Usklađenost studentskih poslova sa studiranjem I razvojem karijere

Hrabar, Damir

Master's thesis / Diplomski rad

2017

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Split, Faculty of economics Split / Sveučilište u Splitu, Ekonomski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:124:511023

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

Download date / Datum preuzimanja: **2024-03-28**

Repository / Repozitorij:

REFST - Repository of Economics faculty in Split

zir.nsk.hr

UNIVERSITY OF SPLIT

dabar

DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

SVEUČILIŠTE U SPLITU

EKONOMSKI FAKULTET

DIPLOMSKI RAD

USKLAĐENOST STUDENTSKIH POSLOVA SA STUDIRANJEM I RAZVOJEM KARIJERE

Mentor: **Student:**

Prof.dr.sc. Željko Mrnjavac **Damir Hrabar**

Split, kolovoz 2017.

SADRŽAJ

1. UVOD 2
1.1. Problem i predmet istraživanja 2
1.2. Cilj istraživanja 5
1.3. Istraživačke hipoteze 6
1.4. Metode istraživanja 6
1.5. Doprinos istraživanja 7
1.6. Struktura diplomskog rada 8
2. TEORIJSKI PRISTUP 9
2.1. Odnos načina studiranja i ishoda studiranja 9
2.2. Porezni i radno pravni status malih i studentskih poslova 14
2.3. Zapošljavanje redovitih studenata 18
2.4. Usmjerenost na tržište rada i razvoj karijere 22
2.4.1. Europska Unija i primjer Švedske 22
2.4.2. Njemački sustav stručnih praksi 24
2.4.3. Hrvatska praksa 25
3. KARAKTERISTIKE STUDENTSKOG RADA NA PRIMJERU SVEUČILIŠTA U SPLITU 31
3.1. Prikupljanje podataka i postupak istraživanja 31
3.2. Karakteristike ispitanika 32
3.3. Rezultati istraživanja 36
3.3.1. Ostali rezultati istraživanja 46
4. ZAKLJUČAK 53
SAŽETAK 55
SUMMARY 56
LITERATURA 57
POPIS SLIKA 62
POPIS TABLICA 62
POPIS GRAFIKONA 63
PRILOG – ANKETNI UPITNIK 64

1. UVOD

1.1. Problem i predmet istraživanja

S obzirom da živimo u modernom i užurbanom svijetu gdje mladi ljudi žele iskazati svoje potencijale, možemo primijetiti kako su isti posljednjih nekoliko godina postali samostalni donosioci odluka o vlastitom obrazovanju i početku karijere (Özlen i Arnaut 2013). Visoko obrazovanje prepoznato je od sve većeg broja mladih ljudi kao logičan korak na putu razvoja pojedinčeve profesionalne karijere. Ne smije se zanemariti i činjenica da mladi prolaze put sazrijevanja iz mladenačke dobi u zrelu dob i kao takvi se žele nametnuti na tržištu rada, te u konačnici postati radna snaga (Schoon i Polek 2011). Za vrijeme svog sazrijevanja oni se suočavaju sa različitim problemima i nedaćama koje im stoje na putu, te u pokušajima da svladaju sve ono što stane pred njih upoznaju sebe, svoje sposobnosti i mogućnosti, procjenjuju vlastite interese, te kao samostalni donosioci odluka o vlastitom obrazovanju i početku karijere prihvaćaju ili odbijaju određene tipove karijera.

Jasno je da su mladi i kada izaberu svoj put obrazovanja često nesigurni u sebe, te sebi postavljaju pitanja jesu li izabrali dobar put, koji će im u budućnosti osigurati kvalitetno radno mjesto, te s kojim će se neometano moći susresti s konkurencijom na tržištu rada. Bez obzira koji obrazovni put mladi izabrali, svi imaju isto polazište – boriti se za što bolju poziciju na tržištu rada. Današnje generacije mladih u pravilu imaju veće obrazovanje od svojih roditelja, jer u startu imaju bolje uvjete za stjecanje znanja (obrazovanje). Međutim, to im ne osigurava da će nakon završenog studiranja imati posao i veću kvalitetu življenja. Upravo ovakvo činjenično stanje je najbolje objasnio Anderson (1961), a prema kojemu se paradoks i zove Andersonov paradoks. Naime, Anderson objašnjava sve češću pojavu u suvremenim društvima, a to je da obrazovni uspjeh često odstupa od uspjeha koji se postigne na tržištu rada. Naime, opće je poznato da će pojedinci imati veću motivaciju što prije diplomirati kako bi stekli veće obrazovne kvalifikacije koje bi im u pravilu trebale osigurati i bolje zapošljavanje. Međutim, praksa je pokazala nešto sasvim suprotno, jer na tržištu rada zapošljavanje ovisi o potrebama istog. Drugim riječima, pojedincima koji imaju visokoobrazovne kvalifikacije na raspolaganju je manje otvorenih radnih mjesta, stoga dolazi do sve većeg nadmetanja i konkurencije među visokoobrazovanim i motivacija za stjecanje visokog obrazovanja opada. Ali kako oni koji imaju

najveće kvalifikacije ujedno imaju i najviše mogućnosti za uspješno zapošljavanje, interes za stjecanje visokog obrazovanja opet raste i tu leži spomenuti paradoks.

U hrvatskom je društvu ovaj paradoks sve naglašeniji još od početka 2000. godine, kada je počeo sve veći porast broja ljudi u mlađim generacijama visokoobrazovanih. Međutim, kao što smo već napomenuli, završetak njihova studiranja ne jamči ujedno i uspješno zapošljavanje. Stoga su mladi ljudi – posebno studenti, za vrijeme svoga studiranja primorani tražiti alternativne načine kako bi se istaknuli iz rastuće mase visokoobrazovanih. Jedan od načina je da tokom svog studiranja rade, stječu radne navike te se privikavaju na teške uvjete tržišta rada koji ih nakon studiranja čekaju i s kojima se moraju nositi.

Međutim, ugovor preko student servisa predstavlja savršenu priliku za iskorištavanje studenata u smislu jeftine, mlade radne snage koja će prije pristati na teže uvjete rada, a poslodavac će radije "zaposliti" studenta kojem ne mora plaćati doprinose i ostale dadžbine koje mora "običnom" radniku kojeg zaposli u regularnom radnom odnosu (rad na ugovor o radu). Studentima su ovakvi tipovi poslova primamljivi jer na taj način sami sebi mogu osigurati džeparac, svojim roditeljima znatno olakšati pokrivanje troškova njihovog obrazovanja, a sve to paralelno dok studiraju i bore se za dobivanje više razine obrazovne kvalifikacije. Međutim, do nedavno je bilo manje poznato koliki je opseg tog rada i kako se kreću studentske zarade. Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta (MZOS) je prema posljednjim službenim podacima, onima za akademsku godinu 2013/2014, a koji su dostupni i na stranicama Agencije za znanost i visoko obrazovanje (AZVO), objavilo podatak da je u cijeloj Republici Hrvatskoj putem student servisa radilo 75.435 ili gotovo 65% redovnih studenata, te da su ostvarili bruto zaradu od ukupno 965.673.398 kuna. Ukoliko cjelokupnu bruto zaradu podijelimo sa minimalnom plaćom u bruto iznosu za 2014 godinu koja je iznosila 3017,61 kn[1], dobit ćemo ekvivalent mjesečne minimalne plače koji iznosi 322 000. Taj iznos nadalje dijelimo sa 12, odnosno 11 mjeseci (ako uključimo godišnje odmore, bolovanja, slobodne dane, te određene praznike rada u godini) kako bi dobili koliko se cjelogodišnjih radnih mjesta pokriva preko studentskog rada. Dolazimo do brojke od 29 272 radna mjesta pokrivena studentskim poslovima što predstavlja ozbiljan problem otimanja radnih mjesta studenata na tržištu rada osobama prijavljenim na zavodu za

[1] Uredbom o visini minimalne plaće (N.N. br. 156/13.) utvrđena je minimalna plaća za razdoblje 01.siječnja do 31. prosinca 2014. u visini 3.017,61 kn.

zapošljavanje. S tim da valja naglasiti da je to podatak koji je na jednogodišnjoj razini. Ukoliko promatranje proširimo na više godina, problem će postojati to ozbiljnijim.

S druge strane, ekvivalentno broju studenata koji rade i koji su ostvarili bruto zaradu za promatrano razdoblje prema podacima MZOS-a to je oko 12.800 kuna po studentu ili zbog vrlo malih davanja na studentske bruto plaće, oko 1.000 kuna mjesečno po studentu. Dakle iz ovoga je vidljivo da se studentske zarade, ovisno o vrsti posla i tome koliko rade, kreću svega od par stotina do nekoliko tisuća kuna mjesečno. Upravo tako mala davanja predstavljaju motiv poslodavcima za zapošljavanje studentske radne snage. Tim više jer se redoviti studenti preko student servisa zapošljavaju uz 17,5% izdataka na zarađeni bruto iznos,[2] dok se usporedbe radi, porezni klin za radnika prijavljenog preko ugovora o radu kod prosječne bruto plaće od 8.085 kuna u Hrvatskoj za 2015. godini kreće oko 40%.

Brojni su napisani radovi koji ističu kvalitetu zadovoljstva studiranja i studentskog rada, npr. Mark (2013), Rode *et al.* (2005), Sirgy *et al.* (2010), koji su se bavili tematikom zadovoljstva studenata kako bi se utvrdilo postoji li veza između osobnog zadovoljstva studenata kroz rad i ostvarenog uspjeha tokom studiranja, ali isto tako i na utvrđivanje što je to što studente čini sretnima. Iz spomenutih radova se može uvidjeti da studenti rade zbog različitih razloga, neki više, neki manje, ali svi oni stječu radne navike i naposljetku pripremaju se za tržište rada nakon studiranja. Stoga ćemo se u ovom radu pozabaviti detaljnijim istraživanjem studentskih poslova. Međutim, specificirani problem koji ćemo u radu analizirati, a koji se tiče studentskih poslova proizlazi iz samog predmeta rada. Naime, ako je poznata činjenica da studenti rade, logično pitanje koje nam se nameće jest: „Kako je moguće da redovni studenti (koje ćemo uzeti kao uzorak ovog istraživanja) mogu preko student servisa raditi različite poslove i više puta tjedno po nekoliko sati dnevno, a paralelno uz to imaju obvezu prisutnosti na nastavi.“ Konkretno, iz predmeta proizlazi problem kojeg ćemo istražiti i analizirati, a odnosi se na to „kako studenti usklađuju svoje radno vrijeme tokom studiranja sa obvezama na fakultetu kao

[2] Poslodavac izdvaja sveukupno 17,5% doprinosa Studentskom centru i to 12% za usluge posredovanja (naknada za posredovanje kretala se od 3, 5, 7, 10 posto do današnjih 12 posto), 5% za mirovinsko, te 0,5% za zdravstveno osiguranje studenta, što je malo u odnosu na uobičajene doprinose za zdravstveno (15%) i mirovinsko osiguranje (20%) te porez na dohodak (24%-36% ovisno o poreznom razredu).

redovni studenti.“ Drugim riječima, problem se bazira na percepciji, iskustvu i stavovima studenata i studentica prema kvaliteti i usklađenosti studentskih poslova s obvezama na fakultetu, te da li isti smatraju rad i studiranje važnim čimbenikom bolje kvalitete života nakon studija ili im to predstavlja ograničenje u razvoju buduće profesionalne karijere.

Problem ćemo istražiti na primjeru redovnih studenata i studentica Sveučilišta u Splitu. Naime, redovni studenti imaju prava korištenja studentskog centra, kao glavnog posrednika između studenata i poslodavaca za pronalaženje poslova (rad preko student servisa uz studentski ugovor). Drugim riječima, poslodavcima je prilikom zapošljavanja studenta preko ugovora o studentskom radu jeftinije i korisnije zaposliti studenta, jer s jedne strane student ih košta manje u vidu manjih izdataka prema državi (manje stope poreza i doprinosa), dok s druge strane mogu zaposliti studenta samo onda kada je to njima potrebno i za to će platiti studenta prema obračunatim satima rada. S druge strane, izvanredni se studenti na tržištu rada ne tretiraju kao studenti, jer su u sustavu zavedeni kao nezaposlene osobe i njihovo zapošljavanje ide preko regularnog radnog odnosa (ugovora o radu). Stoga prilikom njihova zapošljavanja poslodavci moraju obračunati bruto plaću sa svim porezima i doprinosima koje plaćaju državi i kao takve ih nećemo uzeti u istraživanje.

1.2. Cilj istraživanja

Cilj istraživanja je ispitati stvarno stanje na tržištu rada među studentima i poslodavcima kako bi se dobila stvarna slika problema. Naime, kao što smo već naglasili, problem ovog istraživanja jest usklađenost studentskih poslova s obvezama na fakultetu, stoga je za studente važno ispitati koje poslove najčešće traže, koliko često rade tokom dana odnosno tjedna te jesu li i u kojoj mjeri poslovi koje studenti rade približno u njihovoj struci studiranja. Nadalje, u posljednjih je nekoliko godina među studentima prepoznat i rastući trend produženja studiranja, pa je cilj i ispitati razloge njihova produženja studiranja. Isto tako, cilj istraživanja je ispitati koliko su se studenti (budući diplomci) spremni odreći sadašnje zarade u zamjenu za volontiranje ili neki drugi oblik besplatne prakse u firmi u kojoj će steći potrebna znanja tokom ili nakon studiranja.

S druge strane, cilj istraživanja je i sa perspektive poslodavca ispitati koji se poslovi nude studentima, koliko sami poslodavci od njih očekuju da moraju raditi, odnosno nude li fleksibilno ili fiksno radno vrijeme, ali i naposljetku da li za svoju ponudu rada nude i propisanu satnicu (plaću) studentima za rad i te rezultate usporediti sa plaćama na tržištu rada van studiranja.

1.3. Istraživačke hipoteze

Na temelju opisanog predmeta i problema istraživanja, te na temelju postavljenih ciljeva, u radu će se testirati sljedeće hipoteze:

Hipoteza 1: *Studentski posao negativno utječe na redovno obavljanje studentskih obaveza na fakultetima*

Podhipoteza 1: Ukupno vrijeme koje studenti troše na rad smanjuje vrijeme potrebno za učenje

Hipoteza 2: *Obavljanje studentskih poslova pozitivno utječe na razvoj karijere*

Hipoteza 3: *Studenti preferiraju raditi studentske poslove u struci za koju se obrazuju*

1.4. Metode istraživanja

Sukladno opisanom problemu, predmetu i cilju istraživanja, u radu će za istraživanje sudjelovati redoviti studenti i studentice koji su upisani u preddiplomski i diplomski sveučilišni, preddiplomski stručni ili integrirani preddiplomski sveučilišni studij, te postdiplomski studij Sveučilišta u Splitu, a koji rade preko student servisa (kao glavnog posrednika u zapošljavanju istih). Istraživanje će se temeljiti na teorijskom i empirijskom dijelu. Za teorijski dio diplomskog rada koristit će se sljedeće metode:

Metoda indukcije i dedukcije. Koristiti će se prilikom kreiranja, dokazivanja i provjeravanja hipoteza. Na temelju pojedinačnih ili posebnih činjenica, donijet će se opći zaključak na osnovu čega će se formirati pojedine hipoteze.

Metoda dokazivanja i opovrgavanja. Ovom ćemo metodom uvidjeti istinitost pojedine teze na temelju znanstvenih činjenica, te ćemo ovisno o točnosti hipoteza, pojedine hipoteze prihvatiti, odnosno odbaciti.

Za empirijski dio rada koristit ćemo sljedeću metodu:

Metoda anketiranja. Ova će se metoda koristiti u svrhu prikupljanja podataka na način da će se anketa, *online* ili fizičkim putem, provesti na studentima sveučilišta u Splitu. Nadalje, prikupljeni podaci će se statističkim metodama obraditi u MS Excelu i u Statističkom paketu za društvena istraživanja (*Statistical Package for the Social Sciences* – tzv. SPSS program) kako bi se dobili kvantitativni podaci koji će se kasnije prikazati tablicama i grafikonima, te interpretirati. Ujedno, provedena anketa među studentima bit će anonimna i služit će isključivo za potrebe diplomskog rada.

1.5. Doprinos istraživanja

Ovaj rad predstavljat će doprinos literaturi o usklađenosti studentskih poslova obvezama koje studenti imaju na fakultetima, jer po saznanjima autora nijedan rad još nije detaljno opisao ovakvu problematiku. Doprinijet će na način da će se istražiti izneseni problemi rada, a koji se tiču svega onoga što proizlazi iz ranije opisanih problema ovog istraživanja. Ispitanici će procijeniti koliko su zadovoljni poslovima koji im se nude u skladu s obvezama na fakultetu kojeg studiraju, a isto tako će utvrditi koliko im je rad uz studiranje važan čimbenik za budućnost.

Također, rad će doprinijeti obrazovnim institucijama, ali i poslodavcima, jer će se uvidjeti koliko su studenti voljni raditi u struci za vrijeme studiranja, unatoč svojim fakultetskim obvezama, pa se na taj način obrazovne institucije (fakultete) može dodatno motivirati da ugrade poslove u struci i stručnu praksu u programe studiranja, a poslodavci mogu zaposliti studente još za vrijeme svog studiranja, te na taj način osigurati valjanu kvalificiranu radnu snagu i nakon njihove diplome. Međutim, postavlja se pitanje hoće li fakulteti iskoristiti ovakve vrste istraživanja kako bi poboljšali svoju uslugu prema kojoj će pokušati zadržati studente i privući

nove generacije te stvarati na neki način sve kvalitetnije buduće studente. Ovom tematikom želi se potaknuti veće društveno osvještavanje o ovoj problematici.

1.6. Struktura diplomskog rada

U prvom, uvodnom dijelu rada definirat ćemo predmet i problem koji će se u radu istražiti na temelju teorijske podloge znanstvenih članaka vezanih uz temu rada, kao i ciljeve rada. Nadalje, opisat ćemo metode istraživanja koje ćemo koristiti prilikom obrade anketnog upitnika, te naposljetku doprinos istraživanja.

Drugi dio rada odnosi se na teorijski dio u kojem ćemo obraditi relevantnu literaturu te razmotriti postojeće spoznaje o problemu koji se istražuje. Temeljem obrađene literature definiraju se hipoteze.

Treći dio rada posvećen je, nakon provedene ankete, a na temelju dobivenih rezultata, statističkoj analizi usklađenosti studentskih poslova s obvezama na fakultetima na primjeru sveučilišta u Splitu. Dakle, ovaj se dio rada odnosi na empirijsko istraživanje prema kojemu se već ranije definirane hipoteze prihvaćaju ili odbacuju.

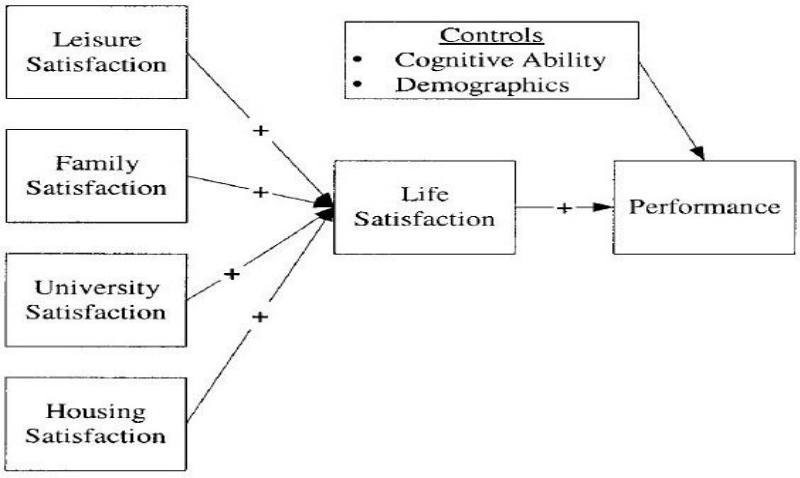
Posljednji dio rada, zaključak, dat će nam uvid u iznošenje zaključnih razmatranja i spoznaja uključujući teorijske i praktične implikacije rezultata dobivenih nakon istraživanja, te na kraju moguće ukazivanje na (ne)podudaranje teorijskih spoznaja i empirijskih dokaza.

Na kraju ovog dijela diplomskog rada nalazi se popis korištene literature, sažetak na hrvatskom i engleskom jeziku, popis slika, grafikona i tablica te kao prilog anketni upitnik koji je korišten za prikupljanje podataka.

2. TEORIJSKI PRISTUP

2.1. Odnos načina studiranja i ishoda studiranja

Premda se čini logičnim da je zadovoljan student ujedno i produktivan student, empirijski se ova tvrdnja rijetko testirala. I dok je bogata povijest istraživanja posvećena pedagoškim strategijama i tehnikama te dizajnom kurikuluma, relativno se malo istraživanja bavilo studentskim iskustvima. Ona koja jesu pretežno su se fokusirala na zadovoljstvo studenata sveučilištem ili odnosu objektivnih značajki fakulteta i akademskog uspjeha. Zadovoljstvo životom, kada se i istraživalo, pojavljivalo se pretežno kao rezultat – zavisna varijabla, a rijetko kao nezavisna varijabla, odnosno čimbenik.



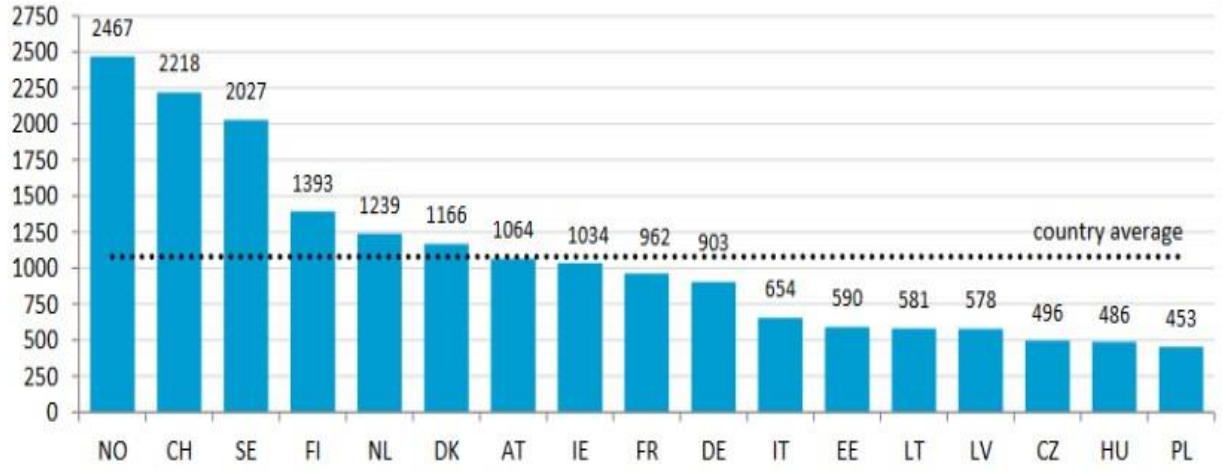
Slika 1: Zadovoljstvo životom i akademski uspjeh
Izvor: Rode *et al.* (2005:422).

Rode *et al.* (2005) otkrili su, međutim, značajnu vezu između općeg zadovoljstva životom i akademskih performansi. Iako su se kognitivne sposobnosti očekivano pokazale najutjecajnijim čimbenikom uspjeha, ovo saznanje ide u prilog tzv. integriranom modelu života (eng. *integrated life model*), po kojem je pojedinačan uspjeh rezultat zadovoljstva u svim aspektima života. Točnije, zadovoljstvo životom proizlazi iz zadovoljstva pojedinačnim aspektima istog, te ono zatim djeluje kao katalizator uspjeha, što je prikazano na **Slici 1**. Važni aspekti života razlikuju se među društvenim skupinama, no za studente su autori odabrali četiri: zadovoljstvo slobodnim vremenom, obiteljskim životom, fakultetom te smještajem. Postavlja se

pitanje kakav utjecaj rad, koji inače također predstavlja važan čimbenik zadovoljstva životom, ima na ishod studiranja te daljnji uspjeh na tržištu rada.

Istraživanja pokazuju kako je broj studenata koji rade (u SAD-u) posljednjih desetljeća u porastu. Primjerice, u razdoblju od 1980. do 1984. godine svega jedan od dvanaest studenata radio je puno radno vrijeme, dok ih je četvrtina radila do 20 sati tjedno. Nasuprot tome, 2003.-04. g. 80% studenata preddiplomskih studija bilo je zaposleno. Slični trendovi bilježe se i u Velikoj Britaniji i Australiji (Carroll i Chan-Kopka 1988, King 2006, sve prema Tessema *et al.* 2014:50).

Prema podacima projekta Eurostudent, u Hrvatskoj od studenata koji su živjeli s roditeljima njih 60% nije radilo tijekom semestra, 26% ih je radilo povremeno, a 12% redovito. Što se tiče studenata koji nisu živjeli s roditeljima, pomalo je iznenađujuće što je kod njih udio nezaposlenih bio još i veći – 70%.[3] Slične brojke zabilježene su, primjerice, i u Švedskoj: 53% odnosno 47% studenata nije istovremeno i radilo.[4] Usporedbe radi, u Njemačkoj je udio zaposlenih studenata bio bitno veći – 47-48%, dok samo 33-36% studenata nije radilo.[5]



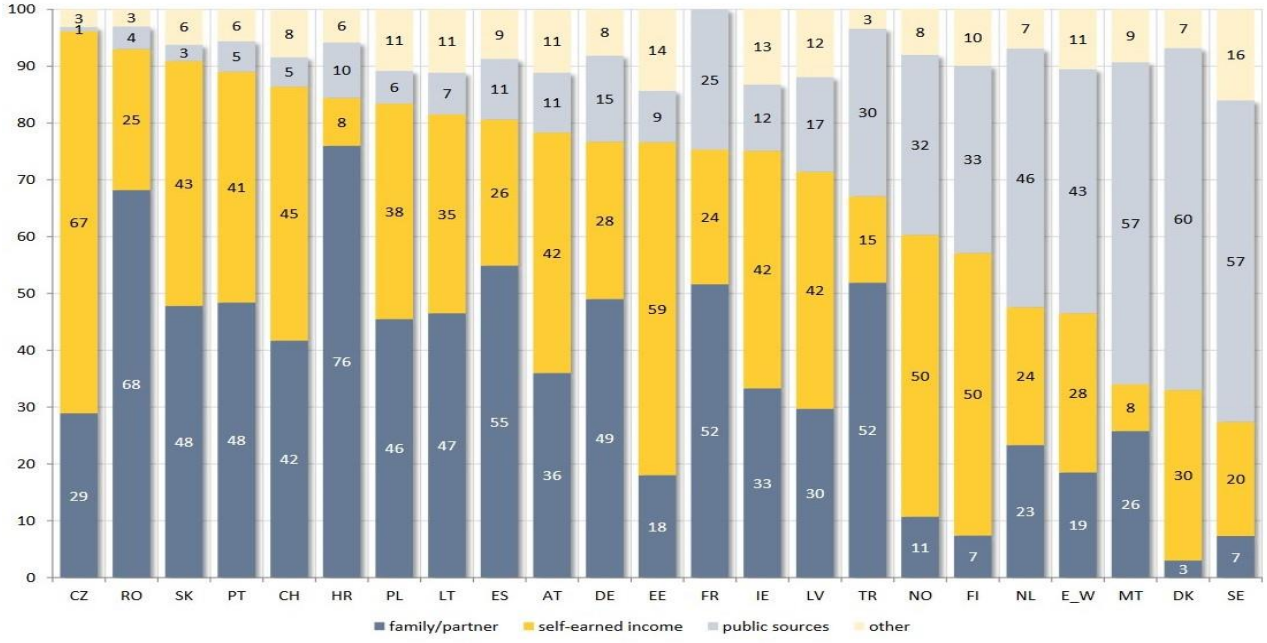
Slika 2: Prosječan mjesečni prihod studenata koji ne žive s roditeljima, izraženi u eurima

Izvor: Eurostudent, http://www.eurostudent.eu/download_files/documents/IB_income_purchasing_power.pdf [24.08.2017.]

[3] http://www.eurostudent.eu/download_files/members/HR_nationalProfile.pdf [24.08.2017.]
[4] http://www.eurostudent.eu/download_files/members/SE_nationalProfile.pdf [24.08.2017.]
[5] http://www.eurostudent.eu/download_files/members/DE_nationalProfile.pdf [24.08.2017.]

Adekvatni prihodi su nužni kako bi se uspješno studiralo i diplomiralo. Prosječan mjesečni prihod studenta u državama sudionicama projekta Eurostudent iznosio je 1.077 eura, no važno je primijetiti i da se znatno razlikovao po državama, što je zorno prikazano na **Slici 2**.

Definicija prihoda u ovome kontekstu ne obuhvaća, međutim, samo prihode od rada, već i od članova obitelji, države (npr. potpora ili stipendija), privatnih kompanija (npr. studentskih kredita) i sl. **Slika 3.** prikazuje kako se studenti u različitim državama oslanjaju na različite izvore prihoda tijekom studiranja. U Hrvatskoj, primjerice, tri četvrtine prihoda studenata dolazi od članova obitelji – slično je i u Rumunjskoj, premda tamo studenti više samostalno zarađuju. U Češkoj, s druge strane, studenti samostalno zarađuju dvije trećine svojih prihoda, a slično je i u Estoniji. U nekim, mahom nordijskim državama, uloga države u financiranju studenata je velika, što možebitno objašnjava upravo spomenutu činjenicu da oko polovice švedskih studenata ne radi: naime, u Danskoj i Švedskoj više od polovice prihoda studenata dolazi upravo od državnih potpora. U Njemačkoj je obitelj značajan izvor prihoda, no treba imati u vidu da su tamo roditelji zakonski obvezni skrbiti o djeci, te da zauzvrat dobivaju izdašne dječje doplatke i porezne olakšice, što zapravo znači da je i tamo uloga države u financiranju studenata značajna.



Slika 3: Izvori mjesečnih prihoda studenata koji nisu živjeli s roditeljima, u %

Izvor: Eurostudent, http://www.eurostudent.eu/download_files/IB_Student_income_091211.pdf [24.08.2017.]

Rad za vrijeme studija može pozitivno utjecati na zadovoljstvo studenata, i to upravo na načine koji se ujedno navode i kao razlozi zašto studenti rade: student će biti zadovoljniji ukoliko uspijeva pokriti svoje troškove života, biti manje na teret roditeljima, poboljšati svoju zapošljivost povećavajući bazu kontakata ili stjecanjem radnog iskustva, ostvariti dodatnu dimenziju svom društvenom životu i sl. S druge strane, do negativnog utjecaja rada na zadovoljstvo može doći ukoliko student zbog radnih obaveza ima manje vremena za učenje, prisustvovanje predavanjima, ukoliko mu pati koncentracija, ne stiže se služiti fakultetskim objektima poput knjižnice ili info-labova, ili je jednostavno iscrpljen (Tessema *et al.* 2014:50-51).

Što se tiče utjecaja rada za vrijeme studija na akademski uspjeh, dva su dominantna modela koja ga objašnjavaju (Byun *et al.* 2014): **model nulte sume alokacije vremena** predviđa da će rad naštetiti studentovom prosjeku ocjena, upravo zato što će više vremena provedeno radeći značiti ujedno i manje vremena za učenje i ostale akademske aktivnosti navedene u prethodnom odlomku. Nasuprot tome, prihvatimo li hipotezu da rad pozitivno utječe na zadovoljstvo studenata, tada bi veća motivacija kao rezultat mogla dovesti i do boljih akademskih performansi.

Uzimajući sve navedeno u obzir, postavlja se i pitanje koliko sati rada je optimalno za studente. Drugi model, **granični** (eng. ***threshold***) **model**, predviđa da će se negativni utjecaji javiti jedino ukoliko student radi više sati nego što je to optimalno, dok će pozitivni utjecaji rezultirati ukoliko radi manje. Dundes i Marx (2007) su, na temelju svoje studije, zaključili da studentski rad od 10 do 19 sati tjedno rezultira intenzivnijim učenjem i boljim prosjekom ocjena, možebitno jer radom razvijaju disciplinu i više cijene vrijednost obrazovanja.

Drugo empirijsko istraživanje koje su proveli Tessema *et al.* (2014) pokazalo je da je prosječno zadovoljstvo studenata koji ne rade neznatno veće nego onih koji rade. Međutim, kada su anketirani studenti koji rade grupirani u skupine prema broju sati rada, rad se pokazao pozitivnim utjecajem na zadovoljstvo studenata ukoliko su radili do 10 sati tjedno. Iznad 10 sati, zadovoljstvo studenata bilo je sve manje u svakoj sljedećoj skupini studenata. Do istog rezultata došlo se i istraživanjem utjecaja rada na prosjek ocjena: studenti koji su radili do 10 sati tjedno imali su bolji prosjek ocjena od studenata koji nisu radili, dok je više sati rada negativno utjecalo na akademski uspjeh.

Vrijedi napomenuti i da je zadovoljstvo studenata bitan faktor ne samo za studente, već i za akademske institucije: naime, zadovoljni studenti ulagat će više truda, redovitije će prisustvovati nastavi i bit će više involvirani u svojoj instituciji, što će u konačnici rezultirati većom stopom retencije studenata.

Uzimajući u obzir brojne već spomenute prednosti studentskog rada, te jedan bitan nedostatak – vrijeme, može se zaključiti kako bi studente trebalo poticati da barem pomalo rade. U slučaju da financijske prilike to zahtijevaju, mogli bi raditi i više ukoliko ih taj dodatan rad ne bi odvratio od akademskih obveza. U svakom slučaju, pri donošenju odluke o tome koliko sati raditi, treba voditi računa o individualnim osobinama studenta: disciplini, prosjeku ocjena, sposobnosti upravljanja vremenom, zdravstvenom stanju, zrelosti itd. Pored toga, student će si htjeti odvojiti dovoljno vremena i za izvannastavne aktivnosti, druženje s obitelji i prijateljima te naposljetku odmor.

Budući da je udio zaposlenih studenata u stalnome porastu, akademske institucije mogle bi pomoći u tome procesu tako da organiziraju savjetovališta za profesionalnu orijentaciju, čija bi zadaća bila educirati studente o pisanju životopisa, intervjuima za posao, pronalaženju posla, kao i uspostavljati veze s poslovnom zajednicom (Tessema *et al.* 2014:56-57).

Jedan od bitnih čimbenika porasta udjela zaposlenih studenata jesu promjene u strukturi tržišta rada, koje su rezultat masovnog sekundarnog i tercijarnog obrazovanja u razvijenim zemljama. Rast kvalificiranosti radnika u nekim je zemljama bio popraćen i smanjenim ulaganjem države u visoko obrazovanje i posljedično uvođenjem školarina. To je navelo brojne studente, pogotovo one sa slabijom socio-ekonomskom pozadinom, da uz studiranje traže i posao kako bi financirali svoje obrazovanje. Također, i važnost radnog iskustva za poslodavce navodi mnoge studente na stjecanje praktičnih iskustava uz studiranje (Kurekova i Žilinčikova 2015).

S drugog gledišta, strukturne promjene nastale uslijed tehnoloških promjena i rasta sektora uslužnih djelatnosti rezultirale su značajnom reorganizacijom potražnje za radnom snagom. Dolazi do značajne polarizacije radnih mjesta i radnika ovisno o znanju, uz rastući jaz među nadnicama i pogoršane mogućnosti zapošljavanja neobrazovanih radnika (Mrnjavac 2003:409). Istovremeno, određeni segmenti sektora uslužnih djelatnosti zahtijevaju opće vještine i fleksibilan rad, nešto što studenti mogu efektivno ponuditi. Na brojnim takvim poslovima,

posebno u prodaji, ugostiteljstvu, *catering*-u, osobnim uslugama i sl., studenti konkuriraju starijim niskokvalificiranim radnicima, koji nemaju drugih opcija na tržištu rada. Sve to dodatno erodira ionako loše uvjete rada: slabu sigurnost, niske plaće i ograničene mogućnosti napredovanja.

Ipak, ova *crowding-out* teorija nije univerzalno prihvaćena, jer pretpostavlja ograničen broj poslova u gospodarstvu te zamjenjivost vještina u različitih vrsta radnika. Drugim riječima, radna mjesta se otvaraju kao rezultat gospodarskih aktivnosti te njihov broj nije ograničen, dok stariji i mlađi radnici nisu nužno međusobno zamjenjivi, s obzirom da imaju različite vještine i preference. Premda se stariji radnici suočavaju sa negativnim stereotipima – naime, da su skuplji, manje kvalificirani ili produktivni, manje fleksibilni ili prilagodljivi promjenama – istovremeno se suočavaju i sa pozitivnima, odnosno da su pouzdaniji, odaniji te posvećeniji kvaliteti (Eichhorst *et al.* 2013:29-30). Osim toga, pokazalo se da u slučaju ekonomskog šoka, poput nedavne velike recesije, upravo su mladi i fleksibilni radnici ti koji bivaju zamijenjeni, budući da su stariji češće zaštićeni regulacijom tržišta rada.

2.2. Porezni i radno pravni status malih i studentskih poslova

Hrvatski pravni sustav razlikuje dvije vrste ugovora koji reguliraju rad, kako slijedi:[6]

Ugovor o radu je radno-pravni ugovor koji se, u skladu sa Zakonom o radu (NN br. 93/14), sklapa radi zasnivanja radnog odnosa. Obilježja radnog odnosa su:

1. radnik radi uvijek i isključivo po uputama i pod nadzorom poslodavca (riječ je o odnosu podređenosti, odnosno subordinacije),
2. radnik poslove obavlja u propisanom radnom vremenu, ugovorenom radnom vremenu ili radnom vremenu koje pisanom odlukom odredi poslodavac,
3. radnik isključivo osobno obavlja poslove,
4. poslodavac je za obavljeni rad dužan radniku isplaćivati plaću u novcu i u propisanim razdobljima (najmanje jednom mjesečno),

[6] http://www.mrms.hr/pitanje/ugovor-o-radu-ugovor-o-djelu/ [14.07.2017.]

5. radnik je dužan poslove obavljati u prostorijama poslodavca ili na nekom drugom mjestu koje je odredio poslodavac.

Ugovor o djelu je ugovor obveznog, građanskog prava, koji se sklapa temeljem Zakona o obveznim odnosima (NN br. 35/05, 41/08 i 125/11). Obilježja ugovora o djelu su:

1. izvođač radi za naručitelja samostalno i neovisno o naručitelju djela,
2. izvođač u pravilu ne obavlja poslove u radnom vremenu, nego prema svojoj organizaciji,
3. izvođač posao obavlja osobno, ali najčešće ga može povjeriti i trećim osobama,
4. za obavljeni posao izvođač prima naknadu najčešće po obavljenom poslu, odnosno po predaju djela,
5. izvođač posao obavlja u prostoru kojeg sam odredi.

Ugovorom o djelu se izvođač obvezuje obaviti određeni posao, kao što je izrada ili popravak neke stvari, izvršenje kakva fizičkog ili umnog rada i sl., a naručitelj se obvezuje za to platiti mu određenu naknadu. S druge strane, prava i obveze iz radnog odnosa uređeni su Zakonom o radu. U radnom odnosu poslodavac je obvezan radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan prema uputama poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

Već iz citiranih definicija vidljive su jasne razlike između ova dva ugovora. Prije svega, jedno od bitnih obilježja ugovora o djelu jest jednokratnost posla, dok je radni odnos (u pravilu) trajnog karaktera. Predmet ugovora o djelu nije sam rad, već rezultat rada tj. djelo. Sljedeće obilježje ugovora o djelu je samostalnost izvođača što znači da ne smije postojati odnos subordinacije koji karakterizira radni odnos. U tom smislu izvođač u pravilu sam određuje kada će, gdje i na koji način raditi, a naručitelju pripada pravo nadzora i davanje uputa, ali samo kad to odgovara naravi posla. Osim ako se na to nije obvezao ili to ne proizlazi iz svrhe ugovora izvođač čak nije dužan ni sam izvesti djelo.

Upravo zbog odnosa subordinacije radnika prema poslodavcu, Zakon o radu čitavim nizom instituta štiti radnika kao slabiju stranu ugovora (npr. odredbe o radnom vremenu, dnevnom, tjednom i godišnjem odmoru, zaštita od otkaza, isplata otpremnine i sl.). Povoljnost za

poslodavca u sklapanju ugovora o djelu sastoji se upravo u tome da se na taj odnos ne primjenjuju odredbe Zakona o radu pa tako ni ovi instituti.

Tablica 1: Usporedba davanja državi kod ugovora o radu i ugovora o djelu

	UGOVOR O RADU		**UGOVOR O DJELU**
Predmet ugovora	**rad**		**rezultat rada**
Doprinos za **MIO – I. stup**	20%	15%	7,5%
Doprinos za **MIO – II. stup**	-	5%	2,5%
Doprinos za **zdravstveno osiguranje**	15%		7,5%
Doprinos za **zapošljavanje**	1,7%		ne plaća se
Doprinos za **zaštitu zdravlja na radu**	0,5%		ne plaća se
Porez na dohodak	24% do 17.500,00 HRK 36% iznad 17.500,01 HRK		24%

Izvor: Zakon o porezu na dohodak (NN 115/16)

Kao što se vidi iz **Tablice 1.**, rad preko ugovora o djelu podložan je manjim davanjima nego preko ugovora o radu, stoga ne čudi da se prakticira fiktivno sklapanje ugovora o radu pod krinkom ugovora o djelu. Radi izbjegavanja takve prakse, te ujedno i zaštite radnika, u Zakon o radu inkorporirana je odredba prema kojoj se – u slučaju da poslodavac s radnikom sklopi ugovor za obavljanje posla koji s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti poslodavca ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos – smatra da je sklopljen ugovor o radu, osim ako poslodavac ne dokaže suprotno. Na poslodavcu je teret dokazivanja da se radi o ugovoru o djelu, a što mora dokazati upravo postojanjem obilježja tog ugovora. Ako poslodavac ne dokaže ta obilježja, može prekršajno odgovarati i morat će priznati izvođaču tj. radniku status radnog odnosa.

Popis poslova za koje se može sklopiti ugovor o djelu nije taksativno naveden ni propisan. No, budući da se primanja po osnovi ugovora o djelu oporezuju kao drugi dohodak, mogućnosti obavljanja poslova po tom ugovoru obuhvaćalo bi primjerice primitke po osnovi djelatnosti trgovačkih putnika, agenta, akvizitera, sportskih sudaca i delegata, tumača, prevoditelja, turističkih djelatnika, konzultanata, sudskih vještaka te drugih sličnih djelatnosti. Da bi se ove druge slične djelatnosti podvele pod ugovor o djelu poslodavac u svakom konkretnom slučaju mora biti u stanju dokazati da se radi o obilježjima ugovoru o djelu.[7]

Što se tiče **rada studenata u Hrvatskoj**, on se uređuje ugovorom o djelu, što je regulirano Pravilnikom o posredovanju pri zapošljavanju redovitih studenata (NN 16/96-30/08). Prema spomenutom Pravilniku, posebne ustrojbene jedinice studentskih centara, studentski servisi, posreduju u zapošljavanju studenata, što se u smislu Pravilnika konkretno odnosi na: vođenje očevidnika članova i obavljenih posredovanja, obrada tržišta studentskog rada, obračun i naplata studentske zarade od poslodavca u korist studenta, propisanog doprinosa, naknade za posredovanje te isplata punog iznosa zarade studentu, bez naknade. Studentski servisi mogu posredovati samo u zapošljavanju redovitih studenata, te iznimno i osoba koje su završile studij, ali najdulje tri mjeseca od završetka studija.

Posrednici imaju pravo i dužnost zastupati studenta u potraživanju zarade za obavljeni posao. Nakon što poslodavac valjano potvrdi obavljanje posla, posrednik solidarno odgovara za poslodavčeve obveze prema studentu. Posrednik ima i dužnost dobit ostvarenu posredovanjem, koristiti u svrhu razvoja i poboljšanja svoje djelatnosti, vezane za unapređenje životnog i radnog standarda studenata.

Naknada za posredovanje ne može biti veća od 12% od iznosa zarade, a naplaćuje se od poslodavca. Na svaki pojedinačni primitak studenta obračunava se posebni doprinos za mirovinsko osiguranje za osobe osigurane u određenim okolnostima, u iznosu od 5% i posebni doprinos za zdravstveno osiguranje zaštite zdravlja na radu 0,5%. Posrednik je obvezan obračunati doprinose s obračunom primitaka, a dospijeće isplate istih je istodobno s isplatom primitka.

[7] http://www.poslovni-info.eu/sadrzaj/radno-pravo/ugovor-o-radu-vs-ugovor-o-djelu/ [14.07.2017.]

Porez na dohodak ne plaća se na primitke učenika i studenata na redovnom školovanju za rad preko učeničkih i studentskih udruga, isplaćene po posebnim propisima, do propisanog iznosa (ZoPD, čl. 9, st. 1, t. 6, NN 115/16). Ukoliko student zaradi više od 60.600,00 kuna neto u kalendarskoj godini, na prijeđenu razliku obračunava se porez po stopi od 24% plus prirez, zavisno od mjesta prebivališta. Nakon prijeđenih 15.000,00 kuna neto u kalendarskoj godini, roditelji studenta gube pravo olakšice za dijete (ZoPD, čl. 17, NN 115/16).

2.3. Zapošljavanje redovitih studenata

Studentski rad ima tri specifične značajke (Kurekova i Žilinčikova 2015):

Privremenost. 2011. godine je u Europskoj Uniji više od 40% zaposlenih mladih radilo na određeno vrijeme, što je tri puta više nego ukoliko se promatra cjelokupna radna snaga (15-64 godina). Ovakva praksa može dovesti do lošijih uvjeta na tržištu rada za mlade u odnosu na starije radnike, jer im otežavaju ulazak na primarno tržište rada. Npr. u 2004. godini je udio privremeno zaposlenih među mladima unutar godine dana od završetka naobrazbe premašivao 50% u Francuskoj, Španjolskoj, Portugalu, Poljskoj, Švedskoj i Finskoj (Quintini i Martin 2006).

Rad na skraćeno radno vrijeme također je široko zastupljen među mladima, premda se udio mladih koji tako radi razlikuje po zemljama članicama EU: primjerice, u Mađarskoj, Češkoj i Slovačkoj iznosio je manje od 5%, dok je u Danskoj, Nizozemskoj i Švedskoj premašivao 30%. Teško je procijeniti je li rad na skraćeno radno vrijeme mladima poželjno, budući da države gdje je takav način rada rasprostranjen inače imaju niske stope nezaposlenosti.

Neformalnost rada obrnuto je proporcionalna vještinama, stečenima bilo obrazovanjem bilo radom. Stoga ne čudi da studenti često rade na prekarnim (nesigurnim) poslovima u neformalnijim segmentima tržišta rada.

Što se tiče oblika studentskih radnih aktivnosti, oni se mogu podijeliti na četiri vrste:[8]

[8] http://www.employment-studies.co.uk/news/working-while-studying [15.07.2017.]

- **Plaćeni, „studentski“ rad**, koji je uglavnom skraćenog radnog vremena, u pravilu nevezan za struku za koju se student obrazuje, te ga studenti ne smatraju karijernim poslom. Ovo je najčešći oblik studentskog rada.
- **Rad na sveučilištu**, npr. demonstratura, koji je plaćen, namijenjen studentima, no s druge strane je sporadičan i ne uključuje mnogo sati.
- **Volonterski rad**, koji nije plaćen i često ga organiziraju sami studenti.
- **Studentske prakse**, najčešće također neplaćene, koje često znaju biti dijelom kolegija i u organizaciji samog fakulteta.

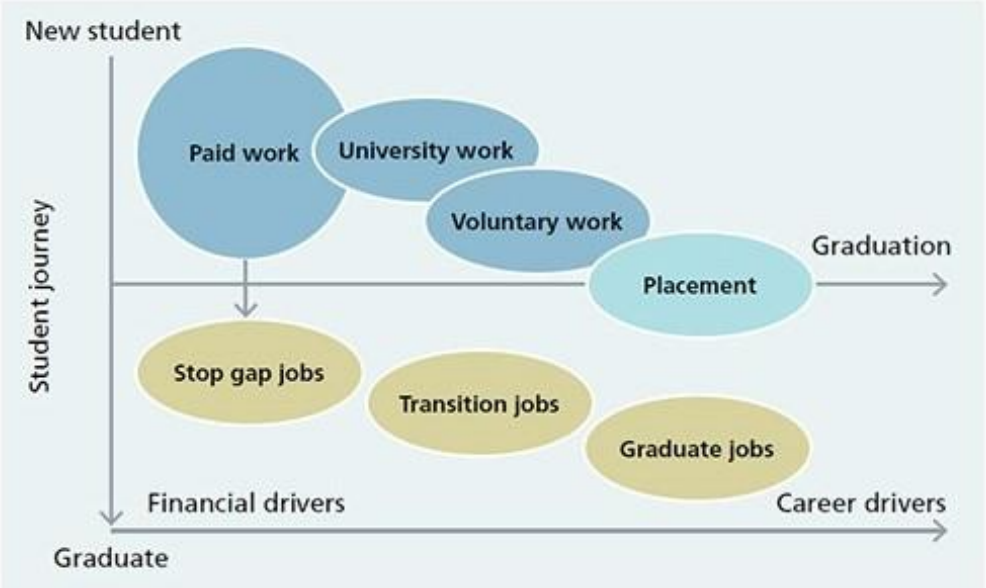
Plaćenim studentskim radom studenti se bave iz niza razloga (Tessema *et al.* 2014:50):

- pokrivanje osnovnih troškova života
- olakšavanje financijskog položaja roditelja
- stvaranje kontakata među menadžerima, zaposlenicima i klijentima
- stjecanje radnog iskustva i praktičnih vještina
- financiranje životnog stila kao reakcija na pritisak vršnjaka
- socijalizacija i upoznavanje novih ljudi
- stvaranje financijske neovisnosti
- razvijanje vještina upravljanja novcem i sl.

Mnogi ovakvi poslovi, primjerice prodavači u dućanima, pomoćnici u korisničkoj podršci, konobari i sl., ne zahtijevaju visoku kvalificiranost. Međutim, kao što je ranije spomenuto, zadovoljavaju jednu od važnih potreba studenata, a to je **fleksibilnost**. Poslodavci studentima na takvim poslovima često omogućavaju mijenjanje smjena i vremena rada kako bi ih uskladili sa svojim fakultetskim obvezama, prisustvovanju predavanjima, ispitima, pripremi za iste itd. Također, studentima je važna i **pogodnost lokacije** (da ne moraju dugo putovati do mjesta rada) te relativna **jednostavnost posla**, odnosno da rad i obuka za isti ne oduzimaju previše vremena i truda.

Kod studentskih praksi, s druge strane, najvažniji faktori koji čine dobar posao su relevantnost za razvoj karijere, jačanje zapošljivosti te mogućnost korištenja stečenih znanja u

sigurnom okruženju. Premda studentske prakse najčešće nisu plaćene, mnogi studenti rado će ih iskoristiti ukaže li im se prilika. Drugi, međutim, neće, ukoliko iz financijskih razloga moraju istovremeno raditi i plaćen posao, ili ukoliko im je prioritet što prije diplomirati ili smatraju da praksa ne bi odgovarala njihovim karijernim ciljevima.



Slika 4: Oblici radnih aktivnosti zavisno o fazi studentskog života

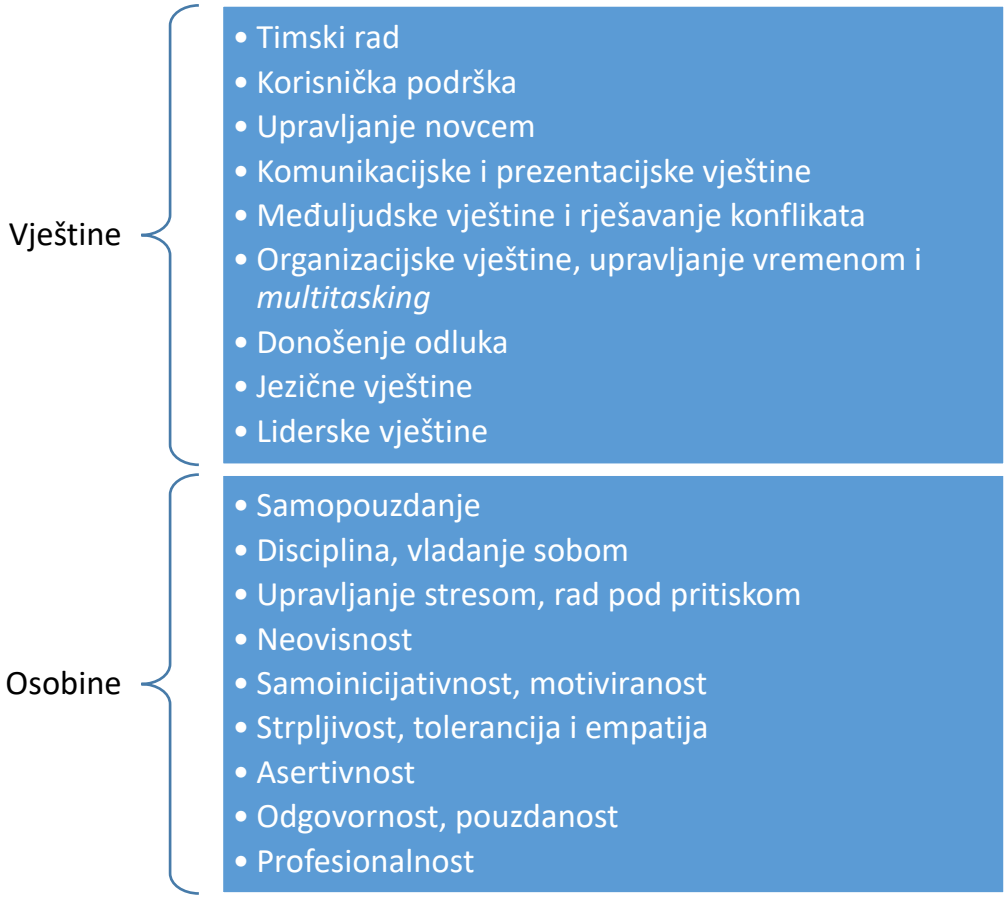
Izvor: http://www.employment-studies.co.uk/news/working-while-studying [15.07.2017.]

Nakon diplome, idealan posao je u struci, na puno radno vrijeme, te je bolje plaćen i nudi više izazova, odgovornosti i prilika za razvoj novostečenih vještina. Međutim, ne uspiju svi studenti odmah naći takve poslove. Do tada će se nastojati baviti raznim prijelaznim poslovima kako bi zaradili novac ili stekli kontakte za pronalazak posla u struci (**Slika 2**). U Hrvatskoj je moguće raditi preko Student servisa do 90 dana nakon diplomiranja, prema Pravilniku o posredovanju pri zapošljavanju redovitih studenata (čl. 4, NN 16/96-30/08).

Prednosti koje su zajedničke svim oblicima studentskog rada su jačanje dugoročne zapošljivosti te stvaranje više prilika za pronalazak posla u struci. Studenti smatraju kako poslodavci žele više od samih akademskih titula: radno iskustvo, bez obzira da li je relevantno za razvoj karijere, šalje poruku da je student svestran pojedinac s nizom životnih iskustava i interesa, da ima uvid u tržište rada i radne navike, da se može nositi s različitim situacijama i ljudima i brzo se uklopiti u organizaciju, te da je motiviran, uporan i pouzdan. Pored svega

navedenog, rad koji je ujedno i u struci može olakšati prijelaz iz studentskog života na tržište rada.

Slika 5. daje kratak pregled vještina i osobina koje se mogu steći studentskim radom, a za koje studenti smatraju da će ih poslodavci cijeniti. Osim njih, stječu se i praktična znanja poput pisanja životopisa ili iskustva selekcijskog postupka, kontakti te preporuke poslodavaca.

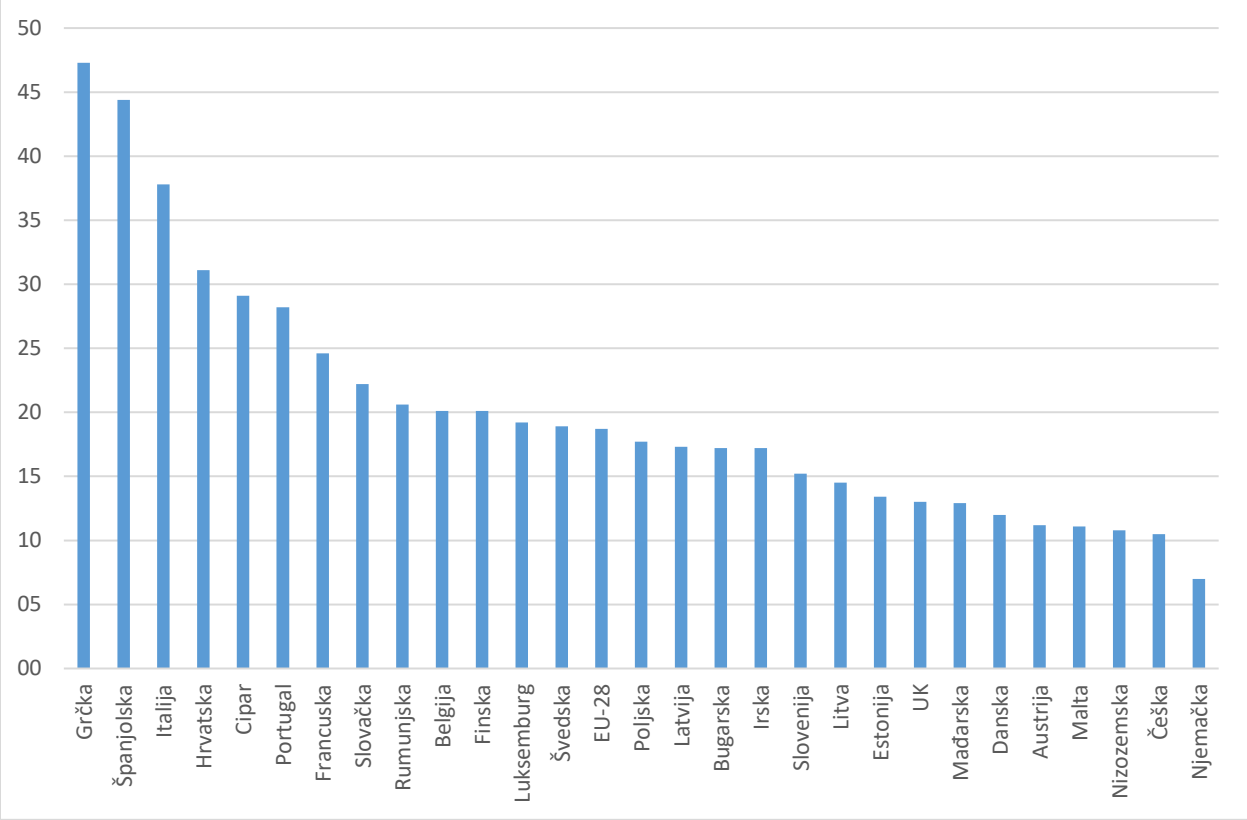


Slika 5: Vještine i osobine koje se stječu studentskim radom

Izvor: http://www.employment-studies.co.uk/news/working-while-studying [15.07.2017.]

2.4. Usmjerenost na tržište rada i razvoj karijere

2.4.1. Europska Unija i primjer Švedske



Slika 6: Stopa nezaposlenosti mladih u zemljama članicama EU, 2016.

Izvor: Eurostat, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Youth_unemployment_figures,_2007-2016_(%25)_T1.png [16.07.2017.]

Europska Unija prepoznaje važnost i pomaže zemljama članicama u smanjenju nezaposlenosti mladih, kao dio šire strategije u sklopu agende *Europa 2020*, čiji je krajnji cilj postići stopu zaposlenosti od 75% za populaciju radne dobi (20-64 godine). U Europskoj Uniji je 2016. godine 6,3 milijuna mladih osoba (15-24 g.) bilo NEET,[9] dok ih je 4,2 milijuna bilo nezaposleno. Iako se stopa smanjila (sa 23% 2013. na 19% 2016.), nezaposlenost mladih još je uvijek dvostruko veća od opće nezaposlenosti, a u nekim državama premašuje i 40%. Visoka nezaposlenost mladih ponegdje se javlja zajedno s problemima u popunjavanju postojećih radnih

[9] NEET (*eng. neither in employment nor in education or training*), odnosi se na osobe koje nisu ni zaposlene niti se školuju.

mjesta, što se događa zbog neusklađenosti na tržištu rada, ograničene geografske mobilnosti te neodgovarajućih plaća.[10]

Inicijativa Europske Unije *Garancija za mlade* pokrenuta je 2013. godine s ciljem pružanja svim EU građanima mlađim od 25 godina kvalitetne ponude zaposlenja, kontinuiranog obrazovanja te prakse unutar četiri mjeseca od završetka formalnog obrazovanja. Od Europskog socijalnog fonda i Inicijative za zapošljavanje mladih prikupljene su 6,4 milijarde eura, čime se pomoglo reducirati broj nezaposlenih mladih za 1,4 milijun od začetka inicijative. To se postiglo provođenjem ukupno 132 mjere na tržištu rada diljem zemalja članica EU, primjerice strukturnim reformama sustava stručnih praksi, osnivanjem centara za profesionalnu orijentaciju, angažiranjem posrednika između nezaposlenih mladih i javnih institucija itd.[11]

Neke od mjera kojima država nastoji suzbiti i spriječiti nezaposlenost među mladima uključuju, na primjeru Švedske:[12]

- provodi se **individualna procjena** svake novoprijavljene osobe u PES (švedski zavod za zapošljavanje), čime joj se procjenjuju šanse za skoro zaposlenje. Cilj je izbjeći dugoročnu nezaposlenost, stoga se rizičnijim osobama što prije pružaju aktivacijske mjere, poput obrazovnog i strukovnog savjetovanja ili motivacijskih kurseva za učenje – za one sa nezavršenom naobrazbom.
- **individualni akcijski plan** uključuje vođenje dnevnika javljanja na oglase za posao, ažuriranje životopisa, sudjelovanje u aktivnostima jačanja zapošljivosti i sl.
- u sklopu programa *Garancija za mlade* sudionicima se nudi **financijska kompenzacija** u trajanju do 15 mjeseci
- 2011. godine provedena je **reforma srednjeg školstva** i sustava **stručnih praksi** radi jačanja tranzicije mladih osoba iz školovanja na tržište rada
- sklapani su kolektivni ugovori sa socijalnim partnerima u svrhu ostvarivanja prakse po principu 75% rad + 25% obuka, slično njemačkom sustavu

[10] http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1036&langId=en [16.07.2017.]
[11] http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=en [16.07.2017.]
[12] http://www.government.se/49b72e/contentassets/92e8785ae4c6468fb60291118acffddd/youth-employment-policies-in-sweden--the-swedish-response-to-the-council-recommendation-on-establishing-a-youth-guarantee [16.07.2017.]

- **plaće se subvencioniraju** u iznosu ekvivalentnom doprinosima za socijalnu sigurnost (31,42% plaće), i to do iznosa od 18.750 SEK, do godine dana
- subvencija od 2.500 SEK mjesečno **po zaposleniku-mentoru**, zbog nedostatka vremena i iskustva u obučavanju praktikanata
- doprinosi za mlade do 26 godina starosti **sniženi** su sa 31,42% na 15,49%
- **„*New start jobs*“**: ako poslodavac zaposli osobu od 20 do 26 godina starosti koja je bila nezaposlena dulje od 6 mjeseci, subvencionirat će mu se 31,42% plaće odnosno dvostruki iznos doprinosa za socijalnu sigurnost. Za osobe nezaposlene dulje od 12 mjeseci, subvencionira se četverostruki iznos, odnosno 62,84% plaće
- **potpore za relokaciju**: potiče se mobilnost ukoliko osoba ne može pronaći adekvatan posao u svom mjestu prebivališta. Osobama starijima od 20 godina nude se kompenzacije za putovanje i smještaj, a starijima od 25 godina i za troškove selidbe te putovanja na posao i s posla
- niz mjera za osobe s invalidnošću

2.4.2. Njemački sustav stručnih praksi

U Njemačkoj se obuka za brojna zanimanja provodi dvojnim programom prakse i obrazovanja. Praktikanti provode tri do četiri dana tjedno u poduzeću koje organizira praksu, gdje stječu praktične vještine potrebne za rad u odabranoj struci. Preostali dan ili dva dana provode u obrtničkoj školi, gdje stječu relevantnu teorijsku podlogu za budući posao.

Ovisno o odabranom zvanju i nivou osnovnog znanja, praksa traje između dvije i tri i pol godine. Tijekom tog perioda, praktikanti od poduzeća primaju naknadu koja iznosi oko 650 eura mjesečno, opet zavisno od odabrane struke. Oni koji uspješno završe program prakse bivaju zaposleni za stalno kao kvalificirani radnici, a ukoliko se istaknu na radnome mjestu, dobivaju i priliku za daljnje usavršavanje u struci i/ili upravljačku dužnost u poduzeću, a mogu i pokrenuti vlastiti posao te postati samozaposlenima.

Građani Europske Unije već se niz godina mogu prijaviti za prakse u Njemačkoj, što je rezultat tzv. slobode poslovnog nastana i slobode pružanja usluga u EU. Mladi izvan Njemačke

imaju sve bolje šanse tamo dobiti praksu, budući da je njemačko gospodarstvo toliko dinamično da broj mjesta često premašuje broj prijavljenih. Od stranih praktikanata očekuje se dobro poznavanje njemačkog jezika, no usavršavanje istog moguće je i za vrijeme trajanja prakse. Prakse u pravilu počinju u kolovozu ili rujnu, a oglašavaju se i popunjavaju i do godinu dana unaprijed.[13]

Njemački sustav stručnih praksi, međutim, nije bez nedostataka. Naime, četvrtina praktikanata kvalificira se tek za „pred-zanatsku" praksu, što ih ograničava na niskokvalificirane i slabo plaćene poslove u budućnosti. Nadalje, sve više poslova, poput primjerice *back-office* poslova u bankarstvu, zahtijeva fakultetsku diplomu, što posljedično navodi dio mladih da se ipak odluči za studiranje. No bez obzira na nesavršenosti, činjenica jest da je stopa nezaposlenosti mladih u Njemačkoj među najnižima u Europi: 2016. godine iznosila je svega 7% nasuprot EU prosjeku od 18,7% (**Slika 4.**).

2.4.3. Hrvatska praksa

Ministarstvo rada i mirovinskog sustava te Hrvatski zavod za zapošljavanje provode niz mjera aktivne politike zapošljavanja, od kojih se četiri provode u sklopu programa *Garancija za mlade*:[14]

1. **Potpore za zapošljavanje**: sufinanciraju se troškovi rada zaposlene osobe do 50% troška bruto II plaće radnika ili 75% za osobe s invalidnošću, u trajanju do 12 mjeseci. Ova potpora može se koristiti za sve osobe između 15 i 24 godine starosti prijavljene u evidenciju nezaposlenih; osobe do 29 godina koje su uključene u stručno osposobljavanje za rad bez redovite plaće u posljednjih 6 mjeseci, te brojne druge.
2. **Potpore za samozapošljavanje**: nezaposleni koji izrade održiv poslovni plan i pripadajući troškovnik te prođu savjetovanje za samozapošljavanje u nadležnom uredu HZZ, mogu ostvariti subvencije u iznosu do 35.000 kuna, odnosno 45.000 kuna

[13] http://www.make-it-in-germany.com/en/for-qualified-professionals/working/prospects/prospect-of-vocational-training [16.07.2017.]
[14] http://mjere.hr [16.07.2017.]

ukoliko se koristi i mjera stručnog osposobljavanja, a za udruživanje više osoba u obrte, zadruge ili trgovačka društva, iznosi su i veći.

3. **Stručno osposobljavanje za rad** bez zasnivanja radnog odnosa: pohađati ga mogu osobe do 30 godina starosti s manje od 12 mjeseci staža u zvanju za koje su se obrazovale. Program traje do 12 ili 24 mjeseca, a za to vrijeme polaznik od Zavoda za zapošljavanje prima naknadu u iznosu od 2.620,80 kuna, uvećanu za putni trošak, koji mu isplaćuje poslodavac. Poslodavcu se istovremeno isplati ukupno 7.057,92 kune za doprinose za mirovinsko osiguranje, te 5.468,96 kuna za doprinose za zdravstveno osiguranje.
4. **Javni rad**: društveno koristan rad kojeg inicira lokalna zajednica ili organizacije civilnog društva s ciljem uključivanja nezaposlenih osoba na tržište rada. Mjeru mogu koristiti mladi do 25 godina starosti koji su u evidenciji nezaposlenih dulje od 6 mjeseci, ili do 29 godina starosti ukoliko su nezaposleni dulje od 12 mjeseci. Mjera može trajati 6 mjeseci na puno radno vrijeme, 9 mjeseci (6 mj. na puno + 3 mj. na nepuno radno vrijeme) ili 9 mjeseci na nepuno radno vrijeme. Za vrijeme trajanja mjere financira se cjelokupan iznos troška minimalne bruto plaće koja iznosi 3.839,47 kuna.

Što se tiče „studentskog tržišta rada," prisutno je nekoliko problema koji se mogu shvatiti kao preslika stanja gospodarstva i tržišta rada Republike Hrvatske.

Promatrajući s perspektive studenata, velik problem predstavlja **jako mala ponuda poslova**, odnosno često se traži jedna vrsta poslova, primjerice poslovi anketiranja ili ugostiteljski poslovi-konobar/ica, gdje uz to poslodavci znaju tražiti i točno određeni spol, iako se prema odredbi članka 13., st. 2. Zakona o ravnopravnosti spolova (NN 82/08) prilikom oglašavanja potrebe za zapošljavanjem u oglasu mora jasno istaknuti da se za oglašeno radno mjesto mogu javiti osobe oba spola. Drugim riječima, svaki oblik rodne diskriminacije je nedopustiv i smatra se kažnjivim pred sudom Republike Hrvatske. Isto tako, zbog problema nedovoljne ponude rada, studenti su često primorani raditi različite poslove koji nisu iz njihove struke studiranja, po vrlo teškim uvjetima rada gdje često bivaju iskorištavani u vidu manjih plaća za duže vrijeme obavljanja poslova. S obzirom na ovakvu spoznaju, proizlazi pitanje rade li studenti isključivo i samo zbog džeparca, ili ipak postoji edukativni razlog rada uz studiranje,

odnosno da li isti smatraju rad i studiranje kao važan faktor za uspješniju kvalitetu života nakon studija ili im to predstavlja ograničenje u razvoju buduće profesionalne karijere.

Još jedan od ozbiljnijih problema jest problem **produženja studiranja,** upravo iz razloga što je to problem ne samo studenata već i cijele države, gdje postoje fiskalni i nefiskalni učinci. Fiskalni učinci redovitog studiranja proizlaze iz prava koja Zakon o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju (NN 123/03-60/15) osigurava redovitim studentima. U članku 86. ovog Zakona utvrđeno je da se trošak redovitog studija dijelom ili u cijelosti subvencionira iz državnog proračuna. Nadalje, u Članku 88. ovog Zakona stoji da redoviti studenti imaju prava iz zdravstvenog osiguranja, prava na subvencioniranje smještaja i prehrane, te druga prava sukladno Zakonu i na njemu utemeljenim propisima. S druge strane, Zakon regulira i nefiskalni studentski prihod prema kojemu je dozvoljeno da studenti rade preko studentskih centara (Filipić 2009). Ovakva saznanja dovode nas do pitanja da li studenti svoje studiranje produžuju s namjerom kako bi mogli biti pod „zaštitom“ države, uz sve pogodnosti koje imaju kao redovni studenti.

Studentski rad, tj. **radna prava studenata vrlo su slabo regulirana**, budući da im jedini pravni oblik sigurnosti predstavlja studentski ugovor preko kojeg rade i koji bi im trebao jamčiti sigurnost. Naime, prema studentskom ugovoru, a zajedno s cjenikom poslova kojeg je formirao studentski centar stoji da poslodavac treba osigurati studentu minimalno propisanu satnicu za određeni tip posla. Isto tako, u ugovoru stoji da se rad noću, nedjeljom i prekovremeni rad plaćaju 50%, odnosno 100% više ako student radi za vrijeme državnih blagdana. Međutim, i ovdje se praksa pokazuje sasvim suprotnom, gdje poslodavci često prezentiraju noćni rad kao dnevni. U tom slučaju je moguće da dio rada i jest dnevni, ali veći dio prelazi u noćni za koji student nikada ne bude korektno plaćen te uz to i ne zahtijeva od poslodavca poštenu isplatu zbog straha od "zamjene" drugim studentom koji to ne bi zahtijevao. Prethodno opisani problem i nema toliku težinu kolika je težina sljedećeg problema s kojim se studenti susreću na tržištu rada: Naime, poslodavac je u pravilu dužan nakon izdavanja računa, koji sadrži neto zaradu izvršitelja/ice te doprinose za mirovinsko i zdravstveno osiguranje, isti platiti u roku navedenom u ugovoru o djelu studenta (8 dana od izdavanja računa), u protivnom se obračunava zakonska kamata ukoliko dođe do zakašnjenja. Međutim, čest je slučaj da poslodavac u dogovorenom roku ne plati uredno ispostavljeni račun. Tada studentski centar isključivo na prijedlog studenta, člana

student servisa, pokreće protiv poslodavca postupak ovrhe na temelju vjerodostojne isprave. Kako se takvi poslovi vode preko suda, to iziskuje s jedne strane gubitak vremena, a s druge strane određene sudske troškove koji su u pravilu veći negoli je to sami iznos kojeg student treba dobiti za posao. Stoga, u takvim slučajevima studenti imaju dva scenarija: čekati da im poslodavac u dogledno vrijeme isplati pošteno zarađenu plaću, jer nema ekonomske računice ići preko suda, ili istu uopće ne primiti. Stoga bi u pravilu vlada zajedno sa sveučilištima trebala bolje osigurati zaštitu studenata i studentskih poslova. S pravne ali i moralne strane ovo predstavlja problem cjelokupnog društva.

Do sada opisani problemi bili su iz perspektive studenta, odnosno s kakvim se problemima studenti susreću, kakve poslove često biraju, kakvi su uvjeti pod kojima rade, kao i samo pitanje isplate njihovih plaća. Međutim, situaciju valja sagledati i iz perspektive samih poslodavaca, kako bi dobili stvarnu i jasnu sliku našeg istraživanja na temelju koje ćemo donijeti sud. Odnosno, valja istražiti kolika je prednost ili nedostatak u zapošljavanju studenata te da li poslodavci koriste određene pogodnosti (mali postotak plaćanja provizije studentskom centru za usluge posredovanja te mali postotak plaćanja davanja i poreza državi) glede legalnog iskorištavanja studenata u vidu isplate manjih plaća nego što bi to bilo u slučaju da zaposle osobu sa zavoda za zapošljavanje.

Dakle, ovakva praksa na tržištu rada otvorila je pitanje ne otimaju li studenti na taj način radna mjesta nezaposlenima s burze rada, odnosno ne ohrabruje li se time poslodavce da smanjuju broj stalno zaposlenih, a poslove potom povjeravaju studentima. Upravo na takvu praksu bi trebala reagirati Vlada i uvesti tzv. „**male neoporezive poslove**“ koji su česti primjer Njemačke, Belgije ili Švedske. Naime, takvi poslovi funkcioniranju na sličnom principu kao i studentski poslovi (privremeno zapošljavanje uz veće porezne olakšice), samo što su u ovom slučaju mali neoporezivi poslovi ograničeni brojem sati i mjesečnom zaradom kako bi uopće mogli ući u sustav poreznih olakšica. Ovakvim se poslovima osigurava bolja kvaliteta životnog standarda radno neaktivnog ali i radno aktivnog stanovništva, a paralelno time se umanjuje potreba za sivom ekonomijom i stvaranjem crnog tržišta te se smanjuje broj nezaposlenih osoba. U Hrvatskoj je od 2012. godine u primjeni jedan takav oblik poslova koji se odnosi na zaposlenje

u poljoprivredi,[15] a uređen je Zakonom o poticanju zapošljavanja (NN 57/12-120/12). Funkcionira na principu vrijednosnih kupona, tzv. vaučera s kojim se zaposlenici mogu zaposliti u poljoprivredi na 90 dana u jednoj kalendarskoj godini, bez obzira na to da li će raditi neprekidno ili uz prekide. Na taj je način znatan dio dosadašnjeg „crnog tržišta rada" legaliziran. Cilj je da se ovakav model zapošljavanja preko vaučera proširi i na čitav niz drugih djelatnosti u kojima poslodavci trebaju povremeno zapošljavanje.

Osim ovakvog modela zapošljavanja, u RH je od 2012. godine mjera **stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa** za mjesečnu plaću od 1600 kn, koja je kasnije povećana na 2400 kn, a zatim i na 2620 kn. Ovakva mjera aktivne politike zapošljavanja iz nadležnosti Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje u teoriji bi trebala služiti prvenstveno kako bi se smanjila stopa nezaposlenosti, posebno mladih koji su završili svoje obrazovanje ali i da steknu radna iskustva koja će im kasnije biti potrebna na tržištu rada. Međutim, ova se mjera od samog začetka susretala s nizom kritika. Naime, od siječnja 2014. do lipnja 2015. godine u okviru udruge Baza za radničku inicijativu i demokratizaciju (BRID), a u suradnji s Hrvatskim zavodom za zapošljavanje provedeno je istraživanje socioekonomskog statusa polaznika stručnog osposobljavanja. Kako je istakla autorica istraživanja, ovakav tip mjere nije najpotrebniji visokoobrazovanima budući da je uzrok nezaposlenosti nedostatak radnih mjesta, a ne neosposobljenost samih nezaposlenih. Rezultati istraživanja utvrdili su da naknada za stručno osposobljavanje nije dovoljna za pokrivanje njihovih mjesečnih troškova, koji su iznosili 3625 kuna. 79% polaznika je za vrijeme trajanja mjere živjelo kod roditelja ili rodbine, te su troškove iznad visine naknade pokrivali od članova obitelji, vlastitom ušteđevinom ili radom kod drugog poslodavca – svega 15% polaznika nije imalo financijskih poteškoća. Što se tiče zaposlenja nakon izlaska iz programa, 53% polaznika sa završenim fakultetom nije se uspjelo zaposliti, kao ni 76% onih sa završenom srednjom školom. Mišljenja i komentari ispitanika bili su pretežno negativni, te su se mnogi od njih složili kako od mjere stručnog osposobljavanja najviše profitiraju poslodavci.[16] Doista, uvriježeno je mišljenje da stručno osposobljavanje omogućava poslodavcima da praktički besplatno dobiju radnika umjesto da ga zaposle, zbog čega bi ova mjera, umjesto pozitivnog, mogla čak imati i negativan utjecaj na zapošljavanje. Ovaj problem

[15] http://www.uoporec.hr/database/dokumenti/clanci/667_1.pdf [18.07.2017.]
[16] http://www.forum.tm/vijesti/cak-59-posto-mrsicevaca-nakon-osposobljavanja-i-dalje-nezaposleno-3639 [18.07.2017.]

zamjenjivanja radnika polaznicima mjere posebno je došao do izražaja kad je mjera 2017. godine proširena i na nezaposlene mlade sa završenom srednjom školom.[17] Još jedna od kritika mjere stručnog osposobljavanja jest i ta što je ograničena na osobe mlađe od 30 godina: premda su njima namijenjene druge mjere, za ostvarivanje istih moraju biti nezaposleni najmanje godinu dana, zbog čega postoji opasnost da postanu dugotrajno nezaposlene.[18]

Valja napomenuti i da ukoliko student ostvaruje mjesečni primitak veći od prosječne isplaćene novčane naknade u prethodnoj kalendarskoj godini (koja je 2016. iznosila 1.917,10 kuna),[19] prestaje se voditi u evidenciji Zavoda za zapošljavanje (Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, NN 16/17, čl. 10, st. 1), i samim time gubi pravo korištenja mjere stručnog osposobljavanja za rad.

[17] http://www.slobodnadalmacija.hr/novosti/hrvatska/clanak/id/469126/blagajnice-ce-zamijeniti-mladi-za-2620-kuna-zestoke-kritike-na-nove-mjere-strucnog-osposobljavanja-bez-zasnivanja-radnog-odnosa [19.07.2017.]
[18] https://dnevnik.hr/vijesti/hrvatska/mjere-za-strucno-osposobljavanje-izazvale-lavinu-kritika-spremaju-se-i-prosvjedi---467326.html [19.07.2017.]
[19] http://www.scst.unist.hr/student-servis/student-servis-najcesca-pitanja [19.07.2017.]

3. KARAKTERISTIKE STUDENTSKOG RADA NA PRIMJERU SVEUČILIŠTA U SPLITU

3.1. Prikupljanje podataka i postupak istraživanja

U skladu s definiranim problemom i predmetom istraživanja, a u svrhu postizanja definiranih ciljeva rada, za prikupljanje podataka kreiran je anketni upitnik koji se sastojao od 18 pitanja. Osnovni statistički skup, za koji se istraživanjem žele donijeti zaključci o usklađenosti studentskih poslova sa studiranjem i razvojem karijere, jesu redovni studenti i studentice Sveučilišta u Splitu, prijavljeni kao članovi studentskog centra kao glavnog posrednika između studenata i poslodavaca za pronalaženje poslova. S druge strane, izvanredni studenti za potrebe ovakvog istraživanja nisu bili uključeni u istraživanje budući se oni na tržištu rada ne tretiraju kao studenti, jer su u sustavu zavedeni kao nezaposlene osobe i njihovo zapošljavanje ide preko regularnog radnog odnosa (ugovora o radu).

Prikupljanje podataka se provodilo od svibnja do srpnja 2017. godine primjenom online upitnika na temelju evidencije popisa redovnih studenata koji su bili ili jesu članovi studentskog centra u Splitu u razdoblju od 01.10.2016 do zaključno 29.04.2017. jer je na taj dan evidencija studenata zatražena i dobivena od uprave studentskog centra u Splitu. Evidencija su sačinjavala ukupno 11 222 prijavljena redovna studenta, koji su u bazi podataka zavedeni da su u promatranom razdoblju najmanje jedan put izvadili ugovor o radu. Od ukupnog broja studenata iz evidencije, slučajnim odabirom se odabralo njih 1254 i na njihove im se telefonske brojeve slao link online ankete koji je dostupan na web adresi: https://docs.google.com/forms/d/1w5JLRMjadV2rV84Fx90kqR886N---b9jKJQzZPftb1Y/closedform#response2.

Od ukupno 1254 studenta, njih 892 nije uopće pristupilo ispunjavanju ankete što sačinjava više od 70 % ukupno kontaktiranih. S tim da ovdje valja naglasiti da se od 19 studenata dobio odgovor kako su promijenili mjesto studiranja, dok se od 57 studenata dobio odgovor kako su u međuvremenu (u periodu za koje su se dobiveni podaci iz studentskog centra odnosili) završili svoje školovanje, te nisu više zavedeni u sustavu kao redovni studenti. Preostali dio studenata njih 362, odnosno nešto manje od 30% je pristupilo ispunjavanju ankete, s tim da 5 studenata anketu nije završilo u potpunosti, tj nisu dali odgovore na sva postavljena pitanja pa

takvi također nisu uzeti u uzorak. U konačnici dolazimo do brojke od 357 studenta, tj njih 28,47% koji su do kraja odgovorili na sva postavljena pitanja u anketi i kao takvi su bili valjani i sačinjavali potreban uzorak za daljnju analizu i istraživanje.

Pri provođenju istraživanja vodilo se računa da se slijede osnovne faze istraživanja: promatranje, grupiranje podataka i statistička analiza, te interpretacija dobivenih rezultata. Anketni upitnik proveden je na slučajnom uzorku (Marušić, M. i Vranešić T., 2001) koji je u potpunosti anoniman te je služio isključivo za potrebe ovog istraživanja.

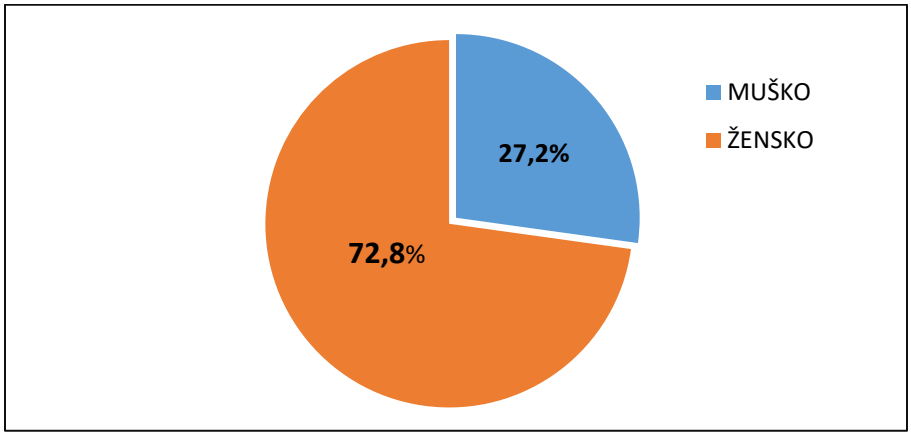
Nadalje, postupak istraživanja obuhvatio je da su se prikupljeni podaci statističkim metodama obradili u MS Excelu i u Statističkom paketu za društvena istraživanja (*Statistical Package for the Social Sciences* – tzv. SPSS program) kojima su se dobili kvantitativni podaci koji će se kasnije prikazati tablicama i grafikonima, te interpretirati.

3.2. Karakteristike ispitanika

Iz sljedećih tablica i grafikona se može vidjeti spolna struktura ispitanika, raspodjela studenata po fakultetima, godina studija u koju su trenutno upisani, što je utjecalo na njihov odabir prilikom upisa na željeni fakultet, te da li bi ga ponovno upisali.

U istraživanju je sudjelovalo 357 redovnih studenata i studentica Sveučilišta u Splitu, od kojih je 260 (72,8%) bilo ženskog, a 97 (27,2%) muškog spola (**Grafikon 1.**).

Grafikon 1: Struktura ispitanika prema spolu



Izvor: izrada autora

Raspodjela studenata/ica po fakultetima prikazana je u **Tablici 2.**, dok je raspodjela studenata/ica po godini studija u koju su trenutno upisani prikazana u **Tablici 3.**

Tablica 2: Raspodjela studenata/ica po fakultetima

Fakultet	**Broj sudionika**	**Zastupljenost u uzorku (%)**
Ekonomski fakultet	107	30,0
Filozofski fakultet	35	9,8
Kemijsko-tehnološki fakultet	35	9,8
Fakultet elektrotehnike, strojarstva i brodogradnje	27	7,6
Medicinski fakultet	27	7,6
Fakultet građevinarstva, arhitekture i geodezije	25	7,0
Pravni fakultet	20	5,6
Sveučilišni odjel za stručne studije	20	5,6
Pomorski fakultet	19	5,3
Kineziološki fakultet	18	5,0
Prirodoslovno-matematički fakultet	13	3,6
Umjetnička akademija	8	2,2
Katoličko bogoslovni fakultet	3	0,8
UKUPNO:	**357**	**100,0**

Izvor: izrada autora

Iz **Tablice 2.** je vidljivo kako je uvjerljivo najzastupljenija ona skupina studenata koji studiraju na Ekonomskom fakultetu u Splitu, njih čak 30%, zatim sijede Filozofski i Kemijsko – tehnološki fakultet (oboje sa po 9,8% ispitanih). U rasponu od 5% do 7,6% sačinjavaju ispitanici koji studiraju na Kineziološkom fakultetu, Pomorskom fakultetu, Sveučilišnom odjelu za stručne studije, Pravnom fakultetu, FGAG-u, Medicinskom fakultetu, te na FESB-u, dok najmanju skupinu sačinjavaju studenti Katoličko bogoslovnog fakulteta (tek približno 1% ukupno ispitanih), Umjetničke akademije (2,2% ispitanih), i PMF-a (3,6%).

Tablica 3: Raspodjela studenata/ica po godini studija u koju su trenutno upisani

Godina studija	**Broj sudionika**	**Zastupljenost u uzorku (%)**
1. godina preddiplomski	37	10,4
2. godina preddiplomski	61	17,1
3. godina preddiplomski	120	33,6
4. godina preddiplomski	46	12,9
5. godina diplomski	79	22,1
6. godina	14	3,9
UKUPNO:	**357**	**100,0%**

Izvor: izrada autora

Vrlo zanimljiv podatak kojeg možemo iščitati iz **Tablice 3.** jest da najviše studenata koje je pristupilo ispitivanju i koje radi preko student servisa jesu studenti na završnim godinama studija, bilo na preddiplomskom (33,6%) ili diplomskom studiju (22,1% studenata). Međutim to je i za očekivati s obzirom da je tada obujam obveza na fakultetima znatno manji nego li na početnim godinama. Također u tu skupinu ubrajamo i studente koji su produžili svoje školovanje što im znatno umanjuje obveze na fakultetima. Naime, 6. godina studija se odnosila samo na one koji su studenti Medicinskog fakulteta.

U **Tablici 4.** su prikazani faktori koji su bili presudni prilikom upis na željeni fakultet, prilikom čega je ispitanicima dano da svaki pojedini faktor utjecaja, prema petostepenoj Likertovoj ljestvici, označe stavovima od 1 – 5 kao: 1 - u potpunosti nevažan faktor, 2 - uglavnom nevažan faktor, 3 - niti važan, niti nevažan faktor, 4 - uglavnom važan faktor i 5 - u potpunosti važan faktor.

Studentima je prilikom upisa na željeni fakultet najvažnije bilo da vole posao za koji se obrazuju (4,35 označava srednju vrijednost), zatim brzina zapošljavanja (3,60) i visina buduće plaće (3,41) koji prema srednjoj vrijednosti također naginju na presudne faktore, dok su manje važni bili savjeti roditelja i prijatelja (2,86) te informacije iz medija (2,46).

Tablica 4: Faktori presudni prilikom upisa na željeni fakultet

		Visina buduće plaće	Brzina zapošljavanja	Savjet roditelja/ prijatelja	Informacije iz medija	Volite posao za koji se obrazujete
Srednja vrijednost		3.41	3.60	2.86	2.46	4.35
Standardna devijacija		1.130	1.111	1.145	1.067	0.991
Percentili	25	3.00	3.00	2.00	2.00	4.00
	50	4.00	4.00	3.00	3.00	5.00
	75	4.00	4.00	4.00	3.00	5.00

Izvor: izrada autora

Naposljetku, ispitanike se pitalo da li bi ponovno upisali isti fakultet, tj da li su zadovoljni željenim odabirom, gdje brojevi od 1 - 5 označavaju izražavanje stava kao: 1 – ne, nikad više, 2 – vjerojatno ne bi, 3 – ne, znam, 4 – vjerojatno bi, 5 – sigurno bi (**Tablica 5.** i **Tablica 5a.)**

Tablica 5: Zadovoljstvo ispitanika odabirom fakulteta

	Broj sudionika	**Zastupljenost u uzorku (%)**
1	16	4.5
2	20	5.6
3	67	18.8
4	102	28.6
5	152	42.6
UKUPNO:	**357**	**100,0**

Izvor: izrada autora

Iz **Tablice 5.** vidljivo je da 42.6% ispitanika sigurno bi ponovno upisali isti fakultet, te njih 28,6% je odgovorilo da vjerojatno bi, što u konačnici sačinjava skupinu ispitanika sa više od 70% koji su zadovoljni odabranim upisom na željeni fakultet. To nam potvrđuju i podatci iz

Tablice 5a., prema kojemu srednja vrijednost, tj aritmetička sredina iznosi 3,99, što znači da je prosječan odgovor na pitanje bio pod 4 – vjerojatno bi.

Tablica 5a: Zadovoljstvo ispitanika odabirom fakulteta

		Da li biste opet upisali isti fakultet?
Srednja vrijednost		3.99
Medijan		4.00
Standardna devijacija		1.115
Percentili	25	3.00
	50	4.00
	75	5.00

Izvor: izrada autora

3.3. Rezultati istraživanja

Koristeći se deskriptivnom statistikom, u ovom poglavlju će se prikazati rezultati istraživanja shodno opisanim problemima iz uvodnog dijela rada kako bi mogli donijeti odluku o prihvaćanju ili odbacivanju postavljenih hipoteza. Hipotezama će se pokušati utvrditi u kojoj mjeri studentski poslovi utječu na studiranje i izvršavanje studentskih obaveza, kakve sve poslove studenti rade, te kako studentski posao utječe na razvoj njihove karijere. Na samom kraju spomenuti ćemo i neke ostale rezultate do kojih se došlo ovim istraživanjem.

U radu su postavljene 4 istraživačke hipoteze kojima se pokušava utvrditi utjecaj određenih tvrdnji i varijabli na studentske obaveze i razvoj njihove karijere.

***Hipoteza 1: Studentski posao negativno utječe na redovno obavljanje studentskih obaveza na fakultetima,*“**

Ovom istraživačkom hipotezom se očekuje da ukoliko studenti rade za vrijeme studiranja da će se to negativno odraziti na ukupno izvršenje studentskih obaveza, stoga ćemo pomoću

varijabli vrijeme provedeno na poslu i razlog rada pokušati donjeti odluku o prihvaćanju ili odbacivanju iste.

Tablica 6: Učestalost rada preko student servisa tokom godine za vrijeme studiranja

		Svaki mjesec tijekom godine	Radnim tjednima tijekom godine	Sezonski samo preko ljeta	Vikendima	Ponekad kada imam priliku
Srednja vrijednost		2.63	2.59	**3.54**	2.43	2.95
Standardna devijacija		1.550	1.529	1.479	1.404	1.473
Percentili	25	1.00	1.00	3.00	1.00	1.00
	50	2.00	2.00	4.00	2.00	3.00
	75	4.00	4.00	5.00	3.00	4.00

Izvor: izrada autora

Iz **Tablice 6.** vidljivo je da najveći broj ispitanika preko student servisa radi sezonski samo preko ljeta (3,54 označava da je prosječan odgovor bio često), što je i za očekivati jer tada studenti nemaju studentske obaveze, odnosno nemaju obvezu odlaska ni na vježbe ni na predavanja pošto se radi o ljetnim praznicima i kolektivnim godišnjim odmorima profesora. Nešto manje ispitanika koristi studentski rad ponekad kada imaju priliku, manji broj ih radi svaki mjesec i radnim tjednima tijekom godine, dok najmanje ih radi vikendima.

Jasnija slika koliko studenti provode vremena na poslu u danima kada rade je vidljiva u Tablicama 7. i 7a.

Tablica 7: Vrijeme provedeno na poslu u danima kada ispitanici rade preko student servisa

	Broj sudionika	**Zastupljenost u uzorku (%)**
2 ili manje od 2 sata	10	2.8
od 3 do 5 sati	75	21.0
od 6 do 8 sati	218	61.1
više od 8 sati	54	15,1
UKUPNO:	**357**	**100,0**

Izvor: izrada autora

Tablica 7a: Vrijeme provedeno na poslu u danima kada ispitanici rade preko student servisa

		U danima kada radite preko student servisa, koliko uobičajeno radite?
Srednja vrijednost		**6.50**
Standardna devijacija		1.808
Percentili	25	7.00
	50	7.00
	75	7.00

Izvor: izrada autora

Naime, prema **Tablici 7.** čak 61,1% studenata u vremenu kada radi studentski posao radi 6 - 8 sati. Tome valja pridodati i nezanemariv postotak od 15,1% onih koji uz svoje fakultetske obaveze rade i više od 8 sati dnevno, što bi u zakonski uređenoj i pravnoj državi kao što je i Republika Hrvatska značilo da rade gotovo puno radno vrijeme propisano zakonom. Ovi podatci su potkrijepljeni i prema **Tablici 7a.** koja kazuje da je prosječno vrijeme rada 6,5 h. S druge strane najmanji je broj ispitanih koji kada rade, rade 2 ili manje od 2 sata dnevno (2.8%).

Tablica 8: Razlozi rada preko student servisa

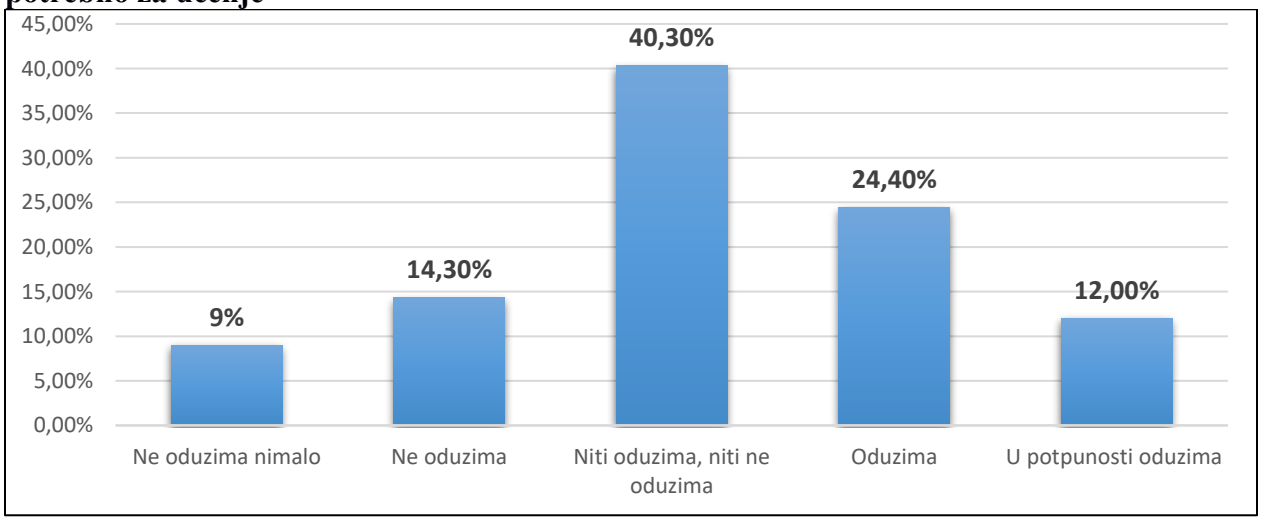
Descriptive Statistics

		Zarada kao dodatni džeparac	Zarada za dodatne troškove studija	Zarada za redovne životne troškove	Stjecanje radnih navika i odgovornosti	Stjecanje stručnih znanja i vještina	Čisto zbog znatiželje i razonode	Uspostavljanje kontakata za neki budući posao i karijeru
Mean		**4.59**	3.61	4.06	4.09	3.81	2.78	3.70
Std. Deviation		0.77	1.44	1.19	1.02	1.27	1.36	1.29
Percentiles	25	4.00	3.00	3.75	4.00	3.00	1.00	3.00
	50	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00
	75	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00

Izvor: izrada autora

U **Tablici 8.** vidimo da je najčešći razlog rada studenata preko student servisa zarada kao dodatni džeparac gdje srednja vrijednost iznosi 4.59. Nakon toga slijede stjecanje radnih navika i odgovornosti, zarada za redovne životne troškove te stjecanje stručnih znanja i vještina. Uspostavljanje kontakata za neki budući posao i karijeru te zarada za dodatne troškove studija su također važni u odluci studenata da rade preko student servisa ali u manjoj mjeri, dok im je znatiželja i razonoda najmanje važan razlog.

Grafikon 2: Pokazatelji u kojoj mjeri obavljanje studentskog posla oduzima vrijeme potrebno za učenje



Izvor: izrada autora

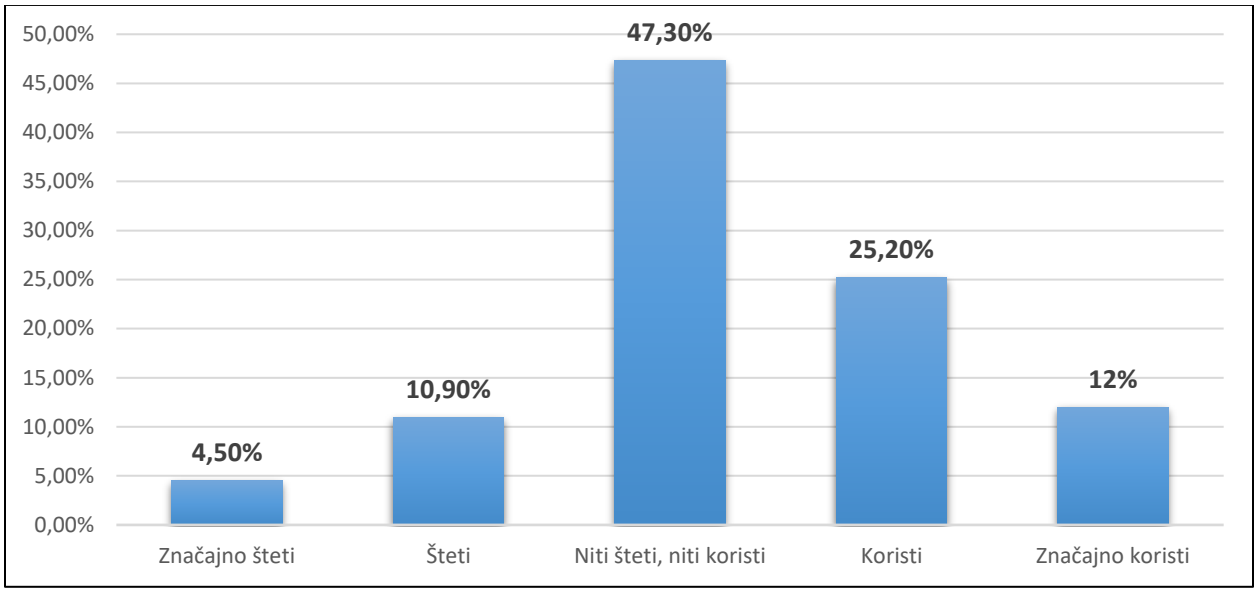
Prema **Grafikonu 2.** najveći broj ispitanika (40,3 %) smatra da im rad preko student servisa niti oduzima niti ne oduzima vrijeme potrebno za učenje. Slijede studenti koji smatraju da im rad preko student servisa oduzima vrijeme potrebno za učenje (24,4 %), zatim studenti koji smatraju da im ne oduzima vrijeme potrebno za učenje (14,3 %) te studenti koji smatraju da im rad preko student servisa u potpunosti oduzima vrijeme potrebno za učenje (12%). Najmanje je studenata koji smatraju da im rad preko student servisa ne oduzima nimalo vrijeme potrebno za učenje (9%).

Iz prethodnih tablica se može iščitati da bez obzira što studenti kada rade, rade prosječno 6,5 sati i više, ipak najviše vremena na godišnjoj razini rade sezonski samo preko ljeta i ponekad kada imaju priliku i to uz razlog kako bi zaradili za dodatni džeparac, ili za redovne životne troškove. Međutim prema Grafikonu 2. vidimo da su najviše podijeljenog mišljenja uz naklonost da im studentski posao oduzima vrijeme potrebno za učenje, jer kada bi češće radili svaki mjesec tijekom godine tada bi to uistinu i bilo tako. Stoga možemo donjeti zaključak o prihvaćanju Hipoteze 1. *Studentski posao negativno utječe na redovno obavljanje studentskih obaveza na fakultetima*,“

Podhipoteza 1: Ukupno vrijeme koje studenti troše na rad smanjuje vrijeme potrebno za učenje

Ovom se hipotezom očekuje da ono vrijeme koje studenti usmijere na rad kao rezultat će imati manje vremena za učenje. Međutim, ukoliko budu radili u struci u kojoj se obrazuju kako će se to reflektirati na potrebno vrijeme za učenje.

Grafikon 3: Pokazatelji kako obavljanje studentskog posla utječe na uspješnost studiranja kroz stjecanje novih znanja, radnih navika i drugih soft karakteristika



Izvor: izrada autora

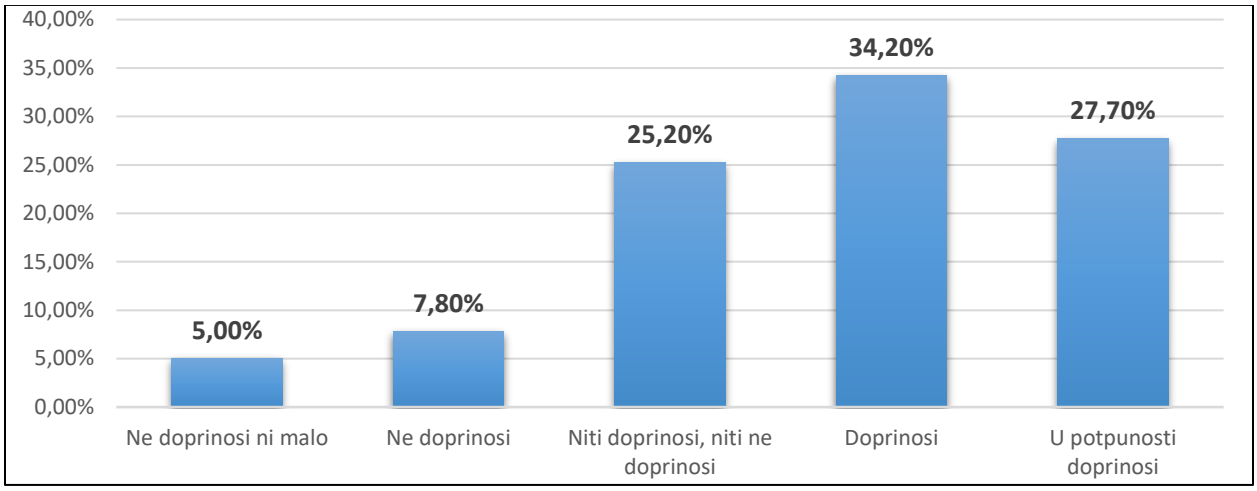
Iz **Grafikona 3.** vidimo da je najveći broj ispitanih studenata (47,3 %) onih koji smatraju da im obavljanje studentskog posla niti šteti, niti koristi u uspješnosti studiranja. Nadalje, 25,2% studenata smatra da im obavljanje studentskog posla koristi u uspješnosti studiranja, 12% studenata smatra da im značajno koristi, dok 10.9% studenata misli da im obavljanje studentskog posla šteti, a 4.5% da im značajno šteti u uspješnosti studiranja.

Tablica 9: Pokazatelji u kojoj mjeri obavljanje studentskog posla u struci doprinosi uspješnosti studiranja

		U kojoj mjeri smatrate da obavljanje studentskog posla u struci doprinosi uspješnosti studiranja
Mean		3.72
Stan. devijacija		1.105
Percentili	25	3,00
	50	**4,00**
	75	5,00

Izvor: izrada autora

Grafikon 4: Pokazatelji u kojoj mjeri obavljanje studentskog posla u struci doprinosi uspješnosti studiranja

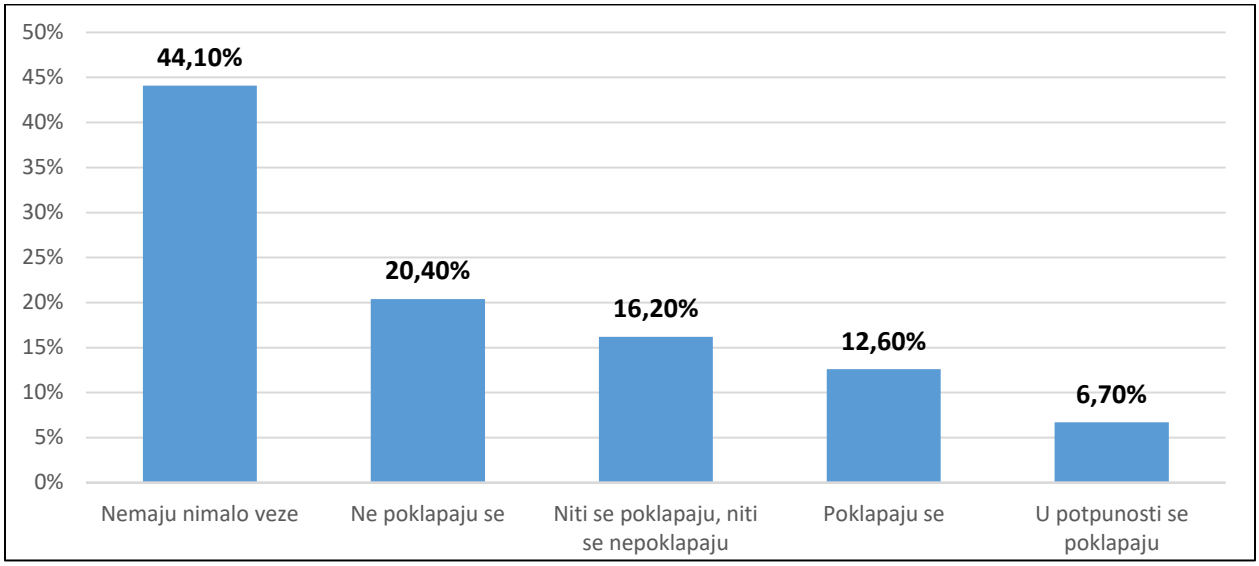


Izvor: izrada autora

Ispitani studenti, prema **Tablici 9.** i **Grafikonu 4.** smatraju da obavljanje studentskog posla u struci doprinosi uspješnosti studiranja (medijan 4,00), gdje više od 60% ispitanih studenata smatra da obavljanje studentskog posla u struci doprinosi ili u potpunosti doprinosi uspješnosti studiranja, dok je puno manji postotak studenata (oko 10%) koji smatraju da obavljanje studentskog posla ne doprinosi uspješnosti studiranja. Podijeljenog je mišljenja 25,20% ispitanih studenata. Dakle vidimo da je dosta velika skupina studenata svjesna da radeći studentski posao u struci pozitivno utječe na uspješnost studiranja.

Ali ipak podatak u sljedećem grafikonu (**Grafikon 5.)** ukazuje da 44,1% ispitanika radi na poslovima koji nemaju nimalo veze sa strukom koju studiraju, te njih 20,4% kojima se poslovi ne poklapaju što zajedno čini izuzetno veliku skupinu sa preko 60% ispitanih kojima se struka posla ne poklapa sa onime za što se obrazuju. Takva činjenica ukazuje na možebitni problem na tržištu rada među studentima, a to je da ne postoji dovoljno velika ponuda rada (poslova) od strane poslodavaca, jer radi se uglavnom o ugostiteljskim poslova (najčešće konobar i u nešto manjoj mjeri kuhar), poslovi koji zahtijevaju fizički rad, zatim različiti poslovi promotora, hostesiranja, dijeljenja letaka i deklariranja proizvoda u trgovačkim lancima i tome slično.

Grafikon 5: Sličnosti poslova koje studenti rade sa onime što studiraju



Izvor: izrada autora

Dakle, iz prethodno istraženog dolazimo do zaključka kako unatoč tome što studenti rade na potpuno različitim poslovima nego li je njihova struka studiranja (Grafikon 5.), ipak stoji mišljenje kako studentski rad dopirnosi uspješnosti studiranja kroz stjecanje radnih navika, znanja i nekih drugih soft karakteristika (Grafikon 3.), a tim više ukoliko se radi o poslu u struci (Grafikon 4.) jer ono vrijeme koje provedu radeći neki posao u struci, kao rezultat će im biti da će manje vremena trebati provesti za učenje, jer će određena potrebita znanja steći na poslu. Stoga, slobodno možemo donjeti odluku o prihvaćanju Podhipoteze 1: *Ukupno vrijeme koje studenti troše na rad smanjuje vrijeme potrebno za učenje.*

Hipoteza 2: Obavljanje studentskih poslova pozitivno utječe na razvoj karijere

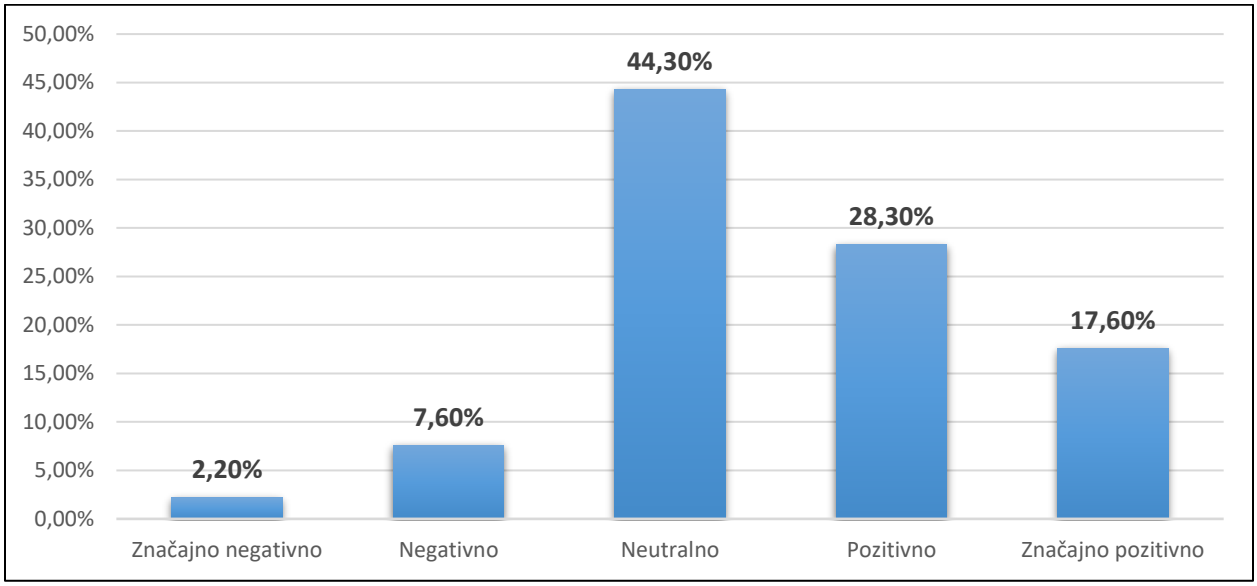
Ovom istraživačkom hipotezom se očekuje da ukoliko studenti rade za vrijeme studiranja da će steći nova znanja, radne navike ili neke druge sof karakteristike te da će im to sveukupno doprinjeti uspješnosti studiranja i razvoju karijere.

Tablica 10: Pokazatelji kako će obavljanje studentskog posla utjecati na budući razvoj karijere studenta

		Kako očekujete da će obavljanje Vašeg studentskog posla utjecati na Vaš budući razvoj karijere?
Srednja vrijednost		**3.52**
Stan. devijacija		0.944
Percentili	25	3,00
	50	3,00
	75	4,00

Izvor: izrada autora

Grafikon 6: Pokazatelji kako će obavljanje studentskog posla utjecati na budući razvoj karijere studenta



Izvor: izrada autora

U **Grafikonu 6.** najveći broj studenata (44,3%) smatra da će obavljanje studentskog posla neutralno utjecati na njihov budući razvoj karijere dok 28,3% studenata smatra da će obavljanje studentskog posla pozitivno utjecati, a 17.3% da će izrazito pozitivno utjecati na njihov budući razvoj karijere. Manji broj studenata (7,6%) misli da će obavljanje studentskog posla izrazito negativno ili negativno (2,2%) utjecati na njihov budući razvoj karijere. Također, i prema koeficijentu srednje vrijednosti koji iznosi 3,52 u **Tablici 10.** vidljivo je da je prosječan

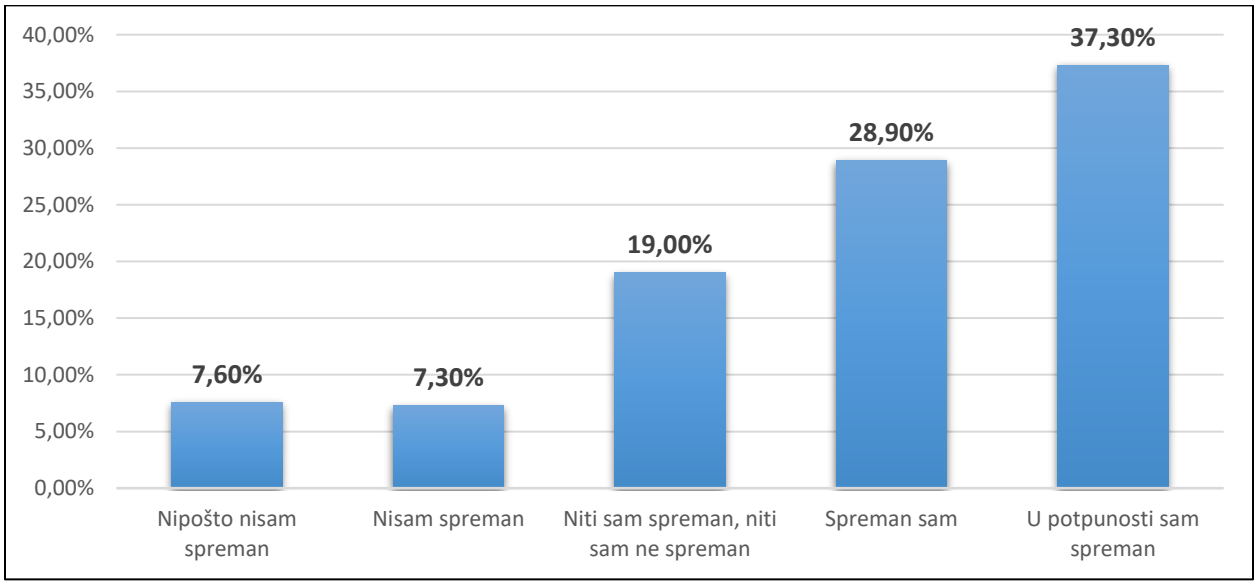
odgovor ispitanih studenata bio da će rad preko student servisa pozitivno i značajno pozitivno utjecati na budući razvoj karijere.

Iz prethodno opisanog možemo doći do zaključka o prihvaćanju **Hipoteze 2:** *Obavljanje studentskih poslova pozitivno utječe na razvoj karijere.*

Hipoteza 3: Studenti preferiraju raditi studentske poslove u struci za koju se obrazuju

Ovom istraživačkom hipotezom se očekuje da su studenti privrženiji raditi poslove u struci kako bi dobili potrebita znanja koja će im koristiti za budući razvoj karijere. Čak se očekuje da su spremni prihvatiti i mogućnost obavljanja besplatne prakse u firmi koja je iz njihove struke studiranja.

Grafikon 7: Pokazatelji u kojoj su mjeri studenti spremni prihvatiti mogućnost za obavljanje besplatne prakse u trajanju od jednog semstra u firmi koja je iz njihove struke studiranja



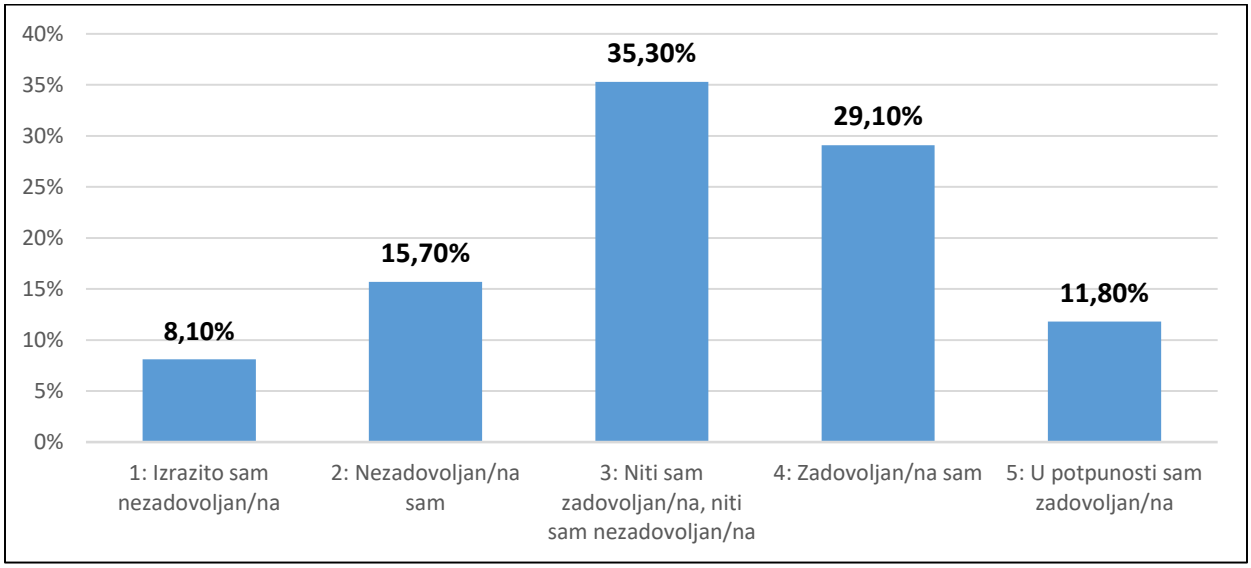
Izvor: izrada autora

Naime, prema **Grafikonu 7.** više od 60% ispitanih je spremno i u potpunosti spremno prihvatiti mogućnost za obavljanje besplatne prakse u trajanju od jednog semestra u firmi koja je iz njihovog područja studiranja, dok tek 14,9 % studenata nije spremno prihvatiti takvu mogućnost.

S obzirom da su nam rezultati, prema Grafikonu 5., pokazali kako se radi o studentskim poslovima koji nemaju nimalo veze sa strukom za koju se studenti obrazuju to objašnjava činjenica da studenti uglavnom rade poslove kako bi zaradili za dodatni džeparac i redovne životne troškove. Ali iz **Grafikona 6.** se vidi da su studenti stava da će posao u struci značajno pozitivno utjecati na njihov razvoj karijere, te da su prema **Grafikonu 7.** stava da su u potpunosti spremni prihvatiti mogućnost rada neke neplaćene prakse ili volontiranja u firmi koja je iz njihove struke studiranja kako bi danas sutra, kada budu akademski obrazovani ljudi s diplomom, mogli biti konkurentniji na tržište rada. Stoga, i ovdje možemo doći do odluke o prihvaćanju **Hipoteze 3:** *Studenti preferiraju raditi studentske poslove u struci za koju se obrazuju.*

3.3.1. Ostali rezultati istraživanja

Grafikon 8: Zadovoljstvo studenata cijenom rada za koju obavljaju studentski posao



Izvor: izrada autora

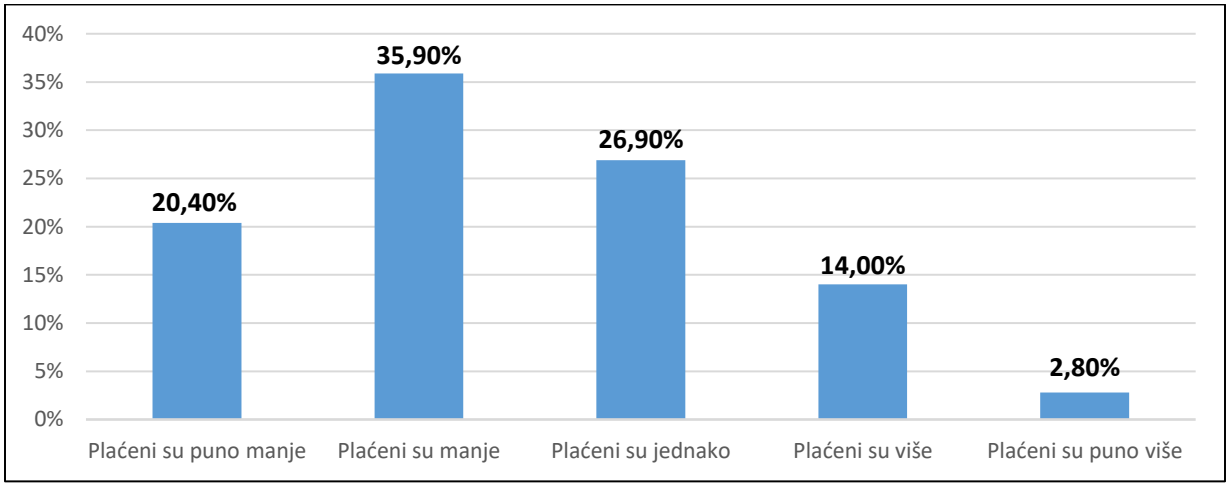
Tablica 11: Zadovoljstvo studenata cijenom rada za koju obavljaju studentski posao

		U kojoj ste mjeri zadovoljni sa cijenom rada za koju obavljate studentski posao?
Mean		**3.21**
Std. Deviation		1.097
Percentiles	25	3.00
	50	3.00
	75	4.00

Izvor: izrada autora

Prema **Tablici 11.** na skali od 1 - 5, gdje 1 predstavlja izrazito nezadovoljstvo, 3 – niti nezadovoljstvo, niti zadovoljstvo i 5 izrazito zadovoljstvo, najviše je onih koji su odgovorili da niti su nezadovoljni, niti su zadovoljni (35,30%). Međutim, ipak više je studenata zadovoljno satnicom za koju obavljaju posao (29,1% koji su zadovoljni i 11,8% koji su u potpunosti zadovoljni) od onih koji nisu zadovoljni satnicom (15,7% nezadovoljnih i 8,10% izrazito nezadovoljnih). Također **Grafikon 8.** kazuje da je prosječno zadovoljstvo ispitanih studenata 3,21. Stoga u konačnici donosimo sud o zadovoljstvu ispitanih studenata satnicom s obzirom da je postotak ipak više na strani zadovoljnih studenata.

Grafikon 9: Mišljenje ispitanika o stavu u kojoj su mjeri redovni studenti plaćeni za poslove koje rade u istoj struci kao i oni u regularnom radnom odnosu



Izvor: izrada autora

Bez obzira što studenti dosta svog vremena provode na poslu, i šta su relativno zadovoljni sa cijenom rada za obavljeni posao, ipak iz **Grafikon 9.** može se vidjeti da prevladava stav gdje više od 55% ispitanih studenata smatraju da su dosta potplaćeni, tj da su za poslove koje rade u istoj struci kao redovni studenti plaćeni manje i puno manje u odnosu na one koji rade u regularnom radnom odnosu. Nadalje, 26,9% ispitanih je izrazilo mišljenje da su plaćeni jednako, dok se našao i neznatan broj onih koji ipak drže do stava da su plaćeni više i puno više (16,8% ispitanih) od zaposlenih u regularnom radnom odnosu.

Iz svega prethodno navedenog, možemo zaključiti da se radi o studentima koji rade skoro pa puno radno vrijeme i uglavnom su zadovoljni cijenom rada za koju obavljaju određeni posao, ali ipak su svjesni da su plaćeni manje nego li zaposlenici u regularnom radnom odnosu.

Međutim, kako je istraživanje pokazalo da im je taj zarađeni novac u najvećoj mjeri potreban za dodatni džeparac i redovne životne troškove gdje će usputno steći određene radne navike i odgovornosti sasvim je logično da biraju poslove raznovrsne prirode, a koji se često i u velikoj mjeri razlikuju od onoga što studiraju.

Tablica 12a: Razlozi prema kojima su studenti spremni odgoditi diplomirati u slučaju da imaju mogćnost rada preko student servisa

Ako_je_dobro_plaćeno

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	199	55,7	55,7	55,7
	1	158	44,3	44,3	100,0
	Total	357	100,0	100,0	

Izvor: izrada autora

Tablica 12b: Razlozi prema kojima su studenti spremni odgoditi diplomirati u slučaju da imaju mogćnost rada preko student servisa

Zbog_širenja_znanja_i_vještina

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	268	75,1	75,1	75,1
	1	89	24,9	24,9	100,0
	Total	357	100,0	100,0	

Izvor: izrada autora

Tablica 12c: Razlozi prema kojima su studenti spremni odgoditi diplomirati u slučaju da imaju mogćnost rada preko student servisa

Nemam_druge_mogućnosti_zaposlenja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	301	84,3	84,3	84,3
	1	56	15,7	15,7	100,0
	Total	357	100,0	100,0	

Izvor: izrada autora

Tablica 12d: Razlozi prema kojima su studenti spremni odgoditi diplomirati u slučaju da imaju mogćnost rada preko student servisa

Ne_dolazi_u_obzir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	202	56,6	56,6	56,6
	1	155	43,4	43,4	100,0
	Total	357	100,0	100,0	

Izvor: izrada autora

Iz **Tablica 12a**, **12b**, **12c**, i **12d** vidimo da bi najveći broj studenata odgodio diplomirati ukoliko je rad preko student servisa dobro plaćen (158), dok 155 studenata ne bi ni u kakvom slučaju zbog mogućnosti rada preko student servisa odgodilo diplomirati. 89 studenata bi zbog širenja znanja i vještina odgodilo diplomirati, a 56 studenata nemaju drugu mogućnost zaposlenja pa odgodu diplomiranja vide kao mogućnost za otvaranje novim prilikama u budućnost. Valja napomenuti da su ovdje studenti imali mogućnost više odabira, kao i da sami daju neke svoje osobne razloge odgode diplomiranja, pa smo tako uz ponuđene imali i još: „*Ako bi ta odgoda značila da će me ta firma zaposliti kao redovnog zaposlenika i dati mi dobru plaću*“, zatim „*Upravo sam odgodila diplomirati prvo zbog manjka vremena drugo za dobrobit firme za koju radim*“, „*Ako je posao u struci možda da*“ i *Nemam što raditi kada završim fakultet“*.

U skupini **Tablica 13a**, **13b**, **13c**, **13d**, **i 13e** iskazani su stavovi ispitanika, a na temelju ponuđenih odgovora o tome tko bi sve, uz redovne studente koji rade preko student servisa, trebao biti oslobođen plaćanja svih poreznih obveza za zaradu do 60 600 kn na godišnjoj, tj. 5 050 kn na mjesečnoj razini. Drugim riječima gledano s ekonomske strane, to nam objašnjava koliko su se studenti spremni otvoriti konkurenciji za studentske poslove. Ovdje valja naglasiti da je ispitanicima dana sloboda izbora i više odgovora među ponuđenim.

Tablica 13a: Spremnost studenata na otvaranje konkurenciji za studentske poslove

Izvanrednim studentima

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	228	63,9	63,9	63,9
	1	129	36,1	36,1	100,0
	Total	357	100,0	100,0	

Izvor: izrada autora

Tablica 13b: Spremnost studenata na otvaranje konkurenciji za studentske poslove

Mladima koji ne studiraju

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	264	73,9	73,9	73,9
	1	93	26,1	26,1	100,0
	Total	357	100,0	100,0	

Izvor: izrada autora

Tablica 13c: Spremnost studenata na otvaranje konkurenciji za studentske poslove

Socijalno ugroženim osobama bez obzira na dob

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	196	54,9	54,9	54,9
	1	161	45,1	45,1	100,0
	Total	357	100,0	100,0	

Izvor: izrada autora

Tablica 13d: Spremnost studenata na otvaranje konkurenciji za studentske poslove

Svima, bez obzira na dob

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	253	70,9	70,9	70,9
	1	104	29,1	29,1	100,0
	Total	357	100,0	100,0	

Izvor: izrada autora

Tablica 13e: Spremnost studenata na otvaranje konkurenciji za studentske poslove

Treba ostati samo za redovite studente

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	268	75,1	75,1	75,1
	1	89	24,9	24,9	100,0
	Total	357	100,0	100,0	

Izvor: izrada autora

Prema prethodnim tablicama možemo vidjeti da najviše studenata smatra da bi sve *socijalno ugrožene osobe bez obzira na dob (161 ispitanik)* trebale biti oslobođene plaćanja svih poreznih obveza za zaradu do 60 600 kn. Nakon socijalno ugroženih osoba, ispitanici smatraju da bi *izvanredni studenti (129 ispitanika)* te *svi, bez obzira na dob (104 ispitanika)* trebali biti oslobođeni plaćanja svih poreznih obveza za zaradu do 60 600 kn, dok najmanji broj studenata smatra da oslobođenje od plaćanja poreznih obveza za navedenu zaradu treba ostati *samo za redovite studente (89 ispitanika)* i *mlade koji ne studiraju (93 ispitanika).*

Iz prethodno opisanog rezultat istraživanja proizlazi zaključak kako su naši ispitanici socijalno i društveno osviješteni te ne gledaju na to da će im otvaranje možebitnoj konkurenciji uskratiti mjesto za rad na tim poslovima ili čak štoviše povećanjem ponude rada smanjiti satnicu, tj plaću.

4. ZAKLJUČAK

Kako je posljednjih nekoliko godina prisutan trend užurbane globalizacije i povezanosti među državama postao je slučaj da su današnje migracije rada sve izraženije i konkurencija visokoobrazovanih na tržištu rada nikad veća. Tako je mladima, u donošenju vlastitih odluka o obrazovanju i početku karijere, već na samom početku stavljen veliki teret koju odluku donjeti, koji obrazovni put odabrati i da li će se njihova odluka u budućnosti pokazati valjanom. Stoga su mladi, a posebno studenti za vrijeme svog obrazovnog puta primorani tražiti neke od načina kako se istaknuti iz rastuće mase visokoobrazovanih i osigurati sebi mjesto na tržištu rada. Jedan od načina je da tokom studiranja rade. Ali kako fakultetsko obrazovanje uključuje i obaveze koje studenti moraju izvršavati u vidu prisutnost na predavanjima i vježbama, različitim seminarima, izradu i pripremu određenih prezenatcija i slično, javlja se problem baziran na iskustvu i stavovima studenata/ica prema kvaliteti i usklađenosti studentskih poslova s obvezama na fakultetu, te da li isti rad i studiranje smatraju važnim čimbenikom za uspješnost studiranja. Stoga je cilj ovog istraživanja bio ispitati količinu studentskog rada, da li su poslovi koje rade približni njihovoj struci studiranja, u kojoj mjeri su spremni odgoditi svoje diplomiranje zbog mogućnosti produljenja rada preko student servisa te naposljetku kako to sve utječe na njihovu uspješnost studiranja i razvoj karijere.

Istraživanje se provodilo nad uzorkom od 357 redovnih studenata/ica Sveučilišta u Splitu koji su bili prijavljeni na studentskom centru. Dobiveni rezultati su pokazali da studenti rade gotovo pa puno radno vijeme koje je zakonom u Republici Hrvatskoj propisano uz prosjek rada od 6,5 sati i u većini slučajeva rade poslove koji nemaju nimalo veze sa strukom za koju se obrazuju. Kao takvima studentski poslovi negativno utječu na obavljanje studentskih obaveza uz napomenu da im poslovi umanjuju i vrijeme koje im je potrebno za učenje, pa je i za očekivati da će biti manje uspješniji na fakultetima. Međutim, rezultati su pokazali da unatoč prethodno opisanoj činjenici, studentima studentski poslovi koriste za uspješnost studiranja u vidu stjecanja radnih navika, odgovornosti i nekih drugih soft karakteristika, tim više ukoliko se radi o poslovima u struci gdje će steći dodatna znanja i manje vremena provoditi za učenje, što će im dodatno pozitivno utjecati na cjelokupan razvoj karijere. Čak su i stava da bi prihvatili volontirati ili obavljati besplatnu praksu u nekoj firmi koja je iz njihove struke sve kako bi postali konkurentniji na tržištu rada. Također, nekim ostalim rezultatima došlo se do zaključka da

unatoč tome što studenti smatraju da su za isti posao manje plaćeni nego li zaposlenici zaposleni u regularnom radnom odnosu, ipak su zadovoljni cijenom rada za koju obavljaju posao. Ovakvo istraživanje može doprinjeti i obrazovnim institucijama i poslodavcima koji se mogu udružiti te na taj način zapošljavati visokoobrazovane ljude čak i prije njihova završetka obrazovanja kako bi osigurali valjanu kvalificiranu radnu snagu za budućnost.

Dakle, možemo zaključiti da je studenstki posao opće prihvatljiva stvar, kako za Republiku Hrvatsku tako i za sve zemlje, posebno one u razvoju. S tim da valja naglasiti do one mjere u kojoj rad neće negativno utjecati na obavljanje studentskih obaveza i uspješnost studiranja. Također, očekuje se da bi svaka država trebala biti od velike važnosti u financiranju studenata koji predstavljaju temelj svake visoko obrazovane zemlje i regulirati ovakve tipove poslova kako ne bi došlo i do iskorištavnja jeftine radne snage. Takav slučaj imamo u visoko razvijenim zemljama kao što su Njemačka, Danska ili Švedska kojima glavnina prihoda jednim dijelom dolazi od kućanstava, dok drugi dio dolazi od strane države u vidu studentskih stipendija i različitih potpora. Isto tako, svako zapošljavanje studenata znači i manje radnih mjesta za ljude prijavljene na zavodu za zapošljavanje. Stoga, ako znamo da su za takve ljude državne vlasti dužne osigurati sredstva u vidu socijalnih davanja, lako je za zaključiti da to predstavlja jedan veliki ekonomski problem.

SAŽETAK

Naslov*: Usklađenost studentskih poslova sa studiranjem i razvojem karijere*

Kako bi nakon svoje diplome studenti na tržištu rada bili konkurentniji i lakše se prilagodili uvjetima rada, čest je slučaj da za vrijeme studiranja rade, stječu znanja, radne navike i odgovornosti te se prilagođavaju na uvjete rada koji ih nakon studiranja čekaju. Međutim, kako je poznato da studentima zakon u ugovoru nije ograničio koliko maksimalno mogu raditi, postavlja se pitanje „kako studenti usklađuju svoje radno vrijeme tokom studiranja s obvezama na fakultetu“. Stoga cilj ovog istraživanja je bio ispitati usklađenost studentskog rada sa obavezama na fakultetu i kako to utječe na razvoj karijere. Istraživanje je provedeno putem interneta gdje je sudjelovalo 357 redovnih studenata/ica Sveučilišta u Splitu prijavljenih na Studentskom centru u Splitu. Primijenjeni instrument je bio Upitnik usklađenosti studentskih poslova sa studiranjem i razvojem karijere. Pokazalo se da studenti rade skoro pa puno radno vrijeme i to uglavnom za potrebe zadovoljavanja redovnih životnih troškova i stjecanja radnih navika i odgovornosti, i kao takvima poslovi negativno utječu na obavljanje studentskih obaveza na fakultetima. Međutim, tu činjenicu valja uzeti sa oprezom s obzirom da je nadalje prihvaćen stav kako im studentski poslovi doprinose uspješnosti studiranja i razvoju karijere kroz stjecanje radnih navika i odgovornosti, tim više ukoliko se radi o poslovima iz njihove sturke studiranja na kojima stječu dodatna potrebita znanja.

Dobiveni rezultati proširili su postojeće spoznaje o studentskim poslovima na uzorak redovnih studenata/ica gdje je poželjno da studenti rade, ali tu valja napomenuti da prekomjerna količina rada može negativno utjecati na sveukupno obrazovanje i uspješnost studiranja. Stoga se očekuje pojačana uloge države u reguliranju studentskog rada, ali i u davanju većih subvencija u vidu stipendija ili nekih poticaja kako bi se jedan dio studentske zarade nadomjestio time.

Ključne riječi: *student, studentski posao, razvoj karijere, Sveučilište u Splitu*

SUMMARY

Title*: Compatibility of student jobs with career development*

In order for job market students to be more competitive and easier to adapt to working conditions after their graduation, it is common for them to work, acquaire knowledge, work habits and responsibilities during their studies and adapt to the working conditions they are expecting after studying. However, as it is know that studnets are not limited by the law of the contracts as much as they can work, the question is asked “how do students coordinate their working hours with faculty commitments”. Therefor, the goal of this study was to examine the compliance of student work with faculty obligations and how it affects on carrer development. The survey was conducted over the internet where 357 regular students of University of Split participated in the Split Student center. The applied instrument was a questionnaire on student compliance with studies development and career development. It has been shown that students work almost full time, mainly for the purpose of meeting their regular living expenses and acquiring work habits and responsibilities, and as such jobs negatively affect the performance of student obligations af faculties. However, this fact needs to be taken with caution as it is further accepted that their students jobs contributed to the success of studying and developing career through acquiring work habits and responsibilities, more if they are jobs from their study profession where they acquire additional knowledge.

The obtained results have expanded existing knowledge of student jobs on a sample of regular students where it is desirable that students work, but it should be noted that excessive workload can negatively impact on overall education and the study success. Therefore, we expect that the goverment increase its role in regulating student work, as well as in providnig more grants in the sense of schoolarships or some incentivies to make part of the students income compensated.

Key words: *students, students job, career development, University of Split*

LITERATURA

1. Allen, J., van der Velden, R. (2009): **Report on the Large-Scale Graduate Survey: Competencies and Early Labour Market Careers of Higher Education Graduates**, University of Ljubljana, Faculty of Social Sciences, Slovenia.
2. Alves, H., Raposo, M. (2007): **Student Satisfaction Index in Portuguese Public Higher Education**, *The Service Industries Journal*, str. 795-797.
3. Anderson, C. A. (1961): **A Skeptical Note on the Relation of Vertical Mobility to Education**, *The American Journal of Sociology*, 66(6): 560-570.
4. Astin, W. A., (1984): **Student Involvement: A Development Theory for Higher Education**, *Journal of College Student Development*, Vol. 40, No. 5 (September/October 1999), pp. 518-529.
5. Athiyaman, A. (1997): **Linking Student Satisfaction and Service Quality Perception: The case of university education**, *European Journal of Marketing*, Vol. 31, (7), pp. 528-540.
6. Barke, M., Braidford, P., Houston, M., Hunt, A., Lincoln, I., Morphet, C., Stone, I., Walker, A. (2000): **Students in the labour market - nature, extent and implications of term-time employment among University of Northumbria undergraduates**, *Northern Economic Research Unit*, University of Northumbria, Research Brief No. 215.
7. Brkljačić, T., Kaliterna-Lipovčan, Lj., (2010): **Zadovoljstvo životom i osjećaj sreće kod studenata**, *Suvremena psihologija 13*, Nu 2, pp. 189-201.
8. Budak, J., Slijepčević, S., Švaljek, S. (2009): **Financijske potpore studentima u sustavu visokog obrazovanja u Republici Hrvatskoj**, Ekonomski institut, Zagreb.
9. Byun, S., Henck, A., Post, D. (2014): **Cross-National Variations in Student Employment and Academic Performance: The Roles of National Context and International Law**, *Comp Educ Rev.* 2014, 58(4): 621-652.
10. Dragojević Đ., Matešić M. (2014): **Vanjsko osiguravanje kvalitete ishoda učenja u visokom obrazovanju – europska i hrvatska iskustva**, Zbornik radova međunarodne stručne konferencije u sklopu projekta ME4CataLOgue, Slavonski Brod, Hrvatska.

11. Dundes, L., Marx, J. (2007): **Balancing Work and Academics in College: Why Do Students Working 10 to 19 Hours per Week Excel?**, *J. College Student Retention*, Vol. 8(1), pp. 107-120.
12. Eichhorst, W. *et al.* (2013): **Combining the entry of young people in the labour market with the retention of older workers**, Policy Dept. A: Employment policy, European Parliament.
13. Filipić, P. (2009): **Makroekonomija gubljenja statusa redovitog studenta ili fiskalne posljedice (ne)položenog ispita**, *Financijska teorija i praksa*, Vol 33, No 1, pp. 1-23.
14. Ilišin, V., Radin, F. (2007): **Mladi: problem ili resurs**, Institut za društvena istraživanja u Zagrebu, Zagreb.
15. Kabok, J. (2014): **Model investiranja u visoko obrazovanje sa aspekta većeg zapošljavanja diplomiranih studenata**, *Megatrend Review*, Vol. 11, No. 2, pp. 133-146.
16. Kurekova, L. H., Žilinčikova, Z. (2015): **Low-Skilled Jobs and Student Jobs: Employers' Preferences in Slovakia and the Czech Republic**, IZA Discussion Papers, No. 9145.
17. Li-Wei, Mai (2005): **A comparative study betweem UK and US: The student satisfaction in higher education and its influential factors**, *Journal of marketing management*, 21, pp. 859-878.
18. Lučin, P. *et al.* (2007): **Kvaliteta u visokom obrazovanju**, Nacionalna zaklada za znanost, visoko školstvo i tehnologijski razvoj Republike Hrvatske, str. 7-33.
19. Mark, E. (2013): **Student satisfaction and the customer focus in higher education**, *Journal of Higher Education Policy and Management*, Vol. 35, No.1, pp. 2-10.
20. Marušić, M. i Vranešević, T.: Istraživanje tržišta, ADECO, Zagreb, 2000.
21. McConnell, C. R., Brue, S. L. (1994): **Suvremena ekonomija rada**, treće izdanje, (ur.) dr. Đuro Njavro, MATE, Zagreb.
22. Mrnjavac, Ž. (2003): **Može li se i treba li se radno zakonodavstvo suprotstaviti "fleksploataciji"**, *Financijska teorija i praksa*, Vol. 27, No. 4, pp. 399-413.
23. O'Reilly, J., Fagan, C. (1998): **An international comparison of part-time work in Europe, North Amerika and Pacific Rim; Part I: Where and why is part-time work growing in Europe?**, *Routledge*, London/New York, pp. 35-52.

24. Özlen, M. K., Arnaut, D. (2013): **Career Decisions of University Students**, *Journal of Community Positive Practices*, 13(2): 92-107.
25. Pavlin, S. (2009): **Report on the Qualitative Analysis of Higher Education Institutions and Employers in Five Countries: Development of Competencies in the World of Work and Education**, University of Ljubljana, Faculty of Social Sciences, Slovenia.
26. Predojević, Z., Kolanović, I. (2015): **Osiguravanje kvalitete visokog obrazovanja u Republici Hrvatskoj**, *Pomorski zbornik*.
27. Quintini G., Martin S. (2006): **Starting Well or Losing their Way?**, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, Paris: *Organisation for Economic Co-operation and Development*, dostupno na: http://www.oecd-ilibrary.org/content/workingpaper/351848125721
28. Rode, C. J. *et al.* (2005): **Life satisfaction and student performance**, *Academy of Management Learning & Education*, str. 421-433.
29. Schoon, I., Polek, E. (2011): **Teenage career aspirations and adult career attainment: The role of gender, social background and general cognitive ability**, *International Journal of Behavioral Development*, 35(3): 210-217.
30. Sirgy, M. J. *et al.* (2010): **Quality of College Life (QCL) of Students: Further Validation of a Measure of Well-Being**, *Springer Science+Business Media B.V.*, str. 377-384.
31. Steinberg, L., Brown, B. B., Cider, M., Kaczmarek, N., Lazzaro, C. (1988): **Noninstructional influences on high school student achievement: the contributions of parents, peers, extracurricular activities, and part-time work**, *National Center on Effective Secondary Schools*, Madison, WI.
32. Steinberg, L., Greenberger, E., Garduque, L., McAuliffe, S. (1982): **High school students in the labor force: Some costs and benefits to schooling and learning**, *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 4, 363-372.
33. Šćukanec, N. (2010): **Nastanak zajedničke visokoobrazovne politike na razini Europske unije**, Institut za razvoj obrazovanja, Zagreb.
34. Tessema, M. T., Ready, K. I., Astani, M. (2014): **Does Part-Time Job Affect College Students' Satisfaction and Academic Performance (GPA)? The Case of a Mid-Sized**

Public University, *International Journal of Business Administration*, Vol. 5, No. 2, str. 50-59.

35. Thien, L. M., Razak, N. A. (2012): **Academic Coping, Friendship Quality, and Student Engagement Associated with Student Quality of School Life: A Partial Least Square Analysis**, *Springer Science+Business Media B.V.*, str. 687.
36. Vassiliou, A. (2012): **The European Higher Education Area in 2012: Bologna Process Implementation Report**, *Education, Audiovisual and Culture Executive Agency*, str. 7-72.
37. Vašiček, V., Budimir, V., Lentić, S. (2007): **Pokazatelji uspješnosti u visokom obrazovanju**, *Privredna kretanja i ekonomska politika*, Vol. 17, No. 110, str. 50-80.
38. Vickers, M., Lamb, S. i Hinkley, J. (2003): **Student Workers in High School and Beyond: The Effects of Part-Time Employment on Participation in Education, Training and Work**, *Australian Council for Educational Research*, Victoria, pp. 1-31.
39. Vidulin-Orbanić, S. (2006): **Društvo koje uči: Povijesno društveni aspekti obrazovanja**, Filozofski fakultet Pula, Pula.
40. Zbornik radova znanstvene konferencije (2013): **Ekonomsko obrazovanje u Republici Hrvatskoj – jučer, danas, sutra**, Zagreb.
41. Zelenika, R. (2000): **Metodologija i tehnologija izrade znanstvenog i stručnog djela**, IV. izdanje, Ekonomski fakultet u Rijeci, Rijeka.

Pravilnici i zakoni:

1. Narodne novine (2014): **Zakon o radu**, NN d.d., Zagreb, broj 93.
2. Narodne novine (2015): **Zakon o obveznim odnosima**, NN d.d., Zagreb, broj 78.
3. Narodne novine (2016): **Zakon o porezu na dohodak**, NN d.d., Zagreb, broj 115.
4. Narodne novine (2017): **Zakon o poticanju zapošljavanja**, NN d.d., Zagreb, broj 16.
5. Narodne novine (2017): **Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti**, NN d.d., Zagreb, broj 16.
6. Narodne novine (2008): **Pravilnik o posredovanju pri zapošljavanju redovitih studenata**, NN d.d., Zagreb, broj 30.

Internet izvori:

1. Eurostat (2012): **The European Higher Education Area in 2012: Bologna Process Implementation Report**, [Internet], raspoloživo na: http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5735241/EC-30-12-534-EN.PDF/ffb0b7c9-bf5e-4696-984f-a05b135fe5a3 [16.07.2017.]
2. Eurostat (2015): **The EU is moving closer to its Europe 2020 goals on education**, [Internet], raspoloživo na: http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/6787423/3-20042015-BP-EN.pdf/b2f295ba-2e15-409c-bec9-91c4e49c5d32 [16.07.2017.]

POPIS SLIKA

Slika 1: Zadovoljstvo životom i akademski uspjeh, str. 9.

Slika 2: Prosječan mjesečni prihod studenata koji ne žive s rodeiteljima, izraženi u eurima, str. 10.

Slika 3: Izvori mjesečnih prihoda studenata koji nisu živjeli s roditeljima (u %), str. 11.

Slika 4: Oblici radnih aktivnosti zavisno o fazi studentskog života, str. 20.

Slika 5: Vještine i osobine koje se stječu studentskim radom, str. 21.

Slika 6: Stopa nezaposlenosti mladih u zemljama članicama EU, 2016. godina, str. 22.

POPIS TABLICA

Tablica 1: Usporedba davanja državi kod ugovora o radu i ugovora o djelu, str. 16.

Tablica 2: Raspodjela studenata/ica po fakultetima, str. 33.

Tablica 3: Raspodjela studenata/ica po godini studija u koju su trenutno upisani, str. 34.

Tablica 4: Faktori presudni prilikom upisa na željeni fakultet, str. 35.

Tablica 5: Zadovoljstvo ispitanika odabirom fakulteta, str. 35.

Tablica 6: Učestalost rada preko student servisa tokom godine za vrijeme studiranja, str. 37.

Tablica 7: Vrijeme provedeno na poslu u danima kada ispitanici rade preko student servisa, str. 38.

Tablica 8: Razlozi rada preko student servisa, str. 39.

Tablica 9: Pokazatelji u kojoj mjeri obavljanje studentskog posla u struci doprinosi uspješnosti studiranja, str. 41.

Tablica 10: Pokazatelji kako će obavljanje studentskog posla utjecati na budući razvoj karijere studenata, str. 44.

Tablica 11: Zadovoljstvo studenata cijenom rada za koju obavljaju studentski posao, str. 47.

Tablica 12: Razlozi prema kojima su student spremni odgoditi diplomirati u slučaju da imaju mogučnost rada preko student servisa, str. 48.

Tablica 13: Spremnost studenata na otvaranje konkurenciji za studentske poslove, str. 50.

POPIS GRAFIKONA

Grafikon 1: Struktura ispitanika prema spolu, str. 32.

Grafikon 2: Pokazatelji u kojoj mjeri obavljanje studentskog posla oduzima vrijeme potrebno za učenje, str. 39.

Grafikon 3: Pokazatelji kako obavljanje studentskog posla utječe na uspješnost studiranja kroz stjecanje novih znanja, radnih navika i drugih soft karakteristika, str. 41.

Grafikon 4: Pokazatelji u kojoj mjeri obavljanje studentskog posla u struci doprinosi uspješnosti studiranja, str. 42.

Grafikon 5: Sličnosti poslova koje studenti rade sa onime što studiraju, str. 43.

Grafikon 6: Pokazatelji kako će obavljanje studentskog posla utjecati na budući razvoj karijere studenta, str. 44.

Grafikon 7: Pokazatelji u kojoj su mjeri studenti spremni prihvatiti mogućnost za obavljanje besplatne prakse u trajanju od jednog semestra u firmi koja je iz njihove struke studiranja, str. 45.

Grafikon 8: Zadovoljstvo studenata cijenom rada za koju obavljaju studentski posao, str. 46.

Grafikon 9: Mišljenje ispitanika u kojoj su mjeri redovni studenti plaćeni za poslove koje rade u istoj struci kao i oni u regularnom radnom odnosu, str. 47.

PRILOG – ANKETNI UPITNIK

Anketni upitnik o usklađenosti studentskih poslova sa studiranjem i razvojem karijere

Poštovani,

Ovaj upitnik je dio istraživanja koje se provodi za potrebe diplomskog rada na temu "Usklađenost studentskih poslova sa studiranjem i razvojem karijere". Upitnik je u potpunosti anoniman, te je za njegovo ispunjenje u prosjeku potrebno 3-4 minute.

Unaprijed se zahvaljujem na Vašem utrošenom vremenu i trudu.

1. **Spol ispitanika?**
   - **a)** Muško
   - **b)** Žensko

2. **Upišite koji fakultet Sveučilišta u Splitu pohađate?**
   a) Sveučilišni studij:_____
   b) Stručni studij:_____
   c) Nešto drugo:_____

3. **Koja ste godina studija u koju ste trenutno upisani?**
   a) 1. godina; **b)** 2. godina; **c)** 3. godina; **d)** 4. godina; **e)** 5. godina **e)** 6. godina

4. **Što je bilo presudno prilikom upisa na željeni fakultet:**
   (Sve moguće opcije ocijenite na skali od 1–5: 1- U potpunosti nevažan faktor; 5- U potpunosti važan faktor)

a)	Visina buduće plaće	□1	□2	□3	□4	□5
b)	Brzina zapošljavanja	□1	□2	□3	□4	□5
c)	Savjet roditelja / prijatelja	□1	□2	□3	□4	□5
d)	Informacije iz medija	□1	□2	□3	□4	□5
e)	Volite posao za koji se obrazujete	□1	□2	□3	□4	□5
f)	Nešto drugo:_____					

5. **Da li biste opet upisali isti fakultet?** (Odaberite na skali od 1 – 5: 1-Ne, nikad više; 5-Sigurno bi)

□1 □2 □3 □4 □5

6. **Koliko učestalo preko student servisa radite tokom godine za vrijeme studiranja?** (Sve moguće opcije ocijenite na skali od 1–5: 1-Nikad; 5-Uvijek)

a) Svaki mjesec tijekom godine	□1	□2	□3	□4	□5
b) Radnim tjednima tijekom godine	□1	□2	□3	□4	□5
c) Sezonski samo preko ljeta	□1	□2	□3	□4	□5
d) Vikendima	□1	□2	□3	□4	□5
e) Ponekad kada imam priliku	□1	□2	□3	□4	□5

7. **U danima kada radite preko student servisa, koliko uobičajeno radite?**
   - **a)** Više od 8 sati
   - **b)** Od 6 do 8 sati
   - **c)** Od 3 do 5 sati
   - **d)** 2 ili manje od 2 sata

8. **U kojoj ste mjeri zadovoljni sa cijenom rada (satnicom) za koju obavljate studentski posao?** (Odaberite na skali od 1 – 5: 1- Izrazito sam nezadovoljan/na; 5- Izrazito sam zadovoljan/na)

□1 □2 □3 □4 □5

9. **Po Vašem mišljenju u kojoj mjeri smatrate da redovni studenti dobivaju plaću za poslove koje rade u istoj struci kao i oni u regularnom radnom odnosu?** (Odaberite na skali od 1 – 5: 1- Plaćeni su puno manje; 3-Plaćeni su jednako; 5- Plaćeni su puno više)

□1 □2 □3 □4 □5

10. **Koliko se struka posla koji uobičajeno radite poklapa sa onime što studirate?** (Odaberite na skali od 1 – 5: 1- Nemaju nimalo veze; 5-U potpunosti se poklapa sa onim što studiram)

□1 □2 □3 □4 □5

11. **Uz obaveze koje, kao redovni student imate na fakultetu, koji je razlog Vašeg rada preko student servisa?** (Sve moguće razloge ocijenite na skali od 1–5: 1- U potpunosti nevažan faktor; 3-Niti važan, niti ne važan; 5- U potpunosti važan faktor)

a)	Zarada kao dodatni džeparac	□1	□2	□3	□4	□5
b)	Zarada za dodatne troškove studija	□1	□2	□3	□4	□5
c)	Zarada za redovne životne troškove	□1	□2	□3	□4	□5
d)	Stjecanje radnih navika i odgovornosti	□1	□2	□3	□4	□5
e)	Stjecanje stručnih znanja i vještina	□1	□2	□3	□4	□5
f)	Čisto zbog znatiželje i razonode	□1	□2	□3	□4	□5
g)	Uspostavljanje kontakata za neki budući posao i karijeru	□1	□2	□3	□4	□5
h)	Nešto drugo:_____					

12. **Da li biste zbog mogućnosti rada preko student servisa bili spremni odgoditi diplomirati?** (Imate mogućnost i više odgovora)
    - **a)** Ako je dobro plaćeno
    - **b)** Zbog širenja znanja i vještina
    - **c)** Nemam druge mogućnosti zaposlenja
    - **d)** Ne dolazi u obzir
    - **e)** Nešto drugo?_____

13. **U kojoj mjeri smatrate da obavljanje Vašeg studentskog posla oduzima vrijeme potrebno za učenje?** (Odaberite na skali od 1 – 5: 1-Ne oduzima nimalo; 5-U potpunosti oduzima)

□1 □2 □3 □4 □5

14. **Kako obavljanje Vašeg studentskog posla koristi uspješnosti studiranja kroz stjecanje novih znanja, radnih navika i drugih soft karakteristika?** (Odaberite na skali od 1 – 5: 1-Značajno šteti; 3-Niti šteti, niti koristi; 5-Značajno koristi)

□1 □2 □3 □4 □5

15. **Kako očekujete da će obavljanje Vašeg studentskog posla utjecati na Vaš budući razvoj karijere?** (Odaberite na skali od 1 – 5: 1-Značajno negativno; 3-Neutralno; 5-Značajno pozitivno)

□1 □2 □3 □4 □5

16. **U kojoj mjeri smatrate da obavljanje studentskog posla u struci doprinosi uspješnosti studiranja**? Odaberite na skali od 1 – 5: 1-Ne doprinosi nimalo; 5-U potpunosti doprinosi)

□1 □2 □3 □4 □5

16.1. U kojoj mjeri ste spremni prihvatiti mogućnost za obavljanje besplatne prakse u trajanju od jednog semestra u firmi koja je iz vaše struke studiranja? (Odaberite na skali od 1 – 5: 1-Nipošto nisam spreman; 5-U potpunosti sam spreman)

□1 □2 □3 □4 □5

17. **Redovni studenti radeći preko student servisa na godišnjoj su razini oslobođeni plaćanja svih poreznih obveza za zaradu do 60 600 kn, što bi na mjesečnoj razini bilo 5 050 kn. Smatrate li da bi to trebalo omogućiti i:** (Imate mogućnost više odgovora)

a) Izvanrednim studentima

b) Mladima koji ne studiraju

c) Socijalno ugroženima osobama bez obzira na dob

d) Svima, bez obzira na dob

e) Treba ostati samo za redovite studente