

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Vanessa Skvarča

Neplačano pripravništvo v neprofitnih organizacijah ZDA

Diplomsko delo

Ljubljana, 2015

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Vanessa Skvarča
Mentorica: red. prof. dr. Zinka Kolarič

Neplačano pripravništvo v neprofitnih organizacijah ZDA

Diplomsko delo

Ljubljana, 2015

Neplačano pripravništvo v neprofitnih organizacijah ZDA

Namen diplomskega dela je raziskati vidke neplačano pripravništvo v neprofitnih organizacijah Združenih držav Amerike. Za doseg tega sem podrobno teoretično opredelila same pojme omenjene v naslovu naloge in predstavila upravljanje s človeškimi viri v neprofitnih organizacijah. Neplačani pripravniki, prostovoljci in neprofitne organizacije, entitete na področju managementa, so specifične vsaka zase, v povezavi pa tvorijo komplementarno vez tretjega sektorja, ki je v razmahu in ima nezanemarljivo vlogo v ekonomiji držav. V povezavi z neplačanim pripravništvom je prisotnih mnogo kritik izkoriščanja mlade delovne sile s strani delodajalcev, ki na podlagi obljub o mogoči kasnejši zaposlitvi, pridobitvi referenc za prihodnost, le zapolnjujejo začasno odsotne zaposlene ali pripravnikom nalagajo zadolžitve, ki jim ne nudijo obljubljenih delovnih izkušenj. V drugem delu naloge sem preverila dejanske izkušnje mladih z neplačanim pripravništvom v neprofitnih organizacijah in primerjala dejansko stanje s teorijo. Izkazalo se je, da so intervjuvanci vzeli neplačano delo kot del sistema, skozi katerega se je potrebno prebiti, če želiš najti bodočo zaposlitev. Neprofitne organizacije, ki se ukvarjajo s socialnim varstvom razpolagajo z nizkimi finančnimi sredstvi in zato cenijo ljudi, ki so pripravljeni opravljati delo brezplačno.

Ključne besede: neplačano pripravništvo, neprofitne organizacije, neprofitni sektor ZDA, prostovoljsko delo.

Unpaid internship at nonprofit organizations in the USA

The purpose of the thesis is to explore the area of unpaid internships at non-profit organizations in the United States. As part of this, I theoretically defined the relevant terms and thoroughly presented human resource (HR) management in organizations. Unpaid interns, volunteers and nonprofits are very specific entities in the field of HR management, but together they create complementary bond and foundation of the third sector, that has an important role in country's economy. There are numerous critics on the account of unpaid internships, claiming that employers are taking advantage of vulnerable students with false promises of intern tasks and employment that may follow the internship. The second part of the thesis consists of the actual experiences of unpaid interns at nonprofit organizations and comparison with the theory written in the first chapters. The interviewed interns understand the experience of unpaid internships at nonprofit organizations as a stage in the employment system that leads to the paid job you want. Nonprofit organizations with the social welfare function are usually struggling with the lack of resources and thus value the workers that are willing to work for free.

Key Words: unpaid internship, nonprofit organization, nonprofit sector USA, volunteer work.

KAZALO

1 UVOD.....	5
2 NORMATIVNA OPREDELITEV POJMOV.....	7
2.1 Prostovoljsko delo	7
2.2 Pripravništvo.....	7
2.3 Volontersko pripravništvo	7
2.4 Neplačano pripravništvo ZDA.....	8
2.5 Vajeništvo	9
3 NEPROFITNE ORGANIZACIJE.....	10
4 NEPROFITNI SEKTOR V ZDA	12
5 ČLOVEŠKI VIRI V ORGANIZACIJI	14
5.1 Motivacija za delo.....	15
5.1.1 Dvofaktorska teorija Fredericka Herzberga.....	15
5.1.2 XY-teorija Douglasa McGregorja	16
6 VOLONTERSKI PRIPRAVNIKI V NEPROFITNIH ORGANIZACIJAH V ZDA.....	17
7 ANALIZA REALNIH IZKUŠENJ NEPLAČANIH PRIPRAVNIKOV	21
7.1 Namen in cilj raziskave	21
7.2 Izvedba analize	21
7.3 Metodologija raziskave.....	23
7.4 Ugotovitve analize	23
7.5 Preverjanje hipotez.....	30
8 SKLEP	31
9 LITERATURA.....	33
PRILOGE.....	35
Priloga A: Vprašalnik za neplačane pripravnike	35
Priloga B: Odgovori na vprašanja Osebe A	38
Priloga C: Odgovori na vprašanja Osebe B	42
Priloga Č: Odgovori na vprašanja Osebe C	45
Priloga E: Odgovori na vprašanja Osebe D	48

1 UVOD

Teorija kapitala iz devetnajstega stoletja je temeljila na trditvi, da premoženje nastaja na osnovi investicij v opredmetene vrednosti kot so tovarne in oprema, delavci pa so plačani le za svoje delo in kot taki sami po sebi ne ustvarjajo vrednosti (Fitz-enz v Mihalič 2006:44).

Danes v teoriji ni dvoma, da vlaganje v dobro počutje svojih zaposlenih in nagrajevanje njihovega kvalitetnega dela predstavlja investicijo v podjetje samo. Kljub temu, pa se v svetu vedno bolj uveljavlja trend neplačanega pripravništva, oblike zaposlitve, ki jo vzdržuje konkurenčnost trga dela in uporablja veliko delodajalcev po celem svetu. Zaposlovalni fenomen ima svoje korenine v Združenih državah Amerike, kjer se je razvil iz pripravništva, ki je bil sprva predpisan le za zdravniški poklic.

Neplačano pripravništvo je danes pogosto prakticirano in močno kritizirano, a kljub temu, v ZDA, najpogostejša oblika pridobivanja delovnih izkušenj mladih med študijem. Delodajalci namreč pričakujejo od svojih bodočih zaposlenih, da so bili še pred koncem študija vključeni v vsaj dve pripravništvu. V želji po dobrem življenjepisu in konkurenčnih referencah, se mladi prijavljajo na razpise, kjer je po koncu neplačanega pripravništva obljubljen možnost redne zaposlitve, ki se pa le redko uresniči.

V Sloveniji je uraden izraz za neplačano pripravništvo, volontersko pripravništvo. Od pripravništva se razlikuje po tem, da je pri volonterskem pripravništvu v pogodbi zapisano, da za opravljeno delo pripravnik ne dobi plačila. Najpogostejša oblika zaposlovanja mladih v Sloveniji je delo preko študentskega servisa. Take oblike dela v ZDA ne poznajo, zato je tam pripravništvo ekvivalentna oblika zaposlitve slovenskemu študentskemu delu. Res je, da je delo preko študentskega servisa plačana oblika dela, vendar je v marsikaterem vidiku za študente ranljiva prav tako kot neplačano pripravništvo. Mladi nimajo povračila stroškov prevoza na delo, ne uživajo pravice bolniške odsotnosti ali dopusta. Prav tako je delo preko študentskega servisa možnost delodajalca, da se izogne redni zaposlitvi delavca. Tako, kot pri neplačanem pripravništvu v ZDA, mnogokrat študenti zaposleni preko študentskega servisa, nadomeščajo redno zaposlene delavce v obdobjih večjih delovnih obremenitev.

Osnovni namen diplomske naloge je predstaviti fenomen neplačanega pripravništva v Združenih državah Amerike, predvsem v povezavi z neprofitnimi organizaciji, ter ga ločiti od podobnih oblik zaposlovanja, s katerimi je pogosto zamenjan npr. prostovoljskim delom. Za jasen teoretski okvir sem opisala značilnosti tretjega sektorja ZDA, ter podrobno predstavila

neprofitne organizacije. Drugi del naloge je empirični, v katerem predstavim osebne izkušnje neplačanih pripravnikov, ki so sodelovali pri delu v neprofitni organizaciji The Metropolitan Council on Housing, kjer sem se z neplačanim pripravništvom srečala tudi sama. Oba dela bom smiselno povezala v zaključku.

Skozi teoretični in empirični del naloge bom poskušala preveriti zastavljeni hipotezi:

H1: Neplačano pripravništvo v neprofitnih organizacijah se razlikuje od neplačanega pripravništva v profitnih organizacijah po tem, da odločitvi za to delo ne botruje le pridobitev delovnih izkušenj, temveč tudi želja po pomoči soljudem in vpliv na dobro skupnosti.

H2: Neplačano pripravništvo v neprofitnih organizacijah nima negativnega vpliva na zaposlitev pripravnika v prihodnosti, kot ga ima lahko pri neplačanem pripravništvu v profitnih organizacijah.

2 NORMATIVNA OPREDELITEV POJMOV

Pri govoru o delu mladih moramo natančno razumeti definicije pojmov, saj lahko hitro pojavijo nejasnosti in napačno razumevanje. V tem poglavju so podane slovenske in ameriške pravne definicije izrazov, ki so v tej nalogi večkrat uporabljeni. Potrebno je razločevanje ne le med pojmi v slovenščini in angleščini (ameriški), temveč tudi razločevanje izrazov znotraj posameznega jezika. Spodaj navedene angleške pravne definicije so določene z zakonom Združenih držav Amerike.

2.1 Prostovoljsko delo

Prostovoljsko delo je v Sloveniji opredeljeno v »Zakonu o prostovoljstvu« (Uradni list RS, št. 10/2011 z dne 18. 2. 2011). »Prostovoljsko delo je delo, ki ga posameznik po svoji svobodni volji in brez pričakovanja plačila ali neposrednih ali posrednih materialnih koristi zase, opravlja v dobro drugih ali v splošno korist.« »Posameznik, ki opravlja prostovoljsko delo, je prostovoljec ali prostovoljka.«

Delo prostovoljcev in njihovo zaščito v ZDA opredeljuje »The Federal Volunteer Protection Act of 1997«. (The U.S. Government Publishing Office 2015) »Prostovoljec je oseba, ki za opravljanje storitev za neprofitno organizacijo ali nevladno entiteto ne dobi povračila za svoje delo oziroma največ 500 USD letno (povrnejo se mu morebitni stroški, ki so nastali ob delu).«

2.2 Pripravnštvo

Pripravnštvo je v Sloveniji zakonsko opredeljeno v »Zakonu o delovnih razmerjih« (Uradni list RS, št. 21/2013 z dne 13. 3. 2013). »Z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko določi, da sklene pogodbo o zaposlitvi kot pripravnik, kdor prvič začne opravljati delo, ustrezno vrsti in ravni svoje strokovne izobrazbe, ter z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela v delovnem razmerju.«

2.3 Volontersko pripravništvo

Volontersko pripravništvo je v Sloveniji opredeljeno v »Zakonu o delovnih razmerjih« (Uradni list RS, št. 21/2013 z dne 13. 3. 2013). »Če se pripravništvo v skladu s posebnim zakonom lahko opravlja, ne da bi delavec in delodajalec sklenila pogodbo o zaposlitvi (volontersko pripravništvo), se za pripravnika uporabljajo določbe tega zakona o trajanju in izvajanju pripravništva, omejenosti delovnega časa, odmorih in počitkih, povračilu stroškov v zvezi z delom, odškodninski odgovornosti ter zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu v

skladu s posebnim zakonom. Pogodba o volonterskem opravljanju pripravništva mora biti sklenjena v pisni obliki.«

2.4 Neplačano pripravništvo ZDA

Ameriška zakonodaja je na področju pripravništva precej skopa in zastarela. Področje pripravništva v ZDA ureja zakon »Fair Labor Standards Act« (FLSA) iz leta 1938 (The Department of Labor 2015). Ta definira izraz »delavec«, kot osebo, ki ima dovoljenje za delo. Pri tem je na voljo šest točk zakona, ki jih morajo delodajalci upoštevati, da se njihov razpis za pripravništvo tudi legalno uvršča pod pripravništvo in ne zaposlitev. V kolikor katerakoli od spodaj naštetih točk ni upoštevana v razpisu ali v času samega pripravništva, je oseba, ki dela kot pripravnik razumljena kot zaposleni, kateremu pripada vsaj minimalna plača. Pripravništvo, ki ne ustreza spodaj navedenemu opisu in ni plačano, je ilegalno in zato lahko sodno preganjano. Pripravništvo, ki ni plačano in se ujema z vsemi spodaj navedenimi točkami je legalno. Te so (The Department of Labor 2015):

1. Pripravništvo mora odražati dejansko izobraževanje v učnih ustanovah, kljub temu, da se odvija v prostorih organizacije delodajalca.
2. Pripravništvo je izkušnja v dobro pripravnika.
3. Pripravnik ne nadomesti zaposlenega osebja, vendar dela pod njihovim konstantnim nadzorom.
4. Delodajalec od pripravnika nima takojšnje koristi, hkrati pa je lahko delo na projektih zaradi prisotnosti pripravnika ovirano.
5. Pripravnik ni nujno upravičen za redno zaposlitev ob koncu pripravništva.
6. Delodajalec in pripravnik razumeta dejstvo, da pripravnik ni upravičen do plače v času pripravništva.

Pripravniki, v nasprotju z zaposlenimi, na delovnem mestu niso zaščiteni proti kršenju človekovih pravic, diskriminaciji in nadlegovanju. Zakoni »Civil Rights Act«, »Americans with Disability Act«, in »The Age Discrimination in Employment Act« za njih ne veljajo. (Economic Policy Institute 2015).

Prostovoljsko delo in neplačano pripravništvo se razlikujeta v tem, da prostovoljci podpišejo pogodbo o prostovoljskem delu, ter se za tako obliko dela odločijo prostovoljno ob drugi obliki zaposlitve, ki jim nudi finančno neodvisnost. Prostovoljci si sami določajo urnik dela in to prilagajajo ostalim zasebnim aktivnostim. Neplačani pripravniki so v situacijo neplačanega pripravništva običajno prisiljeni zaradi različnih življenjskih situacij, ki jih bom v

nadaljevanju naloge tudi opisala. Volonterski pripravniki imajo točno določen urnik dela s strani delodajalca, in velikokrat služijo kot nadomestitev redne delovne sile. Neplačano pripravništvo je način pridobivanja kreditnih točk.

2.5 Vajeništvo

Pojem vajenec je v Sloveniji opredeljeval »Zakon o delovnih razmerjih« (Uradni list RS, št. 42/2002) Vajeništvo je bilo uvedeno leta 1992 in z »Zakonom o poklicnem in strokovnem izobraževanju« leta 2006 ukinjeno. »Vajenec je bila oseba, ki se je pri delodajalcu poklicno izobraževala na podlagi učne pogodbe.« »Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju« (Uradni list RS, št. 79/2006 z dne 27.7.2006) ureja izobraževanje za pridobitev nižje in srednje poklicne ter srednje strokovne izobrazbe.

Vajeništvo v ZDA opredeljuje »The National Apprenticeship Act ali The Fitzgerald Act« iz leta 1937 (U.S. Department of Labour 2015). Vajenec je oseba, ki se podvrže sistemu učenja obrti ali poklica. V »The Fitzgerald Actu« pogoji določajo 200 poklicev, ki lahko razpišejo vajeniška mesta. Ta so povečini plačana. Ministrstvo za delo, »The Department of Labour« je jeseni 2014, preko razpisa za programe vajeništva namenilo 100 milijonov USD, denar so razdelili med 25 podjetij. (U.S. Department of Labour 2015).

Glavne razlike med pripravništvom in vajeništvom:

Različna časovna dolžina. Pripravništvo poteka od nekaj tednov do 12 mesecev, vajeništvo pa vsaj 12 mesecev do več let. Pripravništva naj bi bila značilna za študente univerzitetnih študijev, vajeništvo pa se povezuje s poklicnim izobraževanjem – čeprav je ta ločnica v zadnjem času vedno manj prisotna. Pripravništva so velikokrat neplačana, vajeništvo pa je v večini primerov plačano.

3 NEPROFITNE ORGANIZACIJE

Na podlagi najsplošnejšega merila, to je temeljnega smisla obstoja ali cilja obstoja določene entitete, lahko vse organizacijske entitete v družbi razdelimo na eni strani na tiste, pri katerih je smisel obstoja in delovanja maksimiziranje profitabilnosti kapitala za njihove lastnike, in na drugi strani na tiste pri katerih je smisel obstoja delovanje v splošno družbeno koristne namene ali v splošnem družbenem interesu; prve so profitne, druge pa neprofitne organizacije (Kolarič in drugi 2002,25).

Splošen družbeni interes so vsa tista ravnanja, katerih rezultati (dobrine, storitve) koristijo vsem, ne glede na to ali so sposobni in voljni pri njih sodelovati ali ne (Monnier, Thiry v Kolarič, in drugi 2002,10). Pojem splošnega družbenega interesa v sodobnih družbah operacionalizirajo javne avtoritete – na lokalni, regionalni, nacionalni in nadnacionalni ravni. Legitimiteto za svoje ravnanje črpajo iz »demokratskega načela«. To načelo pomeni, da so javne avtoritete same rezultat volje večine, rezultat volilnih odločitev državljanov (glas pripada vsakemu državljanu). Splošni družbeni interes je tako operacionaliziran kot javni interes (Kolarič in drugi 2002, 10). Rezultati ravnanj in ciljev, ki so v javnem interesu, so »javno dobro«, katerega bistvo je v tem, da je dostopno vsem pod enakimi pogoji (Ude v Kolarič, in drugi 2002, 11). Tako so na primer pod enakimi pogoji dostopni vsem vodni viri, viri energije, pa tudi določene količine kulturnih, zdravstvenih, izobraževalnih, varstvenih in drugih storitev.

Vendar pa javne avtoritete ne definirajo le ravnanj in ciljev, ki so v javnem interesu, ampak te cilje in ravnanja tudi izvajajo oziroma uresničujejo; v ta namen ustanavljajo svoje, to je javne organizacije. Ker te organizacije uresničujejo javni interes kot splošen družbeni interes, niso le javne organizacije, ampak so tudi neprofitne organizacije (Kolarič in drugi 2002,11). Javne neprofitne organizacije so torej s strani javnih avtoritet ustanovljene organizacije, ki »služijo« javnemu interesu (Kolarič in drugi 2002, 12).

Javne avtoritete, ki sicer definirajo cilje javnega interesa, lahko njihovo uresničevanje »naročijo« pri zasebnih organizacijah, to je pri organizacijah, katerih ustanovitelji/lastniki so zasebne fizične in pravne osebe. V ta namen se uporabi koncesijska pogodba, v kateri je določeno, kaj in koliko tistega, kar je v javnem interesu bo zasebna organizacija zagotovila lokalni vladi in pod kakšnimi (finančnimi in drugimi) pogoji. Te organizacije uresničujejo javni interes kot splošen družbeni interes, ki zato niso le zasebne, ampak tudi neprofitne organizacije (Kolarič in drugi 2002, 11).

Tretja možnost uresničevanja ciljev v javnem interesu je, da jih zasebne organizacije uresničujejo same. Javne avtoritete jih pri tem podpirajo prek sistemov davčnih olajšav in drugih ugodnosti. Pri tem način uresničevanja javnega interesa ni določen. Če je to komercialen način, ki generira tudi profit, potem javne avtoritete, na temelju olajšav in bonitet, ki jih organizacijam priznavajo, te organizacije zavezujejo, da profit reinvestirajo v dejavnost in ga ne alocirajo lastnikom organizacij. Te organizacije še zmeraj uresničujejo javni interes kot splošen družbeni interes, zato so zasebne neprofitne organizacije (Kolarič in drugi 2002, 11).

Hiba demokratičnega načela, ki daje javnim avtoritetam legitimiteto, da operacionalizirajo abstraktni splošen interes kot javni interes je, da legitimira le interes večine, prezre pa interese manjšin, kljub temu da volilni glas pripada vsakemu državljanu. Iz te pomanjkljivosti izhaja legitimna možnost za to, da predstavljajo tudi s strani javnih avtoritet prezrti interesi državljanov »operacionalizacijo« splošnega družbenega interesa. To pomeni, da javne avtoritete nimajo monopola nad definiranjem tistih ravnanj in ciljev, ki so v splošnem družbenem interesu. Povsem legitimno pravico imajo tudi državljanji sami, da svoje skupne interese postavijo v funkcijo splošnega družbenega interesa, pri čemer ni nujno, da je to storjeno povsem eksplicitno (Monnier, Thiry v Kolarič in drugi 2002:12).

Torej zasebne neprofitne organizacije so strani zasebnih fizičnih in pravnih oseb ustanovljene organizacije, ki lahko »služijo« tako javnemu kot tudi skupnemu interesu; v obeh primerih gre za legitimno operacionalizacijo splošnega družbenega interesa (Kolarič in drugi 2002, 14).

Javne neprofitne organizacije se povezujejo s pojmom države blaginje. Država blaginje poleg temeljne socialne varnosti državljanom (prek obveznih in nacionalnih sistemov socialnih zavarovanj ter sistemov socialnih pomoči) pomeni tudi zagotavljanje »nacionalnega minimuma« izobrazbenih, zdravstvenih, socialno-varstvenih, terapevtskih in drugih storitev. Te so državljanom dostopne pod enakimi pogoji – so javno dobro in njihova produkcija poteka bolj ali manj v okvirih javnih neprofitnih organizacij. (Kolarič in drugi 2002, 14).

Po klasifikaciji »The International Classification of Non-profit Organizations« (ICNO) so zasebne neprofitne organizacije razvrščene glede na 12 temeljnih področij delovanja (Kolarič in drugi 2002, 29):

1. Področje kulture/umetnosti in rekreacije/športa.
2. Področje izobraževanja in raziskovanja.

3. Področje zdravstva.
4. Področje socialnega varstva.
5. Področje zaščite okolja/varstva živali.
6. Področje razvoja lokalnih skupnosti in stanovanja.
7. Področje prava, zagovorništva in politike.
8. Področje nabiranja sredstev/financiranja neprofitnih organizacij in promocije voluntarizma.
9. Področje mednarodnega delovanja.
10. Področje religij.
11. Področje poslovnega in poklicnega združenja.
12. Drugo česar ni mogoče razvrstiti na nobeno od področij.

4 NEPROFITNI SEKTOR V ZDA

Za področje ZDA je najhitrejša in najbolj pregledna kategorizacija neprofitnih organizacij ta, ki jo uporablja National Center for Charitable Statistics (v nadaljevanju NCCS) v okviru Urban Instituta, katerega podatke bom predstavila v nadaljevanju.

Kategorizacija je narejena na podlagi registracije organizacij pri Uradu za notranje prihodke ZDA, Internal Revenue Service (v nadaljevanju IRS). ZDA definirajo neprofitno organizacijo, kot entiteto, ki jo IRS oprosti plačevanja davkov. Najdemo jih pod davčno številko 501(c)(3) in 501(c)(4). Pod številko 501(c)(3) se neprofitne organizacije deli v dve kategoriji (National Center for Charitable Statistics 2015).

V prvi kategoriji »Public Charities« se neprofitne organizacije delijo na dve večji skupini. Na skupino neprofitnih organizacij, ki morajo biti registrirane pri IRS in na skupino neprofitnih organizacij, za katere to ni potrebno (manjše organizacije, ki letno zaslužijo manj kot 5.000 USD prihodka letno npr. kongregacije). Organizacije, ki se morajo registrirati pri IRS se delijo na tiste, ki imajo letno več kot 25.000 USD prihodka (npr. bolnišnice, visoko šolstvo, muzeji itd.), ter druge, ki imajo letni priliv denarja od 5.000 USD do 25.000 USD (National Center for Charitable Statistics 2015).

V drugo kategorijo »Private Foundations« uvrščamo večinoma organizacije, katerih lastniki so fizične osebe ali pa temeljijo na zasebnih finančnih investicijah. Vse neprofitne organizacije v tej kategoriji morajo biti registrirane pri IRS. Njihov namen je večinoma

podeljevanje štipendij, donacij in podpiranje vladnih aktivnosti (National Center for Charitable Statistics 2015).

V tretjo kategorijo, pod davčno številko 501(c)(4), »Other Exempt Organizations« sodijo organizacije, katerih namen je socialno varstvo »social welfare«, sindikati, zasebni rekreativni klubi, odvetniške družbe, pogrebna podjetja, združenja veteranov ipd. (National Center for Charitable Statistics 2015).

NCCS je pripravil študijo neprofitnega sektorja ZDA, kjer je predstavil nekaj ključnih podatkov za boljše razumevanje in predstavo, kako veliko vlogo ima tretji sektor v državni ekonomiji.

Med leti 2002 in 2012, se je število neprofitnih organizacij prijavljenih pri IRS povečalo za 8,46%, to pomeni, da je bilo leta 2012, 1,44 milijona prijavljenih neprofitnih organizacij v ZDA. Med njimi najdemo pester nabor organizacij, ki se gibljejo od delavskih sindikatov, muzejev do bolnišnic. Pri tem je potrebno vzeti na znanje, da so to le prijavljene organizacije, celotno število neprofitnih organizacij ni znano. Vsi nadaljnji podatki se zato nanašajo zgolj na prijavljene organizacije (National Center for Charitable Statistics 2015).

Leta 2012, je 35% neprofitnih organizacij oddalo Obrazec 990 (nujna prijava premoženja, če je tega več kot 25.000 USD letno) (Internal Revenue Service 2015). Dotičnih 35% organizacij je imelo skupaj 2,16 bilijona USD prihodkov in 4,84 bilijonov USD v premoženju. Med leti 2002 in 2012 je bila rast prihodkov in premoženja neprofitnih organizacij večja od rasti bruto domačega proizvoda (19,1%) (National Center for Charitable Statistics 2015).

Največji delež neprofitnih organizacij predstavljajo prvo kategorijo, »Public Charities«, katerih je bilo leta 2012 skoraj milijon. Med leti 2002 do 2012 se je njihovo število povečalo za 29,6 %, medtem ko se je število vseh prijavljenih neprofitnih organizacij povečalo le za 8,6%.

Kljub recesiji, se je količina podarjenega denarja neprofitnim organizacijam od leta 2010 povečevala, finančni prispevki so leta 2013 znašali 335,17 milijard USD. Prejemniki dveh tretjin finančnih prispevkov so bile verske organizacije, drugi največji delež pa je bil namenjen za izobraževalne namene. Kljub temu trend od leta 2008 do 2014 nakazuje, da se delež financ, ki je podarjen verskim organizacijam zmanjšuje, po drugi strani pa se večja delež, ki je namenjen organizacijam, ki skrbijo za socialno varstvo. (National Center for

Charitable Statistics 2015) To so tiste organizacije, ki so bile ustanovljene in delujejo izključno v namen promocije družbenega dobrega npr. borci za človekove (The Internal Revenue Service 2015).

Leta 2013 je v neprofitnih organizacijah, vsaj enkrat, prostovoljsko delo opravljalo 62,6 milijona odraslih, to je 25,4% celotne populacije ZDA. 27% prostovoljcev je bilo prisotnih v socialno varstvenih storitvah, ki vključujejo pripravo in dostava hrane, pomoč pri čiščenju, dostava materialnih potrebščin, učenje, svetovanje in mentorstvo.

Čas, ki so ga prostovoljci oddelali v neprofitnih organizacijah v letu 2013, je vreden 163 milijard USD (National Center for Charitable Statistics 2015).

5 ČLOVEŠKI VIRI V ORGANIZACIJI

Neplačani pripravniki, so poleg prostovoljcev, glavni temelj neprofitne organizacije. Njihovo delo je neplačano, zato je potrebno ljudi usmerjati tako, da jim čas preživet v sklopu aktivnosti neprofitne organizacije, predstavlja dodano vrednost osebnega življenja. Cilje neplačanih pripravnikov je potrebno uskladiti s cilji neprofitne organizacije, saj lahko le na tak način zadovoljimo potrebe vseh, ter omogočimo neprekinjeno sodelovanje.

Ljudje determinirajo zmožnost in uspešnost organizacije. Vsaka organizacija ima vpliv na razvoj svojih zaposlenih. Lahko jim pomaga rasti in vzpodbuja njihov osebni razvoj ali pa to preprečuje, obe možnosti pa vplivata na njihovo pot osebnega razvoja (Drucker 2005, 145). Pri tem se mora organizacija oziroma njeni vodilni osredotočiti na prednosti zaposlenih in le te izpostaviti, ter na njih graditi. Za vsako službeno mesto se mora zaposleni priučiti določenih veščin ali jih izpiliti do te mere da bo dobro opravljal svoje naloge. Pri tem ne smemo biti ozkogledni, ampak je potrebno te veščine vzeti bolj široko in na njih gledati dolgoročno, ne le kako lahko pomagajo pri opravljanju poklica, temveč kako lahko pospešijo kariero in pomagajo v življenju (Drucker 2005, 148).

Zaposleni v organizaciji potrebujejo mentorja, ki jih vodi, učitelja, ki jih nauči potrebnih veščin, sodnika, ki oceni njihov napredek in motivatorja, ki jih povzdigne nad morebitni neuspeh (Drucker 2005, 145).

Vedno večja in bolj uspešna je organizacija, vedno bolj potrebuje ekipe. Pri sestavljanju ekipe se je potrebno osredotočiti na projekt in zadani cilj, ter na podlagi tega določiti naloge članom. Pogosta zmota je, da člani ekipe delajo in mislijo kot eno, vendar pri temu ni tako.

Ekipa je uspešna če dobro izkoristi individualne prednosti vsakega člana, pri čemer je ena oseba zadolžena za vodenje celotne ekipe (Drucker 2005, 145).

Za učinkovito delo je pomembno, da zaposleni razume kaj je njegova naloga in da prevzame odgovornost, ter dobro razmisli kaj mora narediti, da bo naloga dobro opravljena in cilj dosežen (Drucker 2005, 145).

Ljudje v neprofitnih organizacijah potrebujejo jasne zadolžitve, to velja za člane v odboru, za zaposlene in neplačane pripravnike. Zadolžitev za plan dela, opis delovnih mest in njihovih nalog naj bi bila vedno odgovornost zaposlenih. Vodja neprofitne organizacije mora usklajevati delo med zaposlenimi, prostovoljci in neplačanimi pripravniki, da so naloge vsem jasne, jih znajo ubesediti, razmisliti, prevzeti odgovornost za njihovo izpeljavo in so ob tem sposobni dati predloge za izboljšanje in dopolnitev delovnega načrta. Neprofitna organizacija mora biti zgrajena in temeljiti na informacijah. Tok informacij je ključen, saj se mora neprofitna organizacija ves čas učiti in napredovati. Fokus upravljanja z ljudmi mora biti na izvedbi dela, ter čustvih ljudi. Delavci, ki za svoje delo niso plačani, delajo, ker verjamejo v vzrok (Drucker 2005, 183).

Težnja ravnanja s kadrovskimi viri gre v dve osnovni smeri: usmerjati kadre in njihove zmožnosti k povečevanju učinkovitosti ter obenem v kar največji meri zadovoljevati potrebe zaposlenih. Pri tem ne smemo pojmovati cilja organizacije in potreb zaposlenih kot ločena in izključujoča se cilja. Bistvo uspešnega ravnanja s kadrovskimi viri je združevanje obeh ciljev kot vzajemnih in medsebojno odvisnih. Pri uresničevanju enega moramo vedno misliti tudi na drugega (Možina 2002, 4).

5.1 Motivacija za delo

Tradicionalno pojmovanje je kadrovske dejavnosti vedno povezovalo s tremi osnovnimi cilji oziroma nameni: pridobivanje zaposlenih, ohranjanje želene kadrovske strukture in skrb za njihovo motivacijo (Možina 2002, 5).

Izpostavila bom dve motivacijski teoriji, ki izhajata iz principov vodenja – dvofaktorsko teorijo Fredericka Herzberga in XY-teorijo Douglasa McGregorja.

5.1.1 Dvofaktorska teorija Fredericka Herzberga

Frederick Herzberg je vsa prepričanja stroke o eno dimenzionalnosti modela zadovoljstva postavil na glavo. Njegova motivacijsko-higienska teorija oz. teorija obogatitve dela namreč

pravi, da obstajata dve vrsti karakteristik zadovoljstva zaposlenih. To so karakteristike zadovoljstva in karakteristike nezadovoljstva. Herzberg je pri tem upošteval človeško naravo, motive in potrebe. Delavec ima dve vrsti neodvisnih potreb, ki povsem različno vplivajo na obnašanje posameznika. To so (Jan 2002, 116):

- Higieniki so dejavniki delovnega okolja, ki povzročajo nezadovoljstvo, če niso prisotni, a ne povzročajo večjega zadovoljstva, če so prisotni. Sami ne spodbujajo ljudi k aktivnosti, ampak odstranjujejo neprijetnosti ali kako drugače ustvarjajo pogoje za motiviranje. Med higienike spadajo denar, položaj, varnost, politika, delovni nadzor, delovne razmere in organizacija.
- Motivatorji so potrebe, ki izvirajo neposredno iz dela. Njihova značilnost je, da direktno spodbujajo ljudi k delu. To so na primer uspeh pri delu, priznanje za dosežene rezultate, osebni razvoj, strokovno usposabljanje in zanimivo delo.

Neplačani pripravniki v neprofitnih situacijah so marsikdaj soočeni s slabimi pogoji dela. To je posledica tega, da je namen neprofitnih organizacij socialno varstvo, pomoč soljudem, kjer fizično delo poteka v slabih materialnih razmerah ali slabo delovno organizacijo. Neprofitne organizacije imajo pogosto težavo z nizkimi finančnimi sredstvi in zato ves denar namenijo za najbolj nujne stvari, ki omogočijo preživetje organizacije. Pri delu neplačanih pripravnikov so zato toliko bolj pomembni motivatorji, kot so zanimivo delo, strokovno usposabljanje, kreditne točke, reference za bodočo zaposlitev in neposredno zadovoljstvo, če opravljajo delo, ki jih osrečuje in omogoča osebni razvoj.

5.1.2 XY-teorija Douglasa McGregorja

Izhaja iz menedžerjevega vidika, ki za sodelavce misli, da so notranje (Y-vodja) ali zunanje motivirani (X-vodja) (Jaušovec 2010).

X – avtorski vodstveni stil, ki ljudi ocenjuje kot:

- večina ljudi se skuša izogniti delu, je lena; zato moramo večino ljudi z grožnjami in kaznijo prisiliti k delu, da dosežajo cilje organizacije;
- povprečni posameznik si želi, da ga vodimo, se izogiba odgovornosti, je neambiciozen in ljubi varnost in stalnost.

Y – sodelovalni stil vodenja:

- zavzetost pri delu je naravna poteza, podobno kot je delo samo in igra;

- ljudje bodo usmerjeni k ciljem organizacije, ne da bi jim bilo treba groziti ali jih kako drugače siliti k delu;
- predanost ciljem je vsebovana v sistemu nagrade, ki jo prinese dosežek (npr. potreba bivanja po Maslowu);
- ustvarjalne sposobnosti, ki služijo za doseganje ciljev organizacije, so široko in ne ozko porazdeljene med ljudmi.

V neprofitni organizaciji, kjer delo opravlja brezplačno velika količina ljudi, je nujno za njen obstoj, da ima vodja organizacije sodelovalni stil vodenja. Dejstvo, da se neplačani pripravniki odločijo za delo brez finančne povrnitve kaže na to, da so proaktivni, ter da denar ni glavni motiv za delo. Vodja mora cilje organizacije jasno predstaviti in neplačane pripravnike usmeriti v delo brez prisile. To stori tako, da prepozna in uporabi njihove naravne sposobnosti in zanimanja, ter tako omogoči njihov osebni razvoj. Z osebnim napredkom pripravnikov bo svoj cilj lažje dosegla tudi organizacija.

6 VOLONTERSKI PRIPRAVNIKI V NEPROFITNIH ORGANIZACIJAH V ZDA

Zgodovina pripravništva se je v ZDA začela s študenti medicine. Pojem »pripravništvo« se je izključno povezoval z bolnišnicami in nadobudnimi mladimi zdravniki v zadnjih dveh letih študija, pred vstopom v poklic (Peril 2012, 32). V 20. letih 19. stoletja se je prvič pojavila ideja o pripravništvu izven zdravniškega poklica, ter realizirala v 30. letih 19. stoletja v političnih vladnih ustanovah v Los Angelesu, Detroitu, New Yorku in Kaliforniji. (Peril 2012, 33)

Pripravništvo je postalo nova in vedno bolj specifična oblika, vez, ki povezuje prostor izobraževanja in delovnega okolja, službe. Že od časa viktorijanske razmejitev otroštva kot časa za učenje ali delo so se kapitalistične družbe trudile mlade uvesti iz sveta učilnic v svet dela. Korporativne potrebe po delovni sili in cilji nacionalne politike so oblikovali omenjeno nišo delovne sile, ter se povezali z izobraževalnim sistemom za zagotovitev stalnega pritoka mladih delavcev. Po skoraj stoletju preizkušanja različnih oblik zaposlitve za uvedbo mladih na trg dela, se je pripravništvo razširilo. Ta oblika zaposlitve se je uveljavila, kot most mladim med šolskim sistemom in službami belih ovratnikov, podprta z državnimi zakoni in tržena v podjetjih (Perlin 2012, 8).

Pripravnštva spreminjajo naravo dela in izobraževanja v Ameriki in po celem svetu. V zadnjih nekaj desetletjih so postala glavna vrata v svet nefizičnega, pisarniškega, visoko plačanega dela profesionalcev različnih področij. Veliko takih pripravništev danes je po ameriških zakonih ilegalnih, ter predstavlja skrito obliko masovne eksploatacije mladih izobražencev. Neplačana pripravništva so nedosegljiva za mlade, ki si jih ne morajo privoščiti, med tem ko so pripravništva z visoko zaželenimi mesti rezervirana za mlade iz družin z visokimi prihodki in dobro razvejano mrežo poznanstev (Perlin 2012, 8).

Temeljni namen pripravništva je, da se pripravnik po programu pripravništva in pod strokovnim vodstvom mentorja sistematično in postopoma uvede v delovno okolje, ustrezno usposobi za samostojno opravljanje del in nalog na delovnem mestu, za katerega se usposablja (Mihalič 2006, 180).

O pripravniškem razmahu zaenkrat še ne obstajajo točne številke, vendar se groba ocena ljudi, ki sodelujejo v pripravništvih v ZDA vsako leto, giblje med 1 do 2 milijona (Perlin 2012:8). Mnoge organizacije zaradi finančne nezmožnosti izplačevanja vsaj minimalne plače ali plačevanja nadur, ponujajo neplačana pripravništva, ki veljajo za ilegalna, vendar so redko sodno preganjana. Pripravniki na delovnem mestu niso zakonsko zaščiteni in ne uživajo pravic na delovnem mestu (zavarovanje, plačan dopust ali bolniška odsotnost), kljub temu, da večina opravlja delo za polni delovni čas, kot njihovi zaposleni sodelavci. V kolikor bi pripravnike prepoznali kot skupino zaposlenih, bi bila to najhitreje rastoča kategorija ameriškega delavca (Peril 2012, 9).

Po Perilu (2012) pripravništva tiho promovirajo neenakosti, ki smo se jih tako trudili odpraviti v šolah, sodiščih in civilni družbi. Delodajalci so tisti, ki držijo niti v rokah, diktirajo pogoje, mladi pa le redko dobijo kakovostno vodenje in koristne izkušnje željenega delovnega mesta. Pripravništva delo mladih velikokrat razvrednotijo.

Definicija pripravništva s strani delodajalcev je fleksibilna in začasna oblika dela za mlade, kjer je prisotna ideja o napredovanju v redno zaposlitev. Pripravniki se štejejo za najnižjo stopnjo organizacijske hierarhične lestvice. Mladi pojmujejo pripravništvo v kulturnih okvirih, kot prehod v obdobje odraslosti, okence, ki ga je potrebno odključati ali predpogoj, ki mora biti izpolnjen za bodoče ambicije (Peril 2012, 10).

Intern Bridge, organizacija, ki se ukvarja z raziskovanjem fenomena novodobnega pripravništva je v svoji raziskavi »The Debate Over Unpaid Colledge Internships« ugotovila,

da se 70% do 75% mladih v na dodiplomski stopnji vključi v vsaj eno pripravništvo (Intern Bridge 2015).

Po grobih ocenah naj bi bilo v Ameriki kar 50% pripravništev neplačanih ali plačanih z manjšo urno postavko kot državna minimalna plača 7, 25 USD/uro (Intern Bridge 2015, U.S. Department of Labor 2015).

Večina neplačanih pripravništev je organizirana s strani neprofitnih organizacij – 57%, vladnih organizacij – 47% in manjših profitnih podjetij – 34%. Trend prikazuje naraščanje neplačanih ali premalo plačanih pripravništev, medtem ko plačana pripravništva izginjajo (Peril 2012, 30).

Neraziskana, a pomembna je razlika med podjetji, ki najemajo pripravniško delovno silo, kot orodje za varčevanje denarja in tistimi, ki ponudijo mladim priložnost praktičnega izobraževanja, ter vpeljavo v dolgoročno koristno prakso iz delovnega okolja. Kljub promociji redne zaposlitve za najboljše pripravnike po koncu pripravništva, jih podjetja običajno ne zaposlijo in je to le marketinška vaba (Peril 2012, 31).

Med pripravniki se vedno bolj pojavlja oblika »serijskega pripravnika«. To pomeni, da se pripravniki v nekaj letih udeležijo nekaj pripravništev dolžine približno treh mesecev, ker več pripravništev vodi do enega, ki je karierno bolj pomemben in ker več krajših pripravništev hitreje pripelje do stalne, plačane zaposlitve. Mladi tudi več časa poskušajo najti delovno nišo, ki jim ustreza v novejših, bolj tekmovalnih področjih dela (Peril 2012, 78).

Neprofitni status organizacij ni samoumevno povezan z majhno količino prihodkov organizacije, ravno nasprotno, nekatere neprofitne organizacije imajo veliko prihodkov in lastnih sredstev, ter so posledično sposobne finančnega plačila pripravnikom, vendar se za to ne odločijo, za izgovor pa uporabijo neprofitni status organizacije. Neprofitne organizacije, ki najemajo delovno silo kot nadomestitev zaposlenih in jih pri tem ne plačajo, se tako kot profitne organizacije poslužujejo ilegalnih praks zaposlovanja. (Peril 2012, 84).

Po drugi plati so neprofitne organizacije prostor, kjer lahko neplačani pripravniki sodelujejo pri družbeni, humanitarni pomoči soljudem zaradi drugih razlogov kot le denarno povračilo za delo. Glavna motivacija za pripravništvo so dragocene izkušnje v realnem delovnem okolju, ki služijo kot dodana vrednost formalni izobrazbi. Pri neplačanem pripravništvu se mladi nikoli ne opredelijo za prostovoljce, temveč izključno za pripravnike. Razlika je ta, da

so prostovoljci ljudje, ki se za prostovoljno delo odločijo zaradi dobre volje, velikokrat po urniku, ki si ga določijo sami, z drugimi viri prihodka, odločitvi za pripravništvo pa botruje želja po pridobitvi delovnih izkušenj in kreditnih točk. Kljub temu je v pisarnah včasih težko razločiti prostovoljce in neplačane pripravnike, še toliko bolj če podjetje oglašuje delovno mesto prostovoljcev kot pripravništvo (Peril 2012, 85).

Prisotna je dvoličnost trga dela, po eni strani so pripravniki videni kot nekompetentni in manj pomembni od ostalih zaposlenih, po drugi strani pa je uporaba njihovega neplačanega dela odločno zagovarjana (Peril 2012, 85). Primera dveh neprofitnih organizacij sta The American Cancer Society, društvo za boj proti raku, ki pogosto ponuja neplačana pripravništva medtem ko ima odgovorni direktor 1,2 milijona USD letne plače in muzej The Metropolitan Museum of Art, ki prav tako razpisuje mesta neplačanega pripravništva in nekaj borno plačanih, po drugi plati pa ima odgovorni direktor 1,4 milijona USD plače letno (Peril 2012, 85).

Na College Employment Research Institute so opravili podrobno raziskavo o delodajalčevi perspektivi pripravništev »Framing Internships from an Employers Perspective: Length, Number and Relevancy«. Izsledki raziskave so pokazali, da delodajalci pripravništvo jemljejo kot eno najboljših praks ROI (return on investment) pri pridobivanju novih ljudi (College Employment Research Institute at Michigan State University 2015).

Ena glasnejših kritik pripravništev je, da jih delodajalci izrabljajo za zapolnitev delovnega mesta, ko je zaposleni na daljši bolniški odsotnosti ali dopustu, ter najemajo za začasno delovno silo v obdobjih, ko je količina dela večja. Delodajalci so pripravništva v raziskavi opisali predvsem kot strategijo vzgajanja bodočega sposobnega zaposlenega. Od tega je 45% vprašanih odgovorilo, da pričakujejo, da bodo imeli študenti preden končajo diplomu, od 6 do 12 mesecev delovnih izkušenj na mestu s polnim delovnim časom (College Employment Research Institute at Michigan State University 2015).

Raziskave s študenti so pokazale, da je kar 40 do 50% vprašanih že sodelovalo v neplačanih pripravništvih in da se je odstotek študentov, ki so bili vključeni v pripravništva iz 17% leta 1992, povečal na 50% leta 2008 (Garner 2013, 6).

Mladi, ki se odločijo za neplačana pripravništva so povečini ženskega spola, področje študija, kjer največje število mladih opravlja neplačana pripravništva pa so pedagogika in družbene vede. Mladi, ki izhajajo iz družin z majhnim dohodkom (pod 80.000 USD letno) so bili v

večji meri vključeni v neplačana pripravništva, kot mladi iz premožnejših družin (Garner 2013, 6).

7 ANALIZA REALNIH IZKUŠENJ NEPLAČANIH PRIPRAVNIKOV

7.1 Namen in cilj raziskave

V prvem delu naloge sem postavila teoretični okvir, v katerem sem podrobno predstavila koncept neplačanega pripravništva v ZDA, pojem neprofitne organizacije in pomen človeških virov. V nadaljevanju bom predstavila rezultate intervjujev s katerimi sem želela ugotoviti osebne razloge neplačanih pripravnikov za delo v neprofitni organizaciji. Cilj moje raziskave je ugotoviti ali je pri njihovi odločitvi za delo v neprofitni organizaciji igral pomembno vlogo altruizem, ter kako je izkušnja neplačanega pripravništva v neprofitni organizaciji vplivala na iskanje zaposlitve.

Z analizo sem želela preveriti že prej omenjeni hipotezi, ki sta me vodili skozi celotno diplomsko delo.

H1: Neplačano pripravništvo v neprofitnih organizacijah se razlikuje od neplačanega pripravništva v profitnih organizacijah po tem, da odločitvi za to delo ne botruje le pridobitev delovnih izkušenj, temveč tudi želja po pomoči soljudem in vpliv na dobro skupnosti.

H2: Neplačano pripravništvo v neprofitnih organizacijah nima negativnega vpliva na zaposlitev pripravnika v prihodnosti, kot ga ima lahko pri neplačanem pripravništvu v profitnih organizacijah.

7.2 Izvedba analize

Želela sem preko Skypa opraviti intervjuje z neplačanimi pripravniki, s katerimi smo skupaj sodelovali v organizaciji Metropolitan Council on Housing (v nadaljevanju MCH) iz New Yorka, ZDA. Na žalost se zaradi časovne razlike, ter različnih urnikov in odsotnosti nismo uspeli uskladiti, zato so pristali, da jim vprašanja pošljem po elektronski pošti in bodo nanje odgovorili v svojem prostem času. Poslala sem 6 vprašalnikov, od tega so mi vrnili 4 odgovorjene.

Za analizo je bilo pomembno, da so bili pripravniki v preteklosti že vključeni v neplačano pripravništvo v ZDA in da je bilo vsaj eno neplačano pripravništvo v neprofitni organizaciji iz kategorije »Other Exempt Organizations«, ki se ukvarja z promocijo družbenega dobrega.

Skupna točka vprašanih je že prej omenjena MCH, neprofitna organizacija, katere sedež in področje delovanja je v mestu New York. Zavzema se za pravice in pravičnejšo stanovanjsko politiko prebivalcev mesta. Po IRS klasifikaciji sodi v kategorijo neprofitnih organizacij »Other Exempt Organizations«. Zavzema se za spremembo naraščajočega trenda gradnje luksuznih nepremičnin, ki izpodrivajo nepremičnine, ki bi si jih lahko privoščil tudi nižji srednji sloj prebivalstva.

V času mojega pripravništva v MCH, je v organizaciji delalo 6 neplačanih pripravnikov in 1 plačan pripravnik. Plačani bi bili vsi pripravniki, vendar organizacija ni imela dovolj finančnih sredstev. Pripravnik, ki je bil plačan, tam dela dve leti, od tega prvo leto brezplačno. Poleg tega ima MCH še 2 plačana člana osebja, direktorja programa in vodjo pisarne, ter 12 članov nadzornega odbora. Pri delovanju neprofitne organizacije in organizaciji stanovanjske skupnosti pomaga spreminjajoče se število prostovoljcev, ki se je v času mojega pripravništva poleti 2014 gibalo med 20 in 30. Delo neplačanih pripravnikov se je od dela prostovoljcev ločilo po večji odgovornosti, daljšem delovniku, vendar smo si tudi pripravniki urnik postavili sami prilagojeno drugim osebnim aktivnostim. Delo, ki smo ga opravljali je bilo v veliki meri odvisno tudi od nas samih, kar pomeni da nas ni nihče silil v delo, ki ga nočemo opravljati, proaktivnost je bila dobrodošla.

7.3 Metodologija raziskave

Poslani vprašalnik je sestavljen iz prvega demografskega dela, v katerem sprašujem po imenu, starosti, kraju in državi bivanja, ter usmeritvi študija. Ta del je pomemben za analizo vzorca vprašanih, ter povezavo med študijem in njihovim neplačanim pripravništvom.

Drugi sklop vprašanj (od 1 do 17) sprašuje po zgodovini dela in izkušnjah intervjuvanca kot neplačanega pripravnika v neprofitnih in profitnih organizacijah, ter tudi po morebitnih izkušnjah prostovoljskega dela. Tretji sklop vprašanj (od 18 do 23) se nanaša na vzroke za prijavo na neplačano pripravništvo v MCH in njihovo morebitno povezavo s ciljem in namenom dela neprofitne organizacije. Četrty sklop vprašanj (od 24 do 29) sprašuje po njihovem mnenju o vplivu neplačanega pripravništva na bodočo plačano zaposlitev v tako neprofitnih kot profitnih organizacijah. Zadnji del intervjuja (od 30 do 34) sprašuje po konkretni situaciji vprašanih glede na širše družbene stereotipe o neplačanem pripravništvu, ki sem jih opisala v poglavju 6 Volonterski pripravniki. Zadnje 35. vprašanje je namenjeno njihovim osebnim mislim okoli teme neplačanega pripravništva.

Vsa vprašanja so odprtega tipa, ker sem želela njihovo iskreno mnenje in lastne izkušnje, ki bi mi prinesli vpogled v prakso neplačanega pripravništva v neprofitnih organizacijah v ZDA.

7.4 Ugotovitve analize

Diplomski nalogi je kot Priloga A dodan vprašalnik. Vprašalnik je v angleščini, v poglavju, kjer predstavim ugotovitve, pa sem vprašanja prevedla in skrajšala za kratek, a jedrnat pregled rezultatov.

Tabela 7.1: Demografske značilnosti vprašanih

	Spol	Starost	Kraj bivanja	Področje študija
Oseba A	M	21	New York	Politologija
Oseba B	M	21	New York	Ameriška zgodovina
Oseba C	Ž	23	New York	Pravo
Oseba D	Ž	27	New York	Ženske študije

Vprašani so bili stari od 21 do 27 let, 2 vprašana sta bila moškega spola in dva ženskega, vsi živijo v mestu New York. Področje študija je družboslovje in humanizem.

V Tabeli 7.2 so prikazani odgovori na vprašanja od 1 do 3 iz Priloge A.

Koliko pripravništev ste že imeli? Kakšna je bila časovna dolžina posameznega pripravništva? Koliko pripravništev ste imeli v profitnih organizacijah in koliko v neprofitnih organizacijah?

Tabela 7.2

	Število pripravništev	Časovna dolžina posameznega pripravništva	Pripravništva v neprofitni organizaciji	Pripravništva v profitni organizaciji
Oseba A	3	Dve pripravništvi 3 mesece, eno pripravništvo pol leta	3	0
Oseba B	3	Vsako pripravništvo 3 mesece	3	0
Oseba C	4	Vsako pripravništvo 3 mesece	1	3
Oseba D	5	Dve pripravništvi 2 meseca, Eno pripravništvo 3 mesece, Eno pripravništvo 9 mesecev, Eno pripravništvo 1 leto	4	1

Vse osebe so imele vsaj 3 pripravništva, izstopa oseba D, ki je imela 5 pripravništev, kar lahko pripišemo tudi temu, da je najstarejša. Oseba C je imela edina več pripravništev v profitnih kot neprofitnih organizacijah, vendar je tudi njeno področje študija povezano z delom v večinoma profitnih organizacijah.

V Tabeli 7.3 so odgovori na vprašanja od 4 do 6 iz Priloge A.

Koliko ste imeli plačanih pripravništev in koliko ste imeli neplačanih pripravništev?

Ali so bila plačana pripravništva v profitnih ali neprofitnih organizacijah?

Ali so bila neplačana pripravništva v profitnih ali neprofitnih organizacijah?

Tabela 7.3

	Plačana pripravništva	Neplačana pripravništva
Oseba A	0	3 v neprofitni org.
Oseba B	1 v neprofitni org.	2 v neprofitni org.
Oseba C	1 v profitni org.	2 potekali v profitni org. in 1 v neprofitni org.
Oseba D	1 v profitni org.	4 v neprofitni org.

Iz Tabele 7.3 vidimo, da samo Oseba A ni imela plačanega pripravništva, ter da je imela Oseba B plačano pripravništvo v neprofitni organizaciji, Osebi C in D pa v profitni.

Vprašanji 7 in 8 iz Priloge A:

Ali ste imeli v istem času, ko ste opravljali neplačano pripravništvo, tudi plačano pripravništvo oz. kakšno drugo obliko plačanega dela?

V kolikor je odgovor ja, kakšno delo ste opravljali?

Oseba A in B v času neplačanega pripravništva nista imeli drugega plačanega pripravništva ali drugega vira dohodka.

Oseba C je imela pri neplačanem pripravništvu v odvetniški družbi še plačano delo, kot natararica.

Oseba D ob neplačanem pripravništvu služila denar kot manekenka.

Vprašanji 9 in 10 iz Priloge A:

Ali ste med opravljanjem neplačanega pripravništva živeli pri starših, ter ali so vas med neplačanim pripravništvom starši finančno podpirali?

Osebi A in B sta med neplačanim pripravništvom živeli pri starših, ki so ju tudi finančno podpirali.

Osebi C in D med neplačanim pripravništvom nista živeli pri starših, vendar so ju starši delno finančno podpirali, delno pa sta se financirali z bančnimi krediti.

Pri vprašanjih od 7 do 10 lahko večjo neodvisnost oseb C in D razložimo s tem, da sta starejši in zato bolj neodvisni od finančne pomoči staršev.

Vprašanje 11 iz Priloge A:

Ali vam je neplačano pripravništvo pomagalo pri tem da ste dobili kasneje plačano pripravništvo?

Oseba A: Ne. Plačano pripravništvo bi zahtevalo več časa in truda, ki ga Oseba A ni imela, ker se je posvečala študiju.

Osebama B in C je neplačano pripravništvo pomagalo pridobiti plačano pripravništvo, ker sta imeli potrebne izkušnje za plačano delovno mesto.

Oseba D se ni prijavila na nobeno pripravništvo.

Vprašanje 12 iz Priloge A:

Ali ste pri neplačanem pripravništvu dobili kreditne točke?

Vsi so za vsa pripravništva dobili kreditne točke.

Vprašanje 13 iz Priloge A:

Kako se je vaše okolje (družina, profesorji, prijatelji) odzvalo na vašo prijavo za neplačano pripravništvo. So vas spodbujali ali poskušali odvrniti?

Vse vprašane je okolje spodbujalo k neplačanem pripravništvu.

Vprašanja od 14 do 17 iz Priloge A:

Ali mislite, da ste bili kot neplačani pripravniki v organizaciji tretirani drugače od prostovoljcev, ter ali ste že kdaj delali tudi kot prostovoljec?

Ali bi v isti organizaciji, kjer ste delali kot neplačani pripravnik, delali tudi kot prostovoljec?

Vsi vprašani imajo izkušnje s prostovoljskim delom in so si enotni v mnenju, da so bili kot neplačani pripravniki vzeti bolj resno od prostovoljcev, njihove naloge so bile bolj odgovorne, v organizaciji so preživeli več časa. Vsi bi v organizacijah delali kot neplačani pripravniki in kot prostovoljci, ker verjamejo v namen organizacije, ter ji želijo pomagati.

Vprašanje 18 iz Priloge A:

Ali mislite, da vam lahko prostovoljstvo prinese plačano zaposlitev?

Osebi A in C mislita, da ima oseba več možnosti za plačano zaposlitev, če je pripravnik in manj če je prostovoljec, ker imajo prostovoljci manj odgovorne naloge in manj časa posvetijo opravljanju dela.

Oseba B ni vedela odgovora na to vprašanje.

Oseba D misli, da je lahko prostovoljstvo razlog za plačano zaposlitev, ker na tak način spoznaš veliko ljudi in je dobro za mreženje.

Vprašanje 19 iz Priloge A:

Zakaj ste se prijavi na mesto neplačanega pripravnika?

Oseba A se je prijavila zato, ker je resnično verjela v delo vseh organizacij kjer je delala in ker jo politika zanima kot področje dela v prihodnosti, po drugi strani pa je neplačano pripravništvo ustaljena praksa v ZDA in ne kaže da bi se kaj spremenilo, zato se pač prilagaja sistemu.

Oseba B je bila neplačani pripravnik zato, ker je bila mnenja, da bo lahko kasneje na podlagi tega dobila plačano službo na istem področju.

Oseba C študira pravo, kjer pred končanim prvim letnikom magisterija praktično nemogoče dobiti plačano pripravništvo.

Oseba D je bila neplačani pripravnik, ker je želela pridobiti izkušnje na področju neprofitnih organizacij in ker lahko s temi izkušnjami dobiš plačano zaposlitev.

Vprašanje 20 iz Priloge A:

Ali bi bili pripravljeni opravljati neplačano pripravništvo v profitni organizaciji?

Osebe A, B in D nebi bile pripravljene opravljati pripravništva v profitni organizaciji, oseba C pa ga je že opravljala.

Vprašanja 21 in 22 iz Priloge A:

Ali je bil cilj in namen neprofitne organizacije za vas pomemben oz. ali je bil ključen pri odločitvi za opravljanje neplačanega pripravništva?

Vsi vprašani so na to vprašanje odvrnili pritrdilno. Namen in cilj organizacije je ključen faktor pri odločitvi za neplačano pripravništvo.

Vprašanje 23 iz Priloge A:

Ali bi se odločili za opravljanje pripravništva v neprofitni organizaciji, ki ima veliko prihodkov, zaposleni visoke plače, vendar se kljub temu odloči razpisati neplačana pripravništva?

Osebe A, C in D bi se vse odločile za neplačano pripravništvo v organizaciji z visokim prihodkom, če bi verjele v njeno poslanstvo ali pa bi v tem videle dobre možnosti za napredovanje kariere. Oseba B v neprofitni organizaciji z visoki prihodki, ki ne plačuje pripravnikov nebi delala, ker misli, da je to izkoriščanje mladih ljudi.

Vprašanje 24 iz Priloge A:

Ali mislite, da je neplačano pripravništvo dobra referenca za bodočo plačano zaposlitev?

Vsi vprašani so mnenja, da je lahko neplačano pripravništvo dober korak proti bodoči zaposlitvi, če je to pripravništvo na področju kjer je to cenjeno oz. če so izkušnje, ki smo jih pridobili na pripravništvu pomembne pri zaposlitvi, ki jo želimo imeti v prihodnosti.

Vprašanje 25 iz Priloge A:

Ali mislite, da je imelo neplačano pripravništvo dober ali slab vpliv na vašo morebitno zaposlitev v profitni organizaciji?

Osebi A in C sta mnenja, da bodoči delodajalci nebi posvečali veliko pozornosti dejstvu ali je bilo pripravništvo plačano ali ne.

Osebi B in C sta mnenja, da bi bilo neplačano pripravništvo koristno za pridobitev zaposlitve v profitni organizaciji.

Vprašanje 26 iz Priloge A:

Ali mislite, da je imelo neplačano pripravništvo dober ali slab vpliv na vašo bodočo zaposlitev v neprofitni organizaciji?

Vsi vprašani so mnenja, da je neplačano pripravništvo koristno za pridobitev plačane zaposlitve v neprofitnih organizacijah.

Vprašnji 27 in 28 iz Priloge A:

V katerih organizacijah mislite, da boste lažje dobili plačano zaposlitev za poln delovni čas in v kakšni zaposlitvi bi radi videli sebe v prihodnosti?

Vsi vprašani so mnenja, da lahko neplačani pripravniki dobijo delo v neprofitnih in profitnih organizacijah, pomembne so konkretne izkušnje, ki so jih pridobili med opravljanjem pripravništva. Osebe A, B in D si želijo najti zaposlitev v neprofitni organizaciji, katere namen je promocija družbenega dobrega, oseba C pa je že dobila zaposlitev za poln delovni čas v odvetniški firmi.

Vprašanje 29 iz Priloge A :

Ali vam je neplačano pripravništvo v neprofitni organizaciji The Metropolitan Council on Housing pomagalo pri iskanju plačane zaposlitve?

Nihče od vprašanih ni dobil plačanega dela le na podlagi delovnih izkušenj, ki so jih pridobili pri delu v The Metropolitan Council on Housing, vendar so k temu prisostvovali tudi druge delovne izkušnje.

Vprašanji 30 in 31 iz Priloge A:

Ali mislite, da je lažje dobiti plačano pripravništvo, če oseba izhaja iz družine z visokimi prihodki? Ali ste kdaj dobili pripravništvo preko družinskih povezav?

Vsi vprašani so mnenja, da je pripravništvo lažje dobiti, če izhajaš iz družine z visoki prihodki, ker imajo posledično tudi več povezav in kontaktov na višjih delovnih mestih v podjetjih. Vsi vprašani so že dobili pripravništvo preko družinskih vez, bilo je neplačano, v neprofitnih organizacijah.

Vprašanje 32 iz Priloge A:

Ali mislite, da delodajalci v profitnih organizacijah mlade, ki so delali kot neplačani pripravniki vidijo manjvredno, kot tiste, ki so bili preslabi, da bi lahko bili izbrani za plačano pripravništvo?

Na to vprašanje so vsi vprašani odgovorili enotno, da delodajalci na neplačane pripravnike ne gledajo manjvredno, ker je neplačano pripravništvo del prehoda iz izobraževanja v zaposlitev, ter je ustaljena praksa, ki je pričakovana in ne velja za nič nenavadnega ali manjvrednega. Večina delodajalcev ne vpraša ali je bilo pripravništvo, navedeno v življenjepis, plačano ali ne.

Vprašanje 33 iz Priloge A :

Ali mislite, da delodajalci v neprofitnih organizacijah mlade, ki so delali kot neplačani pripravniki vidijo kot tiste, ki so bili preslabi, da bi lahko bili izbrani za plačano pripravništvo?

Na vprašanje 33 so vsi odgovorili z istim odgovorom kot na vprašanje 32.

Vprašanje 34 iz Priloge A:

Ali mislite, da je neprofitni status organizacije zadosten razlog za to, da ta ne plačuje pripravnikov?

Oseba A je mnenja, da je neprofitni status organizacije včasih zadosten razlog za neplačevanje pripravnikov, vendar bi bilo vsaj manjše plačilo pravično.

Oseba B je mnenja, da je neprofitni status organizacije zadosten razlog za neplačilo pripravnikov.

Osebi C in D mislita, da je to včasih, odvisno od dela organizacije.

Vprašanje 35 iz Priloge A:

Prosim napišite morebitne zadnje misli ali mnenje o tematiki neplačanih pripravništev?

Oseba A verjame v plačilo pripravnikov in meni, da je preko neplačanega pripravništva dobil kakovostne izkušnje s katerimi bo lahko konkurenčen pri iskanju zaposlitve.

Oseba B se zaveda, da je trend neplačanega pripravništva v ZDA v porastu, ter da je ta trend večinoma negativen. Meni, da se je sam odločil za neplačano pripravništvo, ker je bil mlad, s finančnim zaledjem staršev, ter resnično verjel v vizijo in delo neprofitnih organizacij, katerih del je bil. Te organizacije so bile majhne, z nizkimi finančnimi sredstvi, njihov namen pa je bil boj za pravice manjšin kot so Afroameričani, homoseksualci, starejši, revni itd.. Organizacije, katerih namen delovanja je družbeno dobro, se borijo ravno proti velikim profitnim organizacijam, ki gledajo za svojo lastno korist in kršijo pravice drugih. Neplačano pripravništvo v profitnih organizacijah je zato po njegovem mnenju izkoriščanje mladih in mu nasprotuje.

Oseba D je povedala, da je kvaliteta pripravništva odvisna od ljudi s katerimi sodeluješ, ter da status (profitni ali neprofitni) organizacije in plačilo ali neplačilo pripravništva ne igra velike vloge pri delovnih izkušnjah.

7.5 Preverjanje hipotez

H1: Neplačano pripravništvo v neprofitnih organizacijah, se razlikuje od neplačanega pripravništva v profitnih organizacijah po tem, da odločitvi za to delo ne botruje le pridobitev delovnih izkušenj, temveč tudi želja po pomoči soljudem in vpliv na dobro skupnosti.

Prvo hipotezo bom potrdila. Skozi celoten vprašalnik je bil pri odgovorih vprašanih, prisoten poudarek na pomembno vlogo vrste dela organizacije, to je delo v družbeno dobro. Vsi vprašani so povedali, da je namen organizacije, pomemben pri odločitvi kam se bodo prijavili na neplačano pripravništvo (Vprašani 21 in 22), ter da se večina (trije od štirih vprašanih) nebi prijavila na neplačano delovno mesto v profitni organizaciji. Na vprašanje ali bi v isti neprofitni organizaciji, kjer so delali kot neplačani pripravniki delali tudi kot prostovoljci so vsi odgovorili pritrdilno. Na koncu intervjuja so imeli vprašani možnost zapisati osebno mnenje o praksi neplačanega pripravništva. Vsi so poudarili pomembnost in cilje organizacije za katere delaš. Oseba B je zapisala, da je neplačano pripravništvo sprejela v neprofitnih organizacijah, z nizkimi finančnimi sredstvi, ki se borijo za pravice manjšin, ki so pogosto kršene s strani večjih profitnih organizacij. Prav tako je mnenja, da so ravno te profitne organizacije tudi tiste, ki mlade izkoriščajo v okviru neplačanih pripravništev, saj imajo dovolj denarja, da bi jim delo lahko plačale.

H2: Neplačano pripravništvo v neprofitnih organizacijah nima negativnega vpliva na zaposlitev pripravnika v prihodnosti, kot ga ima lahko pri neplačanem pripravništvu v profitnih organizacijah.

Glede na odgovore, bom drugo hipotezo ovrгла. Na podlagi izkušenj vprašanih neplačano pripravništvo kjerkoli, nima negativnega vpliva niti na zaposlitev v profitni organizaciji, niti v neprofitni. Oseba C je dobila redno zaposlitev v podjetju, kjer je opravljala neplačano pripravništvo, osebi B in D pa sta dobili plačani pripravništvi na podlagi izkušenj, ki sta jih pridobili med opravljanjem neplačanega pripravništva.

8 SKLEP

Predstavljeno delo je teoretska in praktična analiza trenutnega stanja neplačanega dela v neprofitnih organizacijah Združenih držav Amerike. Na prvi pogled bi morda človek pomislil, da se tema naloge ne povezuje neposredno na slovensko področje, vendar se ob zavedanju globalizacije in vplivu zahodnih držav na Slovenijo hitro zavemo, da je le še vprašanje časa, kdaj se bo neplačano pripravništvo v taki obliki razširilo tudi pri nas. Zato sem mnenja, da se je s pojavom bolje seznaniti še pred njegovo prisotnostjo pri nas. Znanje o dogajanju na področju neplačanega pripravništva in neprofitnih organizacij nam lahko koristi tudi pri oblikovanju slovenske zakonodaje na tem področju, da je ta prijazna do ranljivih skupin prebivalstva, kot so mladi iskalci prve zaposlitve in jih zaščiti, ter omogoči zagon za samostojno življenje.

V nalogi sem neplačano pripravništvo kot teoretični koncept ločila od drugih oblik delovne sile in predstavila koncept neprofitne organizacije. Poskušala sem potrditi oziroma ovreči zastavljeni hipotezi, ki pa bi jih gledajoč nazaj zastavila bolj podrobno. Neprofitne organizacije v ZDA so namreč tako široka skupina, ki je med seboj precej različna in jo je težko posplošiti, ter pričakovati realne rezultate analize. Če bi začela znova, bi se v nalogi osredotočila zgolj na neprofitne organizacije kategorije »Other Exempt Organizations«, katerih namen je socialno varstvo in imajo manj kot 25.000 prihodkov USD letno. S tem bi zaobjela resnično le delovno silo v organizacijah, ki nimajo prihodkov, njihov cilj delovanja pa je delo v splošno družbeno korist.

Vprašani v analizi so potrdili trditev, da ima pri odločitvi za neplačano delo, veliko vlogo tudi namen delovanja organizacije, druga hipoteza je bila ovržena ker so imeli vprašani drugačne izkušnje s pridobitvijo zaposlitve po neplačanem pripravništvu, kot sem predvidela. Pri tem bi

dodala, da je vzorec vprašanih premajhen, da bi ga lahko posplošila na celotne ZDA, ter da je bilo njihovo delo vezano na področje dela socialnega varstva v katerem se želijo zaposliti. Kot je moč najti v literaturi se največ zlorab volonterskih pripravnikov dogaja na področju profitnih in neprofitnih organizacij z visokimi prihodki. Organizacija The Metropolitan Council on Housing se ne uvršča na to področje, pripravniki v njej pa imajo avtonomnost pri odločanju o naravi dela, ter postavljanju urnika, kar je redkost in prej izjema kot pravilo, ter zato ni reprezentativna za področje neplačanega pripravništva drugje.

Za konec bi želela opozoriti še na izraz »volontersko pripravništvo« v Sloveniji. Omenjena besedna zveza je nasprotujoča z definicijo neplačanega pripravništva. Pripravništvo ni volontersko, ampak je plod nujne pridobitve kompetenc, ki mladim pomagajo do bodoče plačane zaposlitve, ter posledično s tem odprejo vrata v samostojno življenje. Mladi brez delovnih izkušenj so mnogokrat ujeti v sistem brezposelnosti, saj je brez delovnih izkušenj ob zaključku študija praktično nemogoče najti plačano zaposlitev. Zaposlitev dobijo če imajo delovne izkušnje, izkušnje pa pridobijo če imajo zaposlitev. Kot posledica je edini izhod neplačano delo, ki ni volontersko ampak je prisila neprijaznega sistema zaposlovanja in izkoriščanje delodajalcev. Zato je izraz »neplačano pripravništvo« bolj natančen in primeren opis neplačanega dela pripravnikov, kot dosedanje »volontersko pripravništvo«.

9 LITERATURA

1. Coalition for the Homeless. 2015. Dostopno prek: <http://www.coalitionforthehomeless.org/> (4. junij 2015).
2. Drucker, Peter. 2005. *Managing the nonprofit organization: practices and principles*. New York: Harper Collins Publishers, Inc..
3. *Economic Policy Institute*. 2015. Dostopno prek: <http://www.epi.org/> (4. junij 2015).
4. Edwards, Anne Kathryn in Alexander Hertel-Fernandez. 2010. *Not-So-Equal Protection—Reforming the Regulation of Student Internships*. Economic Policy Institute, 9. april. Dostopno prek: <http://www.epi.org/publication/pm160/> (4. junij 2015).
5. Garner, Phil. 2010. *The Debate Over Unpaid College Internships*. Dostopno prek: <http://www.ceri.msu.edu/wp-content/uploads/2010/01/Intern-Bridge-Unpaid-College-Internship-Report-FINAL.pdf> (1. junij 2015).
6. --- 2013. *Framing Internships from an Employers' Perspective: Length, Number, and Relevancy*. Dostopno prek: <http://www.ceri.msu.edu/wp-content/uploads/2010/01/internshipCERI-Research-Brief-XX.pdf> (20. junij 2015).
7. Herzberg, Frederick. 2015. *Theory of Motivation*. Dostopno prek: <http://www.trainanddevelop.co.uk/article/frederick-herzberg-theory-of-motivation-a78> (1. junij 2015).
8. Jan, Irena. 2002. Motivacija zaposlenih v upravnih enotah. *Organizacija*, 114–123. Maribor: Fakulteta za organizacijske vede.
9. Jaušovec, Norbert. 2010. Motivacija in kako motivirati?. *Vodenje v vzgoji in izobraževanju*, 51-66. Ljubljana: Šola za ravnatelje.
10. Kolarič, Zinka, Andreja Črnak-Meglič in Maja Vojnovič. 2002. *Zasebne Neprofitno-Volonterske Organizacije v Mednarodni Perspektivi*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
11. Možina, Stane, Ivan Svetlik, Franc Jamšek, Nada Zupan in Zvone Vodovnik. 2002. *Management kadrovskih virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
12. Musek, Janek. 1997. *Znanstvena podoba osebnosti*. Ljubljana: Educy d.o.o..
13. Musek, Janek in Vid Pečjak. 1993. *Psihologija*. Ljubljana: Državna založba Slovenije, d.d..
14. National Center for Charitable Statistics New. Dostopno prek: <http://nccsweb.urban.org/PubApps/nonprofit-overview.php> (4. junij 2015).

15. *The Internal Revenue Service*. Dostopno prek: <http://www.irs.gov/uac/About-IRS> (1. junij 2015).
16. *The Nonprofit Almanac and Almanac Briefs*. 2012. Urban Institute, Dostopno prek: http://www.urban.org/features/nonprofit-almanac-and-almanac-briefs_ (4. junij 2015).
17. U.S. Department of Labor. 2015. *Wage and Hour Division*. Dostopno prek: <http://www.dol.gov/whd/minimumwage.htm> (1. junij 2015).
18. --- 2015. *Apprenticeship*. Dostopno prek: <http://www.dol.gov/apprenticeship/> (4. junij 2015).
19. *Volunteer Protection Act of 1997*. Dostopno prek: <http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/PLAW-105publ19/html/PLAW-105publ19.htm> (2. junij 2015).
20. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)*. Ur. l. RS. 23/2013. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=112301> (5. junij 2015).
21. *Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (ZPSI-1)*. Ur. l. RS. 79/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200679&stevilka=3449> (4. junij 2015).
22. *Zakon o prostovoljstvu (ZProst)*. Ur. l. RS. 10/2011. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=102198> (4. junij 2015).

PRILOGE

Priloga A: Vprašalnik za neplačane pripravnike

Hello everybody, thank you again for helping me with the interview. The purpose of this is my final paper. I am exploring unpaid internships in a non-profit organizations in the USA, such as Metropolitan Council on Housing, that we were all part of last summer. Internships are interesting to me, because the way they came into practice in the US is different as oppose to Slovenia, so this is mostly unknown phenomenon in the filed of a non-profit management. All answers will be used only for educational purposes. Conclusions will be translated to slovenian. Thank you again, I appreciate it very much!

Name:

Age:

Town:

State:

Field of study:

1. How many internships did you have?
Please write down names of organizations.
2. What was the lenght of your internships?
3. How many internships were at a **for-profit** organizations and how many at a **non-profit** organizatios?
4. How many of your internships were **payed** and how many **unpaid**?
5. Were **payed** internships at a for-profit or at non-profit organizations?
6. Were **unpaid** internships in a for-profit or in a non-profit internships?
7. Did you have another payed internship during the time you were working as an unpaid intern?
Or did you have a payed job?
8. If yes, what kind of a job or an internship did you have and what was the nature of your work there?
9. Were you living with your parents during the unpaid internship?
10. Were your parents supporting you financially, while you were working as an unpaid intern?
11. Did unpaid internship helped you get payed internship?
If yes, why do you think that is?

- If no, why do you think that is?
12. Did you get academic credit for completed unpaid internship?
 13. When you applied for an unpaid internship, did your family, friends, teachers or someone else tried to talk you out of it, or were they supportive?
 14. Do you think you were treated differently as an unpaid intern as oppose to volunteers?
If yes, how?
 15. Did you ever worked as an volunteer?
If yes, please write where?
 16. How was your position as a volunteer different to your position as an intern?
 17. Would you work as an volunteer at the same organization that you worked as an unpaid intern?
If yes, why?
If no, why?
 18. Do you think volunteering can benefit you in terms of getting wanted payed job position?
 19. Why did you decide to accept or apply for an unpaid internship?
 20. Would you be willing to work in an unpaid internship at a for-profit organization?
 21. Was the goal of a non-profit organization that you worked for, important for you?
If yes, why?
If no, why?
 22. Does the goal and purpose of a non-profit organization play the key role when you choose to apply for an internship?
 23. Would you do an unpaid internship at a non-profit organization that has high revenue, such as The Metropolitan Museum, but doesn't pay their interns?
If yes, why?
If no, why?
 24. Do you think an unpaid internship is a good reference for a future full time job?
 25. Do you think that the fact, that you had an unpaid internship can have a bad or good influence on a future job position at a **for-profit** organization?
 26. Do you think that the fact that you had unpaid internship can have a bad or good influence on a future job position at a **non-profit** organization?
 27. In what kind of organizations do you think you can get a payed full time job position, if you were involved in an **unpaid nonprofit** internship?
 28. Do you think you will persue a career at a for-profit or at a non-profit organization?

29. Did internship at Met Council on Housing helped you get payed internship?
If yes, why do you think that is?
If no, why do you think that is?
30. Do you think it is easier to get a payed internship if you come from a high income family?
If yes, why?
If no, why?
31. Were you ever accepted in an intership based on your family connections?
If yes where?
32. Do you think that employers of a **for-profit** organization perceive students that were involved in an unpaid internship as students who failed to gain a payed internship?
If yes why?
If no, why?
33. Do you think that employers of **non-profit** organization perceive students that were involved in an unpaid internship as students who failed to gain a payed internship?
If yes why?
If no, why?
34. Do you think that non-profit status of an organization makes up for the fact, that they are not paying their interns?
35. Do you have any other final thoughts?

Priloga B: Odgovori na vprašanja Osebe A

Hi guys, thank you again for helping me with the interview. The purpose of this is my final paper. I am exploring unpaid internships in a non-profit organizations in the USA, such as Metropolitan Council on Housing, that we were all part of last summer. Internships are interesting for me, because the way they came into practice in the US is different as oppose to Slovenia, so this is mostly unknown phenomenon in the filed of non-profit management. All answers will be used only for educational purposes. Conclusions will be translated to slovenian. Thank you again, I appreciate it very much!

Age: 21

Town: Brooklyn

State: New York

Field of study: Political Science

- 1. How many internships did you have?** Please write names of organizations. 3, I interned for a City Councilman, for President Obama's re-election campaign (Obama for America), and for the Non-Profit Met Council on Housing.
- 2. What was the lenght of your internships?** I interned for the City Councilman for 2 months, for Obama for America for 6 Months, and for Met Council 3 Months.
- 3. How many of them were at a for-profit organizations and how many at a non-profit organizatios?** None were for profit, two were non-profit and the third is a governmental office.
- 4. How many of your internships were payed and how many unpaid?** None.
- 5. Were payed internships at a for-profit or at non-profit organizations?**
- 6. Were unpaid internships in a for-profit or in a non-profit internships?** All internships I have had are unpaid internships.
- 7. Did you have a payed internship during the time you were working as an unpaid intern?** NO.
Or did you have a payed job? NO.
- 8. If yes, what kind of job or internship was it and what kind of work did you do?**
- 9. Were you living with your parents during the unpaid internship?** Yes.
- 10. Were your parents supporting you financially, while you were working as an unpaid intern?** Yes.
- 11. Did unpaid internship helped you get payed internship?** No.

If no, why do you think that is? I was more committed to completing my education and, unfortunately, a paid internship could require more time than I could give.

12. Did you get academic credit when you attended unpaid internship? Yes.

13. When you applied for an unpaid internship, did your family, friends, teachers or someone else tried to talk you out of it or were they supportive? Supportive.

14. Do you think you were treated differently as an intern as oppose to volunteers? Slightly.

If yes, how? More is expected of interns because the commitment is greater.

15. Did you ever worked as an volunteer? Yes.

If yes, please write where? I have volunteered in the past at what are called relay for life events, hosted by the American Cancer Society, with other members of my family.

16. How was your position as a volunteer different to your position as an intern? It has more of a social occasion feeling than that of a job or manual labor feeling.

17. Would you work as an volunteer at the same organization that you worked as an unpaid intern? Yes.

If yes, why? I have a deep conviction to intern or work at organizations whose mission I believe in so I would definently also volunteer for them.

18. Do you think volunteering can benefit you in terms of getting wanted payed job position? No, not nearly as much as an internship would.

19. Why did you decide to accept or apply for an unpaid internship? Partly because I believe strongly in what each of the three entities were doing and was very interested in the political field in a future career, and partly because right now it is an accepted practice in the United States and at the moment there is little I can do to change the system at the moment, so I felt it best for right now to go along with it to advance myself and make connections with people in this field.

20. Would you be willing to work in an unpaid internship at a for-profit organization? At the moment, no, first of all because I am a recent college graduate and am now looking for work for a while at paying job. Secondly, at the moment my interest is in political and non-profit work and a for-profit organization would not suite those interests at the moment.

21. Was the goal of a non-profit organization that you worked for, important for you? Yes

If yes, why? I believe in President Obama and was very happy I helped, in a very small way, get him re-elected. I am also a progressive who believes in fair and affordable housing for all, which is what attracted me to the Met Council on Housing, as they work on such issues.

22. Does the goal and purpose of a non-profit organization play the key role when you choose to apply for an internship? Personally, yes, I could not even intern for an organization if I didn't somewhat believe in its mission.

23. Would you do an unpaid internship at a non-profit organization that has high revenue, such as The Metropolitan Museum, but doesn't pay their interns? At the moment no, because I am looking for a paying job. As a matter principle, however, I am willing to work as an intern for any organization as long as I believe in its mission and that doing so will help me advance myself in a future career.

If yes, why? In theory, it is possible that working somewhere without pay can enhance your resume in the future.

24. Do you think that an unpaid internship is a good reference for a future full time job? In certain circumstances, yes.

25. Do you think that the fact, that you had an unpaid internship can have a bad or good influence on a future job position at a for-profit organization? I think they would take note of it, and may see some organizing ability as a plus in a for-profit organization.

26. Do you think that the fact that you had unpaid internship can have a bad or good influence on a future job position at a non-profit organization? Yes, it shows I have experience in the field and am committed to working on important issues.

27. In what kind of organizations do you think you can get a paid full time job position, if you were involved in an unpaid nonprofit internship? I can probably get a job working for other non-profits, as well as possibilities in political campaigns when the time is right.

28. Do you think you will pursue a career at a for-profit or at a non-profit organization? Non-profit.

29. Did internship at Met Council on Housing helped you get paid internship? No
If no, why do you think that is? I had a great experience at Met Council, but as I said before, I was committed to completing college before working or interning anywhere.

30. Do you think it is easier to get a payed internship if you come from a high income family? In a sense, yes.

If yes, why? It's not so much about the money you have, but the fact that if you have better connections, you will have greater opportunitites and high income can create many connections.

31. Were you ever accepted in an intership based on your family connections? Yes.

If yes where? My father knew the city councilman I interned for, which partially helped my get the position.

32. Do you think that employers of for-profit organization perceive students that were involved in an unpaid internship as students who failed to gain a payed internship? No.

If no, why? Internships, especially non-paid, are such an accepted part of being a student in the United States that it would be looked as just another element of the college experience.

33. Do you think that employers of non-profit organization perceive students that were involved in an unpaid internship as students who failed to gain a payed internship? NO.

If no, why? Internships, especially non-paid, are such an accepted part of being a student in the United States that it would be looked as just another element of the college experience.

34. Do you think that non-profit status of an organization makes up for the fact, that they are not paying their interns? I think it makes it more understandable, but there is a debate in the United States about the legality of asking someone to do what could be considered "work" without compensation and, even in non-profit work, I personally think that some minor form of compensation for interns would be more fair.

35. Any other final thoughts? While I believe in greater compensation for interns, I also know that I gained good experience from the non-paying internships I have had and these internships have definitely enhanced my resume.

Priloga C: Odgovori na vprašanja Osebe B

Hi guys, thank you again for helping me with the interview. The purpose of this is my final paper. I am exploring unpaid internships in a nonprofit organizations in the USA, such as Metropolitan Council on Housing, that we were all part of last summer. Internships are interesting for me, because the way they came into practice in the US is different as oppose to Slovenia, so this is mostly unknown phenomenon in the filed of nonprofit management. All answers will be used only for educational purposes. Conclusions will be translated to slovenian. Thank you again, I appreciate it very much!

Age: 21

Town: Brooklyn

State: New York

Field of study: American History

- 1. How many internships did you have?** Please write names of organizations. 3, Community Voices Heard, VOCAL NY, and The Metropolitan Council on Housing.
- 2. What was the lenght of your internships?** Always the length of the summer.
- 3. How many of them were at a forprofit organizations and how many at a nonprofit organizatios?** All Not for profits.
- 4. How many of your internships were payed and how many unpaid?** 2 unpaid, 1 paid through the organization and one paid through a grant from my school.
- 5. Were payed internships at a forprofit or at nonprofit organizations?** Non Profit.
- 6. Were unpaid internships in a forprofit or in a nonprofit internships?** Non Profit.
- 7. Did you have a payed internship during the time you were working as an unpaid intern?** No.
Did you have a payed job? No.
- 8. If yes, what kind of job or internship was it and what kind of work did you do?/**
- 9. Were you living with your parents during the unpaid internship?** Yes.
- 10. Were your parents supporting you financially, while you were working as an unpaid intern?** Yes.
- 11. Did unpaid internship helped you get payed internship?** Yes.
If yes, why do you think that is? Because I had relevant experience.
- 12. Did you get academic credit when you attended unpaid internship?** Yes.
- 13. When you applied for an unpaid internship, did your familiy, friends, teachers or**

someone else tried to talk you out of it or were they supportive? They were supportive.

14. Do you think you were treated differently as an intern as oppose to volunteers?

If yes, how? I think I was given more responsibility, and more was expected from me.

15. Did you ever worked as an volunteer? Yes.

If yes, please write where? Community Voices Heard, VOCAL.

16. How was your position as a volunteer different to your position as an intern?

Tasks were less substantial and the time frames were shorter.

17. Do you think volunteering can benefit you in terms of getting wanted payed job position? I dont know.

18. Why did you decide to accept or apply for an unpaid internship? Because I didnt think I would be able to find paid work in the field.

19. Would you be willing to work in an unpaid internship at a forprofit organization? No.

20. Was the goal of a nonprofit organization that you worked for, important for you? Yes.

If yes, why? As a resident of the city, the rights of the people who live in its housing directly effect my ability, or lack there of, to return here.

21. Does the goal and purpose of a nonprofit organization play the key role when you choose to apply for an internship? Yes.

22. Would you do an unpaid internship at a nonprofit organization that has high revenue, such as The metropolitan Musen, but doesn't pay their interns? No

If no, why? Im going to say probably not, because I both I am not interested in the work the Met is doing and because I know they have so much money to give.

23. Do you think that an unpaid internship is a good reference for a future full time job? Hopefully.

24. Do you think that the fact, that you had an unpaid internship can have a bad or good influence on a future job position at a forprofit organization? I dont think it will have an influence.

25. Do you think that the fact that you had unpaid internship can have a bad or good influence on a future job position at a nonprofit organization? Good? I dont really understand the question.

- 26. In what kind of organizations do you think you can get a payed full time job position, if you were involved in an unpaid nonprofit internship?** Organizations that require a similar skill set as the ones that didnt pay you.
- 27. Do you think you will persue a career at a forprofit or at a nonprofit organization?** Not for profit.
- 28. Did internship at Met Council on Housing helped you get payed internship?**
If no, why do you think that is? No, I dont have a particular reason but I didnt get another paid internship.
- 29. Do you think it is easier to get a payed internship if you come from a high income family?** Yes.
If yes, why? The same reasons that its easier to get anytype of job if you come from a high income family, education, networks and resources.
- 30. Were you ever accepted in an intership based on your family connections?**
If yes where? Unclear to me, my family certainly has connections at all of the places I have been an intern, but i couldnt say if that was the reason that i got the job.
- 31. Do you think that employers of forprofit organization perceive students that were involved in an unpaid internship as students who failed to gain a payed internship?**
If no, why? I couldnt say.
- 32. Do you think that employers of nonprofit organization perceive students that were involved in an unpaid internship as students who failed to gain a payed internship?**
If no, why? I couldnt say.
- 33. Would you work as an volunteer at the same organization that you worked as an unpaid intern?** Yes.
And I have If yes, why? Because I believe in the work that they are doing.
- 34. Do you think that nonprofit status of an organization makes up for the fact, that they are not paying their interns?** Yes.
- 35. Any other final thoughts?**I think that there has been a massive trend toward unpaid internships in America but that this trend is mostly destructive. I was happy to participate in the internships that I did because I was very young, and I believed in the work that the organization was doing. Those organizations also tended to be very small and didn't have the resources to pay someone for the work that I was doing. My impression of unpaid internship generally however is that they violate a fundamental

principle of labor, fair pay for fair work. I also think that they work to subvert efforts to get large companies and nonprofits to higher more marginalized people. Companies have some obligation to higher queer, disabled, and people of color, due to affirmative action laws and principles, however, many people without resources do not consider unpaid internships and option. So people with resources like myself can use them to subvert efforts to diversify workplaces. So although I have participated in them myself, I think that generally they are evil and should not be allowed.

Priloga Č: Odgovori na vprašanja Osebe C

Hi guys, thank you again for helping me with the interview. The purpose of this is my final paper. I am exploring unpaid internships in a non-profit organizations in the USA, such as Metropolitan Council on Housing, that we were all part of last summer. Internships are interesting for me, because the way they came into practice in the US is different as oppose to Slovenia, so this is mostly unknown phenomenon in the filed of non-profit management. All answers will be used only for educational purposes. Conclusions will be translated to slovenian. Thank you again, I appreciate it very much!

Age: 23

Town: New York City

State: New York

Field of study: Law

- 1. How many internships did you have?** Please write names of organizations.
- 2. What was the lenght of your internships?**
Most of my internships have been during the summer, so around 3 months.
- 3. How many of them were at a for-profit organizations and how many at a non-profit organizatios?**
I've only had one non-profit internship .
- 4. How many of your internships were payed and how many unpaid?**
All of my internships have been unpaid, but one of them led to my current job.
- 5. Were payed internships at a for-profit or at non-profit organizations?**
Not applicable.
- 6. Were unpaid internships in a for-profit or in a non-profit internships?**
Both, although one of the for-profit internships were done for school credit

7. Did you have a payed internship during the time you were working as an unpaid intern?Or did you have a payed job?

It depends . An internship I did in college for instance I was able to do part time while I worked during the rest of the week.

8. If yes, what kind of job or internship was it and what kind of work did you do?

One summer while I interned at a court house I worked for my dad's company. Another summer when I interned at a music venue I was a waitress.

9. Were you living with your parents during the unpaid internship?

No, at least not during the met council on housing internships.

10. Were your parents supporting you financially, while you were working as an unpaid intern?

Somewhat – they help me out but I also have loans. I was also receiving a stipend from my school for the hours worked at Met Council, so I had some income.

11. Did unpaid internship helped you get payed internship?

If yes, why do you think that is?

My other unpaid internship from last summer that I was receiving credit for was at a law firm, and they offered me a part time job as a result. I still work there.

If no, why do you think that is?

12. Did you get academic credit when you attended unpaid internship? Yes.

13. When you applied for an unpaid internship, did your familiy, friends, teachers or someone else tried to talk you out of it or were they supportive? They were very supportive.

14. Do you think you were treated differently as an intern as oppose to volunteers?

If yes, how? Yes, I had more responsible tasks and longer work hours.

15. Did you ever worked as an volunteer?

If yes, please write where? Yes, at MCH,

16. How was your position as a volunteer different to your position as an intern? As a volunteer I had more freedom about working hours.

17. Would you work as an volunteer at the same organization that you worked as an unpaid intern?

If yes, why? Yes I already did. First I was volunteering and after worked as an intern.

18. Do you think volunteering can benefit you in terms of getting wanted payed job position? Not really, because you are not being taken as seriously as an intern.

19. Why did you decide to accept or apply for an unpaid internship?

In American law schools, internships are extremely important to do after your first year. Most people can only find unpaid internships before their second year.

20. Would you be willing to work in an unpaid internship at a for-profit organization?

At this point, since I've done a few, most likely not unless i was getting credit for it in school.

21. Was the goal of a non-profit organization that you worked for, important for you? Yes

If yes, why? The housing market in NYC is crazy and effects me directly.

22. Does the goal and purpose of a non-profit organization play the key role when you choose to apply for an internship? Yes

23. Would you do an unpaid internship at a non-profit organization that has high revenue, such as The metropolitan Musen, but doesn't pay their interns?

Maybe, if I was getting school credit. At this point in my like and career I would not simply do it unpaid without any credit.

24. Do you think that an unpaid internship is a good reference for a future full time job?

It depends. A few during college are good, especially if the experinece is relevant to the job you are seeking. However at this point in my life I do not want to work for free anymore.

25. Do you think that the fact, that you had an unpaid internship can have a bad or good influence on a future job position at a for-profit organization?

It wouldn't hurt. My case is different since as a law student its expected that I would have internships.

26. Do you think that the fact that you had unpaid internship can have a bad or good influence on a future job position at a non-profit organization?

Probably a good one.

27. In what kind of organizations do you think you can get a payed full time job position, if you were involved in an unpaid nonprofit internship?

Probably a similar non-profit, it depends on the nature of the job. I sometimes leave Metropolitan Council off my resume.

28. Do you think you will persue a career at a for-profit or at a non-profit organization?

For profit.

29. Did internship at Met Council on Housing helped you get payed internship?

No because they are different fields.

30. Do you think it is easier to get a payed internship if you come from a high income family?

Not necessarily. But I do think that someone from a high income family has more opportunities to take unpaid internships as opposed to paid, which may result in more experinece.

31. Were you ever accepted in an intership based on your family connections?

If yes where?

I was able to get an interview at a court house because my mother was friends with someone there. However they made it clear that that was not why I was given the internship.

32. Do you think that employers of for-profit organization perceive students that were involved in an unpaid internship as students who failed to gain a payed internship?

No, its generally expected. Most employers won't ask whether you were paid or not.

33. Do you think that employers of non-profit organization perceive students that were involved in an unpaid internship as students who failed to gain a payed internship?No.

If no, why?Because unpayed internships are nothing out of the ordinery and part of the system majority of students goes threw.

34. Do you think that non-profit status of an organization makes up for the fact, that they are not paying their interns? No, the purpose of the organizations is importnat.

35. Any other final thoughts? /

Priloga E: Odgovori na vprašanja Osebe D

Hi guys, thank you again for helping me with the interview. The purpose of this is my final paper. I am exploring unpaid internships in a non-profit organizations in the USA, such as Metropolitan Council on Housing, that we were all part of last summer. Internships are interesting for me, because the way they came into practice in the US is different as oppose to Slovenia, so this is mostly unknown phenomenon in the filed of non-profit management. All answers will be used only for educational purposes. Conclusions will be translated to slovenian. Thank you again, I appreciate it very much!

Age: 27

Town: New York City

State: New York

Field of study: Women study

1. How many internships did you have? Please write names of organizations.

5-- Met council on housing, Anthology film archives, New York public interest research group, Argo Turboserve Corporation, New York State coalition against sexual assault.

2. What was the length of your internships? 2.5 months; 3 months; 1 year; 9 months; 2.5 months.

3. How many of them were at a forprofit organizations and how many at a nonprofit organizatio? 1 for profit, 4 non profit.

4. How many of your internships were payed and how many unpaid? 1 paid, 4 unpaid.

5. Were payed internships at a forprofit or at nonprofit organizations? For profit.

6. Were unpaid internships in a forprofit or in a nonprofit internships? Non profit.

7. Did you have a payed internship during the time you were working as an unpaid intern? No; yes.

8. If yes, what kind of job or internship was it and what kind of work did you do? Modeling.

9. Were you living with your parents during the unpaid internship? No.

10. Were your parents supporting you financially, while you were working as an unpaid intern? Not fully, but partially.

11. Did unpaid internship helped you get payed internship? No, I haven't applied for one.

12. Did you get academic credit when you attended unpaid internship? Only at NYPIRG; I could have for the others but chose not to.

13. When you applied for an unpaid internship, did your familiy, friends, teachers or someone else tried to talk you out of it or were they supportive? Yes.

14. Do you think you were treated differently as an intern as oppose to volunteers? Yes.

- 15. Did you ever worked as an volunteer?** Not formally, but I do unpaid organizing with a number of groups (holding our own; capital area against mass incarceration; sex workers outreach project; capital region prison letter writing group).
- 16. How was your position as a volunteer different to your position as an intern?** I actually have a lot more power and authority and freedom in my unpaid organizing work than I did as an unpaid intern, but again, that's largely due to the nature of grassroots organizations in comparison to non profits.
- 17. Would you work as an volunteer at the same organization that you worked as an unpaid intern?** I still do volunteer work related to the mission of NYSCASA, but not formally for any organization. Much of the work I do now goes unpaid and is either informal or for grassroots groups (where all members go unpaid) because there are less restrictions and one can adopt a more radical stance than one can when having to please donors at a non profit.
- 18. Do you think volunteering can benefit you in terms of getting wanted payed job position?** Yes. It's great for networking. Many people in Albany (where I have been based) now know of me through the work I have been doing.
- 19. Why did you decide to accept or apply for an unpaid internship?** Generally Networking and looking better for future jobs. I interned with NYSCASA only because it was/is an important issue to me and wanted to learn more about how to become involved.
- 20. Would you be willing to work in an unpaid internship at a forprofit organization?** Not at this point, but early I possibly may have considered it depending on the organization
- 21. Was the goal of a nonprofit organization that you worked for, important for you?** Anthology film archives preserves art films from our margins (as opposed to mainstream film), and yes, this is important to me because I value both the arts and the importance of under-heard voices.
- 22. Does the goal and purpose of a nonprofit organization play the key role when you choose to apply for an internship?** Yes.
- 23. Would you do an unpaid internship at a nonprofit organization that has high revenue, such as The metropolitan Musen, but doesn't pay their interns?** Not anymore but I would have earlier in my professional life if it were an organization I valued and one that would lead to career opportunities

- 24. Do you think that an unpaid internship is a good reference for a future full time job?** Yes.
- 25. Do you think that the fact, that you had an unpaid internship can have a bad or good influence on a future job position at a forprofit organization?** Good influence.
- 26. Do you think that the fact that you had unpaid internship can have a bad or good influence on a future job position at a nonprofit organization?** Good influence.
- 27. In what kind of organizations do you think you can get a payed full time job position, if you were involved in an unpaid nonprofit internship?** The internship alone doesn't secure a future job, it only bolsters a resume that is already strong in other areas.
- 28. Do you think you will persue a career at a forprofit or at a nonprofit organization?** Unsure, but probably non profit.
- 29. Did internship at Met Council on Housing helped you get payed internship?** No.
- 30. Do you think it is easier to get a payed internship if you come from a high income family?** Yes, because you probably already have had access to other resources that allow for better networking.
- 31. Were you ever accepted in an intership based on your family connections? If yes where?** Yes, at ATC.
- 32. Do you think that employers of forprofit organization perceive students that were involved in an unpaid internship as students who failed to gain a payed internship?** No, because many internships go unpaid in certain sectors.
- 33. Do you think that employers of nonprofit organization perceive students that were involved in an unpaid internship as students who failed to gain a payed internship?** Definitely not.
- 34. Do you think that nonprofit status of an organization makes up for the fact, that they are not paying their interns?** Sometimes.
- 35. Any other final thoughts?** Internships aren't all positive or negative based upon profit/nonprofit or paid/unpaid status. It really depends on the people you're working with and the organization. I've loved some of my internships and am still close with a couple of the people I worked for at them. I really had a lot of problems with Met Council though because I was misled into it-- I was told I would have a research position suited for a graduate student and instead was handed menial tasks less challenging/interesting than those I had in my high school internship.