



Students' jobs – the necessity of labour law protection

Milica Kovač Orlandić¹ 

ABSTRACT

The student population is becoming an increasingly important actor in the labour market, which is very important for students as well as society. Although the negative aspects of working while studying are sometimes highlighted, this trend is generally perceived as positive since it appears as a measure against unemployment and a way of acquiring work skills. However, this trend, which has not bypassed our region, has not been accompanied by the adoption of appropriate legislation. As a result, students work under very insecure contracts, such as service contracts or volunteering contracts, which do not even provide them with certain elements of labour law protection.

Considering the above-mentioned, there is a need for the legal regulation of students' labour as a special form of labour. This need is mostly present in countries that do not have a significant number of contracts available to students but which are characterized by a large percentage of undeclared work and a very long transition period from school to the first suitable job. At the same time, the regulation of students' labour must ensure social justice and an appropriate level of labour law protection.

One of the acceptable models is the regulation of a student employment contract as a contract by which a person with the status of a student performs a job for an employer, with remuneration, for a short period of time, without establishing an employment relationship and with limited protection of labour rights. It is a sui generis contract whose legal nature is not easy to determine due to the fact that it is close to an employment contract in its content and essential features. At the same time, it is a contract that does not establish an employment relationship, which is why it raises many doubts, especially regarding the primary causa of this contract — the provision of minimum labour law protection for students.

Determining the content of the so-called minimum labour standards should start with decent work as the highest value and the common denominator of a series of rights that every worker should enjoy. The components of

¹ Faculty of Law, University of Donja Gorica, Podgorica, Montenegro

Correspondence:

Milica Kovač Orlandić,
Faculty of Law, University of Donja Gorica, Podgorica, Montenegro

Email:

milica.kovac@udg.edu.me

dignified labour are complex, but they, in the context of student labour, without exception, involve protection against discrimination, decent remuneration, protection at work, and basic rights such as the right to limited working hours, the prohibition of overtime work and the right to weekly and annual vacation.

KEYWORDS

labour market, students' labour, youth employment, minimum labour standards, decent work

Radno angažovanje studenata – nužnost radnopravne zaštite

SAŽETAK

Rad tokom studiranja višestruko je značajan, kako za studente tako i za ukupnu dinamiku tržišta rada. Nezavisno od toga da li se posmatra kao vid neformalnog obrazovanja, kao način sticanja praktičnih znanja i vještina ili kao važan izvor prihoda, rad tokom studiranja pozitivno utiče na brži i bezbolniji prelazak iz svijeta obrazovanja u svijet rada. Premda se studenti mogu zapošljavati na osnovu ugovora o radu, oni se mahom angažuju u nekim drugim formama rada koje ne podrazumijevaju zasnivanje radnog odnosa. U pitanju su, međutim, forme koje nijesu adekvatno i dovoljno regulisane, niti su prilagođene mladima kao posebno ranjivoj kategoriji radnika koja se na tržištu rada suočava sa brojnim izazovima vezanim za diskriminaciju, rad na crno i nedovoljnu plaćenost. Cilj je, otuda, ovog rada da ukaže na forme radnog angažovanja studenata, na potrebu njihovog posebnog zakonskog regulisanja i na nužnost određenih aspekata radnopravne zaštite mladih u svim tim slučajevima. Uvođenje određenih radnopravnih elemenata u sve forme radnog angažovanja studenata od suštinskog je značaja za njihovu zaštitu od eksploatacije i nedostojanstvenih uslova rada. Ovo posebno kada su u pitanju minimalni radni standardi koji se tiču zaštite na radu, nadoknade za rad, prava na dnevni i nedjeljni odmor, odsustva tokom praznika i prekovremenog rada. Pitanje zaštite i pravovremenog uključivanja mladih na tržište rada značajno je i u kontekstu aktuelnih demografskih kretanja, te traganja za adekvatnim nivoom međugeneracijske solidarnosti. U radu se kao ilustrativan primjer koriste zakonodavstvo i praksa u Crnoj Gori.

KLJUČNE RIJEČI

tržište rada, studentski poslovi, zapošljavanje mladih, minimalni radni standardi, dostojanstvo na radu

1 UVODNE NAPOMENE

Studentska populacija postaje sve značajniji akter tržišta rada, s obzirom na to da je prema podacima Eurostudenta iz 2018. godine oko 50% studenata u nekom trenutku radno angažovano, s tim da ovaj procenat varira u pojedinim evropskim zemljama i zavisi od njihovih brojnih karakteristika, uključujući institucionalne, kulturološke i tržišne determinante, i kreće se od 22% do 70% (Eurostudent 2018). Prema ovom istraživanju, neki od njih rade tokom cijele studijske godine (35%), neki povremeno (16%), dok ima i onih koji rade samo u periodima kada nema predavanja (20%). Takođe, varira i broj sati koji studenti rade, i kreće se od minimalnih četiri pa do 37 na nedjeljnom nivou. Interesantno je i to da, kada je u pitanju njihova samoidentifikacija, u prosjeku oko 65% studenata koji rade sebe primarno doživljava kao studenta, dok ostatak sebe vidi prvenstveno kao radnika koji istovremeno studira. No, uprkos sve većem učešću ovog dijela populacije u tržištu rada, pojam studentskog rada nije lako odrediti, jer se radi o generičkom pojmu koji podrazumijeva najrazličitije forme rada tokom studiranja, sa ili bez nadoknade. Uopšteno uzevši, radi se o bilo kojoj vrsti radnog angažovanja tokom studija, bilo da se ono temelji na ugovorima kojima se zasniva radni odnos ili ugovorima kojima se ne zasniva radni odnos, uključujući samozapošljavanje, studentske prakse i slično. Radno angažovanje studenata posebno je teško definisati u onim zemljama u kojima ne postoji regulativa koja uređuje pitanje studentskih poslova, studentskih praksi ili drugih oblika angažovanja studenata. U pitanju su države koje nemaju razvijene politike i podsticaje prelaska mladih iz svijeta obrazovanja u svijet rada i u

kojima obrazovni sistem nije povezan sa tržištem rada, kao i države koje nijesu prepoznale značaj većeg radnog angažovanja studentske populacije, niti potrebu posebne zaštite njihovih radnih prava.

Tradicionalno broj studenata koji rade mnogo je veći u Americi i u zemljama sjeverne Evrope, poput Danske, Finske, Holandije, Ujedinjenog Kraljevstva, Švedske, s tim da je ovaj trend sve više zastupljen i na jugu (Smyth i dr. 2001). Premda spada u red država u kojima postoji potpuna odvojenost obrazovnih programa od svijeta rada, i premda se ne može pohvaliti velikim brojem onih koji se istovremeno nalaze u procesu obrazovanja i na tržištu rada, posljednjih godina u Crnoj Gori (ali i regionu) sve je prisutnija želja mladih da istovremeno rade i studiraju, pri čemu, zbog odsustva regulative, studenti rade u vrlo nesigurnim i prekarnim formama rada, poput ugovora o djelu ili ugovora o volontiranju, odnosno formama koje im ne osiguravaju ni pojedine elemente radnopravne zaštite. Svim ovim formama rada zajedničko je to što rad obavlja lice koje ima status studenta, što su povoljnije za poslodavce, što se po pravilu radi o kraćim/privremenim periodima radnog angažovanja i što student, kao izvršilac posla, ne uživa ni približan nivo zaštite koji je obezbijeđen zaposlenima putem radnog zakonodavstva.

Prilikom razmatranja pitanja radnog angažovanja studenata ne smije se zaboraviti da je pravovremeno zapošljavanje mladih od velikog značaja za rješavanje brojnih socijalnih, ekonomskih i demografskih problema svakog društva, te da države aktivno i neizostavno moraju raditi na stvaranju boljih izgleda za budućnost mladih generacija, uključujući i donošenje odgovarajućeg pravnog okvira koji treba da podstakne radno angažovanje studenata, uz puno obezbjeđenje njihove zaštite i sigurnosti.

Ovo posebno imajući u vidu da su mladi ranjiva kategorija radnika koja se suočava sa brojnim izazovima vezanim za eksploataciju i diskriminaciju na tržištu rada, kao i za rad na neodgovarajućim i manje plaćenim poslovima. Pronalaženje odgovarajućeg zaposlenja za mlade ljude izuzetno je važno, jer se zapošljavanje javlja kao emancipatorski faktor i kao pretpostavka ukupne dobrobiti pojedinca, njegove ekonomske samostalnosti i ostvarivanja drugih uloga u svijetu odraslih (Kovačević 2021). Upravo pristup zapošljavanju mladih kroz tzv. životni ciklus (eng. *life-cycle approach*) prepoznaje da ono što se dešava u jednom trenutku života utiče na prilike u drugim fazama – tako da, primjera radi, ako se pojedinci suočavaju sa diskriminacijom, siromaštvom ili nejednakošću kada su mladi, veća je vjerovatnoća da će u odrasloj dobi biti u nepovoljnijem položaju (International Labour Conference 2005).

Osim toga, problematika radnog angažovanja studenata mora se staviti i u kontekst demografskih trendova unutar Evropske unije. Evropu u narednih nekoliko decenija očekuje drastično starenje stanovništva, a to će svakako uzrokovati probleme u dinamici kojom se pune i prazne penzioni fondovi, posebno u onim zemljama u kojima se primjenjuje sistem tekućeg finansiranja. Ono će uzrokovati i sve veće migracije mladih ljudi, sa čijim posljedicama su se neke zemlje već ozbiljno suočile. Evropskim zemljama, otuda, pogoduje što brže zapošljavanje mladih, sa što kraćim periodom odnosno bez praznog hoda između obrazovanja i zapošljavanja. Imajući u vidu očekivano starenje stanovništva, politika zapošljavanja će zahtijevati i redefinisane principe međugeneracijske solidarnosti, koji u savremenim društvima treba da zadovolji dvije osnovne potrebe: potrebu da se mladim radnicima omogućiti da

se uspješno integrišu u tržište rada, da steknu radno iskustvo i da napreduju u karijeri, i potrebu za što dužim očuvanjem radne sposobnosti starijih radnika (Kovačević 2021). Pitanje tranzicije od obrazovanja do zaposlenja u tijesnoj je vezi i sa porodičnom tranzicijom, tranzicijom u roditeljstvo, te stambenom tranzicijom, budući da odluke mladih ljudi o osamostaljivanju, braku i roditeljstvu u velikoj mjeri zavise od uspjeha ove prve, a zbog čega su odlaganje rađanja i smanjenje broja djece postale važne demografske karakteristike (Tomanović i Stanojević 2015).

Imajući u vidu značaj radnog angažovanja studenata i nadolazeće trendove, postoji potreba pravnog regulisanja studentskih poslova kao posebne vrste poslova, s ciljem stvaranja zakonske pretpostavke za njihovo masovnije radno angažovanje. Ova potreba posebno je prisutna u zemljama koje nemaju značajniju lepezu ugovora koji studentima i poslodavcima stoje na raspolaganju, a u kojima je u velikoj mjeri prisutan rad mladih na crno, odnosno rad u tzv. simulovanim ugovornim formama, kao i u državama koje imaju visoku stopu nezaposlenosti mladih i veoma dug period tranzicije od završetka školovanja do pronalaženja prvog odgovarajućeg zaposlenja.¹ Na ovom putu, međutim, stoje brojni izazovi budući da je neophodno pomiriti suprotstavljene interese i uvažiti prednosti rada studenata na jednoj, te osigurati adekvatan nivo radnopravne zaštite na drugoj strani. Stoga će se u ovom radu poći od nekoliko opštih teza vezanih za radno angažovanje studenata: *prvo*, studentski poslovi su značajni i po mnogo čemu specifični, zbog čega

¹ U Crnoj Gori je mladoj osobi u prosjeku potrebno 20,8 mjeseci od perioda završetka školovanja do prvog posla koji se smatra ili stabilnim ili zadovoljavajućim (Đurić 2016).

postoji potreba njihovog posebnog zakonskog regulisanja; *drugo*, regulisanjem studentskih poslova moraju se osigurati humanizacija rada i socijalna pravednost, te primjena odgovarajućih radnopravnih elemenata neophodnih za zaštitu studenata na radu; i *treće*, studentski poslovi moraju biti uređeni tako da ostanu atraktivni za studente i poslodavce, ali da se istovremeno, na što manju mjeru, svedu potencijalni negativni efekti studentskog rada.

2 ZNAČAJ RADNOG ANGAŽOVANJA STUDENATA

Visoka stopa nezaposlenosti jedan je od problema sa kojim se, u većoj ili manjoj mjeri, suočavaju mnoge zemlje, a kada je riječ o mladim ljudima, jedno od osnovnih obilježja njihovog položaja na tržištu rada jeste upravo teškoća da pronađu i sačuvaju zaposlenje, posebno ono koje odgovara njihovom obrazovanju, potrebama i interesovanjima (Kovačević 2022). Načini na koje se države bore protiv nezaposlenosti su brojni, a sve više se govori o potrebi bržeg i efikasnijeg uključivanja mladih na tržište rada kao jednom od načina da se preventivno djeluje na nezaposlenost. Premda u literaturi ne postoji jedinstven stav o tome da li rad tokom studiranja doprinosi bržoj tranziciji na tržište rada, uopšteno uzevši, pokazuje se da u onim zemljama koje imaju visok procenat studenata koji su radno angažovani postoji manja stopa nezaposlenosti mladih zato što ove zemlje imaju kraći period tranzicije između školovanja i prvog pravog zaposlenja, a što bitno utiče i na ukupnu zaposlenost, životni standard i buduće perspektive mladih ljudi (Nilsson 2016). Rad tokom studiranja pokazao se kao dobar način da se obezbijedi brži, elegantniji i bezbolniji prelazak iz svijeta

obrazovanja u svijet rada. Ovo zato što je rad komplementaran studiranju i kao takav vrlo je benefitan iz aspekta razvoja ljudskog potencijala (Nilsson 2016).

Rad tokom studiranja javlja se kao izvanredna prilika za sticanje tzv. mekih vještina, upoznavanje sa širim spektrom poslova, sticanje iskustva i prednosti u odnosu na one kandidate koji takvo iskustvo nemaju. Ovo između ostalog i zbog toga što formalno obrazovanje, samo po sebi, nije u stanju da mlade ljude u potpunosti spremi za tržište rada, da ih opremi svim vještinama, znanjima i sposobnostima koje se od njih traže već prilikom prvog zapošljavanja. Paradoksalno je, međutim, to što je formalno obrazovanje i dalje visoko vrijednovano kao kulturni kapital koji je neophodan za zaposlenje, uprkos tome što se pokazuje kao nedovoljno i što strategije i politike zapošljavanja sve više uključuju neformalne vidove obrazovanja (Tomanović i Stanojević 2015).

Mladi se upravo i suočavaju sa brojnim izazovima vezanim za pronalaženje prvog zaposlenja jer poslodavci očekuju da kandidati prilikom prvog zapošljavanja imaju određeno iskustvo i da posjeduju niz tzv. mekih vještina. Poslodavci, naime, vjeruju da radno iskustvo predstavlja važan dokaz o tome da radnik primjenjuje (formalno i neformalno) stečeno znanje i vještine (Kovačević 2022). Budući da poslodavac teško može da izmjeri sposobnosti i motivaciju mlade osobe, on nastoji da iskoristi sve podatke o ranijem iskustvu, a rad tokom studiranja pokazuje prisustvo snažne motivacije (Nilsson 2016). Za buduću karijeru studenata i sticanje odgovarajućih vještina i iskustava posebno je značajno radno angažovanje u oblastima koje su srodne studijskim programima koje su pohađaju. Procenat studenata koji rade u ovim srodnim oblastima varira od

zemlje do zemlje, ali se primjećuje da je, po pravilu, veći kada su u pitanju master studije i kada broj nedjeljnih časova rada prelazi 20 (Eurostudent 2018). Ne treba zanemariti ni to da rad tokom studiranja predstavlja način za uspostavljanje široke mreže kontakata, a što značajno povećava šanse kod kasnijeg zapošljavanja. Rapidan porast broja studenata koji rade povezuje se sa strukturalnim promjenama tržišta rada uzrokovanim razvojem tehnologije, zbog kojih su studenti postali poželjna radna snaga u sektoru usluga u kome se traže meke vještine i fleksibilan pristup zapošljavanju (Kurekova i Žilinčikova 2016). I zaista, porast broja studenata koji rade poklapa se u velikoj mjeri za opštom fleksibilizacijom tržišta rada do koje je došlo posljednjih nekoliko decenija.

Premda su sticanje iskustva, priprema za potrebe tržišta rada i povećanje konkurentnosti značajni motivi za rad tokom studiranja, finansijski razlozi nalaze se visoko na ljestvici razloga zbog kojih studenti odlučuju da rade tokom studija. Pomenuto istraživanje Eurostudenta pokazuje da je sticanje iskustva primjenljivije za studente koji potiču iz porodica koje su visoko obrazovane, dok je pokrivanje troškova života važnije za studente bez prethodnog porodičnog iskustva u visokom obrazovanju, zatim za studente koji žive odvojeno od roditelja i starije studente. Međutim, finansijski razlozi pokrivaju širok spektar motivacija i razlikuju se u zavisnosti od socioekonomskog porijekla studenata, pa tako u zemljama u kojima se sistem visokog obrazovanja dominantno finansira iz školarina, jedan od češćih motiva rada tokom studija može biti pokrivanje školarine, dok u zemljama u kojima se obrazovanje finansira iz javnog budžeta studenti odlučuju da rade kako bi se izdržavali dok studiraju ili kako bi povećali svoj životni

standard (Eurostudent 2018). Prihodi od rada predstavljaju više od pola ukupnog budžeta studenata, a što pokazuje da je samofinansiranje značajan oblik finansiranja studenata u Evropi (Kosi, Nastav i Šušteršič 2013). U zavisnosti od socioekonomskog statusa studenta, moguće je, dakle, uočiti tri glavna tipa radnog angažovanja, i to: (1) rad tokom studija kao privilegija i priprema za tržište rada; (2) rad tokom studija kao nužnost; i (3) mješoviti tip (Stanojević, Živadinović i Čekić Marković 2015).

Osim na brojne prednosti uporednog rada i studiranja, s pravom se ukazuje i na rizike, posebno one skopčane sa radnopravnom zaštitom, napuštanjem studija ili niskim intenzitetom studiranja. Takođe, postoji bojazan od ukupnih efekata koje masovniji rad studenata može imati na tržište rada u cjelini (Kuzelj 2020). Otuda, pravo pitanje jeste na koji način se, odgovarajućim politikama i zakonskim rješenjima, može postići balans između prednosti i nedostataka studentskog rada, odnosno kako obezbijediti atraktivnost studentskog rada na jednoj, te zaštitu studenata i ravnotežu na tržištu rada, na drugoj strani.

3 FORME RADNOG ANGAŽOVANJA STUDENATA

Već je bilo riječi o tome da se studenti za rad angažuju u najrazličitijim formama rada, od klasičnog ugovora o radu, preko ugovora o djelu, ugovora o privremenim i povremenim poslovima i ugovora o volontiranju, pa do različitih vrsta nereguliranih ugovora o praksi ili stažiranju. Nijedna od ovih formi, međutim, nije posebno dizajnirana da zadovolji specifične interese studenta kao radnika, da obezbijedi odgovarajući nivo radnopravne zaštite ili da spriječi negativne efekte studentskog rada. Sa izuzetkom

ugovora o radu, čijim zaključivanjem student ulazi u radnopravni režim i uživa zaštitu kao i svaki drugi zaposleni, ostale ugovorne forme izuzetno su nepovoljne za studente i predstavljaju loš primjer njihovog radnog angažovanja. U odsustvu posebnih ugovornih formi koje bi bile namijenjene studentima, *ugovor o djelu* i *ugovor o volonterskom radu* javljaju se kao dominantne forme studentskog rada.

Ugovor o djelu kao ugovor obligacionog prava ne nudi nikakav vid radnopravne zaštite, čime se stvara pogodno tlo za eksploataciju studenata kao radne snage i za zloupotrebe od strane poslodavaca, a što može negativno uticati i na razvoj buduće karijere studenta. Premda ugovor o djelu, baš kao i ugovor o radu, karakterišu dobrovoljnost i plaćenost, lično izvršavanje rada i povinovanje nalogima naručioca posla karakterišu ga samo do određenog (ograničenog) stepena. Budući da predmet ovog ugovora nije sam *rad*, već *rezultat rada*, ugovor o djelu ovlašćuje naručioca posla da izdaje samo opšte smjernice za rad, bez zalaženja u način izvršavanja posla (Šunderić i Kovačević 2017). U pitanju je, dakle, rad za drugog, ali ne u službi drugog (Tintić 1969). Ova suštinska razlika uslovljava da ugovor o djelu ne podrazumijeva čitav niz prava i garancija koje u radnom odnosu predstavljaju vrstu protivteže podređenom položaju zaposlenog, zbog čega student koji radi po osnovu ugovora o djelu nema pravo na minimalnu zaradu, pravo na dnevni, sedmični i godišnji odmor. Treba, međutim, napomenuti da je u praksi došlo do ozbiljne deformacije ugovora o djelu budući da se dominantno zaključuje radi obavljanja redovnih poslova kod poslodavca, uprkos činjenici da je osnovno svojstvo ovog ugovora to što se zaključuje sa određenim licem radi obavljanja poslova koji su van djelatnosti poslodavca (Jovanović 2018). U pitanju

su tzv. prikriveni radni odnosi koji postoje onda kada se radnik angažuje na poslovima koji s obzirom na prirodu rada i ovlašćenja poslodavca imaju obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, a na osnovu različitih simulovanih ugovora (Senčur Peček i Laleta 2018).²

Na drugoj strani, volontiranje je, kao aktivnost usmjerena na opštu dobrobit društva, izuzetno značajna djelatnost koja nema za cilj sticanje dobiti, već obavljanje aktivnosti od opšteg interesa ili za opšte dobro. Premda je volontiranje posebno značajno za mlade jer im omogućava da razviju svoju ličnost i da usvajaju vrijednosti poput solidarnosti, humanosti i zajedništva, studentima ono omogućava sticanje vrlo ograničenih zanja i vještina zato što im nije dostupan tako širok spektar poslova koje mogu obavljati na bazi ugovora o volontiranju. Ako se ovome doda i činjenica da volontiranje po definiciji znači obavljanje posla bez nadoknade, onda je jasno da ono nema mnogo dodirnih tačaka sa onim što se zove plaćeni i podređeni rad za drugog, a pod kojim obično podrazumijevamo i radno angažovanje studenata. Međutim, baš zbog toga što se obavlja bez isplate novčane nadoknade, poslodavci često zloupotrebljavljaju volontiranje, posebno onda kada izostaje adekvatan inspeksijski nadzor ili kada zakonodavni okvir kojim se uređuje volontiranje ne pruža dovoljno zaštite od zloupotreba.

² Iako se ne zna tačan broj simulovanih ugovora, posredno se dolazi do zaključka da je ova deformacija u Crnoj Gori dostigla ozbiljne razmjere, te da su, samim tim, riziku rada u simulovanim formama izloženi u velikoj mjeri i studenti budući da se poslodavci teško odlučuju da sa njima zaključuje ugovor o radu. Posebno zabrinjava što su ugovori o djelu široko rasprostranjeni u javnoj upravi. Vlada Crne Gore je samo ove godine sklopila 60 odsto više ugovora o djelu u odnosu na isti period prošle godine, u kojoj je isplaćeno oko 3,2 miliona eura po osnovu ugovora o djelu (Durutović 2023).

Tako, Zakon o volonterskom radu Crne Gore ne sadrži *načelo zabrane zloupotrebe* volontiranja koje, između ostalog, podrazumijeva da je zabranjeno organizovanje volontiranja kojim se mijenja rad koji obavljaju lica u skladu sa propisima o radu. Ne sadrži ni odredbu kojom se propisuje da se pod volontiranjem ne smatra obavljanje poslova koji, s obzirom na prirodu i vrstu rada, te ovlašćenja poslodavca, imaju obilježja poslova za koje se zasniva radni odnos. Štaviše, sadrži odredbu koja omogućava da se ugovor o volonterskom radu zaključi sa licem koje želi da se stručno osposobi i stekne posebna znanja i vještine za rad u svojoj struci. U ovom slučaju volonterski rad priznaje se kao radno iskustvo i kao uslov za polaganje stručnog ispita, pa se ovom zakonu zamjera to što volonterski rad više reguliše kao besplatan oblik rada nego kao način participacije građana u razvoju zajednice.³ Posljedično, najveći problem postojećeg zakonodavnog okvira je to što je ostavio veliki prostor za manipulaciju mladima i njihovom besplatnom radnom snagom.

Radne (studentske) prakse, takođe, nijesu jednoznačan pojam i teško ih je definisati, budući da se mogu javiti u najrazličitijim oblicima. Najšire posmatrano, radna praksa se definiše kao aktivnost koja se preduzima kao dio, paralelno sa, ili nakon formalnog programa obrazovanja i obuke, a koju organizuje poslodavac, na svoju inicijativu ili na zahtjev obrazovne ustanove/ustanove za obuku, ili pak na inicijativu praktikanta, a sve kako bi praktikant stekao radno iskustvo u određenoj organizaciji ili sektoru i uspostavio

kontakte od značaja za buduću profesionalnu karijeru (Kovačević 2022). Često se definišu i kao *kontrolisano iskustveno učenje* ili kao *oblik učenja zasnovanog na radu* (Kovačević 2022). Ove prakse, kada su zakonski regulisane, bilo da su obavezne ili ne, plaćene ili neplaćene, predstavljaju vrlo važan način sticanja praktičnih znanja i vještina studenata, koje ih pripremaju za posao i omogućavaju brži ulazak na tržište rada. Radne prakse uklanjaju osnovne nedostatke sistema visokog obrazovanja, kome se zamjera to što produkuje diplomce koji imaju samo teorijska a ne i praktična znanja, te kod kojih postoji očigledan nedostatak tzv. mekih vještina. Baziraju se na ideji da je najbolje ono učenje koje je zasnovano na iskustvu i koje studentima pruža realističan pogled na određenu profesiju i na probleme u praksi (Burke i Carton 2013). Posebno su zastupljene u zemljama koje njeguju tzv. dualni model u pogledu odnosa obrazovnog sistema i poslodavaca, a koji podrazumijeva da je praktična obuka sastavni dio obrazovanja (Kovačević 2022). Uopšteno uzevši, radne prakse ubrzano postaju sastavni dio procesa obrazovanja i važan most između obrazovanja i plaćenog rada, s tim da sa ovim trendom sve više raste i zabrinutost da mnogi modeli ove prakse nijesu u stanju da odgovore na potrebe mladih, već radije predstavljaju izvor besplatne ili jeftine radne snage (Paz-Fuchs 2021).

Ova zabrinutost samo je veća u zemljama koje nijesu pravno uredile radne prakse, a u koje spada i Crna Gora. Ovo iz razloga što se različite forme nereguliranih ugovora o radnim/studentским praksama koriste u svrhu radnog angažovanja studenata koji, željni praktičnih znanja, naročito iz oblasti za koju se školuju, prihvataju uslove definirane ovakvim ugovorima. Na ovaj način,

³ Zakon o volonterskom radu uređuje pravni okvir za volonterski rad a ne volontiranje, a volonterski rad reguliše kao javnopravni (*ius imperium*) prije nego privatnopravni institut (*ius gestionis*), što se ogleda u nizu njegovih odredbi (Ministarstvo javne uprave CG 2018).

i u slučaju radnih praksi, radno angažovanje studenata ostaje izvan bilo kog oblika radnopravne zaštite, sa svim preduslovima za diskriminaciju i eksploataciju, te uz krajnje podređen položaj poslodavcu, ali bez odgovarajuće zaštite koja bi opravdala takvu potređenost. Ovo je izuzetno opasno budući da radne prakse sa sobom nose brojne pravne, pedagoške i etičke dileme, posebno kada se radi o neplaćenim radnim praksama (Burke i Carton 2013). Ove i slične forme, dakle, nisu adekvatan odgovor na nadolazeći trend radnog angažovanja studenata, u prvom redu zbog toga što ostavljaju studente daleko izvan sistema radnopravne zaštite, prepuštene surovosti obligacionih odnosa i lišene humanizovanih elemenata rada koji su neophodni kako bi se spriječile zloupotrebe. Ovo zato što je *causa* ugovora koji spadaju u domen građanskog prava *ekonomski ekvivalent za izvršeni rad*, dok je *causa* ugovora o radu kao ugovora radnog prava *dostojanstven rad* (Lubarda 2012). Upravo nedostatak socijalne dimenzije radnog angažovanja studenata u ovim formama rada ukazuje na potrebu posebnog zakonskog regulisanja studentskog rada, uz uvođenje određenih radnopravnih elemenata odnosno minimalnih standarda zaštite na radu, a sve s ciljem da i radno angažovanje studenata kao osnovnu vrijednost ima dostojanstvo na radu.

4 UGOVOR O OBAVLJANJU STUDENTSKIH POSLOVA – PRO ET CONTRA

Uopšteno govoreći, pod studentskim poslovima podrazumijevaju se kraći radni angažmani studenata koji nemaju zasnovan radni odnos niti se bave samostalnom djelatnošću, a na osnovu posebnog ugovora o obavljanju studentskih poslova. Ova posebna vrsta ugovora

ne srijeće se u velikom broju evropskih država, najvjerovatnije zbog toga što su studenti dovoljno zaštićeni i u nekim drugim nestandardnim formama rada (npr. ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom), što im na raspolaganju stoje neke druge specifične forme rada koje mogu da zadovolje njihove potrebe (npr. mini-poslovi), ili zbog toga što postoje brojni drugi načini za sticanje praktičnih znanja i vještina za vrijeme studiranja (npr. radne prakse). Tako, primjera radi, u Njemačkoj su među studentskom populacijom veoma zastupljeni tzv. mini-poslovi, koji su izuzeti iz sistema socijalnog osiguranja i za koje se može isplatiti zarada samo do određenog iznosa (Govindjee, Brockmann i Walser 2017). Može se, otuda, zaključiti da potreba posebnog regulisanja tzv. studentskih poslova najprije postoji u onim zemljama koje imaju veći rizik eksploatacije mladih radnika, a koje na drugoj strani nemaju pravno regulisane modele rada koji bi mogli da zadovolje naraslu želju studenata da istovremeno rade i studiraju ili obavljaju radne prakse. Potrebno je, međutim, prethodno razmotriti prirodu ugovora o obavljanju studentskih poslova, njegove prednosti i nedostatke i analizirati na koji način se studentski poslovi mogu uklopiti u postojeća tržišta rada, a da pritom ne dovedu do njihovih većih poremećaja.

Ugovor o obavljanju studentskih poslova, uopšteno uzevši, mogao bi se definisati kao ugovor kojim se lice sa statusom studenta angažuje za obavljanje određenih poslova kod poslodavaca, uz nadoknadu, po pravilu na kraći rok, bez zasnivanja radnog odnosa i uz djelimičnu radnopravnu zaštitu. Otuda, bitna svojstva ovog ugovora su: a) to što ga može zaključiti samo lice sa statusom studenta; b) što se njime ne zasniva radni odnos; c) što izvršilac posla (student) uživa određene elemente radnopravne

zaštite; i d) privremenost. Kako će, međutim, u konačnom izgledati tzv. studentski poslovi zavisi od bližeg zakonskog uređenja pojedinih elemenata, odnosno od toga kako se u konkretnom slučaju definiše pojam studenta, koje se trajanje ugovora smatra maksimalnim, koja se radna prava konkretno studentu garantuju itd. Tako, primjera radi, hrvatski Zakon o obavljanju studentskih poslova predviđa da student može sklopiti ugovor za obavljanje studentskog posla za vrijeme studiranja od dana upisa na fakultet, da je ovo pravo ograničenog trajanja, te da ne može biti duže od dvostrukog vremena trajanja studija, prvog i drugog nivoa. Takođe, posao posredstvom ovog ugovora može obavljati student upisan u tekuću akademsku godinu koji je u prethodnoj akademskoj godini ostvario najmanje 1 ECTS bod. Ugovor se zaključuje prije početka obavljanja posla, za svaki kalendarski mjesec. Prema konceptu koji je Hrvatska usvojila, studentski poslovi se organizuju isključivo uz posredovanje studentskih centara ili fakulteta/univerziteta koji imaju poseban centar za studentski standard, te uz posebnu dozvolu nadležnog ministarstva, a sve radi kontrole studentskog rada. Student dok obavlja studentske poslove uživa zaštitu na radu, pravo na minimalnu naknadu za rad, pravo na naknadu putnih troškova, pravo na uvećanje naknade za rad u vrijeme državnih praznika, rad noću, prekovremeni rad i rad nedjeljom, kao i pravo na zaštitu dostojanstva. Da bi se spriječile zloupotrebe studentskog rada, propisano je da naručilac posla ne može sklopiti ugovor o obavljanju studentskih poslova radi obavljanja poslova zaposlenog kome je otkazao ugovor o radu zbog ekonomskih razloga, u periodu od šest mjeseci od dana takvog otkaza.

Ključna *differentia specifica* ovog ugovora u odnosu na klasični ugovor o radu, dakle, jeste to što se njime ne zasniva radni odnos, ali odstupanja postoje i u pogledu trajanja ugovora i obima radnih prava koje uživaju zaposleni i izvršilac studentskog posla. Ova donekle vještački stvorena razlika između ugovora o radu i ugovora o studentskim poslovima razlog je kritika ugovora o obavljanju studentskih poslova, pri čemu se ističe da priroda sadržaja studentskog ugovora suštinski odgovara radu koji se obavlja posredstvom klasičnog ugovora o radu, odnosno da rad putem studentskog ugovora sadrži sve bitne elemente radnog odnosa (Kuzelj 2020). Bez obzira na to što ova kritika nije neosnovana i što se tzv. studentski poslovi suštinski ne moraju razlikovati od drugih poslova za čije se obavljanje zaključuje ugovor o radu, izdvajanje ugovora o obavljanju studentskih poslova u posebnu kategoriju, sa fleksibilnijim obilježjima od standardnog ugovora o radu ima svoje opravdanje. Prvi argument za ovakvu tvrdnju jeste činjenica da izvršilac posla ima *dvostruku ulogu*, odnosno da je istovremeno student i radnik, a što u materijalnom smislu znači da je u pitanju osoba koja je u prvom redu dužna da vodi računa o svojim akademskim obavezama (Kuzelj 2020), te da ove suprotstavljene interese može pomiriti samo specifičnim i fleksibilnim ugovorom. Drugi argument tiče se činjenice da značajan broj studenata već *radi na crno*, ili u veoma nesigurnim formama rada, te da uvođenje jedne ovakve forme svakako znači unapređenje položaja studenata na tržištu rada i veliki korak naprijed u pogledu njihove radnopravne zaštite. Treba imati na umu i to da kod rada na crno dolazi do izražaja *subordinacija* u svom negativnom vidu, budući da se radnik nalazi pod vlašću poslodavca ali bez mogućnosti uživanja

pravne zaštite koju bi mu pružio registrovani radni odnos (Lipovčić 2019). Osim toga, istraživanja pokazuju da su radom na crno upravo najviše pogođeni mladi ljudi starosne dobi od 20 do 29 godina (Milić 2014).

Ipak, *pravnu prirodu* ugovora o obavljanju studentskih poslova nije lako odrediti. Razlog je to što se, iako vrlo blizak ugovoru o radu, od njega suštinski razlikuje (ne zasniva se radni odnos), zbog čega se sa njim ne može poistovjetiti. Na drugoj strani, još teže ga je poistovjetiti sa ugovornim formama građanskog prava, imajući u vidu činjenicu da odnos koji se njime uspostavlja ima esencijalne elemente radnog odnosa (dobrovoljnost, plaćenost, lično izvršavanje rada i podređenost), te da student po osnovu ovog ugovora uživa veliki broj radnih prava koja nikako nijesu svojstvena obligacionim ugovorima. Moglo bi se, dakle, reći da je u pitanju *sui generis* ugovor čijim zaključivanjem student ne ulazi u režim radnopravne zaštite, već u jedan poseban režim rada koji mu obezbjeđuje ograničen broj radnih prava. Ova specifičnost uslovljava brojne nedoumice vezane za ugovor o obavljanju studentskih poslova, posebno kada je u pitanju određivanje obima radnopravne zaštite. No, upravo je *prima causa* posebnog regulisanja studentskih poslova obezbjeđivanje minimalne radnopravne zaštite na koju studenti nemaju pravo kada obavljaju poslove u nekim drugim formama rada. Postavlja se, međutim, pitanje koji su to nužni radnopravni elementi koji ne smiju izostati i koji će obezbijediti socijalnu pravednost ove posebne vrste ugovora.

Kada je riječ o mogućim negativnim efektima studentskih poslova, ukazuje se na mogućnost potencijalnih poremećaja na tržištu rada zbog upliva većeg broja studenata, naročito u sektoru usluga, kao i na rizik da se putem ugovora o

obavljanju studentskih poslova maskira stvarna potreba za ugovorima o radu kod poslodavca (Kuzelj 2020). Često se ukazuje i na to da postoji veliki rizik od masovnijeg napuštanja studija ili veoma niskog intenziteta studiranja, usljed nemogućnosti adekvatnog usklađivanja radnih i studijskih obaveza. U vezi sa ovim moguće je postaviti dvije oprečne pretpostavke, prvu – da rad tokom studiranja negativno utiče na uspješnost studiranja, i drugu – da rad tokom studiranja djeluje podsticajno na izvršavanje studijskih obaveza (Hraba 2017). Podaci, međutim, pokazuju da postoji obrnuta proporcionalnost između broja radnih sati i broja sati koje studenti provode u aktivnostima povezanim sa učenjem i studiranjem, te da rad negativno utiče na proces studiranja, posebno kada prelazi 20 sati nedjeljno, pa je, u skladu sa tim, najprihvatljivije primjeniti tzv. granični model prema kome se negativni uticaji paralelnog rada i studiranja javljaju onda kada student radi više sati nego što je optimalno (Hrabar 2017).

Istraživanje Eurostudent-a iz 2018. godine pokazuje i da je napuštanje studija, iz razloga vezanih za rad, češće kod starijih studenata (muškaraca), zatim kod studenata master studija, te onih koji su kasno upisali studije, imali nizak intenzitet studiranja, koji ne žive sa roditeljima ili koji rade veći broj sati u poređenju sa drugim studentima (Eurostudent 2018). Kao negativna strana uporednog rada i studiranja ističe se i to da ono samo produbljuje diskriminaciju i socijalnu nejednakost među studentskom populacijom. Može se pretpostaviti da će u većoj mjeri raditi studenti slabijeg socioekonomskog položaja, kao i da će siromašniji među njima raditi veći broj sati nedjeljno (Turk 2022). Dodatno, ukazuje se i na to da studenti koji rade žrtvuju svoj društveni život i manje vremena

posvećuju vannastavnim aktivnostima kao što su volontiranje, druženje i sport (Kosi, Nastav i Šušteršič 2013). Kada je u pitanju zadovoljstvo studenata koji rade, podaci pokazuju da rad veoma pozitivno utiče na zadovoljstvo studenata koji rade do deset sati nedjeljno, te da ovakvi studenti imaju bolju prosječnu ocjenu od studenata koji uopšte ne rade (Tessema, Ready i Astani 2014).

Značajan broj ovih prigovora moguće je, međutim, otkloniti odgovarajućim zakonskim rješenjima, posebno odgovarajućom poreskom politikom. Otuda, oporezivanje studentskih poslova treba da bude dovoljno prihvatljivo da ne utiče demotivirajuće na poslodavce da angažuju studente, ali i dovoljno oštro da odvraća poslodavce od zloupotrebe ove vrste ugovora. Na drugoj strani, studentski poslovi treba da u svojoj suštini ostanu studentski, te da omogućavaju studentu ostvarenje njegove primarne uloge, tj. studiranje. U tom smislu, potrebno je ograničiti maksimalni nedjeljni broj časova rada, čime se umanjuje rizik od napuštanja studija, ali i rizik od značajnijih poremećaja tržišta rada. Poreske olakšice i broj sati rada treba da budu važna specifičnost ovih ugovora u odnosu na klasični ugovor o radu. Studentski poslovi treba, dakle, da budu uređeni na način da predstavljaju samo jednu više mogućnost za studente i poslodavce, onda kada se njihovi interesi poklope, te da dovedu do smanjivanja rada na crno i rada po osnovu ugovora o djelu ili ugovora o volontiranju koji suštinski ne odgovaraju prirodi odnosa koji se uspostavlja kod poslodavca.

5 NUŽNI RADNOPRAVNI ELEMENTI RADNOG ANGAŽOVANJA STUDENATA

Usljed pojave velikog broja atipičnih formi rada koje ostaju izvan polja regulisanja radnog zakonodavstva, sve je veći broj radnika koji ne uživaju radnopravnu zaštitu. Kako je ovo postao globalni problem, međunarodne i evropske organizacije sve više usmjeravaju svoju normativnu aktivnost ka uspostavljanju univerzalne zaštite za sve radnike, nezavisno od pravnog osnova njihovog angažovanja (Kovačević 2021). Treba, međutim, napomenuti da u smislu određivanja polja primjene radnog zakonodavstva ne postoji nikakva sumnja da se u slučaju studentskih poslova radi o podređenom odnosno zavisnom radu, kod koga subordiniran položaj izvršioca posla (studenta) u odnosu na poslodavca dolazi do izražaja u svom punom obimu. Samim tim, nema sumnje da studentima dok su radno angažovani pripada popriličan obim radnopravne zaštite. Ovo posebno uzme li se u obzir ranjivost mladih kao posebne kategorije radnika, te presudan uticaj koji prva radna angažovanja mogu imati na njihovu dalju percepciju rada i razvoj buduće karijere, a posljedično i na njihov socijalni i ekonomski status u kasnijoj životnoj dobi.

U određivanju sadržine tzv. minimalnih standarda rada treba početi od *dostojanstva na radu*, kao najviše vrijednosti i zajedničkog imenitelja niza prava koja svaki radnik treba da uživa. Komponente dostojanstvenog rada su složene, ali one, bez izuzetka, obuhvataju zaštitu od diskriminacije i uznemiravanja na radu, odgovarajuću nadoknadu za rad, zaštitu zdravlja i bezbjednosti na radu, te osnovna prava poput prava na ograničeno radno vrijeme, zabranu

prekovremenog rada, pravo na dnevni, nedjeljni i godišnji odmor (Kovač Orlandić 2022). Koncept pristojnog rada, koji se određuje kao pravo na produktivan rad u uslovima slobode, jednakosti, bezbjednosti i ljudskog dostojanstva, takođe može poslužiti kao osnov za određivanje neophodnih elemenata radnopravne zaštite (Anker i dr. 2002). Potrebna je, međutim, operacionalizacija ovog pojma u praksi, s obzirom na to da pojam *pristojnog* ne mora imati isto značenje u svim djelatnostima, kompanijama ili državama, zbog čega se predlaže definisanje objektivnih mjerila odnosno statističkih indikatora, čijim praćenjem bi se mogao vršiti efikasniji monitoring pristojnog rada (Anker i dr. 2003). Premda je koncept pristojnog rada izuzetno širok i sadržajan, u kontekstu studentskog rada, njegove najvažnije komponente su odgovarajuća zarada/nadoknada, zaštita zdravlja i bezbjednosti na radu u najširem smislu, kao i zabrana diskriminacije. Hrvatski Zakon o studentskim poslovima propisuje da student dok obavlja studentske poslove uživa zaštitu na radu, pravo na minimalnu naknadu za rad, pravo na naknadu putnih troškova, pravo na uvećanje naknade za rad u vrijeme državnih praznika, rad noću, prekovremeni rad i rad nedjeljom, kao i pravo na zaštitu dostojanstva.

Rješenja ovog zakona se kritikuju zbog toga što nije predvidio pravo studenta na zaradu, već na nadoknadu, kao ni pravo na plaćeni godišnji odmor, pravo na naknadu zarade u slučaju privremene spriječenosti za rad, te zaštitu od jednostranog otkaza studentskog ugovora od strane poslodavca (Kuzelj 2020). Određene nedoumice postoje i u vezi sa eventualnom analognom odnosno supsidijarnom primjenom radnopravnih propisa u slučaju disciplinske

odgovornosti, oglašavanjem slobodnih radnih mjesta, te načinom na koji se ova radna mjesta tretiraju kod poslodavca. Istina je, međutim, da su studentski poslovi posebno dizajnirani za populaciju studenata, da su u startu vremenski oročeni (dok traje status studenta), da se zaključuju na kraći period, sa kraćim radnim vremenom, da svojom fleksibilnošću treba da zadovolje specifične potrebe studenata, zbog čega ne mogu i ne treba da se u cjelosti poistovjećuju sa radnim odnosom. Iscrtavanje razlike između ugovora o radu i ugovora o obavljanju studentskih poslova kao *sui generis* ugovora nije lako budući da svaki od parametara može izazvati dalekosežne posljedice. Ipak, čini se da pored gorepobrojanih prava (zaštita na radu, pravo na naknadu putnih troškova, pravo na uvećanje naknade za rad u vrijeme državnih praznika, rad noću, prekovremeni rad i rad nedjeljom, kao i pravo na zaštitu dostojanstva) student koji radi na bazi studentskog ugovora treba da, kao minimum, uživa i pravo na godišnji odmor u odgovarajućem trajanju i pravo na naknadu zarade u slučaju privremene spriječenosti za rad. Na državama je da, poštujući koncept pristojnog i dostojanstvenog rada, a uz uvažavanje svojih unutrašnjih prilika, institucionalnog okvira, stanja na tržištu rada, broja mladih i poreske politike, regulišu studentske poslove kao posebnu vrstu poslova, uz odgovarajuću kontrolu i inspekcijski nadzor, bez kojih, kako se više puta pokazalo do sada, nema zaštite radničkih prava. Osim toga, treba imati na umu da studenti dok rade, zahvaljujući suštinskom obilježju njihovog rada – *subordinaciji*, ulaze u pojam *radnika* onako kako ga vidi Evropski sud pravde, a što takođe predstavlja snažan osnov njihove radnopravne zaštite (Rosin 2021).

6 ZAKLJUČAK

Studentska populacija postaje sve značajniji akter tržišta rada, a to je veoma značajno kako za studente tako i za društvo u cjelini. Premda se ističu i negativne strane rada tokom studiranja, uglavnom se ovaj trend doživljava kao pozitivan budući da se javlja kao mjera protiv nezaposlenosti, kao način sticanja iskustva i vještina, kao vid neformalnog obrazovanja, ali i kao način obezbjeđivanja potrebnih finansijskih sredstava tokom studija. Sporno je, međutim, to što ovaj trend, koji nije zaobišao ni naše prostore, nije ispraćen donošenjem odgovarajuće zakonske regulative. Posljedično, studenti rade u vrlo nesigurnim i prekarnim formama rada, poput ugovora o djelu ili ugovora o volontiranju, odnosno formama koje im ne osiguravaju niti pojedine elemente radnopravne zaštite. U pitanju su forme rada koje nijesu prilagođene mladima kao posebno ranjivoj kategoriji radnika, koja se na tržištu rada suočava sa brojnim izazovima vezanim za diskriminaciju, rad na crno i nedovoljnu plaćenost.

Imajući u vidu navedeno, postoji potreba posebnog regulisanja studentskih poslova radi stvaranja zakonske pretpostavke za njihovo masovnije radno angažovanje. Ova potreba posebno je prisutna u zemljama koje nemaju značajniju lepezu ugovora koji studentima i poslodavcima stoje na raspolaganju, a u kojima je u velikoj mjeri prisutan rad mladih na crno, kao i u zemljama koje imaju visoku stopu nezaposlenosti mladih i veoma dug period tranzicije od završetka školovanja do pronalaženja prvog odgovarajućeg zaposlenja. Pritom, regulisanjem studentskih poslova moraju se osigurati socijalna pravednost i primjena odgovarajućih radnopravnih elemenata neophodnih za zaštitu studenata dok

rade. Stoga, regulisanje studentskih poslova predstavlja izazov jer se, odgovarajućim politikama i zakonskim rješenjima, mora postići balans između prednosti i nedostataka studentskog rada, odnosno obezbijediti atraktivnost studentskog rada na jednoj, te zaštita studenata i ravnoteža na tržištu rada, na drugoj strani.

Jedan od prihvatljivih modela jeste regulisanje posebnog ugovora o obavljanju studentskih poslova, kao ugovora kojim se lice sa statusom studenta angažuje za obavljanje određenih poslova kod poslodavaca, uz nadoknadu, po pravilu na kraći rok, bez zasnivanja radnog odnosa i uz djelimičnu radnopravnu zaštitu. U pitanju je *sui generis* ugovor, čiju pravnu prirodu nije jednostavno odrediti zato što je po sadržini blizak ugovoru o radu i što ga karakterišu dobrovoljnost, plaćenost, lično izvršavanje rada i subordinacija. Istovremeno, to je ugovor kojim se ne zasniva radni odnos i čijim zaključenjem student ne ulazi u režim radnopravne zaštite, već u jedan poseban režim rada koji mu obezbjeđuje zaštitu samo do određenog stepena. Ova specifičnost uslovljava brojne nedoumice vezane za ugovor o obavljanju studentskih poslova, posebno kada je u pitanju obim radnopravne zaštite studenata.

U određivanju obaveznog minimuma radnopravne zaštite treba poći od *dostojanstva na radu*, kao najviše vrijednosti i zajedničkog imenitelja niza prava koja svaki radnik treba da uživa. Komponente dostojanstvenog rada su složene, ali one, i u kontekstu studentskog rada, nesumnjivo obuhvataju zaštitu od diskriminacije i uznemiravanja na radu, odgovarajuću nadoknadu za rad, zaštitu zdravlja i bezbjednosti na radu, te osnovna prava poput prava na ograničeno radno vrijeme, zabranu prekovremenog rada, pravo na dnevni, sedmični i godišnji odmor.

LITERATURA

- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., & Ritter, J. A. (2002). Measuring decent work with statistical indicators. Geneva: Policy Integration Department Statistical Development and Analysis Group International Labour Office (Working Paper No. 2). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_079089.pdf
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., & Ritter, J. A. (2003). Measuring decent work with statistical indicators. *International Labour Review* 142(2), 147–178. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00257.x>
- Burke, D., & Carton, R. (2013). The Pedagogical, Legal and Ethical Implications of Unpaid Internship. *Journal of Legal Studies Education*, 30(1), 99–130. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-1722.2013.01115.x>
- Eurostudent (2018). Combining studies and paid jobs. UAB “Araneum” (Thematic Review). https://www.eurostudent.eu/download_files/documents/TR_paid_jobs.pdf
- Durutović, A. (2023, maj 24). Prikupljanje izborne podrške u Crnoj Gori ugovorima o djelu. *Radio Slobodna Evropa*. <https://www.slobodnaevropa.org/a/izbori-kampanja-crna-gora/32426132.html>
- Đurić, D. (2016). Labour market transitions of young women and men in Montenegro. ILO: International Labour Office, Geneva (Work4Youth publication series; No. 34). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_477695.pdf
- Govindjee, A., Brockmann, J., & Walser, M. (2017). *Atypical Employment in an International Perspective*. Hamburg: Universität Hamburg. https://law.mandela.ac.za/law/media/Store/documents/Govindjee/Heft15_Atypical-Employment_Final.pdf
- Hrabar, D. (2017). *Usklađenost studentskih poslova sa studiranjem i razvojem karijere* (diplomski rad). Univerzitet u Splitu.
- International Labour Conference (2005). Youth: Pathways to decent work. ILO. Geneva (Report VI, 93rd Session). https://learning.itcilo.org/ilo/youthemployment/PDF/rep-vi_en.pdf
- Jovanović, P. (2018). *Radno pravo*. Novi Sad: “Futura” Petrovaradin.
- Kosi, T., Nastav, B., & Šušteršič, J. (2013). Does Student Employment Deteriorate Academic Performance? The Case of Slovenia. *Revija za socijalnu politiku*, 20(3), 253–274. <http://dx.doi.org/10.3935/rsp.v20i3.1129>
- Kovačević, Lj. (2021). *Zasnivanje radnog odnosa*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu.
- Kovačević, Lj. (2022). Pojam radne prakse i pravni položaj praktikanata – važnija radnopravna pitanja In J. Perović Vujačić (Ed.), *Zbornik radova Kopaoničke škole prirodnog prava Slobodan Perović* (pp. 584–633). Beograd.
- Kovač Orlandić, M. (2022). The Europeanization of Montenegro, A Western Balkan Country and its Neighborhood in Europe and the Global World. In A. Bence Balazs (Ed.), *Transformation of the Montenegrin Labour Legislation under the Influence of the EU Integration Process – Advantages and Disadvantages* (pp. 265–290). Baden-Baden: Nomos.
- Kurekova, L. M., & Žilincikova, Z. (2016). Are students jobs flexible jobs? Using online data to study employers' preferences in Slovakia. *IZA Journal of European Labor Studies*, 5(20), 1–14. <https://doi.org/10.1186/s40174-016-0070-5>
- Kuzelj, V. (2020). Socijalni karakter normativnog uređenja studentskog rada u Republici Hrvatskoj. *Ekonomska misao i praksa*, 29(2), 513–538. <https://doi.org/10.17818/EMIP/2020/2.10>
- Lipovčić, S. (2019). Inspekcijski nadzor kao instrument borbe protiv faktičkog rada u domaćem i međunarodnom pravu. *Strani pravni život*, 63(3), 107–117. <https://doi.org/10.5937/spz63-22550>

- Lubarda, B. (2012). *Radno pravo, rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu.
- Milić, M. (2014). Fenomen sive ekonomije i njezini pojavni oblici u privredi Crne Gore. *Poslovna izvrsnost Zagreb*, 8(1), 65–81. <https://hrcak.srce.hr/123570>
- Ministarstvo javne uprave Crne Gore (2018). *Strategija unapređenja podsticajnog okruženja za djelovanje nevladinih organizacija 2018–2020*. <https://www.gov.me/dokumenta/c1f02df7-5ad0-4975-ade0-4cc97a90d9d0>
- Nilsson, B. (2016). Does the work-study combination among youth improve the transition path? An updated review. ILO: International Labor Office, Geneva (Analytical Brief no. 4). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/documents/publication/wcms_497336.pdf
- Paz-Fuchs, A. (2021). Internships, Employability and the Search for Decent Experience. In A. Stewart, R. Owens, N. O'Higgins & A. Hewitt (Eds.), *Trainees – the new army of cheap labour: Lessons from workfare* (pp.255–268). Edward Elgar Publishing, Cheltenham.
- Rosin, A. (2021). Internships, Employability and the Search for Decent Experience. In A. Stewart, R. Owens, N. O'Higgins & A. Hewitt (Eds.), *Fundamental Rights Broadening the Scope of Labor Law? The example of trainees* (pp.285–301). Edward Elgar Publishing, Cheltenham.
- Senčur Peček, D., & Laleta, S. (2018). Ugovor o radu i ugovor o djelu: područje primjene radnog zakonodavstva. *Zbornik pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, 39(1), 411–456. <https://doi.org/10.30925/zpfsr.39.1.14>
- Smyth, E., Gangl, M., Raffae, D., Hannan, D., & McCoy, S. (2001). A Comparative Analysis of Transitions from Education to Work in Europe. Economic and Social Research Institute (ESRI), Dublin (CATEWE Final Report). http://www.mzes.uni-mannheim.de/projekte/catewe/publ/publ_e.html
- Stanojević, D., Živadinović, I., & Čekić Marković, J. (2015). Finding the Right Path, Higher Education Financing and Social Dimension in the Western Balkan Countries. In N. Žarkić Joksimović & S. Benković (Eds.), *Studying and working: aspirations and needs of students in Bosnia and Herzegovina, Montenegro and Serbia* (pp.129–164). Univerzitet u Beogradu.
- 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*, 5(2), 50–59. <http://dx.doi.org/10.5430/ijba.v5n2p50>
- Tintić, N. (1972). *Radno i socijalno pravo, Knjiga prva: Radni odnosi* (II). Zagreb: Narodne Novine.
- Tomanović, S., Stanojević, D. (2015). *Mladi u Srbiji 2015 – stanja, opažanja, verovanja i nadanja*. Beograd: Friedrich Ebert Stiftung. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/belgrad/12065.pdf>
- Turk, I. (2022). *Obrasci plaćenog rada studenata Fakulteta hrvatskih studija* (diplomski rad). Sveučilište u Zagrebu
- Zakon o volonterskom radu Crne Gore 2010* (2015, avgust 21). <https://www.zzzcg.me/wp-content/uploads/2015/05/Zakon-o-volonterskom-radu.pdf>
- Zakon o obavljanju studentskih poslova Hrvatske 2018* (2020, februar 13). <https://www.zakon.hr/z/1173/Zakon-o-obavljanju-studentskih-poslova>
- Šunderić, B., & Kovačević, Lj. (2017). *Radno pravo, priručnik za polaganje pravosudnog ispita*. Beograd: Službeni glasnik.

Izjava o dostupnosti podataka

Podaci su dostupni od autora na zahtjev.

How to cite: Kovač Orlandić, M. (2023). Students' jobs – the necessity of labour law protection. *Stanovništvo*, 61(2), 69–84. <https://doi.org/10.59954/stnv.541>

<https://doi.org/10.59954/stnv.541>