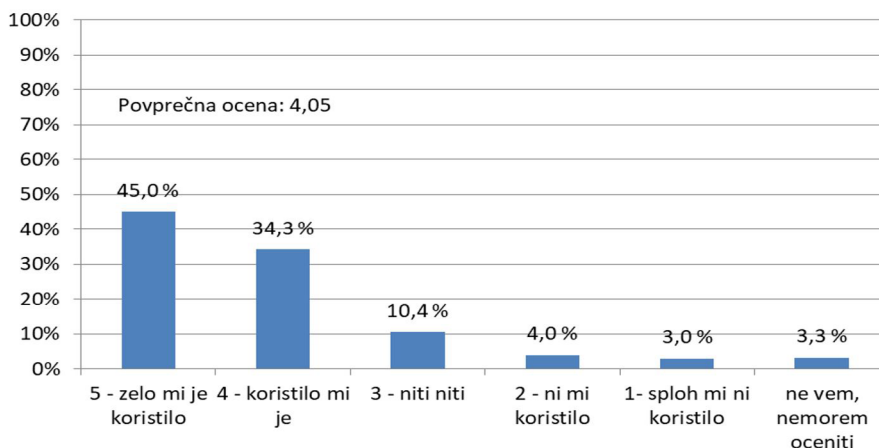


Vir: Raziskava o študentskem delu, 2022, Ninamedia.

Prehod iz študentskega dela v redno zaposlitev je odličen. V raziskavi se je pokazalo, da je kar 90,3 % mladih uspešno prešlo na trg dela, kar 62 % mladih pa se je zaposlilo pri enem izmed delodajalcev, kjer so prej opravljali študentsko delo. Z vidika kadrovskega menedžmenta rezultat ni presenetljiv, saj je študentsko delo eden od načinov preizkušanja bodočih sodelavcev v organizacijah, hkrati pa predstavlja poligon, kjer mladi preizkušajo delodajalce. Delodajalci namreč lahko prek študentskega dela zaposlujejo na dolgi rok (Milošević Zupančič, 2023), saj študentsko delo med drugim omogoča pridobitev precej prilagodljivih kandidatov (Kaše, 2023, str. 178). Pri zagotavljanju delavcev je predvsem v procesih privabljanja kandidatov še zlasti pomemben poudarek na privabljanju kategorij kandidatov, ki so že člani organizacije, saj se do polovice vseh prostih mest zagotovi z notranjim privabljanjem in objavljanjem delovnih mest (Kaše idr. 2023, str. 193 in 195). Med tovrstne kandidate lahko zagotovo uvrstimo mlade, ki so pri delodajalcu opravljali oziroma opravljajo dijaško ali študentsko delo. Z vidika znamčenja in ugleda delodajalca pa na podlagi izkustvenega vidika delodajalci lažje pridobijo mlade, ki imajo pri njih že dobro izkušnjo s študentskim delom (Kaše idr., 2023, str. 209–210).

Hkrati smo anketirance vprašali, ali so jim znanja in veščine, ki so jih pridobili pri študentskem delu, koristili pri iskanju prve zaposlitve (slika 4.5). Koristnost študentskega dela pri iskanju nove zaposlitve so anketiranci ocenili s povprečno oceno 4,04, pri čemer je *tri četrtine anketirancev menilo, da jim je študentsko delo koristilo ali zelo koristilo*, in slabih 7 %, da jim ni koristilo ali jim sploh ni koristilo. Koristnost študentskega dela pri iskanju zaposlitve najvišje ocenjujejo ženske, anketiranci v starostni kategoriji do 25 let, tisti z dokončano srednjo šolo, anketiranci, ki so študirali na družboslovnem področju, ter anketiranci iz koroške regije.

Slika 4.5: Koristnost znanj in veščin, pridobljenih s študentskim delom, pri iskanju prve zaposlitve



Vir: Raziskava o študentskem delu, 2022, Ninamedia.

Če pogledamo koristnosti znanj in veščin, ki jih mladi dobijo s študentskim delom in kako jim koristijo pri iskanju dela, skozi model zaposljivosti avtorjev Jima Hillagea in Emme Pollard (Hillage in Pollard, 1998, str. 2–3), lahko vidimo, da se pri študentskem delu pokrijejo kar trije od štirih elementov zaposljivosti. Prvi element – zaposlitvena sredstva – je sestavljen iz znanja, veščin in odnosov (prav tam), pri čemer znanje in veščine, pridobljene s študentskim delom, uvrstimo v ta model. Mladi s študentskim delom dobijo tako trde oziroma tehnične veščine kot tudi mehke veščine, oboje skupaj pa jim služi pri vstopu v prvo zaposlitev. Tudi slovenske raziskave kažejo, da študentsko delo vpliva na zaposljivost mladih in jim pomaga pri razvoju njihove kompetentnosti ter možnosti za iskanju prve zaposlitve (Ruperčič idr., 2018, str. 278). Naslednji element je razporeditev, kamor avtorja vštejeta veščine vodenja kariere, vključno z veščinami iskanja zaposlitve (Hillage in Pollard, 1998, str. 2–3). Te veščine mladi vadijo v času iskanja dijaškega in študentskega dela, ko izbirajo primerne delodajalce in vrste del ter se prijavljajo na oglase za delo. Principi so podobni kasnejšim procesom pri iskanju prve zaposlitve, le da so tam še bolj poglobljeni. Tretji element po Hillageju in E. Pollard (1998, str. 2–3) pa je predstavitev, ki po njuni definiciji vsebuje veščine iskanja zaposlitve, kot so pisanje življenjepisa, delovne izkušnje ter veščine razgovora za delo. Mladi še zlasti pri prijavi na zahtevnejša in bolj strokovna študentska dela vadijo pisanje prijave na delo, pozdravne e-pošte, pisanje (krajših oblik) življenjepisa ter vadijo razgovor za delo, ki je lahko bodisi krajši informativni pogovor po telefonu ali prek spletnih platform za video komunikacijo

ali pa razgovor v živo. To se sklada tudi s teorijo, da delo med šolanjem mladim olajša predstavitev pred delodajalci pri kasnejšem iskanju zaposlitve (Spence, 1973; Neill, 2004, str. 128; Weisshaar, 2018; Mäkinen idr. 2023, str. 13). Na njun zadnji element zaposljivosti (in osebne okoliščine), v katerega uvrščata družinske obveznosti in zunanje dejavnike, kot so trenutne razmere na trgu dela, pa študentsko delo nima bistvenega vpliva (Hillage in Pollard, 1998, str. 2–3).

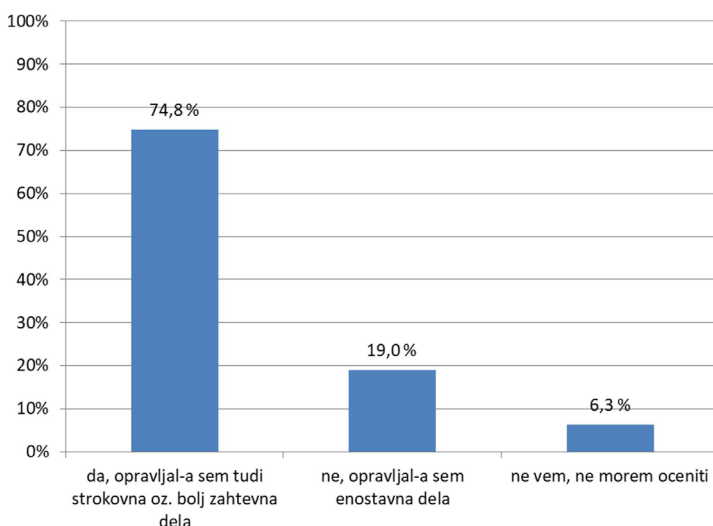
### Kako študentsko delo pomaga pri karierni orientaciji mladih in pri spoznavanju poklicev?

Kako študentsko delo pomaga pri karierni orientaciji mladih in pri spoznavanju poklicev, smo ugotavljali s tremi anketnimi vprašanji. In sicer smo preverili, ali so opravljali tudi strokovna in zahtevnejša dela, kako jim je tovrstno delo pomagalo pri spoznavanju trga dela, podjetij in organizacij ter delovnih nalog ter kako jim je to pomagalo pri izgradnji mreže in poznanstev.

### Ali so bivši dijaki in študenti prek študentskega servisa opravljali tudi strokovna in zahtevnejša dela?

Tri četrtine anketirancev (74,8 %) je prek študentskega servisa opravljal(a) tudi strokovna dela ali zahtevnejša dela. Teh je bilo nadpovprečno več med moškimi, starimi od 26 do 30 let, najbolj izobraženimi ter tistimi, ki so študirali naravoslovje, ter med anketiranci iz gorenjske statistične regije. Rezultati so prikazani v sliki 4.6.

Slika 4.6: Opravljanje tudi strokovnih in zahtevnejših del prek študentskega servisa



Vir: Raziskava o študentskem delu, 2022, Ninamedia.

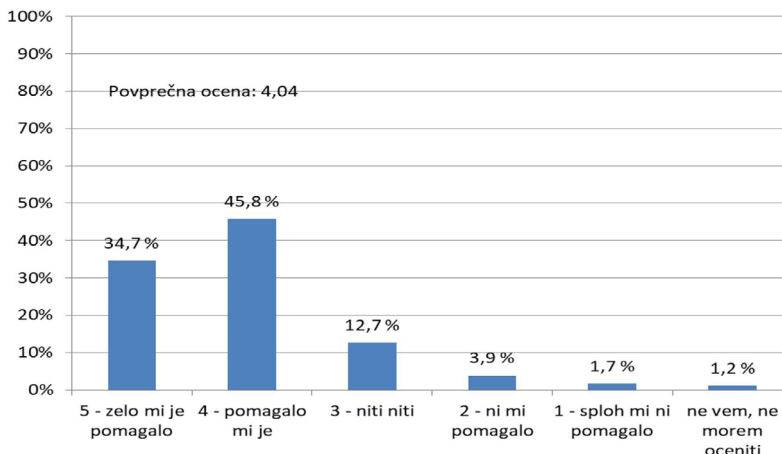
Odstotek mladih, ki so opravljali tudi strokovna in zahtevnejša dela, je presenetljivo visok glede na dejstvo, da po uradnih poročanih podatkih o opravljenem študentskem delu v Sloveniji (MDDSZEM, 2024c) tretjino ur študentskega dela v Sloveniji opravijo dijaki. Dijaki praviloma opravljajo lažja dela, ki se jih je možno priučiti v kratkem času, da jih lahko opravljajo v kratkem intervalu počitniškega dela. Dejstvo pa je, da v zadnjih letih, ko ponudba prostih študentskih del bistveno presega povpraševanje dijakov in študentov, lahko slednji izbirajo. In mladi v zadnjih letih raje izbirajo študentska dela, ki so bolj strokovna in povezana z njihovo smerjo šolanja, ki prinašajo pomembne izkušnje in kompetence in kasneje vodijo do rednih zaposlitev (Milošević Zupančič idr., 2023, str. 23). Pri tem ne smemo zanemariti pomena, ki ga vsako opravljeno delo prinaša kariernemu razvoju mladih ne glede na njegovo strokovnost ali zahtevnost. Študentsko delo opravljajo dijaki od 15. leta starosti in študenti. Za mlade v Sloveniji je študentsko delo največkrat njihov prvi stik s trgom dela, zato se učijo osnovnih veščin – kako je videti delovni proces, pomen točnosti in upravljanje s časom, pomen spoštovanja avtoritete itd. Slednje se razvija ne glede na strokovnost del. Pogosto starši in mladi sami poročajo o tem, da je bilo opravljanje počitniškega dela spodbuda za nadaljnje šolanje, za odkrivanje lastnih talentov in oblikovanje nadaljnje karijerne poti.

Delo, ki je bolj povezano s smerjo šolanja, prinaša poklicno specifično bolj relevantne delovne izkušnje, hkrati pa ne smemo zanemariti dejstva, da je polovica dijakov vpisana v splošne gimnazijske smeri in še ne poznajo svoje karierne usmeritve. Poleg tega tako mladoletne osebe kot tudi študenti prvih letnikov šolanja težko opravljajo izjemno strokovna in zahtevna dela, saj je študentsko delo začasne in občasne narave, za bolj strokovna dela pa se poleg poglobljenega znanja potrebuje več časa za uvajanje in opravljanje dela. Pomembno je tudi dejstvo, da so poleg poklicno specifičnih kompetenc pri opravljanju vsakega poklica ključne mehke veščine. Mehke veščine ljudje potrebujejo za uporabo trdih veščin na delovnem mestu (Balcar, 2016; Hendarman in Cantner, 2017, str. 3) in slovenske raziskave študentskega dela kažejo, da mladi s študentskim delom razvijajo predvsem mehke veščine, kot so timsko delo in sodelovanje, prilagodljivost, ustna komunikacija in naravnost k strankam (Ruperčič idr., 2018, str. 278). Slednje se razvijajo ne glede na vsebinsko strokovnost oziroma zahtevnost del.

### **Ali je bivšim dijakom in študentom delo prek servisa pomagalo pri spoznavanju trga dela, podjetij, organizacij in delovnih nalog?**

Nadalje smo anketirance vprašali, ali jim je delo prek študentskega servisa pomagalo pri spoznavanju trga dela, podjetij, organizacij in delovnih nalog (Ninamedia, 2022). Velika večina anketirancev (80,5 %) je prepričana, da jim je delo prek študentskega servisa pomagalo ali zelo pomagalo pri spoznavanju trga dela, podjetij in organizacij ter delovnih nalog. 5,6 % vprašanih meni nasprotno, povprečna ocena pa znaša 4,04. Da jim je študentsko delo pomagalo, meni nadpovprečni delež moških, anketirancev v starostni skupini nad 30 let, tistih, ki so študirali naravoslovje, ter tistih, ki so takoj po zaključku šolanja našli zaposlitev za nedoločen čas. Rezultati so prikazani v sliki 4.7.

Slika 4.7: Pomoč dela prek študentskega servisa pri spoznavanju trga dela, podjetij in organizacij ter delovnih nalog



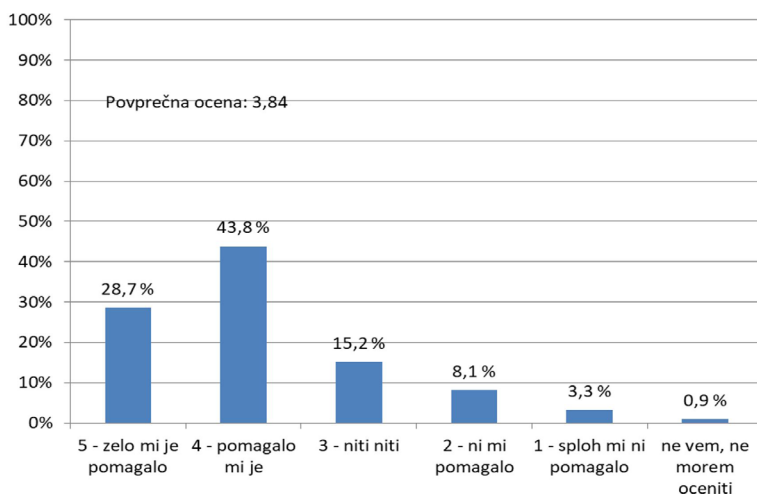
Vir: Raziskava o študentskem delu, 2022, Ninamedia.

Namen praktičnega usposabljanja je med drugim prvi stik s prakso, stroko ter prihodnjim poklicem (Govekar Okoliš idr., str. 9). Glede na dejstvo, da praksa ni sestavni del vseh izobraževalnih programov na vseh ravneh, je študentsko delo pogosto njena alternativa. Študentsko delo namreč mladim pomaga pri povezovanju teorije in prakse (Nidogon Višnjič idr. 2024, str. 1). Mladi spoznajo trg dela, organizacije in podjetja ter znotraj svojega konkretnega dela delovne naloge, ki ustrezajo določenemu delovnemu mestu. S tem pridobivajo delovne izkušnje. Tudi v evropski raziskavi Eurostudent (Hauschildt idr. 2021, str. 153) je kar 57 % mladih med razlogi za opravljanje dela omenilo pridobivanje delovnih izkušenj, v Sloveniji je bilo takšnih več kot dve petini (Gril idr., 2022, 61–63).

### Ali je mladim študentsko delo pomagalo pri izgradnji mreže ljudi in poznanstev?

Nazadnje smo anketirance vprašali, ali jim je delo prek študentskega servisa pomagalo pri izgradnji socialne mreže ljudi in poznanstev. Anketiranci so pomoč dela prek študentskega servisa pri izgradnji mreže ljudi in poznanstev ocenili s povprečno oceno 3,84. Da jim je pri tem študentsko delo pomagalo ali zelo pomagalo, meni tri četrtine anketirancev, da jim ni pomagalo ali jim sploh ni pomagalo, pa meni dobra desetina anketirancev. Da jim je študentsko delo pomagalo, meni nadpovprečni delež moških, anketiranih v starosti do 25 let, tistih z dokončano strokovno/poklicno šolo, ki so študirali družboslovno smer, anketirancev iz koroške in primorsko-notranjske regije ter anketirancev, ki so takoj po zaključku študija našli zaposlitev za nedoločen čas. Rezultati so prikazani v sliki 4.8.

Slika 4.8: Pomoč dela prek študentskega servisa pri izgradnji mreže ljudi in poznanstev



Vir: Raziskava o študentskem delu, 2022, Ninamedia.

Tako kot delodajalci pri privabljanju kandidatov v zaposlitvenem procesu zaposlujejo prek osebnih stikov in poznanstev (Kaše idr. 2023, str. str. 191–193) premo sorazmerno, tudi kandidati za delo iščejo delodajalce skozi svoje mreže in poznanstva. Pri tem je študentsko delo eden od pomembnih kanalov izgradnje mreže (profesionalnih) stikov za dijake in študente. Mladi si svojo mrežo ljudi in poznanstev gradijo konkretno pri delodajalcu, pri katerem opravljajo delo, saj pri opravljanju dela spoznajo sodelavce in nadrejene. Hkrati spoznavajo tudi zunanje poslovne partnerje, stranke, dobavitelje itd. Pridobijo pa lahko tudi poklicne stike znotraj svoje stroke s sodelovanjem v poslovnih združenjih in pri strokovnih dogodkih. Kljub možnim pomislekom o zastavljanju tovrstnega vprašanja bivšim študentom in dijakom in o globini razumevanja tovrstnega vprašanja raziskave to potrjujejo. Raziskave o socialnem kapitalu med mladimi namreč poudarjajo, da je za merjenje socialnega kapitala med mladimi ključno, da se o tem sprašuje prav mlade, ne njihovih staršev, in da se povezave staršev ne smejo enačiti s povezavami otrok (Schaefer-McDaniel, 2004; Magson in drugi, 2016, str. 571; Ryan in Junker, 2019, str. 173. Po Bourdieuju (2006, str. 110–111) je obseg socialnega kapitala odvisen od tega, kako veliko omrežje povezav oseba ima, hkrati pa od tega, kako učinkovito jih mobilizira in koliko kapitala ima vsaka od njenih povezav. Podobno je pri študentskem delu, mladi si lahko izgradijo svojo socialno mrežo, od njihove nadaljnje aktivnosti pa je odvisno, kako jo bodo mobilizirali in kako jim bo prišla prav pri vstopu na trg dela, pri opravljanju dela in prehajanju med zaposlitvami. Izgrajena socialna mreža jim poleg poslovnih koristi lahko prinaša tudi koristi v zasebnem življenju.

## 4.5 ZAKLJUČEK

Mladi opravljajo študentsko delo zaradi različnih razlogov, med glavnimi so finančne koristi (da si privoščijo nekaj več ter hiter in zagotovljen zaslužek) in pridobivanje izkušenj. V zadnjih letih je viden preobrat v pomenu karierne komponente pri iskanju študentskega dela med mladimi, saj pomen izkušenj postavlja visoko na lestvico prioritet poleg zaslužkov in urnih postavk. Za mlade je zelo pomembno zalaganje zaslužkov ter neodvisnost in samostojnost, ki ju opravljanje študentskega dela prinaša. Neodvisnost za mlade pomeni pomembno točko odraščanja na poti od otroštva v odraslost in pri osamosvojitvi od staršev. Hkrati študentsko delo za veliko populacijo mladih dijakov in študentov pomeni prvi (za nekatere celo edini) stik s trgom dela med šolanjem in za preizkušanje naučene šolske teorije v praksi.

Zaradi nezadostne štipendijske politike, bivanjske problematike, stroškov šolanja ter življenja v šolskih središčih je študentsko delo v Sloveniji še vedno socialni korektiv, ki kar 39 % mladih omogoča šolanje, ki bi si ga brez lastnega dela zelo težko ali težko privoščili. Poleg tega pa še za dodatnih 23 % mladih delno drži, da bi si brez dijaškega ali študentskega dela težje privoščili šolanje, kar pomeni, da je študentsko delo pomembno z vidika socialnega korektiva za med dobro tretjino in slabima dvema tretjinama mladih v Sloveniji. Zato je zelo pomembno, da so vsakršni zakonski posegi v dejavnost študentskega dela previdni in počasni in da imajo odločevalci v mislih, na kako ogromen delež populacije mladih vplivajo. Hkrati pa je pomembno imeti v mislih dejstvo, da so dijaki in študenti najprej šolajoči se mladi, za katere so glavni fokus šolske in študijske obveznosti, študentsko delo pa je zanje občasno in začasno delo, ki ga opravljajo, kadar nimajo šolskih in študijskih obveznosti, predavanj in izpitov. Pred leti so bili pogostejši primeri prekomernega opravljanja študentskega dela z vsemi elementi delovnega razmerja, kjer bi morali biti ti mladi dejansko redno zaposleni. V zadnjih letih se je zaradi zakonske regulacije in ureditve število takšnih primerov bistveno zmanjšalo (na manj kot odstotek vsega dela) in področje se je uredilo. Zaradi podražitve in oprispčevčenja študentskega dela (s prispevki za pokojninsko in zdravstveno blagajno) ter stroškovne primerljivosti z rednimi zaposlitvami to za delodajalce ni več cenejša opcija. Hkrati se je regulirala tudi šolska in visokošolska zakonodaja z omejitvami statusov, prepisov in ponavljanj. Tako danes večina mladih opravi od 2,5 meseca do 3 mesece dela na leto in s tem pridobijo prav toliko pokojninske dobe.

Študentsko delo pomembno vpliva na karierni razvoj mladih in na njihov lažji prehod na trg dela. Mladi s študentskim delom pridobivajo znanja in veščine, ki jim koristijo pri iskanju prve zaposlitve, spoznavajo trg dela, podjetja in organizacije, gradijo svojo socialno mrežo in s tem krepijo svojo zaposljivost. Postopki iskanja dela in selekcije kandidatov so pri študentskem delu podobni kot pri rednih zaposlitvah, le da so praviloma nekoliko preprostejši in hitrejši. Mladi se tako priučijo iskanja dela, vzpostavljanja stika z delodajalcem (bodi telefonsko, bodisi prek e-pošte, bodisi prek aplikacij), obnašanja na razgovoru za delo in nekateri – pri bolj strokovnih delih – tudi priprave življenjepisa. To je zanje vaja zaposlitvenih postopkov in procesov, spoznavanje različnih delodajalcev in opravljanje različnih del pa jim pomaga pri lastni karierni orientaciji, spoznavanju sebe, spoznavanju različnih poklicev in del ter pri razvijanju svojih talentov in lažjem kariernem odločanju.



Raziskava je pokazala, da kar tri četrtine mladih prek študentskega servisa opravlja tudi strokovna in zahtevnejša dela, ki so pomembna še zlasti v zadnjih letnikih šolanja. Pa tudi sicer mladi z vsakim opravljenim delom pridobijo pomembne delovne navade, se naučijo točnosti, upoštevanja navodil delodajalca in spoznajo delovne procese. Hkrati pa so pomembne tudi pridobljene mehke veščine, ki so prenosljive v vsa delovna okolja, kot sta npr. sposobnost komunikacije ter sposobnost timskega dela. Raziskava potrjuje, da se kar 62 % mladih po končanju šolanja oziroma dela prek študentske napotnice redno zaposli pri enem izmed delodajalcev, kjer so prej opravljali študentsko delo, kar 90 % mladih pa po končani srednji šoli oziroma fakulteti takoj uspešno vstopi na trg dela. Študentsko delo je zato z vidika kariernega razvoja za mlade pomemben most do prve redne zaposlitve in pomemben vidik krepitev zaposljivosti.

## Viri in literatura

- Adler, P. S. in Kwon, S. W. (2002). Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of Management Review*, 27(1), str. 17–40.
- Adler, P. S. in Kwon, S. W. (2014). Social capital: Maturation of a field of research. *Academy of Management Review*, 39(4), str. 412–422.
- Aina, C., Casalone, G., in Raitano, M. (2019). Age at graduation and its reflections in early career prospects. *Studies in Higher Education*, 45(6), str. 1121–1132.
- Antoniadou, M., Crowder, M. in Cunningham, E. (2024). Work-Life Inclusion: Broadening perspectives across the life-course. V Antoniadou, M., Crowder, M. in Cunningham, E., ur. (str. 27–40), *Work-Life Inclusion: Broadening Perspectives Across the Life-Course*. Emerald Publishing Limited.
- Balcar, J. (2016). Is it better to invest in hard or soft skills? *The Economic and Labour Relations Review*, 27(4), str. 453–470.
- Baum, S. (2023). Student work and the financial aid system. V Perna, Laura W., ur. *Understanding the working college student* (str. 3–20). Routledge, Taylor & Francis Group.
- Becker, G. S. (1993). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. The University of Chicago Press.
- Becker, G. S. (2006). The age of human capital. V H. Lauder, P. Brown, J.-A. Dillabough in A. H. Halsey (ur.), *Education, Globalization and Social Change* (str. 292–294). Oxford University Press.
- Bourdieu, P. (2006). The forms of capital. V H. Lauder, P. Brown, J.-A. Dillabough in Halsey, A. H. (ur.), *Education, Globalization and Social Change* (str. 105–118). Oxford University Press.
- Cheng, G. H.-L., Chan, D. K.-S., in Au, W. T. (2021). Profiles of employability and their career and psychological implications among unemployed youth. *Applied Research in Quality of Life*, 16(5), str. 2205–2219.
- Cvetanović, S., Despotovic, D. in Filipović, M. (2015). The concept of social capital in economic theory. *Ekonomika*, 61(1), str. 73–84.
- Dacre Pool, L. in Sewell, P. (2007). The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education & Training*, 40(4), str. 277–289.
- e-Študentski Servis (ŠS d.o.o.). (2024). Raziskava Mladi in trg dela.
- Franca, V. (2020). Študentsko delo. V K. Kresal Šoltes, G. Strban in P. Domadenik (ur.), *Prekarno delo: multidisciplinarna analiza* (str. 129–144). Univerza v Ljubljani: Pravna fakulteta, Založba Pravne fakultete in Univerza v Ljubljani: Ekonomska fakulteta, Založništvo.
- Franca, V. in Milošević Zupančič, V. (2018). Spremenjena vloga študentskega dela v zadnjih letih. *Pravna praksa*, 37 (39/40), str. ii–viii.
- FURS. Finančna uprava Republike Slovenije. (2023). Podatki o številu dijakov in študentov, ki so prejeli dohodke iz začasnega in občasnega dela dijakov in študentov v letu 2022.
- FURS. Finančna uprava Republike Slovenije. (2024). Podatki o številu dijakov in študentov, ki so prejeli dohodke iz začasnega in občasnega dela dijakov in študentov v letu 2023.
- Govekar Okoliš, M., Svetlik, I., Deželan, T. in Drobne, M. (2023). *Praktično usposabljanje v visokošolskem izobraževanju*. Založba Univerze v Ljubljani.
- Grant-Smith, D., in Weiler, T. (2023). Recognising the value of non-professional part-time work in assessing graduate employability: A challenge to employers. *Industry and Higher Education*, 0(0), str. 1–11.
- Gril, A., Bijuklič, I., Autor S. in Prem, I. (2022). Evroštudent VII: Nacionalno poročilo EVROŠTUDENT VII – Slovenija (2018–2021): Socialni in ekonomski pogoji življenja študentov v Evropi. Pedagoški inštitut.

- Hauschildt, K., Gwosć, C., Schirmer, H. in Wartenbergh-Cras, F. (2021). Social and Economic Conditions of Student Life in Europe: EUROSTUDENT VII Synopsis of Indicators 2018–2021. Wbv.
- Hendarman, A. F. in Cantner, U. (2018). Soft skills, hard skills, and individual innovativeness. *Eurasian Business Review*, 8(2), str. 139–169.
- Hillage, J. and Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a Framework for Policy Analysis*. Department for Education and Employment.
- Hovdhaugen, E. (2015). Working while studying: The impact of term-time employment on dropout rates. *Journal of Education and Work*, 28(6), str. 631–651.
- Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije. (2024). *Študentske stipendije za deficitarne poklice*. <https://www.srips-rs.si/sl/stipendije/deficitarne>
- Kaše, R. (2023). Načrtovanje in zagotavljanje optimalnega obsega človeških virov. V: Kohont, A. in Svetlik, I., ur., *Menedžment človeških virov* (str. 155–186). Fakulteta za družbene vede, Založba FDV.
- Kaše, R., Černe, M. in Eržen, L. (2023). Privabljanje sodelavcev in znamka delodajalca. V Kohont, A. in Svetlik, I., ur., *Menedžment človeških virov* (str. 187–217). Fakulteta za družbene vede, Založba FDV.
- Klanjšek, R., Deželan, T. in Vombergar, N. (2021). Zaposlovanje in podjetništvo. V: M. Lavrič, M. idr. (ur.), *Mladina 2020: položaj mladih v Sloveniji* (str. 117–162). Univerza v Mariboru, Univerzitetna založba; Založba Univerze v Ljubljani.
- Krajnc, D. (2007). *Študentsko delo in zaposlovanje mladih: magistrsko delo* [magistrsko delo, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede].
- Kužel, R. (2017). Pokojninski sistem ustvarja reveže. MMC RTV Slovenija. <https://www.rtvlo.si/gospodarstvo/pokojninski-sistem-ustvarja-reveze/414437>
- Law, B. in Watts, A. G. (2003). The DOTS Analysis, original version. Schools. Careers and Community A Study of Some Approaches to Careers Education in Schools. National Institute for Careers Education and Counselling.
- Lovšin, M. (2017). *Karierna odločitev v socialnem in kulturnem kontekstu*. [doktorska disertacija, Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta].
- Magson, N. R., Craven, R. G., Munns, G. in Yeung, A. S. (2016). It is risky business: can social capital reduce risk-taking behaviours among disadvantaged youth? *Journal of Youth Studies*, 19(5), str. 569–592.
- Mäkinen, N., Tanskanen, J., Ojala, S., in Pyöriä, P. (2023). Part-Time Workers' Employment Trajectories by Length of Hours and Reason for Working Part-Time: An 8-Year Follow-Up Study. *Sage Open*, 13(4).
- McGrath, S., Madziva, R. in Thondhlana, J. (2017). Rethinking the employability of international graduate migrants: Reflections on the experiences of Zimbabweans with degrees from England. *Journal of Further and Higher Education*, 41(2), str. 238–259.
- McNamara Horvat, E., Weininger, E. B. in Lareau, A. (2006). From social ties to social capital: Class differences in the relations between schools and parent networks. V H. Lauder, P. Brown, J.-A. Dillabough in A. H. Halsey (ur.), *Education, Globalization and Social Change* (str. 454–467). Oxford University Press.
- MDDSZEM. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2024a). *Državna študentska stipendija*. <https://www.gov.si/teme/drzavna-stipendija/>
- MDDSZEM. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2024b). *Minimalna plača*. <https://www.gov.si/teme/minimalna-placa/>
- MDDSZEM. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2024c). Uradni podatki o številu opravljenih ur začasne in občasne dela dijakov in študentov v Sloveniji 2008–2023.
- MDDSZEM. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2024d). *Začasno in občasno delo dijakov in študentov*. <https://www.gov.si/teme/zacasno-in-obcasno-delo-dijakov-in-studentov/>

- MDDSZEM. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2024e). *Zoisove stipendije*. <https://www.gov.si/teme/zoisove-stipendije/>
- Milošević Zupančič, V. (2023). Kaj želijo mladi od delodajalcev? *HR&M: strokovna revija za področje razvoja organizacij in vodenja ljudi pri delu*, 06(2023). <https://www.hrm-revija.si/kaj-zelijo-mladi-od-delodajalcev>
- Milošević Zupančič, V. in Goršak, M. (2024). Kako problematična je v resnici generacija Z? *HR&M: strokovna revija za področje razvoja organizacij in vodenja ljudi pri delu*, 02-03(2024), str. 50–53.
- Milošević Zupančič, V., Zajc, C. in Rovan, M. (2023). Kaj morate vedeti o študentskem delu? *Revija Obrtnik, jul/avg* (2023), str. 22–23.
- Neill, N., Mulholland, G., Ross, V., in Leckey, J. (2004). The influence of part-time work on student placement. *Journal of Further and Higher Education*, 28(2), str. 123–137.
- Nidogon Višnjič, S., Pažur Aničič, K., in Divjak, B. (2024). A systematic review of the literature on student work and academic performance. *Industry and Higher Education*, 0(0): str. 1–12.
- Ninamedia. (2022). Raziskava o študentskem delu.
- OECD. Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj. (2017). *Education at a Glance: OECD Indicators*. OECD Publishing.
- Pavlin, S. (2019). Naproti nacionalnemu sistemu spremljanja zaposljivosti visokošolskih diplomantov? Fakulteta za družbene vede, Založba FDV.
- Računovodja. (2022). Število delovnih dni za leto 2022 (40-urni delovni teden). <https://www.racunovodja.com/clanki.asp?clanek=11248>
- Računsko sodišče. (2022). Revizijsko poročilo: *Dodeljevanje spodbud za krepitev praktičnega usposabljanja z delom dijakov in študentov pri delodajalcih*. [https://www.rs-rs.si/fileadmin/user\\_upload/Datoteke/Revizije/2022/ProgramPUD/ProgramPUD\\_SP17-21\\_RevizijskoP.pdf](https://www.rs-rs.si/fileadmin/user_upload/Datoteke/Revizije/2022/ProgramPUD/ProgramPUD_SP17-21_RevizijskoP.pdf)
- Ruperčič, M., Hren, J. in Kohont, A. (2018). Razvoj kompetenc, pridobljenih s študentskim delom. *Teorija in Praksa*, 55(2), str. 263–280.
- Ryan, S. in Junker, B. W. (2019). The development and testing of an instrument to measure youth social capital in the domain of postsecondary transitions. *Youth & Society*, 51(2), str. 170–192.
- Schaefer-McDaniel, N. J. (2004). Conceptualizing social capital among young people: Towards a new theory. *Children, Youth and Environments*, 14(1), str. 153–172.
- Schuller, T., Baron, S. in Field, J. (2000). Social capital: A review and critique. V S. Baron, J. Field in T. Schuller (ur.), *Social capital: Critical perspectives* (str. 1–38). Oxford University Press.
- Spence, M. (1973). Job market signaling. *Quarterly Journal of Economics*, 87(3), str. 355–374.
- SURS. Statistični urad Republike Slovenije. (2023). *Mednarodni dan mladih 2023*. <https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/11262>
- SURS. Statistični urad Republike Slovenije. (2024a). *Delo in brezposelnost*. <https://www.stat.si/StatWeb/Field/Index/3>
- SURS. Statistični urad Republike Slovenije. (2024b). *Dohodek, revščina in socialna izključenost*. <https://www.stat.si/StatWeb/Field/Index/10/39>
- SURS. Statistični urad Republike Slovenije. (2024c). *Plače in stroški dela*. <https://www.stat.si/StatWeb/Field/Index/15>
- SURS. Statistični urad Republike Slovenije. (2024d). Povprečna starost diplomantov terciarnega izobraževanja in diplomanti terciarnega izobraževanja.

SURS. Statistični urad Republike Slovenije. (2024e). *Višanje števila in povprečne starosti oseb ob prvi zaposlitvi na območju Slovenije: Delovno aktivno prebivalstvo, marec 2023*. <https://www.stat.si/statweb/News/Index/11114>

SURS. Statistični urad Republike Slovenije. (2024f). *Višješolsko, visokošolsko izobraževanje*. <https://www.stat.si/StatWeb/Field/Index/9/111>

UMAR. Urad za makroekonomske analize in razvoj. (2023). *Poročilo o razvoju*. [https://www.umar.gov.si/fileadmin/user\\_upload/razvoj\\_slovenije/2023/slovenski/POR2023.pdf](https://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/razvoj_slovenije/2023/slovenski/POR2023.pdf)

UMAR. Urad za makroekonomske analize in razvoj. (2024). *Poročilo o razvoju*. [https://www.umar.gov.si/fileadmin/user\\_upload/razvoj\\_slovenije/2024/slovenski/POR2024\\_01.pdf](https://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/razvoj_slovenije/2024/slovenski/POR2024_01.pdf)

Vertot, Nelka (2009). *Mladi v Sloveniji*. Statistični urad RS.

Weisshaar, K. (2018). From opt out to locked out: The challenges for labor market re-entry after family-related employment lapses. *American Sociological Review*, 83(1), str. 34–60.

ZPIZ. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje RS. (2024). *Zavarovalna doba in vplačila prispevkov PIZ dijakov in študentov: primerjava letnih poročil 2015 do 2023*.

ZRSZ. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. (2024). *Trg dela v številkah*. <https://www.ess.gov.si/partnerji/trg-dela/trg-dela-v-stevilkah/>

## Pravni viri

Zakon o minimalni plači (ZMinP). *Uradni list RS*, št. 13/10, 92/15 in 83/18

Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (ZPSI-1). *Uradni list RS*, št. 79/06, 68/17 in 46/19.

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2). *Uradni list RS*, št. 48/22 – uradno prečiščeno besedilo, 40/23 – ZČmIS-1, 78/23 – ZORR, 84/23 – ZDOsk-1, 125/23 – odl. US in 133/23.

Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o uravnoveženju javnih financ (ZUJF-C). *Uradni list RS*, št. 95/14.

Zakon o vajeništvu (ZVaj). *Uradni list RS*, št. 25/17.

Zakon o visokem šolstvu (ZVis). *Uradni list RS*, št. 32/12 – uradno prečiščeno besedilo, 40/12 – ZUJF, 57/12 – ZPCP-2D, 109/12, 85/14, 75/16, 61/17 – ZUPŠ, 65/17 in 175/20 – ZIUOPDVE.

Zakon o višjem strokovnem izobraževanju (ZVSI). *Uradni list RS*, št. 86/04 in 100/13.

Zakon o zavarovanju in zaposlovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB). *Uradni list RS*, št. 107/06 – uradno prečiščeno besedilo, 114/06 – ZUTPG, 59/07 – ZŠtip, 51/10 – odl. US, 80/10 – ZUTD in 95/14 – ZUJF-C.

## 5 ŠTUDENSKO DELO IN ZAPOS LJIVOST DIPLOMANTOV

Avtorici:

Daša Farčnik, doktorica znanosti, docentka, Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta

Tjaša Redek, doktorica znanosti, redna profesorica, Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta

### Povzetek

V Sloveniji je študentsko delo zelo razširjeno. V poglavju se osredotočamo na obseg študentskega dela študentov in ugotavljamo njegov vpliv na zaposljivost diplomantov. Pri tem se osredotočamo na kohorto diplomantov, ki so zaključili študij druge stopnje v letih od 2012 do 2022. Ugotavljamo, da je velika večina študentov opravljala študentsko delo, delež teh študentov pa je v zadnjih letih še naraščal. Hkrati ugotavljamo, da so študenti v povprečju zaslužili vse več, pri čemer je variabilnost prihodkov iz naslova študentskega dela zelo različna. Nadalje s pomočjo probitne regresije ugotavljamo, da na verjetnost zaposlitve diplomantov eno leto po diplomiranju vpliva predvsem študentsko delo v zadnjem letu pred formalnim zaključkom študija dela, sam obseg oziroma intenzivnost tega dela, merjena z dohodki, pa na to ne vpliva. Ugotavljamo tudi, da študentsko delo po formalnem zaključku študija, to je namreč možno do izteka študentskega statusa, negativno vpliva na verjetnost zaposlitve.

Ključne besede: študentsko delo, zaposljivost diplomantov, Slovenija.

Analiza je bila pripravljena na podlagi podatkov, ki jih je pripravil Statistični urad Republike Slovenije na podlagi pogodbe 9602\_185\_2023. Delo raziskovalcev je bilo financirano iz projektov J5-4575, P5-0128 ter V5-2267.

### 5.1 UVOD

V večini razvitih držav je študentsko delo norma za dijake in študente, vključene v srednješolsko in visokošolsko izobraževanje. Po podatkih OECD (2012) v povprečju 40 % mladih, starih od 16 do 29 let, kombinira študij in delo, največ na Nizozemskem (čez 60 %), v Združenih državah Amerike, Kanadi in Avstraliji. Predvsem je kombinacija študija in dela bolj razširjena med študenti, torej tistimi, ki obiskujejo visokošolsko izobraževanje. Glede na obseg študentskega dela je zato tudi pomembno ugotavljati vpliv študentskega dela na kasnejše uspehe na trgu dela. Motivi za študentsko delo so različni. Npr. raziskava med študenti Združenega kraljestva in Avstralije je pokazala, da študenti med študijem delajo v povprečju zato, da bi dobili več informacij in vpogleda na trg dela, da bi si izboljšali svoj življenjski potočnik, v manjši meri pa zato, da bi si izboljšali stike z bodočimi delodajalci (Jackson & Tomlinson, 2022). Na drugi strani pa raziskava Eurostudent (2019) navaja, da je prevladujoči razlog študentskega dela predvsem finančne narave, predvsem za kritje življenjskih stroškov.

Študentsko delo v skladu z Zakonom o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB, Uradni list št. 107/06, 114/06, 59/07, 51/10, 80/10,95/14) omogoča študentom s študentskim statusom opravljanje začasnega ali občasnega dela na podlagi napotnice pooblaščenega študentskega servisa ali organizacije, ki opravlja posredovanje dela (v nadaljevanju študentsko delo). Obseg študentskega dela z vidika števila ur in dohodkov ni omejen, je pa omejen s statusom študenta. Glede na to, da diplomanti lahko študij zaključijo tudi med šolskim letom, v skladu z ZZZPB lahko študent oziroma diplomant študentsko delo opravlja, dokler ima status študenta, ta pravica pa se ohrani do konca šolskega leta.

Študentsko delo posamezniku omogoča razvoj spretnosti in znanj in s tem povečuje njegov človeški kapital, hkrati pa lahko študentsko delo nadomešča čas, namenjen učenju, oziroma signalizira delodajalcem, da imajo ti posamezniki bodisi višjo motivacijo za delo ali pa nižji ekonomski status (Baert in drugi, 2013). Raziskave o obsegu študentskega dela, predvsem pa o vplivu na uspeh na trgu dela, so redke. Med redkimi prispevki so npr. Kosi in drugi (2010), ki na podlagi vzorca analizirajo obseg študentskega dela in prehodnost med izobraževanjem, torej akademsko uspešnost. Podobno sta vpliv obsega študentskega dela na akademski uspeh analizirata tudi T. Bartolj in Polanec (2021), ki ugotavljata, da si študenti z opravljanjem študentskega dela pridobijo delovne izkušnje, vendar imajo te dodatne izkušnje pozitiven učinek na možnosti za zaposlitev samo v dolžini do dveh let, še zlasti če je delo visokokvalificirano in povezano s področjem izobrazbe. Nadaljnje ugotavljata, da je učinek relativno majhen. Na drugi strani pa študentsko delo lahko nadomesti čas, ki bi ga posameznik sicer posvetil študiju, in s tem negativno vpliva na akademsko uspešnost posameznika (Bartolj & Polanec, 2018).

Pričujoče poglavje zato analizira vpliv študentskega dela na zaposljivost diplomantov, pri čemer se osredotoča na kohorto diplomantov, ki so vstopili na trg dela po diplomiranju in so imeli naslednjo študijsko in karierno pot: študij, diploma, zaposlitev. Študenti imajo v času študija lahko različne poti in med študijem opravljajo študentsko delo, lahko se zaposlijo pred samim formalnim začetkom študija – pred diplomiranjem, lahko pa se po vstopu na trg dela odločijo, da bodo nadaljevali svojo študijsko pot in lahko ponovno opravljajo študentsko delo. Na ta način študenti lahko podaljšujejo študij (Farčnik et al., 2021). Tako je identificirana kohorta diplomantov magistrskih programov različnih področij izobraževanja, ki so diplomirali v letih od 2012 do 2022. Za kohorto diplomantov analiziramo učinek študentskega dela na zaposljivost oziroma na verjetnost zaposlitve po diplomiranju. Verjetnost zaposlitve ugotavljamo s prohibitnim modelom eno leto po formalnem zaključku študija – po diplomiranju, pri čemer posebej ugotavljamo vpliv študentskega dela in obsega študentskega dela v letu diplomiranja, v zadnjih dveh letih pred diplomiranjem in v enem letu po diplomiranju. Pri tem kontroliramo za področje izobraževanja in demografske karakteristike (spol in starost).

Analiza temelji na povezovanju treh podatkovnih baz: podatkovne baze diplomantov, zaposlitev in dohodkov (angl. employer-employee dataset). Analiza temelji na mikropodatkih Statističnega urada Republike Slovenije (SURS, 2023) in uporablja bazo diplomantov "ŠOL-DIPL-TERC", ki so na podlagi identifikacijske številke povezani s podatki Statističnega registra delovno aktivnega prebivalstva – "SRDAP" ter z dohodninskimi podatki.

V nadaljevanju sledi pregled literature, ki predstavlja teoretične okvire ter obstoječe empirične ugotovitve vpliva študentskega dela na zapos ljivost diplomantov. Poglavlje se zaključuje z opredelitvijo raziskovalnih vprašanj. V drugem poglavju predstavljamo metodologijo in podatke z opisnimi statistikami o študentskem delu kohorte, ki jo podrobneje analiziramo. Tretje poglavje predstavlja rezultate analize, sledita pa še diskusija in zaključek.

## 5.2 VPLIV ŠTUDENTSKEGA DELA NA ZAPOS LJIVOST

Baert in drugi (2013) povzamejo teoretične koncepte vpliva študentskega dela in jih povežejo z obstoječimi teorijami. Med študentskim delom lahko posameznik razvija spretnosti in znanja in s tem povečuje svoj človeški kapital, kar je v skladu s standardno teorijo človeškega kapitala (Becker, 1964). Nadaljnje pa je že Becker (1965) tudi opozoril, da na podlagi teorije alokacije časa lahko študentsko delo nadomešča čas, namenjen učenju, in tako vpliva na akademsko uspešnost (McCoy & Smyth, 2007) (Bartolj & Polanec, 2018). Vendar, kot dodajajo Baert in drugi (2013), lahko v skladu s teorijo signalizacije (Spence, 1973) delodajalci uporabljajo študentsko delo kot signal za notranjo motivacijo za delo in sposobnost. Zlasti delovne izkušnje med študijskim letom so lahko močan signal, saj lahko le zelo sposobni študenti uspešno združujejo študij in delo. Vendar pa si delodajalci lahko prav tako (napačno) razlagajo delovne izkušnje študenta v življenjepisu kandidata kot signal družbenoekonomskega statusa, ki študenta sili v študentsko delo, kar velja še zlasti v primeru študentskega dela, ki ni povezano s področjem študija. Na ta način lahko študenti tudi signalizirajo omejeno zanimanje za formalno izobraževanje, kar je tesno povezano z Arrowovim (1973) modelom statistične diskriminacije. Tretjič, po teoriji socialnih mrež (Granovetter, 1973) lahko študenti s študentskim delom gradijo odnose z bodočimi delodajalci in si s pomočjo socialne mreže omogočijo hitrejšo zaposlitev pri vstopu na trg dela. Nazadnje, po teoriji presejanja (angl. *screening theory*) lahko uspešnost pri študentskem delu vpliva na verjetnost zaposlitve pri istem delodajalcu zaradi več informacij delodajalca o produktivnosti delavca (Stiglitz, 1975).

Tako v skladu z obstoječo teorijo ne moremo enoznačno predvidevati, kakšni bodo učinki študentskega dela na zapos ljivost, zato ne preseneča, da tudi študije dajejo različne rezultate. Na eni strani Parent (2006) ne poroča o bistvenem učinku študentskega dela v srednji šoli na plače za dijake v Združenih državah Amerike, podobno tudi ne Baert in drugi (2016) za belgijske diplomante. Na drugi strani pa Van Belle in drugi (2020) navajajo, da večina študij vseeno poroča o pozitivnih učinkih študentskega dela na izide na trgu dela (zapos ljivost, plače, kakovost zapos litve). Se pa učinki razlikujejo tudi po državah. Npr. Passaretta & Triventi (2015) ugotavljata, da kakršnekoli delovne izkušnje, med njimi tudi študentsko delo, v času terciarnega izobraževanja povečajo verjetnost zapos litve po diplomiranju in zmanjšajo verjetnost brezposelnosti v Italiji, predvsem pa v Španiji. Učinki so še večji, če so delovne izkušnje povezane s področjem izobraževanja. Nadalje še ugotavljata, da je učinek delovnih izkušenj v času študija manjši v Nemčiji in skoraj zanemarljiv na Norveškem. Med delovnimi izkušnjami pa Jackson in Bridgstock (2021) ter Silva in drugi (2016) ugotavljajo, da predvsem pripravništvo, ki je povezano s področjem izobraževanja, pozitivno vpliva na verjetnost zapos litve po zaključku študija.



Študije o vplivu študentskega dela so tudi v slovenskem kontekstu redke. Kosi in drugi (2010) so prvi preverjali obseg študentskega dela v Sloveniji v letih od 2006 do 2009. Na podlagi vzorca in podatkov o delovnih urah in dohodkih študentov so ugotovili, da so študenti v tistem obdobju v povprečju delali okrog 8 ur tedensko ter zaslužili okrog 2100 EUR neto letno, pri čemer so bile med posamezniki velike razlike. Nadalje ugotavljajo, da so bili študenti, ki so opravljali študentsko delo, manj uspešni pri prehodu v višji letnik. Podobno sta Bartolj in Polanec (2008) na podlagi vzorca študentov poslovnih ved ugotovila, da študentsko delo negativno vpliva na akademsko uspešnost, vendar pa lahko vpliva tudi na zaposljivost oziroma verjetnost zaposlitve po zaključku študija (Bartolj in Polanec, 2021). Bartolj in Polanec (2021) namreč ugotavljata, da študentsko delo do dveh let pozitivno vpliva na možnosti za zaposlitev, vendar pa ugotavljata tudi, da imajo boljši rezultati pri študiju, kot so diplomiranje in izboljšanje povprečne ocene, večje učinke, in na podlagi tega podata argumente za omejitev obsega študentskega dela.

Dosedanje analize kažejo, da se zaposlovanje diplomantov razlikuje glede na področje izobraževanja. Npr. diplomanti tehničnih področij izobraževanja v povprečju po zaključku študija potrebujejo manj časa za prvo zaposlitev kot diplomanti humanistike in tudi družbenih ved (Taichler, 2007; Finch et al., 2013; Farčnik, 2012). Na zaposljivost vpliva tudi čas vstopa na trg dela. Oreopoulos in drugi (2012) ugotavljajo, da obstajajo dolgoročni negativni učinki zaključka študija in vstopa na trg dela v času recesij, kar v povprečju velja tudi za Slovenijo (Farčnik & Domadenik, 2019). Po drugi strani študije tudi ugotavljajo, da na zaposljivost diplomantov vplivajo tudi sposobnosti diplomanta, socialni in kulturni kapital, spretnosti in načini iskanja zaposlitve, prav tako tudi zunanji dejavniki, kot so pristranskosti in morebitna diskriminacija pri zaposlovanju, lokacija in obseg povpraševanja po delu v času iskanja zaposlitve (Guilbert et al., 2016).

V nadaljevanju prispevka se osredotočamo na študentsko delo in vpliv na zaposljivost diplomantov v Sloveniji. Predvsem nas zanima, kakšen je delež študentov, ki opravljajo študentsko delo, in kakšen je obseg študentskega dela, kakšen je vpliv študentskega dela na verjetnost zaposlitve diplomantov ter ali se vpliv študentskega dela na verjetnost zaposlitve v času spreminja, kar predvsem odraža karakteristike trga dela ob vstopu na trg dela.

### 5.3 METODOLOGIJA IN PODATKI

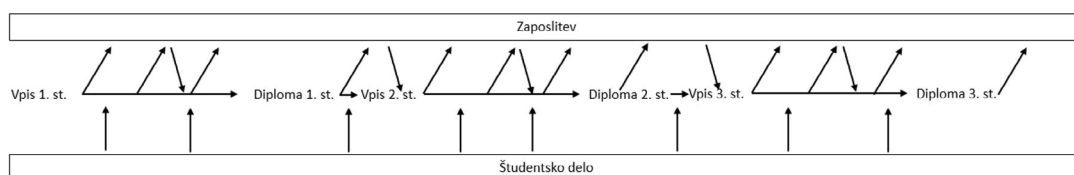
Metodološki pristop temelji na obstoječih študijah, kjer se še posebej osredotočimo na identifikacijo kohorte diplomantov, za katero ugotavljamo vpliv študentskega dela na zaposljivost. Predstavljeni so še podatki, ki so bili pridobljeni od Statističnega urada Republike Slovenije (SURS).

#### Metodologija

**Identifikacija kohorte.** Študenti imajo različne študijske in karijerne poti. Slika 5.1 predstavlja nekatere izmed študijskih in kariernih poti (Quintini, 2015). Npr. po vpisu na visokošolske programe prve stopnje lahko študenti med študijem opravljajo študentsko delo. Že pred formalnim končanjem študija, pred diplomiranjem, se lahko posamezniki zaposlijo in študij zaključijo ali pa ne. Lahko pa študij tudi formalno zaključijo in potem vstopijo na trg dela (iščejo zaposlitev) ali pa se vpišejo v nadaljnje visokošolske programe, torej v programe druge stopnje. Pravzaprav se lahko

ob neuspešnem iskanju zaposlitve tudi naknadno odločijo, da se vpišejo v programe druge stopnje. V času študija na drugi stopnji lahko študenti opravljajo študentsko delo. Lahko se zaposlijo tudi pred formalnim zaključkom druge stopnje in nato študij zaključijo ali pa ne. Če študij zaključijo, lahko še do izteka študijskega leta študija druge stopnje opravljajo študentsko delo, sicer pa vstopijo na trg dela. Lahko pa tudi nadaljujejo študij na tretji stopnji visokošolskega izobraževanja, kjer ponovno lahko opravljajo študentsko delo ali pa se zaposlijo. Podatki za Slovenijo kažejo, da se diplomanti sicer zaposlujejo tudi pred formalnim zaključkom študija, tj. pred diplomiranjem, čeprav študenti po zaključku prve stopnje visokošolskega izobraževanja v povprečju nadaljujejo študij na drugi stopnji (npr. Farčnik in Domadenik, 2019). Študenti tretje stopnje visokošolskega izobraževanja pa so večinoma že zaposleni (Franca in drugi, 2024).

Slika 5.1: Prikaz možnih študijskih in kariernih poti



Opomba: Slika ne prikazuje vseh možnosti in časovna dimenzija je prikazana simbolno.

Vir: Lastno delo.

Formalni zaključek izobraževanja – diploma lahko daje tudi signal delodajalcu, da je diplomant pridobil določena predmetno specifična znanja, kar je t. i. "učinek diplome" (angl. *sheepskin effect*) (Belman & Heywood, 1991) in vpliva na zaposljivost diplomantov. Glede na učinek diplome in različne možnosti študijskih in kariernih poti je izbrana kohorta, ki v največji meri vstopa na trg dela (študenti druge stopnje visokošolskega izobraževanja) in je študij zaključila tudi s formalnim zaključkom – z diplomiranjem. Ta kohorta vključuje zgolj diplomante, ki so vstopili na trg dela po diplomiranju in so imeli naslednjo študijsko in karierno pot: študij, diploma, zaposlitev. Za izbrano kohorto ugotavljamo vpliv študentskega dela na zaposljivost.

Opredelevanje zaposljivosti. Zaposlovanje diplomantov se pogosto opredeli kot čas, ki ga diplomanti potrebujejo, da se formalno zaposlijo, torej sklenejo delovno razmerje. Zaposljivost se nanaša na sposobnost iskanja in ohranjanja ustrezne zaposlitve glede na doseženo izobrazbo ter vključuje tako različne veščine, kot so formalne in dejanske kompetence, medosebne spretnosti in osebne lastnosti (Nilsson, 2010). Gedye in Beaumont (2018) povzemata različne opredelitve zaposljivosti ter izpostavljata predvsem opredelitev Hillageja in E. Pollard (1998), ki navajata, da je zaposljivost lahko: i) sposobnost pridobitve prve zaposlitve; ii) sposobnost ohranjanja zaposlitve in sposobnost prehajanja med zaposlitvami in vlogami v organizaciji ob hkratnem zadoščanju zahtevam delovnega mesta; iii) sposobnost pridobivanja nove zaposlitve, če je to potrebno, ter iv) vezana tudi na vrsto dela in ujemanja kompetenc s poklicem. V tem prispevku je zaposljivost opredeljena kot verjetnost zaposlitve v enem letu po diplomiranju, in sicer kot:

$$Pr_i(y_i=1 | X_i)=\Phi(X_i \beta)$$

kjer je odvisna spremenljivka, ki ima vrednost  $y_i=1$ , če je posameznik zaposlen, ali  $y_i=0$ , če posameznik ni zaposlen.  $X_i$  označuje vektor neodvisnih spremenljivk,  $\Phi$  pa je standardna kumulativna normalna distribucija,  $t$  je čas, in sicer 1 leto.

Verjetnost zaposlitve eno leto po diplomiranju je torej izračunana kot:

$$Pr_t(y_i=1|X_i) = Pr_t(y_i=1|\text{\textit{študentsko delo}}_{1,2,3,4,5}, \text{\textit{spol}}, \text{\textit{starost}}, \text{\textit{področje}}, \text{\textit{leto diplomiranja}})$$

Tako je ocenjenih pet modelov, ki so prikazani v tabeli 5.1. Za izračun verjetnosti so uporabljeni probitna regresija in mejni učinki neodvisnih spremenljivk (Smith, McKnight & Naylor, 2000).

Tabela 5.1: Pregled ocenjenih modelov z razlago

Model	Opis	
Model 1	Enačba	$Pr_t(y_i=1 X_i) = Pr_t(y_i=1 \text{\textit{študentsko delo}}_1, \text{\textit{spol}}, \text{\textit{starost}}, \text{\textit{področje}}, \text{\textit{leto diplomiranja}})$
	Razlaga	$\text{\textit{študentsko delo}}_1$ je slamnata spremenljivka z vrednostjo 1, če je neto dohodek iz opravljanja študentskega dela v letu diplomiranja večji kot 0, 0 sicer;
Model 2	Enačba	$Pr_t(y_i=1 X_i) = Pr_t(y_i=1 \text{\textit{študentsko delo}}_2, \text{\textit{spol}}, \text{\textit{starost}}, \text{\textit{področje}}, \text{\textit{leto diplomiranja}})$
	Razlaga	$\text{\textit{študentsko delo}}_2$ je neto dohodek iz opravljanja študentskega dela v letu diplomiranja;
Model 3	Enačba	$Pr_t(y_i=1 X_i) = Pr_t(y_i=1 \text{\textit{študentsko delo}}_3, \text{\textit{spol}}, \text{\textit{starost}}, \text{\textit{področje}}, \text{\textit{leto diplomiranja}})$
	Razlaga	$\text{\textit{študentsko delo}}_3$ je neto dohodek iz opravljanja študentskega dela v zadnjih dveh letih diplomiranja (npr. če je leto diplomiranja 2020, v letih 2019 in 2020);
Model 4	Enačba	$Pr_t(y_i=1 X_i) = Pr_t(y_i=1 \text{\textit{študentsko delo}}_{1,4}, \text{\textit{spol}}, \text{\textit{starost}}, \text{\textit{področje}}, \text{\textit{leto diplomiranja}})$
	Razlaga	$\text{\textit{študentsko delo}}_4$ je slamnata spremenljivka z vrednostjo 1, če je neto dohodek iz opravljanja študentskega dela v letu po diplomiranju (npr. če je leto diplomiranja 2020, v letu 2021) večji kot 0, 0 sicer
Model 5	Enačba	$Pr_t(y_i=1 X_i) = Pr_t(y_i=1 \text{\textit{študentsko delo}}_{2,5}, \text{\textit{spol}}, \text{\textit{starost}}, \text{\textit{področje}}, \text{\textit{leto diplomiranja}})$
	Razlaga	$\text{\textit{študentsko delo}}_5$ je neto dohodek iz opravljanja študentskega dela v letu po diplomiranju (npr. če je leto diplomiranja 2020, v letu 2021)

Vir: Lastno delo.

## Podatki

V prispevku so uporabljeni trije viri podatkov, pridobljenih od Statističnega urada Republike Slovenije. Uporabljena je podatkovna baza ŠOL-DIPL-TERC, ki vključuje naslednje ključne spremenljivke: datum diplomiranja, področje izobraževanja (po klasifikaciji ISCED), raven izobraževanja (po klasifikaciji KLASIUS-SRV). Podatki zajemajo vse kohorte diplomantov, ki so diplomirali v letih od 2012 do 2022. Podatki o diplomantih so na podlagi identifikacijske številke povezani s podatki Statističnega registra delovno aktivnega prebivalstva – SRDAP za obdobje od leta 2019 do konca maja 2023. Podatkovna baza SRDAP vključuje naslednje ključne spremenljivke: datum zaposlitve, zaporedno številko zaposlitve in poklic. Dodatni so še podatki o dohodkih iz naslova študentskega dela (opredeljeno v skladu z ZZZPB). Dohodek študentov za opravljeno

začasno ali občasno delo na podlagi napotnice pooblaščenega študentskega servisa ali organizacije, ki opravlja posredovanje dela, se za davčne namene šteje za dohodek iz drugega pogodbenega razmerja. Dohodki iz drugega pogodbenega razmerja se uvrščajo med dohodke iz zaposlitve. Ti dohodki so praviloma prejeti za opravljeno delo ali storitev, ustvarjeno v odvisnem razmerju (ki ni delovno razmerje) med izplačevalcem in fizično osebo in so občasnega ali začasnega značaja. Dohodki so opredeljeni kot:

- › 1211 Dohodki dijakov in študentov, upravičenih do posebne olajšave;
- › 1212 Dohodki dijakov in študentov, ki niso upravičeni do posebne olajšave.

V nadaljevanju so dohodki z oznako 1211 in 1212 opredeljeni kot dohodki dijakov in študentov. Upoštevani so realni neto dohodki v letih med 2009 in 2022, zato so nominalni neto dohodki prilagojeni za indekse cen življenjskih potrebščin z baznim letom 2015 (SURs, 2024). Tabela 5.2 prikazuje število vseh prejemnikov dohodkov dijakov in študentov, mediano, povprečje in celotni obseg dohodkov v letih med 2009 do 2012. V opazovanem obdobju se je število dijakov in študentov, prejemnikov dohodkov iz naslova študentskega dela, večinoma zmanjševalo do leta 2020. Tako se je tudi do leta 2020 delež dijakov in študentov, prejemnikov tovrstnih dohodkov, glede na vse dijake in študente v posameznih letih večinoma zmanjševal z okrog 70 % v začetku opazovanega obdobja do dobre polovice vseh dijakov in študentov v letu 2020 ter nato ponovno povečal v letih 2021 in 2022, ko je skoraj dve tretjini dijakov in študentov prejelo dohodke iz naslova študentskega dela. Prav tako se je zmanjševal povprečni dohodek dijakov in študentov (izračunan v stalnih cenah), in sicer z dobrih 2100 EUR v letih med 2009 in 2012 na okoli 1800 EUR v letih med 2015 in 2019, v zadnjih dveh opazovanih letih pa se je ponovno povečal na dobrih 2100 EUR. Mediana je bila v vseh opazovanih letih manjša.

Tabela 5.2: Dohodki dijakov in študentov, stalne cene, 2009–2022

Leto	Število prejemnikov	Mediana (v EUR)	Povprečje (v EUR)	Standardni odklon (v EUR)	Skupaj (v EUR)	Delež dijakov in študentov, ki so prejeli dohodke dijakov in študentov (v %)
2009	136.878	1500	2171	2126	297.190.198	68,5
2010	134.010	1481	2169	2136	290.674.927	70,8
2011	130.083	1579	2230	2133	290.115.790	70,7
2012	120.134	1337	2068	2105	248.477.477	67,5
2013	109.478	1214	1948	2034	213.302.885	64,6
2014	108.791	1254	1996	2063	217.172.076	67,6
2015	100.683	1091	1786	1878	179.850.446	64,7
2016	98.066	1100	802	1877	176.682.668	63,9
2017	100.388	1139	1826	1871	183.289.515	66,8
2018	100.233	1127	1828	1889	183.256.395	67,2
2019	97.894	1114	1848	1954	180.926.908	65,5
2020	81.681	1048	1718	1877	140.366.920	52,2

2021	90.209	1185	1980	2139	178.645.754	57,4
2022	98.919	1203	2026	2174	200.424.930	62,8

Opomba: Podatki o dijakih in študentih se nanašajo na šolsko leto, npr. 2009/2010.

Vir: SURS (2023), SURS (2024a), SURS (2024b), lastni preračuni.

V prispevku se osredotočamo na diplomante druge stopnje visokošolskega izobraževanja, ki so študij zaključili tudi s formalnim zaključkom – z diplomiranjem. Druga stopnja visokošolskega izobraževanja ja v skladu s klasifikacijo KLASIUS-SRV sedma raven izobraževanja oziroma visokošolsko izobraževanje druge stopnje in podobno izobraževanje – visokošolska izobrazba druge stopnje in podobna izobrazba – in vključuje:

- › visokošolsko izobraževanje druge stopnje in podobno izobraževanje – visokošolska izobrazba druge stopnje in podobna izobrazba;
- › specialistično izobraževanje po visokošolski strokovni izobrazbi (prejšnje) – specializacija po visokošolski strokovni izobrazbi (prejšnja);
- › visokošolsko univerzitetno izobraževanje (prejšnje – visokošolska univerzitetna izobrazba (prejšnja);
- › magistrsko izobraževanje (druga bolonjska stopnja) – magistrska izobrazba (druga bolonjska stopnja);
- › visokošolsko izobraževanje druge stopnje in podobno izobraževanje – visokošolska izobrazba druge stopnje, drugje nerazporejeno.

Od leta 2017 naprej so bili možni izobraževalni izidi zgolj še kot bolonjske stopnje. V letih od 2009 do 2022 je skupaj diplomiralo 33.646 diplomantov druge stopnje, od tega 64 % žensk in 36 % moških. Delež diplomantov po področjih izobraževanja, ki so opredeljena po Mednarodni klasifikaciji izobraževanja ISCED, so prikazani v tabeli 5.3. Največ diplomantov je diplomiralo s področja družbenih, poslovnih, upravnih in pravnih ved, in sicer skoraj polovica v letu 2016 oziroma okrog tretjina v letih od 2018 do 2022. V letu 2022 je npr. diplomiralo 595 diplomantov tega področja. Po deležu diplomantov sledijo diplomanti zdravstva in sociale, njihov delež se je v opazovanem obdobju povečal z 12 % v letu 2012 na četrtno (oziroma 25 %) v letu 2022, ko je diplomiralo 464 diplomantov. Predvsem v zadnjih dveh opazovanih letih se je povečeval tudi delež diplomantov tehnike, proizvodnih tehnologij in gradbeništva in je v letu 2022 znašal 15 %, nekoliko se je povečal tudi delež diplomantov naravoslovja, matematike in računalništva, medtem ko se je zmanjševal delež diplomantov s področja izobraževalnih ved in izobraževanja učiteljev ter nekoliko tudi storitev.

Tabela 5.3: Delež diplomantov druge stopnje po področjih izobraževanja, 2019–2022

Leto	Izobraževalne vede in izobraževanje učiteljev	Umetnost in humanistika	Družbene, poslovne, upravne in pravne vede	Naravoslovje, matematika in računalništvo	Tehnika, proizvodne tehnologije in gradbeništvo	Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo, veterinarstvo	Zdravstvo in sociala	Storitve
2012	14,4	10,7	38,3	6,5	12,9	2,4	11,7	3,2
2013	14,1	8,9	38,4	7,2	13,7	2,6	12,7	2,5
2014	11,6	8,5	41,1	6,8	13,5	2,4	13,6	2,5
2015	12,5	6,1	42,3	6,7	11,0	2,8	16,0	2,5
2016	12,9	8,3	49,0	7,4	11,2	2,3	6,3	2,4
2017	13,1	5,3	40,0	7,1	11,2	2,2	19,1	2,0
2018	14,1	5,6	35,5	7,2	12,9	3,5	18,9	2,1
2019	11,6	6,1	34,6	8,0	13,1	4,6	19,8	2,3
2020	11,5	4,6	36,2	8,6	13,7	3,5	19,7	2,4
2021	11,1	5,4	33,2	8,0	14,8	4,0	21,5	2,1
2022	8,7	4,7	31,5	8,4	15,1	4,8	24,5	2,4

Vir: SURS (2023), lastni preračuni.

Diplomanti različno vstopajo na trg dela, nekateri pred zaključenim študijem, nekateri po njem. Za analizo smo se osredotočili na kohorto diplomantov, ki je zaposlitev dobila po diplomiranju oziroma so na trg dela vstopili po diplomiranju. Takšnih diplomantov druge stopnje, ki so na trg dela vstopili po diplomiranju, je bilo skupaj 13.145, kar predstavlja 39 % diplomantov. Ostali diplomanti so bili zaposleni pred formalnim zaključkom, lahko tudi skozi celotno obdobje študija. V analizirani kohorti diplomantov druge stopnje je tako 66 % žensk in 34 % moških, ki so v povprečju stari 25,5 leta. Iz kohorte so izločeni tudi diplomanti, ki so bili v opazovanem obdobju starejši od 34,5 leta (kar je povprečna starost kohorte plus tri standardne odklone navzgor). Takšnih opazovanj je bilo 338 (en odstotek vseh opazovanj). Delež diplomantov po področjih izobraževanja za analizirano kohorto po področjih izobraževanja je prikazan v tabeli 5.4. V kohorti je največ diplomantov zdravstva in sociala, in sicer v zadnjem obdobju dobra tretjina, sledijo jim diplomanti tehnike, proizvodnih tehnologij in gradbeništva. Čeprav je bilo v populaciji diplomantov druge stopnje največ diplomantov družbenih, poslovnih, upravnih in pravnih ved, pa je teh v analizirani kohorti precej manj, in sicer med 15 in 25 %, v zadnjih opazovanih letih njihov delež tudi pada. To pomeni, da so se diplomanti tega področja v večji meri zaposlovali pred formalnim zaključkom študija oziroma so bili lahko zaposleni v celotnem obdobju študija.

Tabela 5.4: Delež diplomantov identificirane kohorte po področjih izobraževanja

Leto	Izobraževalne vede in izobraževanje učiteljev	Umetnost in humanistika	Družbene, poslovne, upravne in pravne vede	Naravoslovje, matematika in računalništvo	Tehnika, proizvodne tehnologije in gradbeništvo	Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo, veterinarstvo	Zdravstvo in sociala	Storitve
2012	18,5	10,7	23,7	8,0	18,3	3,2	16,0	1,7
2013	17,7	9,5	23,4	9,4	17,0	3,5	17,7	1,6
2014	14,1	9,0	24,3	9,2	18,1	3,4	20,6	1,4
2015	14,8	6,3	21,3	8,7	15,5	5,2	26,7	1,5
2016	14,4	7,5	20,9	9,2	15,4	6,3	25,2	1,1
2017	15,0	5,7	19,3	10,7	13,4	3,8	31,0	1,0
2018	13,9	7,4	17,0	9,7	17,0	5,4	27,8	1,9
2019	11,3	7,1	17,7	11,3	16,9	6,7	27,8	1,1
2020	10,3	4,6	18,6	11,9	15,1	5,8	31,3	2,4
2021	11,0	5,2	16,5	9,3	17,3	6,2	33,1	1,4
2022	5,3	3,9	15,8	11,5	18,1	6,3	37,6	1,5

Vir: SURS (2023), lastni preračuni.

Za analizirano kohorto so v nadaljevanju prikazani še dohodki iz naslova študentskega dela (tabela 5.5). Dohodki kohorte so bili višji kot v povprečju (tabela 5.2), višja pa je bila tudi mediana. Ta se je v času povečevala in je v letu 2022 znašala že 3000 EUR. Prav tako se je povečeval delež prejemnikov, kar pomeni, da se je delež študentov, ki so opravljali študentsko delo, povečeval, vendar so bile med njimi precejšnje razlike v obsegu dela in v zaslužku, na kar kaže visok standardni odklon.

Tabela 5.5: Dohodki dijakov in študentov identificirane kohorte, stalne cene, 2009–2012

Leto	Število prejemnikov	Mediana (v EUR)	Povprečje (v EUR)	Standardni odklon (v EUR)	Skupaj (v EUR)	Delež prejemnikov (v %)
2012	1.825	2388	2067	1844	4.357.880	87,6
2013	1.648	2218	2053	1624	3.655.892	88,6
2014	1.235	2363	2036	1812	2.918.850	88,2
2015	949	2096	1923	1565	1.989.180	90,6
2016	838	2088	1976	1497	1.749.858	81,9
2017	827	1978	1805	1476	1.635.492	89,7
2018	919	2239	1957	1702	2.057.664	91,7
2019	977	2382	2087	1857	2.326.910	92,7
2020	826	2244	2134	1582	1.853.314	91,7
2021	898	2987	2560	2383	2.682.192	94,0
2022	845	3069	2588	2415	2.593.020	94,4

Vir: SURS (2023), lastni preračuni.

## 5.4 REZULTATI

Rezultati analize zaposljivosti temeljijo na podlagi petih ocenjenih modelov, kjer se poleg kontrolnih spremenljivk, ki so osebne karakteristike (spol, starost), področja izobraževanja in leta diplomiranja, dodajata izmenično tudi študentsko delo in obseg študentskega dela. Rezultati so prikazani v tabeli 5.6.

V prvem modelu je vključena dihotomna spremenljivka študentsko delo<sub>1</sub>, ki ima vrednost 1, če je študent v letu diplomiranja opravljal študentsko delo. Mejni učinek študentskega dela je pozitiven in statistično značilen in poveča verjetnost zaposlitve v enem letu po diplomiranju za 0,084. To pomeni, da če je diplomant v letu diplomiranja opravljal študentsko delo, se verjetnost zaposlitve poveča. Mejni učinek je v primerjavi s mejnimi učinki področja izobraževanja večji, kot je mejni učinek nekaterih področij izobraževanja, vsekakor pa manjši, kot so mejni učinki posameznih let diplomiranja. Z vidika področij izobraževanja je največji pozitiven učinek področja zdravstva in sociale, kar pomeni, da so ti diplomanti v primerjavi z drugimi najbolj zaposljivi. Med najmanj zaposljivimi diplomanti so diplomanti umetnosti in humanistike. Z vidika trenutka diplomiranja, ki ga obravnavamo s pomočjo koledarskega leta diplomiranja, pa so, kot je bilo omenjeno, mejni učinki največji. To pomeni, da so razmere na trgu dela ugodne in je zaradi plitkega trga dela absorpcijska moč zaposlovalcev večja.

V drugi model je namesto dihotomne spremenljivke vključen obseg študentskega dela (merjen v evrih) oziroma spremenljivka študentsko delo<sub>2</sub>. Mejni učinek je zelo majhen, čeprav značilen. To pomeni, da obseg študentskega dela ne vpliva bistveno na verjetnost zaposlitve, razen če je obseg zelo visok. Hkrati opozarjamo, da je obseg zelo variabilen. Z vidika ostalih mejnih učinkov vidimo, da se glede na model 1 bistveno ne spreminjajo, zato so učinki robustni. Npr. učinek spola je enak in kaže, da imajo v povprečju ženske manjšo verjetno zaposlitve v prvem letu po diplomiranju. Tudi področja izobraževanja imajo podoben mejni učinek kot v prvem modelu in so najbolj zaposljivi diplomanti zdravstva in sociale, najmanj pa umetnosti in humanistike. Hkrati tudi leto diplomiranja vpliva na verjetnost zaposlitve v prvem letu po diplomiranju, in sicer se verjetnost povečuje v času, kar je skladno z vedno plitkejšim trgom dela in s padajočo brezposelnostjo (glej npr. SURS, 2024).

Tabela 5.6: Mejni učinki različnih specifikacij modela

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
Ženske	-0,068***	-0,067***	-0,068***	-0,067***	-0,046***
	(0,087)	(0,008)	(0,008)	(0,007)	(0,014)
Starost	0,014***	-0,002***	-0,015***	-0,017***	-0,012**
	(0,002)	(0,001)	(0,002)	(0,002)	(0,005)
Študentsko delo v letu diplomiranja (= 1)	0,084***			0,117***	
	(0,010)			(0,010)	
Študentsko delo v letu diplomiranja (v EUR)		0,00001***			
		(0,000)			



## 5 ŠTUDENTSKO DELO IN ZAPOSLEJIVOST DIPLOMANTOV

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
Študentsko delo v zadnjih dveh letih diplomiranja (v EUR)			0,000*** (0,000)		0,000*** (0,000)
Študentsko delo po letu diplomiranja (= 1)				-0,114*** (0,007)	
Študentsko delo po letu diplomiranja (v EUR)					-0,000*** (0,000)
Področja izobraževanja					
UMETNOST IN HUMANISTIKA	-0,086*** (0,162)	-0,088*** (0,017)	-0,083*** (0,019)	-0,087*** (0,016)	-0,123*** (0,027)
DRUŽBENE, POSLOVNE, UPRAVNE IN PRAVNE VEDE	0,048*** (0,012)	0,049*** (0,012)	0,048*** (0,012)	0,045*** (0,011)	0,037** (0,019)
NARAVOSLOVJE, MATEMATIKA IN RAČUNALNIŠTVO	0,095*** (0,014)	0,089*** (0,015)	0,092*** (0,015)	-0,089*** (0,014)	0,075*** (0,023)
TEHNIKA, PROIZVODNE TEHNOLOGIJE IN GRADBENIŠTVO	0,123*** (0,016)	0,125*** (0,013)	0,123*** (0,013)	0,108*** (0,012)	0,134*** (0,021)
KMETIJSTVO, GOZDARSTVO, RIBIŠTVO, VETERINARSTVO	0,058*** (0,018)	0,051*** (0,019)	0,055*** (0,019)	0,034* (0,019)	0,041 (0,034)
ZDRAVSTVO IN SOCIALA	0,216*** (0,013)	0,204*** (0,011)	0,204*** (0,011)	0,194*** (0,010)	0,124*** (0,022)
STORITVE	-0,072** (0,033)	-0,071** (0,034)	-0,079** (0,034)	-0,064** (0,031)	-0,083* (0,049)
Leto diplomiranja					
2013	-0,016 (0,014)	-0,022 (0,015)	-0,019 (0,015)	-0,011 (0,014)	0,015 (0,032)
2014	0,325** (0,014)	0,037** (0,015)	0,040** (0,015)	0,027* (0,015)	0,109*** (0,038)
2015	0,132*** (0,015)	0,134*** (0,015)	0,134*** (0,015)	0,149*** (0,014)	0,297*** (0,032)
2016	0,117*** (0,015)	0,128*** (0,016)	0,132*** (0,016)	0,141*** (0,014)	0,280*** (0,032)
2017	0,200*** (0,014)	0,192*** (0,014)	0,200*** (0,014)	0,222*** (0,013)	0,345*** (0,031)
2018	0,181*** (0,014)	0,181*** (0,014)	0,185*** (0,014)	0,204*** (0,013)	0,327*** (0,031)
2019	0,182*** (0,014)	0,181*** (0,014)	0,184*** (0,014)	0,206*** (0,013)	0,321*** (0,032)

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
2020	0,238***	0,239***	0,242***	0,260***	0,412***
	(0,013)	(0,012)	(0,013)	(0,012)	(0,029)
2021	0,257***	0,244***	0,250***	0,274***	0,444***
	(0,012)	(0,012)	(0,012)	(0,012)	(0,028)
2022	0,296***	0,282***	0,285***	0,310***	0,488***
	(0,010)	(0,011)	(0,011)	(0,010)	(0,028)
n	13,139	11,782	11,552	13,139	3,668
Pseudo R <sup>2</sup>	0,197	0,191	0,193	0,22	0,301

Opombe: Standardne napake v oklepajih, \*\*\* p < 0,01, \*\* p < 0,05, \* p < 0,1,

*Vir: Lastni izračuni.*

V tretji model je vključen obseg študentskega dela v zadnjih dveh letih (študentsko delo<sub>3</sub>) pred diplomiranjem, kjer je ponovno mejni učinek zelo majhen, čeprav značilen. Ostali mejni učinki so dokaj robustni, razen mejnega učinka starosti, ki je negativen in nekoliko večji. To pomeni, da je verjetnost zaposlitve za starejše diplomante manjša, kar lahko pomeni, da višja starost ob formalnem zaključku pomeni daljše obdobje študija.

V četrti model sta vključeni dve slamnati spremenljivki študentsko delo<sub>1</sub> in študentsko delo<sub>4</sub>. Slednja je dihotomna spremenljivka z vrednostjo 1, če je diplomant opravljal študentsko delo tudi po formalnem zaključku študija, kar je v skladu z zakonom možno do izteka študentskega statusa. Pravzaprav se z vključitvijo obeh spremenljivk študentskega dela pojasnjevalna moč poveča (psevdo R<sup>2</sup> je večji, in sicer 0,22). Mejna učinka študentskega dela sta nasprotnih smeri. Mejni učinek študentskega dela v letu diplomiranja je pozitiven in statistično značilen ter znaša 0,117, mejni učinek študentskega dela v letu po diplomiranju, ko imajo študenti še vedno status študenta in lahko opravljajo študentsko delo, pa je negativen, enako statistično značilen ter znaša -0,114. Vsi ostali koeficienti so v enakih smereh in relativno stabilni.

V peti model sta vključeni spremenljivki študentsko delo<sub>3</sub> in študentsko delo<sub>5</sub> (obseg študentskega dela v letu po diplomiranju), kjer pa sta mejna učinka ponovno majhna (0,000), čeprav značilna. So pa ostali koeficienti manj robustni.

## 5.5 RAZPRAVA S SKLEPOM

Študentsko delo je pomemben vir dohodka za študente, saj pomaga kriti stroške življenja in študija (Eurostudent, 2019). Delež dijakov in študentov v celotni populaciji študentov in dijakov, ki so v letih od 2009 do 2022 opravljali študentsko delo, je bil najvišji v letih 2010 in 2011, ko je presegel 70 %, nato pa se je ta delež znižal, pri čemer je bil padec še posebno očiten v letu 2020. V tem letu je bilo zaradi pandemije covid-19 in posledičnega omejevanja gibanja in stikov s strankami delo precej omejeno. Skupni dohodek iz naslova študentskega dela je bil najvišji v letih 2009 in 2011, ko je presegel 290 milijonov EUR (v stalnih cenah leta 2015), nato pa je vrednost skozi leta postopoma upadala in dosegla 140 milijonov EUR v letu 2020. V povprečju so študenti zaslužili od

dobrih 1800 EUR do 2100 EUR (v stalnih cenah leta 2015), mediana dohodka pa je v letih od 2009 do 2022 nihala, pri čemer je bila najvišja v letu 2011 (1579 EUR) in najnižja v letu 2015 (1091 EUR) (v stalnih cenah leta 2015). To lahko kaže na spremembe v povpraševanju po študentskem delu ali spremembe v vrstah del, ki so bila ponujena študentom.

Študija o vplivu študentskega dela na zaposljivost diplomantov razkriva večplastnost in kompleksnost vprašanja, kar je bilo izpostavljeno tudi že v literaturi (npr. Baert in drugi, 2016), zato je bila izvedena na posebej izbrani kohorti, to so diplomanti drugostopenjskih programov visokošolskega izobraževanja, ki se so prvič zaposlili po formalnem zaključku študija – po diplomiranju. Rezultati analize slovenskih diplomantov drugostopenjskih programov v letih od 2012 do 2022 kažejo, da študentsko delo pozitivno vpliva na verjetnost zaposlitve eno leto po zaključku študija, kar kaže, da praktične izkušnje, pridobljene med študijem, služijo kot koristen most med teoretičnim znanjem in zahtevami trga dela. Kljub temu je vpliv študentskega dela na dolgoročno zaposljivost manj jasen in odvisen od več dejavnikov, vključno z naravo dela, trajanjem zaposlitve in povezanostjo dela s študijskim področjem. Obstaja tudi negativna stran, saj študentsko delo po formalnem zaključku študija kaže negativen vpliv na zaposljivost. To bi bilo lahko povezano z nadomeščanjem študentskega dela z redno zaposlitvijo, na kar so že pred časom opozorili Kosi in drugi (2010), ko je bil inštitut študentskega dela davčno še ugodnejši za delodajalce kot v obravnavanem obdobju in je predstavljal konkurenco drugim oblikam dela, kar je bilo posebno pomembno za dela, ki so zahtevala nižje kvalifikacije.

V prihodnosti bi bilo smiselno spodbujati kakovostno študentsko delo, ki je neposredno povezano s področjem študija. To bi povečalo sinergije med izobraževalnim sistemom in trgom dela, hkrati pa bi omogočilo boljše integracijo teoretičnega znanja s praktičnimi veščinami. Prav tako je treba tudi v prihodnosti spremljati učinke študentskega dela in raziskati dolgoročne učinke študentskega dela na karierno pot posameznikov, da bi bolje razumeli, kako različne vrste študentskega dela vplivajo na profesionalni razvoj in zaposlitvene izide. Z zaključkom te raziskave se odpirajo nova vprašanja o specifičnih dejavnikih, ki vplivajo na kakovost študentskega dela, in kako se ti dejavniki razlikujejo med različnimi področji študija. Nadaljnje raziskave bi morale raziskati te razlike in identificirati strategije za izboljšanje kakovosti študentskega dela na vseh področjih.

## Literatura in viri

- Arrow, K. J. (1973): The Theory of Discrimination. In Ashenfelter, O., Rees, A. (eds.): *Discrimination in Labor Markets*. Princeton: Princeton University Press.
- Baert, S., Rotsaert, O., Verhaest, D., & Omeij, E. (2016). Student Employment and Later Labour Market Success: No Evidence for Higher Employment Chances. *Kyklos*, 69(3), 401–425. <https://doi.org/10.1111/kykl.12115>
- Bartolj, T., & Polanec, S. (2018). Does Work Harm Academic Performance of Students? Evidence Using Propensity Score Matching. *Research in Higher Education*, 59(4), 401–429. <https://doi.org/10.1007/s11162-017-9472-0>
- Becker, G. S. (1964): Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. New York: National Bureau of Economic Research.
- Becker, G. S. (1965): A theory of the allocation of time. *Economic Journal*, 75, 493–517.
- Belman, D., & Heywood, J. S. (1991). Sheepskin effects in the returns to education: An examination of women and minorities. *The Review of Economics and Statistics*, 720–724.
- Eurostudent (2019). Eurostudent Intelligence Brief 5/2019. [https://www.eurostudent.eu/download\\_files/documents/EUROSTUDENT\\_INTELLIGENCE\\_BRIEF\\_52019.pdf](https://www.eurostudent.eu/download_files/documents/EUROSTUDENT_INTELLIGENCE_BRIEF_52019.pdf)
- Farcnik, D., Domadenik Muren, P., & Franca, V. (2021). Drop-out, stop-out or prolong? The effect of COVID-19 on students' choices. *International Journal of Manpower*, 43(7), 1700–1718. <https://doi.org/10.1108/IJM-06-2021-0353>
- Franca, V., in drugi (2024). Zaključno poročilo CRP: Vpliv umetne inteligence na trg dela: ekonomska analiza, zmanjševanje kompetenčnega razkoraka in zagotavljanje delovnopravne zaščite.
- Gedye, S., & Beaumont, E. (2018). "The ability to get a job": Student understandings and definitions of employability. *Education + Training*, 60(5), 406–420. <https://doi.org/10.1108/ET-10-2017-0159>
- Granovetter, M. S. (1973): The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78, 1360–1380.
- Guilbert, L., Bernaud, J.-L., Gouvernet, B., & Rossier, J. (2016). Employability: Review and research prospects. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 16(1), 69–89. <https://doi.org/10.1007/s10775-015-9288-4>
- Hillage, J. and Pollard, E. (1998), *Employability: Developing a Framework for Policy Analysis*, Department for Education and Employment, London.
- Irwin, A., Nordmann, E., & Simms, K. (2019). Stakeholder perception of student employability: Does the duration, type and location of work experience matter? *Higher Education*, 78(5), 761–781. <https://doi.org/10.1007/s10734-019-00369-5>
- Jackson, D., & Bridgstock, R. (2021). What actually works to enhance graduate employability? The relative value of curricular, co-curricular, and extra-curricular learning and paid work. *Higher Education*, 81(4), 723–739. <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00570-x>
- Jackson, D., & Tomlinson, M. (2022). The relative importance of work experience, extra-curricular and university-based activities on student employability. *Higher Education Research & Development*, 41(4), 1119–1135. <https://doi.org/10.1080/07294360.2021.1901663>
- Kinash, S., Crane, L., Judd, M.-M., & Knight, C. (2016). Discrepant stakeholder perspectives on graduate employability strategies. *Higher Education Research & Development*, 35(5), 951–967. <https://doi.org/10.1080/07294360.2016.1139555>
- Kosi, T., Nastav, B., Šušteršič, J. (2010). Pomen študentskega dela z vidika trga dela in uspešnosti študija. *IB revija (Ljubljana)*, volume 44, issue 3/4, str. 65–80.
- McCoy, S., & Smyth, E. (2007). So much to do, so little time: Part-time employment among secondary students in Ireland. *Work, Employment and Society*, 21(2), 227–246. <https://doi.org/10.1177/0950017007076630>

- OECD (2012). Students at work. <https://www.oecd.org/statistics/students-at-work.htm>
- Oreopoulos, P., von Wachter, T. & Heisz, A. (2012). The Short- and Long Term Career Effects of Graduating in a Recession: Hysteresis and Heterogeneity in the Market for College Graduates. *American Economic Journal: Applied Economics*, 4(1), 1–29.
- Parent, D. (2006). Work while in high school in Canada: Its labour market and educational attainment effects. *Canadian Journal of Economics/Revue Canadienne d'économique*, 39(4), 1125–1150. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5982.2006.00384.x>
- Passaretta, G., & Triventi, M. (2015). Work experience during higher education and post-graduation occupational outcomes: A comparative study on four European countries. *International Journal of Comparative Sociology*, 56(3–4), 232–253. <https://doi.org/10.1177/0020715215587772>
- Quintini, G. (2015), "Working and learning: A diversity of patterns", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 169, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5jr4bz6hl43-en>.
- Silva, P., Lopes, B., Costa, M., Seabra, D., Melo, A. I., Brito, E., & Dias, G. P. (2016). Stairway to employment? Internships in higher education. *Higher Education*, 72(6), 703–721. <https://doi.org/10.1007/s10734-015-9903-9>
- Spence, M. (1973): Job Market Signaling. *Quarterly Journal of Economics*, 87, 355–374.
- Stiglitz, J. E. (1975): The Theory of "Screening," Education, and the Distribution of Income. *American Economic Review*, 65, 283–300.
- SURS (2023). Zaščiteni mikropodatki, pridobljeni s pogodbo za obdelavo podatkov.
- SURS (2024a). Dijaki po starosti, letnikih, spolu in vrsti izobraževanja, Slovenija, letno. <https://pxweb.stat.si/SiStatData/pxweb/sl/Data/-/0953221S.px>
- SURS (2024b). Študenti terciarnega izobraževanja po občini stalnega prebivališča in vrsti izobraževanja, Slovenija, letno <https://pxweb.stat.si/SiStatData/pxweb/sl/Data/-/0955069S.px>
- Van Belle, E., Caers, R., Cuypers, L., De Couck, M., Neyt, B., Van Borm, H., & Baert, S. (2020). What do student jobs on graduate CVs signal to employers? *Economics of Education Review*, 75, 101979. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2020.101979>
- Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti - ZZZPB. Uradni list RS, št. 107/06.

## 6 POVZETKI POGLAVIJ

Monografija o študentskem delu je pomemben prispevek tako za akademsko raziskovanje kot za praktično uporabo in odločanje v širšem družbenem in gospodarskem kontekstu. Njena znanstvena vrednost izhaja iz celovitega pregleda študentskega dela z multidisciplinarnega vidika. Z empiričnimi analizami, teoretičnimi utemeljitvami in analizo statističnih podatkov ponuja poglobljene vpoglede v področje študentskega dela v Sloveniji ter prehode med izobraževanjem in trgom dela. Obravnava makroekonomske vidike in vpliv na posameznika z vidika razvoja kompetenc, kariernega napredka in zaposljivosti. Študentom nudi vpogled v povezavo med študentskim delom in karierno potjo, delodajalcem prikazuje, kako študentsko delo prispeva k razvoju človeškega kapitala, akademikom ponuja podatke in teoretične temelje za nadaljnje raziskave, odločevalcem in socialnim partnerjem pa nudi dragocene vpoglede v oblikovanje politik na področju trga dela. Monografija bo ključnim deležnikom zagotovo ponudila relevantne informacije in koristne usmeritve za boljše odločitve.

### 6.1 TEMELJNI VIDIKI PRAVNE UREDITVE ŠTUDENTSKEGA DELA, Valentina Franca

V slovenski pravni ureditvi se študentsko delo uvršča med posebne oblike dela, saj zanj veljajo specifična pravila, ki jih ni pri drugih oblikah zaposlitve. Študentsko delo poteka prek pooblaščenih posrednikov, študentskih servisov, ki posredujejo delo dijakom in študentom. Ena od ključnih značilnosti študentskega dela je njegova prožnost, kar pomeni, da se lahko študenti in delodajalci svobodno odločajo o začetku in koncu sodelovanja, kljub prožnosti pa morajo udeleženci spoštovati nekatere osnovne delovnopravne zahteve. Mednje po Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1) spadajo spoštovanje prepovedi diskriminacije, enake obravnave glede na spol, upoštevanje določb o delovnem času, odmorih in počitkih, posebno varstvo delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti, odškodninska odgovornost in delo otrok, mlajših od 15 let, dijakov in študentov.

Študentsko delo je začasno in občasno delo, zato je treba upoštevati tudi člene ZDR-1, ki so pomembni za presojo, ali bi lahko izvajanje študentskega dela imelo vse elemente delovnega razmerja. Na tem področju je novela Zakona o inšpekciji dela (ZID-1) omogočila večje pristojnosti inšpektorjev za delo pri ugotavljanju prikritih delovnih razmerij. Tako lahko inšpektor v odločbi hkrati odredi, da mora delodajalec osebi, na katero se prepoved nanaša, izročiti pisno pogodbo o zaposlitvi v roku treh delovnih dni po vročitvi odločbe, v kateri ugotovi opravljanje dela na podlagi pogodb civilnega prava v nasprotju z zakonom, ki ureja delovna razmerja. Prav tako je z vidika nadzora pomembna evidenca o študentskem delu, ki po določbah Zakona o urejanju trga dela (ZUTD) beleži izkušnje in kompetence, ki jih mladi dobijo z opravljanjem tega dela, ter je hkrati namenjena tudi nadzoru, spremljanju, načrtovanju in vodenju politike. Evidenca študentskega dela poleg osebnih podatkov dijaka/študenta hrani tudi podatke o vrsti opravljenega dela, o obdobju opravljanja dela ter o številu opravljenih ur. Mladim to lahko pomaga kot uradno dokazilo o opravljenem delu, deloma tudi pri pridobljenih izkušnjah in kompetencah.

Zakonodaja določa tudi, da se od plačila za študentsko delo obračunajo zakonsko predpisani davki, prispevki za socialno varnost in koncesijske dajatve. Glede davkov in prispevkov je bistvene spremembe prinesel Zakon za uravnoteženje javnih financ (ZUJF-C), ki je uvedel obvezno plačilo prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zavarovanje za poškodbe pri delu in poklicne bolezni ter zdravstveno zavarovanje na podlagi področnih zakonov. Dijake in študente kot delavce opredeljuje tudi Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), ki opredeljuje, da mora delodajalec zagotavljati varne delovne razmere in zdravje tudi njim. To v praksi pomeni, da za študente in dijake velja preventivni zdravstveni pregled, če pa obstajajo na delovnem mestu posebna tveganja, pa mora delodajalec napotiti dijaka ali študenta na dodatne zdravstvene preglede. Nadalje Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti (ZEPDSV) opredeljuje, da mora delodajalec voditi evidenco o izrabi delovnega časa enako kot za zaposlene in druge delavce.

Na študentsko delo vplivajo tudi šolska, davčna in druga zakonodaja. V preteklih letih so spremembe zakonodaje s področja srednješolskega, visokošolskega in višješolskega izobraževanja prinesle omejitve ponavljanj, prepisov in izkoriščanja ugodnosti iz statusov in zajezile t. i. "fiktivne" statute. Na obseg študentskega dela vpliva tudi dohodninska zakonodaja s posebno osebno olajšavo in splošno olajšavo. V zadnjih dveh letih velja Zakon za urejanje položaja študentov (ZUPŠ-1), ki pri uveljavljanju pravice do otroškega dodatka, državne štipendije in znižanja plačila vrtca v dohodkih družine ne upošteva študentskega dela do višine minimalne plače. Uzakonjena je minimalna urna postavka za študentsko delo, ki predpisuje najnižje plačilo, ki ga morajo delodajalci izplačati dijakom in študentom (v letu 2024 znaša 6,2 EUR neto na uro).

Zakonodajno je študentsko delo razpršeno po različnih predpisih, kar otežuje njegovo preglednost. Ob trenutnem pomanjkanju delovne sile so dijaki in študenti pomemben kadrovski vir, kar pritiska na delodajalce, da ponudijo boljše pogoje in višje plačilo. Kljub trenutnim razmeram na trgu dela bi bilo treba razmisliti o enotnem zakonu, ki bi celovito urejal študentsko delo, saj razdrobljena ureditev ne prispeva k izboljšanju delovnih in socialnih pogojev dijakov in študentov.

## **6.2 MLADI NA TRGU DELA V SLOVENIJI,** **Polona Domadenik Muren in Vesna Milošević Zupančič**

Poglavje se osredotoča na pomen študentskega dela v Sloveniji in na njegov vpliv na mlade, ki vstopajo na trg dela. Delovne izkušnje, pridobljene med študijem, so v zadnjih letih postale vse bolj cenjene, saj mladim omogočajo, da razvijejo praktične veščine, pridobijo vpogled v delovne procese ter navežejo stike z delodajalci še pred formalnim zaključkom izobraževanja. Študentsko delo, ki ima v Sloveniji dolgo tradicijo, je že od 50. let prejšnjega stoletja pomemben vir zaslužka in delovnih izkušenj za mlade. Medtem ko je v preteklosti služilo predvsem kot socialni korektiv, s katerim so mladi iz finančno šibkejših okolij lažje pokrili stroške šolanja in študija, se danes večina dijakov in študentov odloča za to obliko dela predvsem zaradi pridobivanja izkušenj, ki jim olajšajo prehod na trg dela.

Poglavje se nadalje osredotoča na motive mladih za delo med študijem. Glavni razlogi vključujejo finančne potrebe in željo po pridobivanju delovnih izkušenj. Vpliv študentskega dela na akademski uspeh je mešan. Čeprav delo med študijem lahko pozitivno vpliva na zaposlitvene možnosti,

študije kažejo, da lahko negativno vpliva na akademski uspeh, še zlasti če študenti delajo več ur ali opravljajo dela, ki niso povezana z njihovim študijem. Vendar pa druge študije kažejo, da študentsko delo izboljšuje mehke veščine, kot so organizacija, upravljanje časa in komunikacija, kar dolgoročno povečuje zaposlitvene možnosti. Poleg tega so raziskave pokazale, da študenti, ki delajo med 15 in 19 ur na teden, lažje diplomirajo v štirih letih, medtem ko daljši delovni čas povečuje verjetnost zamud pri zaključku študija.

V zadnjih letih so spremembe v zakonodaji, kot sta uvedba prispevkov za pokojninsko, invalidsko, zdravstveno zavarovanje, poškodbe pri delu in poklicne bolezni ter določitev minimalne urne postavke za študentsko delo, zmanjšale finančno privlačnost študentskega dela za delodajalce. Demografske spremembe, zaostitve (visoko)šolske zakonodaje in s tem upad števila dijakov in študentov so povzročile upad števila opravljenih ur študentskega dela kar za polovico v zadnjih petnajstih letih. V Sloveniji tretjino študentskega dela opravijo dijaki, dve tretjini pa študenti. Statistike kažejo, da je leta 2022 okrog 61 % študentov in dijakov opravljalo študentsko delo, kar je manj kot leta 2008, ko je to delo opravljalo 75 % vseh dijakov in študentov. Leta 2023 so študenti in dijaki v povprečju opravili za 2,5 meseca ur študentskega dela, kar pomeni približno petino ur redno zaposlenega za polni delovni čas. Povprečni zaslužek, prevrednoten v pokojninsko dobo, jim je prinesel tudi 2,5 meseca pokojninske dobe. Pomembno je poudariti, da je le manj kot odstotek mladih opravil študentsko delo v polnem obsegu, tj. primerljivo redni zaposlitvi, dobra tretjina mladih pa je pridobila manj kot en mesec pokojninske dobe. Večina (69 %) dijakov in študentov je pridobila manj kot tri mesece pokojninske dobe in opravila za manj kot tri mesece delovnih ur, kar dokazuje občasno in začasno naravo te oblike dela.

Študentsko delo ostaja pomemben vir delovnih izkušenj in finančnih sredstev za mlade. Minimalna urna postavka v letu 2024 znaša 6,20 EUR neto oziroma 7,21 EUR bruto in se je v letih med 2015 in 2024 povečala za 60 %. Povprečna urna postavka za študentsko delo je v letu 2023 dosegala 84 % povprečne neto urne postavke redno zaposlenih. Povprečna urna postavka se je v letu 2023 dvignila na 6,96 EUR neto oziroma 8,24 EUR bruto. Poleg tega študentsko delo pomembno prispeva k javnim blagajnam prek plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter zdravstveno zavarovanje. Leta 2023 je bilo iz naslova študentskega dela v pokojninsko blagajno vplačanih več kot 84 milijonov EUR, v zdravstveno blagajno pa skoraj 24 milijonov EUR. Glede na razrez celotnega dohodka iz študentskega dela skupaj z davki in prispevki na dohodek prejme dijak/študent 61,80 % zneska, javne blagajne pa 32,76 %. Čeprav se mladi še šolajo, na ta način že sodelujejo na trgu dela in prispevajo v javne blagajne.

Z vidika zaposljivosti mladih bi bilo smiselno raziskati, katere vrste del mladi pri študentskem delu opravljajo in kako se njihova delovna mesta ujemajo s področjem šolanja oziroma ali z delom dopolnjujejo svoja znanja, pridobljena v študijskem procesu.



### 6.3 RAZVOJ KOMPETENC S ŠTUDENTSKIM DELOM, Andrej Kohont, Marko Ruperčič in Janja Hren Topole

Študentsko delo v Sloveniji je pomemben način pridobivanja delovnih izkušenj, ki pripomorejo k razvoju ključnih kompetenc ter povečujejo zaposljivost mladih. Kompetence predstavljajo presečno točko med znanjem, sposobnostmi in motivacijo ter sposobnostjo njihove uporabe v praktični situaciji. Raziskava se osredotoča na tri vidike: na identifikacijo vrste kompetenc, ki jih dijaki in študenti razvijajo s študentskim delom po mnenju delodajalcev in študentov; na ujemanje med pričakovanimi in dejanskimi kompetencami, ki jih diplomanti razvijajo s študentskim delom, ter kot zadnje na vpliv praktično usmerjenega izobraževanja in (študentskega) dela na razvoj teh kompetenc. S pomočjo dveh anket, izvedenih v letih 2015 in 2016, ki vključujeta študente in delodajalce, raziskava proučuje, kako študentsko delo oblikuje mehke in strokovne veščine ter kako ti procesi vplivajo na poznejšo zaposljivost študentov. Teoretično je študentsko delo umeščeno v okvir teorije človeškega kapitala, teorije socialnih omrežij in signalne teorije, kar poudarja njegovo vlogo pri krepitvi zaposlitvenih možnosti.

Teorija človeškega kapitala vidi izkušnje, pridobljene s študentskim delom, kot kapital oziroma vir za krepitev veščin in spretnosti na trgu dela. Vsaka delovna izkušnja povečuje človeški kapital, ki ima na trgu vrednost. Vsakršne delovne izkušnje pozitivno vplivajo in krepijo zaposlitvene možnosti mladih. Po teoriji socialnih omrežij mladi z opravljanjem študentskega dela razvijajo svoj socialni kapital, ki je ključen pri navezovanju stikov. S tega vidika je študentsko delo vir vzpostavljanja stikov z delodajalci, mladim pa omogoča dostop do informacij o trgu dela in različnih karierah. Po signalni teoriji so učinki študentskega dela sicer kratkotrajni in pomembni samo v času vstopa na trg dela, a si z njimi mladi povečujejo možnost, da bo delodajalec zaposlil prav njih.

V sestavku je predstavljena umestitev študentskega dela na slovenski trg dela. Študentsko delo v Sloveniji je namenjeno začasnim in občasnim kadrovske potrebam. Omejeno delo v času izobraževanja je po različnih virih koristno za izboljšanje možnosti pridobitve redne zaposlitve in višjega plačila po zaključku šolanja.

V letu 2019 je bila vzpostavljena evidenca študentskega dela, ki nudi vpogled v izdane in obračunane napotnice vseh koncesionarjev. V letu 2022/2023 se je študentsko delo po klasifikaciji SKP-08 opravljalo v 282 poklicih. Glede na poklicne skupine je obseg dijaškega in študentskega dela največji pri poklicih za storitve, prodajalcih, tehnikih in drugih strokovnih delavcih, poklicih za preprosta dela, uradnikih in strokovnjakih. Nekateri mladi opravljajo tudi zahtevnejša dela, povezana z njihovim šolanjem. Podatki kažejo, da je študentsko delo za mnoge mlade ključno za pokrivanje življenjskih stroškov, vendar pa vedno več mladih delo opravlja za pridobivanje poklicnih izkušenj, ki jih delodajalci vse bolj cenijo.

Osrednji del poglavja je posvečen razvoju kompetenc. Prva raziskava je pokazala, da dijaki in študenti med študentskim delom razvijajo številne kompetence, ki so ključne za uspešno vključevanje na trg dela. Pri tem je opredeljenih 15 ključnih kompetenc, ki jih posameznik razvija s študentskim delom: naravnost k strankam, ustna komunikacija, pisna komunikacija, sporazumevanje v tujem jeziku, računalniška pismenost, analitično razmišljanje in reševanje problemov, timsko delo

in sodelovanje, vodenje, strokovnost, prilagodljivost, načrtovanje in organiziranje, sposobnost iskanja informacij in interpretiranje, matematična pismenost, ročne spretnosti ter pridobivanje in prenos znanja. Rezultati kažejo, da se ključne kompetence razvijejo tako pri preprostih kot pri strokovnih delih, zato strokovnost študentskega dela ni izključen pogoj za njegovo koristnost pri prvi zaposlitvi. Določena dela, ki jih uvrščamo med preprosta (npr. gostinstvo, zdravstvena nega, delo z otroki, promocija in informiranje), prinašajo nadpovprečen razvoj kompetenc. Ugotovitve kažejo, da nekatera dela nudijo razvoj več kompetenc, hkrati pa se kompetence razvijajo prav pri vseh delih, tako pri strokovnih kot tudi pri preprostih.

Druga raziskava je raziskovala razkorak med pričakovanimi in dejanskimi kompetencami z vidika delodajalcev, osredotočala pa se je zgolj na populacijo diplomantov. Obseg praktičnega usposabljanja v terciarnem izobraževanju je majhen, se pa praktično izobraževanje odvija že v sekundarnem izobraževanju. Raziskava je pokazala, da delodajalci od diplomantov pričakujejo najbolj razvite naslednje kompetence: ustno komunikacijo, prilagodljivost, timsko delo in sodelovanje ter računalniško pismenost. Med pričakovanimi kompetencami so najnižje ročne spretnosti ter kompetence vodenja. Prav tako je zanimivo, da se kompetenca matematične pismenosti v povprečju ne zahteva kot ena izmed visoko razvitih kompetenc diplomantov, prav tako pa je kompetenca strokovnosti šele na petem mestu, kar kaže, da se od diplomantov pričakujejo bolj splošne kot poklicno specifične kompetence.

V povprečju delodajalci od diplomantov pričakujejo več in bolj razvite kompetence, kot jih diplomanti dejansko imajo, razkorak pa je nepričakovano največji pri kompetenci strokovnosti, ki naj bi jo diplomanti razvijali predvsem s študijem. Razkorak med kompetencami, pridobljenimi pri študentskem delu, in pričakovanimi kompetencami diplomantov je prav tako velik, kar kaže na to, da delodajalci od diplomantov pričakujejo več kompetenc, kot jim jih omogočajo razviti pri študentskem delu. Pri tem je treba poudariti, da so kompetence presek različnih znanj, izkušenj, motivacije in vrednosti, pri čemer jih mladi razvijajo tako z delom kot z izobraževanjem, nekatere (motivacija, vrednote) pa širše. Ugotovitve nadalje kažejo, da študentsko delo najbolj pripomore k razvoju mehkih kompetenc. Pri tem sta v ospredju naravnost k strankam ter timsko delo in sodelovanje.

Raziskave so pokazale, da študentsko delo pomembno vpliva na zaposljivost mladih. Pri tem je najbolj zanimiva ugotovitev, da tudi pri opravljanju študentskega dela izven področja izobraževanja mladi razvijajo pomembne generične kompetence, ki jih delodajalci cenijo pogosto še bolj od strokovnih. Raziskava izpostavlja, da določenih področij študentskih del ne moremo razumeti kot preprosta dela. Prispevek navaja, da se npr. pri delih v gostinstvu, zdravstveni negi, delu z otroki, promociji in informiranju nekatere kompetence nadpovprečno razvijejo, zato se avtorji prispevka sprašujejo, ali je smiselno študentska dela z vidika kompetenc deliti na preprosta in strokovna. V ospredju razvoja kompetenc pri študentskem delu so mehke veščine, še zlasti timsko delo in sodelovanje, prilagodljivost, ustna komunikacija in naravnost k strankam.

Študentsko delo vpliva na zaposljivost mladih, tudi če opravljajo dela izven področja svojega izobraževanja. Analize raziskav o študentskem delu in dveh prikazanih raziskav potrjujejo, da študentsko delo izboljšuje kompetentnost mladih. Mlade je treba spodbujati k vseživljenjski karierni

orientaciji, da bodo z delom in izobraževanjem razvijali tiste kompetence, ki jim bodo omogočale pridobitev zelene zaposlitve. Generacija Z, ki vstopa na trg dela v času najnižje brezposelnosti, delu ne pripisuje več takega pomena in se odloča za tista dela, ki ji prinašajo večje prihodnje koristi in boljše plačilo. V prihodnje bi veljalo raziskati, ali delodajalci od diplomantov pričakujejo preveč, koliko izobraževalni sistem omogoča pridobivanje kompetenc, ki jih delodajalci želijo, ter kako bi sodelovanje med delodajalci in izobraževalnim sistemom izboljšalo kompetentnost diplomantov.

## **6.4 KARIERNI RAZVOJ S ŠTUDENTSKIM DELOM IN PREHOD NA TRG DELA, Vesna Milošević Zupančič**

Poglavje obravnava vpliv študentskega dela na karierni razvoj mladih in prehod na trg dela, s poudarkom na zaposljivosti in karierni orientaciji. Prispevek temelji na dveh raziskavah: na raziskavi "Mladi in trg dela", izvedeni v aprilu 2024 med dijaki in študenti, obstoječimi uporabniki študentskega dela, ter na "Raziskavi o študentskem delu", izvedeni v jeseni 2022 med nekdanjimi uporabniki.

Raziskava "Mladi in trg dela" je pokazala, da slovenski dijaki in študenti opravljajo študentsko delo iz različnih razlogov. V ospredju motivov za študentsko delo več kot 6500 mladih so finančne koristi, pridobivanje delovnih izkušenj ter samostojnost in neodvisnost. Med ostalimi ključnimi razlogi mladi omenjajo, da s študentskim delom bolje spoznajo sebe, preizkusijo različna delovna mesta in delodajalce ter se učijo grajenja odnosov in komunikacije. Mladi med motivi omenijo še učenje ravnanja z denarjem, finančno varnost zase in za družino ter pridobitev pokojninske dobe. Nadalje je raziskava pokazala, da je ob nezadostni štipendijski politiki študentsko delo še vedno socialni korektiv. Skoraj 40 % anketiranih dijakov in študentov je namreč odgovorilo, da bi si brez študentskega dela finančno težje privoščili študij oziroma izobraževanje. Podobne rezultate je pokazala tudi raziskava Eurostudent VII, kar nam pove, da vloga študentskega dela kot socialnega korektiva ni omejena zgolj na slovenski geografski prostor, temveč gre za mednarodni pojav.

Pomemben vidik študentskega dela je tudi pridobivanje praktičnih delovnih izkušenj in vpogled v različne poklice, kar mladim pomaga pri karierni orientaciji in odločanju o nadaljnji poklicni poti. Študentsko delo omogoča mladim preizkušanje različnih delovnih okolij in delodajalcev, kar povečuje njihovo razumevanje lastnih poklicnih interesov. Prav tako delodajalci vidijo študentsko delo kot način za preizkušanje potencialnih bodočih zaposlenih, saj študenti s časom razvijajo ključne delovne veščine, kot so točnost, zanesljivost in prilagodljivost.

"Raziskava o študentskem delu" med bivšimi dijaki in študenti, ki so opravljali študentsko delo, je pokazala, da je študentsko delo pomemben dejavnik pri prehodu na trg dela. Kar 62 % anketiranih mladih se je po zaključku izobraževanja zaposlilo pri enem izmed delodajalcev, kjer so opravljali študentsko delo. Poleg tega je 90,3 % anketiranih mladih uspešno prešlo na trg dela po zaključku izobraževanja, kar kaže, da je študentsko delo pomemben most do redne zaposlitve. Nadalje je pri vprašanju koristnosti znanj in veščin, pridobljenih s študentskim delom, pri iskanju prve zaposlitve tri četrtine anketirancev ocenilo, da jim je študentsko delo koristilo ali zelo koristilo, povprečna ocena pa je znašala 4,04.

Študentsko delo mladim omogoča povezavo med (šolsko) teorijo in prakso, kar je še posebno pomembno za mlade, ki opravljajo strokovna dela, povezana z njihovo smerjo šolanja. Raziskava kaže, da je tri četrtine anketiranih prek študentskega servisa opravljalo tudi strokovna in zahtevnejša dela. Slednja jim omogočajo pridobivanje bolj relevantnih izkušenj in kompetenc, ki jim pridejo prav na trgu dela. Ne gre pa zanemariti pomena razvoja mehkih veščin, ki jih mladi pridobivajo s študentskim delom, kot so komunikacijske sposobnosti, timsko delo in prilagodljivost. Te veščine so ključne za uspešno delovanje v različnih delovnih okoljih. Študentsko delo pomembno pripomore h karierni orientaciji. Dobrih 80 % anketirancev je prepričanih, da jim je delo prek študentskega servisa pomagalo pri spoznavanju trga dela, podjetij in organizacij ter delovnih nalog. Mladi s študentskim delom pridobijo boljše razumevanje delovnih procesov, kar jim omogoča večjo samozavest pri iskanju prve redne zaposlitve.

Študentsko delo mladim omogoča izgradnjo socialne mreže, ki je ključna za njihov nadaljnji karierni razvoj. Kar tri četrtine anketirancev je odgovorilo, da jim je študentsko delo pomagalo ali zelo pomagalo pri izgradnji socialne mreže ljudi in poznanstev. Mladi s študentskim delom spoznavajo delodajalce, sodelavce in stranke, kar jim omogoča gradnjo socialnega kapitala. Socialni kapital, ki ga mladi pridobijo skozi te odnose, jim omogoča dostop do boljših zaposlitvenih priložnosti in napredovanje v karieri.

Študentsko delo torej ni le finančni vir, temveč tudi pomemben dejavnik pri kariernem razvoju in prehodu na trg dela. Omogoča pridobivanje izkušenj, mehkih in trdih veščin in socialnega kapitala, ki mladim pomagajo pri iskanju redne zaposlitve in pri kariernem napredovanju. Čeprav študentsko delo pogosto ni strogo povezano z izobraževalno smerjo, ostaja njegov vpliv na zaposljivost in karierno orientacijo mladih izjemno pomemben.

## **6.5 ŠTUDENSKO DELO IN ZAPOSLEJIVOST DIPLOMANTOV,** **Daša Farčnik in Tjaša Redek**

Poglavje "Študentsko delo in zaposljivost diplomantov" obravnava vpliv študentskega dela na zaposljivost diplomantov v Sloveniji, s posebnim poudarkom na kohorti diplomantov druge stopnje, ki so zaključili študij v letih med 2012 in 2022. Empirična analiza temelji na mikropodatkih Statističnega urada Republike Slovenije (SURS) in vključuje podatkovne baze diplomantov, delovno aktivnih prebivalcev ter dohodkov iz naslova študentskega dela. Analiza se osredotoča na verjetnost zaposlitve diplomantov eno leto po formalnem zaključku študija, pri čemer upošteva vpliv opravljanja študentskega dela v zadnjem letu študija, obsega študentskega dela ter demografske značilnosti, kot so spol, starost in področje izobraževanja.

Študentsko delo lahko prispeva k povečevanju človeškega kapitala, saj posamezniki pridobivajo nova znanja in veščine, kar je v skladu z Beckerjevo teorijo človeškega kapitala, vendar lahko nadomešča čas, namenjen študiju, in negativno vpliva na akademsko uspešnost. V skladu s teorijo signalizacije lahko delodajalci študentsko delo obravnavajo kot signal motivacije in sposobnosti, vendar pa lahko napačno interpretirajo študentsko delo kot znak nižjega ekonomskega statusa,

kar lahko negativno vpliva na zaposljivost. Študentsko delo prav tako omogoča gradnjo socialnih mrež in povečuje možnosti za zaposlitev. Empirične študije kažejo različne rezultate glede vpliva študentskega dela na zaposljivost.

Raziskava temelji na kohorti diplomantov druge stopnje, ki so se zaposlili po formalnem zaključku študija. Zaposljivost je opredeljena kot verjetnost zaposlitve v enem letu po diplomiranju, kar je analizirano z uporabo probitne regresije. V študiji je ocenjenih pet modelov, ki vključujejo različne vidike študentskega dela, kot so dohodek in čas opravljanja študentskega dela pred diplomiranjem in po njem. V analizi so uporabljeni trije viri podatkov: SURS-ova podatkovna baza ŠOL-DIPL-TERC, ki vključuje ključne spremenljivke, kot so datum diplomiranja, področje izobraževanja (po klasifikaciji ISCED) in raven izobraževanja (po klasifikaciji KLASIUS-SRV) za kohorte diplomantov v letih med 2012 in 2022; Statistični register delovno aktivnega prebivalstva (SRDAP), ki vsebuje podatke o datumu zaposlitve, zaporedni številki zaposlitve in poklicu diplomantov za obdobje od 2019 do maja 2023, in podatki o dohodkih iz naslova študentskega dela, ki vključujejo dohodke dijakov in študentov, pridobljene na podlagi napotnice pooblaščenega študentskega servisa ali organizacije.

Rezultati opravljene empirične analize v slovenskem prostoru kažejo, da študentsko delo v zadnjem letu pred diplomiranjem statistično pomembno povečuje verjetnost zaposlitve diplomantov v prvem letu po zaključku študija, kar podpira tezo, da so delovne izkušnje, pridobljene v okviru študentskega dela, pomembna prednost na trgu dela. Vpliv samega obsega študentskega dela, merjenega z dohodki, pa ni statistično značilen, kar pomeni, da intenzivnost dela ne igra odločilne vloge pri zaposlitvi diplomantov. Zanimivo je, da ima študentsko delo, ki ga študenti lahko opravljajo do izteka študentskega statusa, po zaključku študija negativen vpliv na verjetnost zaposlitve, kar nakazuje morebitno podaljševanje prehoda v redno zaposlitev.

V analizi so bili vključeni tudi kontrolni dejavniki, kot so področje izobraževanja in demografske značilnosti. Rezultati kažejo, da so diplomanti zdravstvenih in socialnih ved najbolj zaposljivi, medtem ko imajo diplomanti umetnosti in humanistike najnižje možnosti za zaposlitev v prvem letu po diplomiranju. Prav tako je opaziti pomembno razliko v zaposlitvenih možnostih glede na čas diplomiranja; diplomanti, ki so zaključili študij v letih z ugodnejšimi pogoji na trgu dela, so imeli višje možnosti za zaposlitev. Analiza tudi potrjuje, da imajo starejši diplomanti, ki dalj časa opravljajo študentsko delo, nekoliko manjše možnosti za zaposlitev v primerjavi z mlajšimi kolegi, kar lahko nakazuje večjo težnjo po podaljševanju študija ali manjšo konkurenčnost na trgu dela.

V sklepu lahko povzamemo, da je študentsko delo pomemben dejavnik zaposljivosti diplomantov v prvem letu po zaključku študija, vendar pa njegova učinkovitost ni odvisna od samega obsega dela, hkrati pa študentsko delo po zaključku študija lahko zavira prehod v redno zaposlitev. Za dolgoročno izboljšanje zaposljivosti bi bilo smiselno spodbujati študentsko delo, ki je tesno povezano s področjem študija, in spremljati, kako različne oblike študentskega dela vplivajo na kasnejše karijerne poti.