

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Ana Orešnik

**Prostovoljno pripravništvo:
pridobivanje delovnih izkušenj in kompetenc ali vir brezplačne delovne sile?**

Magistrsko delo

Ljubljana, 2015

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Ana Orešnik

Mentor: red. prof. dr. Ivan Svetlik

Prostovoljno pripravništvo:

pridobivanje delovnih izkušenj in kompetenc ali vir brezplačne delovne sile?

Magistrsko delo

Ljubljana, 2015

ZAHVALA

Mentorju, red. prof. dr. Ivan Svetliku, se zahvaljujem za strokovno usmerjanje in pomoč pri nastajanju magistrskega dela. Prav tako se zahvaljujem svoji družini in prijateljem za vso izkazano podporo v času študija.

Prostovoljno pripravništvo – pridobivanje delovnih izkušenj in kompetenc ali vir brezplačne delovne sile?

Magistrsko delo je sestavljeno iz teoretičnega in empiričnega dela. V prvem delu smo opredelili problem zaposlovanja mladih. Osredotočili smo se na prehod iz izobraževanja do prve zaposlitve ter opisali programe za boljšo zaposljivost mladih brezposelnih diplomantov. Opisali smo tudi posledice, ki jih prinaša brezposelnost mladih. V nadaljevanju smo opredelili osnovne definicije prostovoljnega pripravništva ter raziskali, kakšna je pravna ureditev pripravništva v državah članicah Evropske unije. Predstavili smo organizacije, ki ponujajo opravljanje pripravništva ter spodbujajo mobilnost mladih v Sloveniji. Izpostavili smo tudi prednosti in slabosti, ki jih prinaša prostovoljno pripravništvo.

V drugem delu smo s pomočjo raziskave, ki smo jo izvedli med prostovoljnimi pripravniki, predstavili rezultate o kakovosti prostovoljnega pripravništva v Sloveniji. Zanimalo nas je, ali mladi z opravljanjem prostovoljnega pripravništva pridobijo ustrezne delovne izkušnje in ali si pri tem zagotovijo večje zaposlitvene možnosti. Rezultate ankete smo pojasnili tudi s pomočjo intervjujev, ki smo jih izvedli z delodajalci, ki so v preteklosti že nudili mentorstvo svojim pripravnikom. Za lažje razumevanje trenutne situacije na trgu delovne sile in pomena pridobivanja delovnih izkušenj smo se po dodatno mnenje obrnili tudi na Karierni center UL, Mladinski svet Slovenije in Sindikat Mladi plus.

Ključne besede: brezposelnost mladih, prehod iz izobraževanja do zaposlitve, prostovoljno pripravništvo, pridobivanje delovnih izkušenj in kompetenc, neplačano delo.

Voluntary internship – work experience and competences or a source of free labor?

This Master's thesis consists of a theoretical and a practical part. In the theoretical part the problem of employing the young labor force has been defined. The main focus has been put on the transition from school to work. Apart from that, the programmes for better employability of young Bachelor's degree jobless holders have been described. Also the consequences of youth unemployment have been stated. Further on, basic definitions of voluntary internship have been listed and the legal regulation of this status within the EU member states has been researched. Next, the organizations that offer internships and encourage the mobility of young Slovenes have been presented. Last but not least, both advantages and disadvantages of voluntary internship have been highlighted.

In the practical part of the Master's thesis the results of the survey that was conducted among the voluntary interns have been presented. The survey focused on the following questions, namely do the young interns acquire appropriate work experience during the voluntary internship and are they more easily employable after completing it. The survey results have been supported by the help of interviews with some employees who already mentored young trainees in the past.

In order to understand the work experience acquisition and the current situation in the labor market better we discussed the impact of voluntary internships with Karierni center UL (The Career Centre of Ljubljana University), Mladinski svet Slovenije (National Youth Council of Slovenia) and Sindikat Mladi plus (The Trade Union The Youth Plus).

Keywords: youth unemployment, transition from school to work, voluntary internships, work experience, unpaid work.

KAZALO VSEBINE

1 UVOD	7
1.1 Relevantnost, cilji in pomen magistrskega dela	7
1.2 Raziskovalno vprašanje	7
1.3 Metode preučevanja.....	8
1.4 Struktura magistrskega dela.....	9
2 ZAPOSLOVANJE MLADIH.....	11
2.1 Mladi na prehodu iz izobraževanja do prve zaposlitve	12
2.2. Programi za lažji prehod iz izobraževanja v zaposlitev	16
2.2.1 Jamstvo za mlade.....	16
2.2.2 »Iz faksa takoj praksa«	16
2.2.3 Strategija »Evropa 2020«	17
2.3 Posledice brezposelnosti mladih.....	18
3 PROSTOVOLJNO PRIPRAVNIŠTVO	20
3.1 Osnovne definicije prostovoljnega pripravništva	21
3.2. Pravna ureditev pripravništva v državah članicah Evropske unije.....	23
4 DOSTOPNOST PROSTOVOLJNEGA PRIPRAVNIŠTVA.....	25
4.1 Pripravništva v inštitucijah Evropske unije	25
4.2 Spodbujanje mobilnosti mladih v Sloveniji.....	25
4.3 Problem pripravništev v socialnem varstvu.....	27
5 IZVEDBA IN PROGRAM PROSTOVOLJNEGA PRIPRAVNIŠTVA	29
6 KAKOVOST PROSTOVOLJNEGA PRIPRAVNIŠTVA.....	30
6.1 Prednosti prostovoljnega pripravništva	32
6.2 Slabosti prostovoljnega pripravništva	33
7 EMPIRIČNI DEL.....	36
7.1 Metodologija raziskave.....	36
7.2 Vzorec.....	37
7.3 Uporabljeni pripomočki.....	39
7.4 Postopek.....	39

7.5 Analiza raziskave	39
7.6 Glavne ugotovitve.....	46
8 SKLEP.....	50
9 LITERATURA	52
PRILOGE.....	59
PRILOGA A: Primer vprašalnika	59
PRILOGA B. 1: Intervju – Karierni centri UL (Saša Radusinovič, karierna svetovalka in Maja Dizdarevič, koordinatorica Kariernih centrov UL)	65
PRILOGA B. 2: Intervju – Sindikat študentov, dijakov in mladih brezposelnih »Sindikat Mladi Plus« (generalna sekretarka Sanja Leban Trojar)	67
PRILOGA B. 3: Intervju – Mladinski svet Slovenije.....	70
PRILOGA C: Skupinska diskusija z delodajalci o prostovoljnem pripravništvu.....	72

KAZALO SLIK

Slika 6.1: Delež mladih diplomantov, ki so v obdobju do treh let po zaključenem (ne)pripravništvu dobili vsaj eno ponudbo za delo. Od februarja do konca aprila 2013, NACE	35
Slika 7.1: Grafični prikaz udeležencev po spolu (n=62).....	37
Slika 7.2: Grafični prikaz udeležencev po stopnji izobrazbe (n=62).....	37
Slika 7.3: Grafični prikaz podatkov o pridobljenih informacijah o razpisu za prostovoljno pripravništvo (n=62).....	38
Slika 7.4: Grafični prikaz o dolžini trajanja prostovoljnega pripravništva (n=62)	38
Slika 7.5: Grafični prikaz povprečnih odgovorov na 6. sklop vprašanj anketnega vprašalnika	41
Slika 7.6: Grafični prikaz povprečnih odgovorov na 7. sklop vprašanj anketnega vprašalnika	42
Slika 7.7: Grafični prikaz povprečnih odgovorov na 8. sklop vprašanj anketnega vprašalnika.	43

KAZALO TABEL

Tabela 7.1: Ocene rezultatov pripravništva glede na čas opravljanja pripravništva	40
Tabela 7.2: Stopnja zadovoljstva s prostovoljnim pripravništvom glede na spol udeležencev 44	
Tabela 7.3: Stopnja zadovoljstva s prostovoljnim pripravništvom glede na povrnjene stroške prevoza in/ali malice	45
Tabela 7.4: Primerjava opazovanih in pričakovanih frekvenc odgovorov na 12. vprašanje anketnega vprašalnika	46

1 UVOD

1.1 Relevantnost, cilji in pomen magistrskega dela

Različne študije opozarjajo na vse večjo brezposelnost mladih diplomantov ter vse daljše prehode med zaključenim izobraževanjem in prvo zaposlitvijo. V času, ko se znanje izredno hitro razvija, je poleg formalne izobrazbe zelo pomembno tudi samostojno učenje in nabiranje delovne prakse. T. W. Schultz (1975) trdi, da izobraževanje povečuje sposobnost ljudi, da se uspešneje spopadajo z ekonomskimi neravnovesji in s spremembami, ki so nujen spremljajoči pojav pospešenega gospodarskega razvoja (Senjur 2002). Tako se v želji po nabiranju formalnih delovnih izkušenj in lažji zaposlitvi mladi v zadnjem času vse pogosteje odločajo za opravljanje prostovoljnega pripravništva.

Prostovoljno pripravništvo lahko igra ključno vlogo pri prehodu iz izobraževanja do prve zaposlitve, saj mladim pomaga zapolniti vrzel med teoretičnim znanjem, pridobljenim z izobraževanjem, ter spretnostmi in kompetencami, potrebnimi na delovnem mestu. Kljub pozitivnim vidikom pripravništva pa se v zadnjem času s strani evropskih institucij pojavlja tudi dvom v njihovo učinkovitost in kakovost (Evropska komisija 2012).

V magistrskem delu smo želeli preveriti, kakšne zaposlitvene možnosti imajo diplomanti po zaključenem študiju in kako jim lahko prostovoljno pripravništvo pomaga pri nadaljnji poklicni poti. Cilj magistrskega dela je raziskati prednosti in slabosti, ki jih ponuja prostovoljno pripravništvo.

1.2 Raziskovalno vprašanje

Naše raziskovalno vprašanje v magistrskem delu se nanaša na to, ali mladi pripravniki preko prostovoljnega pripravništva resnično pridobijo kompetence in ustrezna znanja, ki jim služijo pri nadaljnji poklicni poti, ali gre le za delovno silo, ki dela brezplačno in upa na prvo zaposlitev. Študentska organizacija Slovenije je namreč prostovoljno pripravništvo označila kot »novodobno obliko suženjstva«, kjer so mladi podvrženi slabi zaščiti, sorazmerno slabim pogojem in opravljajo delovne naloge brez relevantne vsebine (Pureber 2013).

Tudi Mladinski svet Slovenije močno nasprotuje prostovoljnemu pripravništvu. Zavzemajo se namreč za njegovo ukinitvev oziroma za vzpostavitev vira sofinanciranja plač za pripravnike. Po njihovem mnenju prva težava nastopi že pri tovrstni obliki dela, saj gre za zlorabo v »nadomeščanja« rednih zaposlitev, kar je že v osnovi v nasprotju z namenom pripravništva –

namreč usposobiti delavca za samostojno opravljanje dela oz. poklica. Dejstvo, da kdorkoli opravlja delo, za katerega ni plačan, se jim zdi nesprejemljivo. V tem položaju se seveda znajdejo predvsem mladi, ki marsikdaj tudi nimajo druge izbire kot opraviti prostovoljno pripravništvo, če sploh kdaj hočejo opravljati poklic, za katerega so se izobraževali (Mladinski svet Slovenije 2013).

Nasprotnega mnenja so na Ministrstvu za izobraževanje, znanost in šport, kjer pravijo, da je opravljanje prostovoljnega pripravništva odločitev posameznika in da je prednost v tem, da si pripravniki dvignejo svoje zaposlitvene možnosti (Pureber 2013).

Zaradi različnih pogledov na opravljanje prostovoljnega pripravništva smo se odločili, da s pomočjo raziskave med prostovoljnimi pripravniki preverimo resničnost raziskovalnih hipotez:

- Hipoteza 1: Tisti, ki so pripravništvo opravljali dlje časa, rezultate pripravništva ocenjujejo bolje.
- Hipoteza 2: Motivi za prostovoljno pripravništvo so povezani predvsem z delom in zaposlitvijo.
- Hipoteza 3: Pripravniki vidijo smisel prostovoljnega pripravništva v nadaljnjem izobraževanju in pridobivanju kompetenc.
- Hipoteza 4: Zadovoljstvo s prostovoljnim pripravništvom je nadpovprečno visoko.
- Hipoteza 5: Ženske so bolj zadovoljne s prostovoljnim pripravništvom kot moški.
- Hipoteza 6: Tisti udeleženci, ki jim je bil v času prostovoljnega pripravništva povrnjen vsaj del stroškov malice ali prevoza, so bolj zadovoljni s prostovoljnim pripravništvom kot udeleženci, ki niso imeli povrnjenih nobenih stroškov.
- Hipoteza 7: Večina (več kot 50 %) pripravnikov bi se odločila za ponovno opravljanje prostovoljnega pripravništva.

1.3 Metode preučevanja

Z namenom, da bi ugotovili, kakšne so prednosti in slabosti prostovoljnega pripravništva, smo v empiričnem delu naloge izvedli spletno anketo med prostovoljnimi pripravniki. Zanimalo nas je, kako so prostovoljni pripravniki sklenili opravljanje pripravništva, koliko časa so ga

opravljali, kakšnim delovnim pogojem so bili izpostavljeni in katere kompetence so pridobili v času pripravništva. Za lažjo interpretacijo rezultatov ankete smo se z dodatnimi vprašanji obrnili na tri delodajalce, ki so v preteklih letih tudi sami omogočili mladim opravljanje pripravništva. Zanimalo nas je, v čem delodajalci vidijo prednosti in/ali slabosti, ki jih ponuja prostovoljno pripravništvo. Za lažje razumevanje trenutne situacije na trgu delovne sile in pomena pridobivanja delovnih izkušenj smo se po dodatno mnenje obrnili tudi na Karierni center UL, Sindikat Mladi plus in Mladinski svet Slovenije. Poleg lastne raziskave smo se v magistrskem delu poslužili tudi drugih metod raziskovanja, in sicer smo svoja teoretska izhodišča podprli z že znanimi raziskavami in utemeljenimi znanstvenimi viri na tem področju.

1.4 Struktura magistrskega dela

Magistrsko delo je razdeljeno na teoretični in empirični del. V prvem, teoretičnem delu, smo podali opredelitve problema zaposljivosti mladih, osredotočili smo se na prehod iz izobraževanja v sfero dela, opisali programe za lažji prehod iz izobraževanja v zaposlitev ter opredelili posledice, ki jih prinaša brezposelnost. V nadaljevanju smo pozornost namenili prostovoljnemu pripravništvu. Raziskali smo, kakšna je pravna ureditev in organizacija pripravništev v državah članicah Evropske unije, preučili pa smo tudi pregled dostopnosti oz. razpoložljivosti pripravništev – kako ter preko katerih programov si mladi lahko priskrbijo pripravništvo. Posebno poglavje smo namenili tudi predpisom za kakovost pripravništva. Ti se večinoma nanašajo na plačilo, delovne pogoje, socialno varnost, dostop do usposabljanja in njegovo kakovost, preglednost informacij o pravicah in obveznostih pripravnika, delovne izkušnje pripravnika, tveganje zamenjevanja stalnega osebja in ustrezno priznavanje ter razumno trajanje pripravništva. Osredotočili smo se tudi na samo izvedbo in program pripravništva ter strokovne in učne cilje, ki jih prinaša prostovoljno pripravništvo.

V drugem, empiričnem delu, smo s pomočjo spletne ankete med prostovoljnimi pripravniki poskušali ugotoviti, kako je potekalo njihovo usposabljanje in kakšne kompetence so pridobili v času pripravništva. Zanimalo nas je, ali jim je opravljanje pripravništva zagotovilo kasnejšo redno zaposlitev. V nadaljevanju smo s pomočjo povratne analize prediskutirali rezultate ankete s tremi delodajalci, ki so nam z odgovori pomagali pojasniti prednosti in slabosti, ki jih ponuja prostovoljno pripravništvo. Ker smo želeli dobiti širši vpogled in mnenje o prostovoljnem pripravništvu, smo se obrnili tudi na Karierni center Univerze v Ljubljani,

Sindikata študentov, dijakov in mladih brezposelnih »Sindikata Mladi plus« in Mladinski svet Slovenije. V zadnjem delu naloge sledijo še glavne ugotovitve in sklep.

2 ZAPOSLOVANJE MLADIH

Po letu 1988 se je slovensko gospodarstvo soočilo s številnimi spremembami, ki so vodile v povečano segmentacijo in fragmentacijo trga dela. Brezposelnost je povzročila negotovost glede zaposlitvenih razmerij, na udaru pa so bili in so še vedno predvsem mladi, ki se običajno sredi dvajsetih let soočijo z iskanjem svoje prve zaposlitve (Ignjatovič in Kramberger 2000).

V trenutnih gospodarskih razmerah se je znašlo veliko število mladih v nestalnih oblikah zaposlitve, kar nedvomno kaže na težave pri doseganju varne zaposlitve. Pojavljajo se zahteve po prilagodljivosti mladih v njihovih delovnih pogojih, pomanjkanje varnosti zaposlitev pa najpogosteje navajajo kot razlog za višjo stopnjo brezposelnosti med mladimi. Glede na situacijo se zdi, da je bil od začetka krize trend deregulacije trga delovne sile še bolj okrepljen namesto, da bi bil zaustavljen. Med mladimi je postalo zelo razširjeno prekerno delo, torej delo, ki ne zagotavlja varnosti in je izpostavljeno najrazličnejšim tveganjem. Iz tega razloga so se v družbi pojavila vse večja pričakovanja od mladih ljudi, da izpolnjujejo zahteve glede prilagodljivosti trga delovne sile, kljub temu, da so izpostavljeni slabim delovnim pogojem in da imajo malo ali nič varnosti zaposlitve (Evropski mladinski forum 2014).

Zaposlitve, ki jo mladi sprejmejo na začetku svoje karijerne poti, pogosto ne ustrezajo njihovem izobrazbenemu profilu in predhodnemu usposabljanju. Čeprav za večino evropskih držav velja, da tveganje brezposelnosti upada z doseženo ravnijo izobrazbe, se vseeno pojavlja problem brezposelnosti diplomantov na terciarni ravni, saj se vrednost diplome, ki je še pred nekaj leti zagotavljala varen vstop na trg delovne sile, naglo zmanjšuje (Education and Culture DG 2009, 30).

Slovenija ni nobena izjema. Po podatkih Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju ZRSZ) se število brezposelnih s terciarno izobrazbo hitro povečuje, saj smo v letu 2012 v Sloveniji pridobili več kot 20.000 novih diplomantov višjega strokovnega in visokošolskega študija, to je 5.000 (30 %) več kot v letu 2005 in 9.000 (80 %) več kot v letu 2000. Če je še pred nekaj leti veljalo, da višja raven izobrazbe prinese več možnosti za redno zaposlitev, to za današnje razmere zaposlovanja ne drži več. Na ZRSZ je bilo oktobra 2008 prijavljenih 6.311 brezposelnih diplomantov, od tega 1.406 iskalcev prve zaposlitve. Do konca oktobra 2013 je število brezposelnih diplomantov naraslo na 19.272; 4.502 od teh je iskalo prvo zaposlitev. Običajno se največ diplomantov na zavod prijavi v mesecu oktobru, saj

je v tem mesecu priliv novih brezposelnih s terciarno izobrazbo vsako leto največji. Med brezposelnimi osebami s terciarno izobrazbo je dve tretjini žensk. Statistika kaže, da je 68 % diplomantov med brezposelnimi mlajših od 40 let, tretjina pa je starih manj kot 30 let (Statistični urad Republike Slovenije 2013).

Tudi napovedi zavoda za prihodnost mladih so zaskrbljujoče. V letu 2015 pričakujejo velik priliv pri mladih s končano srednjo oz. terciarno izobrazbo, saj se je v zadnjih dveh desetletjih vpis na univerze in druge visokošolske inštitucije močno povečal. Terciarno izobraženi predstavljajo že več kot petino brezposelnih mladih, na podlagi preteklih let pa pričakujejo, da bo njihov delež še naraščal. Po njihovem mnenju se bo strukturna neskladnost med ponudbo in povpraševanjem po delavcih še poglobila (ZRSZ 2014, 17).

Brezposelnost med mladimi je prisotna povsod po Evropi. To so pokazali tudi izsledki raziskave, ki jo je leta 2013 izvedla Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev (Eurofound) v okviru projekta »Mladi na prehodu v sfero dela«. V primerjalnem analitičnem poročilu so zapisali, da se je v nekaterih državah članicah EU stopnja brezposelnosti med mladimi začela zniževati, vendar pa kljub temu januarja 2014 kar 23 % mladih iskalcev zaposlitve v državah EU–28 ni našlo dela. Podatki raziskave so v nadaljevanju še pokazali, da je bilo leta 2012 kar 14,6 milijona mladih v Evropi (15,9 % populacije v starosti od 15 do 29 let), ki niso bili vključeni v nobeno izobraževanje ali usposabljanje, prav tako pa niso bili zaposleni (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2014).

2.1 Mladi na prehodu iz izobraževanja do prve zaposlitve

Sredi dvajsetih let se mladi soočijo z vstopom na trg delovne sile, to obdobje pa pomembno vpliva na nadaljnjo kariero posameznika. Številne mednarodne raziskave namreč kažejo na tesno povezanost med trajanjem brezposelnosti in zaposlitvijo, ki jo kot prvi iskalci sprejmejo. Ta močno vpliva na nadaljnjo uspešnost karijerne poti. Uspešnejši naj bi bili posamezniki, pri katerih je prehod med zaključenim izobraževanjem in brezposelnostjo krajši, običajno pa se zaposlijo tudi na delovnih mestih, ki so primerni njihovi stopnji izobrazbe. Pomembno vlogo igrajo tudi finančna sredstva, ki jih država nameni izobraževanju. Velja namreč, da država več sredstev nameni posameznikom, pri katerih je čas izobraževanja daljši. Problem pa ni le v financah, temveč v izgubljanju potenciala mladih, predvsem za terciarno izobražene (ZRSZ 2013, 15).

S problemom zaposljivosti se ne spopada le Slovenija, temveč večina evropskih držav. Za mlade diplomirane iskalce zaposlitve je zelo kritičen prehod iz izobraževanja v prvo zaposlitev (Podmenik, Černigoj Sadar, Ivančič 2006). Zaradi omejenih priložnosti na trgu dela se namreč mladi pogosto zaposlujejo na delovnih mestih, ki ne ustrezajo njihovi stopnji izobrazbe (Ivančič 2010, 16).

Številne raziskave, ki so se osredotočile na prehod iz izobraževanja v zaposlitev, opozarjajo na negativno dimenzijo, ki mlade pri načrtovanju svoje kariere pogosto prisili k neprostoVOLJNIM premikom zaradi problema brezposelnosti (Bernhard in drugi 2000). Tako so mladi podvrženi seriji nestabilnih zaposlitev in ker veljajo za najbolj mobilno skupino na trgu delovne sile, prav oni največkrat izkusijo negativne učinke zaradi omejenih priložnosti za zaposlitev. Svojo poklicno pot pričnejo na neustreznih delovnih mestih, ki pozneje določajo potek njihove kariere, nekateri med njimi pa niso pripravljeni sprejeti manj privlačnih zaposlitev, ker se bojijo, da kasneje ne bodo dobili priložnosti za svoje napredovanje (Ivančič 2010, 37–38).

V času šolanja mladi sicer pridobivajo svoje prve izkušnje z delom prek študentskega servisa ali z opravljanjem priložnostnih del, kljub temu pa ostaja prehod po končanem izobraževanju v prvo zaposlitev problematičen predvsem zaradi strukturnih lastnosti trga dela oziroma mehanizmov njegovega delovanja – temu botruje na primer veliko število prvih iskalcev zaposlitve v določenih obdobjih, struktura delovnih mest na lokalnih in regionalnih trgih, netipične oblike zaposlitev, relativna zaprtost/odprtost zaposlovanja v določenih obdobjih, odnos delodajalcev do mladih in podobno. Stopnje brezposelnosti mladih so tudi sicer precej višje od stopenj brezposelnosti v drugih starostnih kategorijah, zato se potreba po prožnosti in hitrem prilagajanju mladih v zadnjih letih še povečuje (Verša in Trbanc 2002, 338).

Zaposlitveno pot mladih vse pogosteje sestavljajočasne zaposlitve in sodelovanje v programih aktivne politike zaposlovanja. Statusi, kot so brezposelnost in stanja zunaj trga dela, so vse pogostejša sestavina poteka individualnih delovnih karier vse večjega števila ljudi (Mayer, 1993; Myles, 1990; Offe, 1985). Številne mlade brezposelne osebe si ne morejo najti svojega mesta v družbi ter nimajo možnosti zaživeti samostojno (Ivančič 1999, 121).

Na podlagi mednarodnih primerjalnih raziskav in študij o položaju mladih na trgu delovne sile v sodobnih družbah različni raziskovalci (Pollock, 1997; OECD, 1998; Hammer, 2003; Bradley in van Hoof, 2005) ugotavljajo, da se prehodi iz izobraževanja v sfero dela vse bolj podaljšujejo, postajajo kompleksnejši in pa tudi diferencirani za posamezne skupine mladih,

predvsem glede na stopnjo in vrsto izobrazbe (Trbanc 2007). Eden od razlogov leži v dejstvu, da je na trgu dela prisotno neravnovesje, ki nastaja med strukturo diplomantov in strukturo razpoložljivih delovnih mest. Od delodajalcev lahko slišimo, da imajo diplomanti na eni strani sicer dobro poklicno znanje, na drugi strani pa jim primanjkuje drugih, tehničnih sposobnosti (Kramberger 2007, 12–13).

Ker se mladi vse bolj zavedajo pomena znanja in kompetenc, se v želji po nabiranju formalnih delovnih izkušenj in lažji zaposlitvi vse pogosteje odločajo za prostovoljno pripravništvo, ki pa poleg določenih prednosti prinaša tudi slabosti.

S širjenjem visokošolske izobrazbe na vse večji del mladih se je pričelo tudi podaljševanje študijskih procesov v tretje desetletje življenja, vzporedno s tem pa tudi obdobje življenjskega eksperimentiranja in individualnega oblikovanja osebne in socialne identitete mladih (Nastran Ule in drugi 1996, 86). Tudi brezposelnost mladih generacij v Evropi zadnjih dvajsetih let je prispevala k spremembam v vzorcu prehoda mladih od izobraževanja k delu, opozarja Orrova (2004). Prehod v svet zaposlitve se je podaljšal, to pa je povzročilo tudi odložitve nekaterih drugih pomembnih prehodov v življenjskem ciklu na kasnejše obdobje (prehod v ekonomsko samostojnost, v osnovanje lastnega gospodinjstva, morebitno starševstvo itd.). Orrova na podlagi statistik desetih evropskih držav povzema, da se je od leta 1992 do leta 2000 starostna meja, ko se mladi osamosvojijo in zapustijo svoj dom, v večini držav povišala, prav tako pa se je povišala tudi starost, ko se mladi odločijo za prvega otroka. Milosavljević (1989, v Lacković-Grginova in drugi 1993) trdi, da brezposelnost mladih vpliva tudi na njihov profesionalni razvoj, kar se kaže na primer v napačnem izboru ali odnosu do bodočega poklica, izgubi pridobljenega znanja in dramatizaciji njihovega socialnega statusa. Po njegovem mnenju so problemi brezposelnih mladih specifični in so drugačni od problemov tistih, ki so trenutno brezposelni, a so v preteklosti že bili zaposleni. Lacković-Grginova in drugi (1993) je s pomočjo analiz med 97 brezposelnimi osebami z visoko izobrazbo (med njimi je bilo 67 žensk) ugotovila, da obstaja določen čas trajanja brezposelnosti, po katerem se ne poslabša le materialni položaj mladih, temveč tudi njihovo splošno življenjsko zadovoljstvo. Rapuš Pavlova (2004) je še navedla ugotovitve Tiggemana in Warra, ki trdita, da se mladi, ki ostanejo brez zaposlitve več kot sedem mesecev po zaključku svojega izobraževanja, spopadajo z depresijo in osamljenostjo (Dekleva in drugi 2007, 23–25).

Glavne statistične ugotovitve Evropske unije (podatki se nanašajo na september 2012), ki temeljijo na izsledkih raziskave delovne sile Evropske unije (EU-LFS), obsežne vzorčne

raziskave prebivalstva v zasebnih gospodinjstvih, povezane s preходом iz izobraževanja do prve zaposlitve, so pokazale, da diplomanti, ki so zaključili terciarno izobraževanje (najvišjo doseženo izobrazbo na višješolski, visokošolski ali podiplomski stopnji študija), svojo prvo zaposlitev iščejo približno pet mesecev, ostali mladi pa še dlje časa. Izsledki kažejo, da je leta 2009 prehod iz izobraževanja do prve zaposlitve trajal v povprečju 6,5 mesecev za države članice EU-27. Dolžina tega prehoda je bila seveda različna glede na posamezne države in stopnjo izobrazbe mladih. Raziskava temelji na ad hoc vprašanjih o »vstopu mladih na trg delovne sile«, rezultati pa so dopolnili standardno raziskavo delovne sile EU (EU-LFS), izvedeno v letu 2009 v državah članicah EU, v Islandiji, na Norveškem, v Turčiji in Švici. Ciljna skupina, zajeta v raziskavi, so bili mladi, stari od 15–34 let. Prav tako so v raziskavo zajeli tudi osebe, ki so zaključile s svojim izobraževanjem nad starostjo 30 let. Prehodno obdobje je obdobje od dneva, ko mladi zaključijo s formalnim izobraževanjem in traja do dneva začetka prve zaposlitve, ki traja vsaj tri mesece. Rezultati se nanašajo na osebe, ki so dobile svojo prvo redno zaposlitev (European Commission 2012).

Rezultati raziskave so pokazali, da so nekatere države pri prehodu mladih iz izobraževanja do prve zaposlitve uspešnejše. Med njimi je npr. Islandija, kjer je bila povprečna dolžina prehoda krajša od povprečja EU – tam je prehod trajal 3,3 meseca, na Nizozemskem in v Veliki Britaniji – 3,5 meseca, na Irskem – 4,3 mesecev in na Švedskem – 4,4 meseca. V teh državah so tudi mladi z nižjo stopnjo izobrazbe imeli najkrajše prehodno obdobje: Švedska – 4,3 meseca (v primerjavi z 9,8 meseca za EU), na Irskem – 5,4 meseca, na Nizozemskem in v Veliki Britaniji – 6,4 mesecev, kot tudi Islandija – 6,7 meseca. Povprečno trajanje prehodnega obdobja, ki je bil precej blizu ravni EU, zajema Belgijo, Francijo, Latvijo, Luksemburg, Madžarsko, Malto, Portugalsko, Slovaško, Finsko in Norveško (od 5,1 meseca v Luksemburgu do 5,8 meseca v Franciji). Prehodna obdobja za mlade z različnimi stopnjami izobrazbe so bila najdaljša v Grčiji, Španiji, Italiji in Turčiji (od 8,2 mesecev v Španiji in do 13,1 meseca v Grčiji), vključno z mladimi z zaključeno terciarno izobrazbo (od 7,0 mesecev v Španiji in za 12,2 mesecev v Grčiji). Mladi se v nekaterih vzhodnih in v večini držav južne Evrope soočajo z daljšimi prehodnimi obdobji. To je izrazito še posebej pri mladih, ki imajo doseženo le nižjo stopnjo izobrazbe. V Bolgariji je tako prehod iz izobraževanja do prve zaposlitve trajal v povprečju 21,5 meseca, na Poljskem 17 mesecev, na Cipru 15,7 meseca, v Sloveniji 14,9 mesecev, v Italiji 13,6 meseca in v Romuniji 12,5 meseca (European Commission 2012).

2.2. Programi za lažji prehod iz izobraževanja v zaposlitev

V nadaljevanju bodo predstavljeni programi, ki mladim omogočajo hitrejšo aktivacijo in vključitev na trg delovne sile po končanem izobraževanju.

2.2.1 Jamstvo za mlade

Konec januarja 2014 je Vlada Republike Slovenije sprejela izvedbeni načrt »Jamstvo za mlade«, s katerim želijo izboljšati položaj mladih na trgu delovne sile. V vladi se zavedajo, da so ravno mladi med 15. in 29. letom starosti ena najranljivejših skupin prebivalstva, ki jih je gospodarska kriza v Sloveniji najbolj prizadela. Razmere na trgu delovne sile so se zaostrole, mladi pa težko dobijo priložnost za prvo zaposlitev, prav tako pa jim manjka izkušenj, zaradi katerih bi bili za delodajalce zanimivi. Na poslabšanje položaja mladih na trgu delovne sile pa vpliva več dejavnikov. Eden od razlogov leži v veliki razširjenosti začasnih zaposlitev in nepodaljševanju pogodb o zaposlitvi za določen čas ob zmanjševanju števila zaposlenih v podjetju. Poleg zmanjšane števila prostih delovnih mest, zaradi katerih imajo mladi že tako manjše možnosti zaradi pomanjkanja izkušenj, je tu prisoten še velik obseg in sistem študentskega dela. Z ukrepi različnih vladnih resorjev bodo v okviru načrta »Jamstvo za mlade« poskušali izboljšati zaposljivost mladih ter jih aktivirati na trgu delovne sile. Osrednji cilji, ki so zastavljeni v izvedbenem načrtu, so izboljšanje prehoda iz izobraževanja v zaposlitev, hitrejša aktivacija mladih brezposelnih in zmanjšanje števila brezposelnih (Vlada Republike Slovenije 2014)

2.2.2 »Iz faksa takoj praksa«

Oktobra 2014 je Služba Vlade RS za razvoj in evropsko kohezijsko politiko, v vlogi organa upravljanja za evropske strukturne sklade in Kohezijski sklad, potrdila program »Iz faksa takoj praksa«. Namen programa je spodbujanje prvih delovnih izkušenj mladih z izpopolnjevanjem za konkretno delovno mesto, še posebej primeren pa je za terciarno izobražene mlade osebe, ki se soočajo z iskanjem prve zaposlitve. Večino programa (85 %) financira Evropski socialni sklad, glavni cilj programa pa je povezati izobraževanje skladno s potrebami trga delovne sile. V njem naj bi sodelovale predvsem mlade brezposelne osebe s terciarno stopnjo izobrazbe, stare do vključno 29 let, ki so prijavljene v evidenci brezposelnih oseb in so hkrati iskalci prve zaposlitve, ki jih zaposlijo delodajalci iz zasebnega sektorja, izbrani na podlagi javnega povabila. Osebi, ki se vključi v program, mora delodajalec zagotoviti obvezno sistematično izpopolnjevanje v času 12-mesečne zaposlitve. Ker je glavni

namen pridobivanje prvih delovnih izkušenj, se sistematično izpopolnjevanje lahko izvaja tudi prek pripravništva, v okviru katerega bodo mlade osebe lahko podkrepile svoje teoretsko znanje, pridobljeno v času formalnega izobraževanja, kar pa bo podlaga za uspešno in učinkovito delo pri izbranem delodajalcu. S programom želijo povečati zaposlitvene možnosti in omogočiti posameznikom uspešen razvoj kariere, delodajalcem pa tako zagotoviti usposobljeno delovno silo in s tem večjo konkurenčnost podjetja (Služba Vlade RS za razvoj in evropsko kohezijsko politiko 2014).

2.2.3 Strategija »Evropa 2020«

Z izzivom zmanjševanja brezposelnosti med mladimi se spoprijema tudi Evropska unija. Leta 2010 je v ta namen začela izvajati desetletno strategijo za gospodarsko rast in delovna mesta »Evropa 2020«, ki pa ni namenjena samo premagovanju krize in postopnemu okrevanju gospodarstva, temveč ustvarja pogoje za razvoj, ki naj bi v naslednjih letih temeljil na pametnih tehnologijah, trajni naravnosti in socialni vključenosti mladih. Evropska unija naj bi s strategijo do konca leta 2020 uresničila pet krovnih ciljev, med njimi pa je tudi področje zaposlovanja. Poleg sodelovanja organov EU naj bi k uresničevanju ciljev strategije »Evropa 2020« prispevali evropski enotni trg, proračun EU in zunanja politika EU (Evropska komisija 2014).

»Visoka stopnja brezposelnosti mladih ima hude posledice za gospodarstvo, družbo in zlasti za mlade. Zato moramo v mlade začeti vlagati takoj,« meni bivši evropski komisar za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje László Andor. Na evropskem trgu so mladi ena najbolj ogroženih skupin, vedno bolj pa so izpostavljeni tudi marginalizaciji. Številni mladi so krizo že občutili na lastni koži, posledice pa so srednje in dolgoročne, ne le za posameznika, temveč tudi za velik del celotne generacije mladih. Napovedi za prihodnost niso obetavne, saj lahko pričakujemo slabšo zaposljivost, produktivnost in socialno kohezijo. Da bi preprečili ali vsaj zmanjšali problem zaposljivosti, je Evropska komisija predlagala številne ukrepe, s katerimi bi lahko pomagala državam članicam pri premagovanju brezposelnosti in socialne izključenosti mladih. Na zahtevo Evropskega sveta in Parlamenta naj bi vsem mladim do 25. leta v štirih mesecih po tem, ko zaključijo s formalnim izobraževanjem ali postanejo brezposelni, zagotovili kakovostno ponudbo za zaposlitev, nadaljnje izobraževanje, vajeništvo ali pripravništvo. S predlaganim priporočilom želijo države članice spodbuditi, da sprejmejo podpirne ukrepe za vključevanje na trg dela, da zagotovijo zgodnje ukrepanje zavodov za zaposlovanje in da vzpostavijo trdna partnerstva z zainteresiranimi stranmi, v ta namen pa

lahko uporabijo tudi Evropski socialni sklad in druge strukturne sklade ter ocenijo in stalno izboljšujejo programe za mlade ter jih tudi ustrezno in hitro izvajajo. Poleg financiranja Evropske unije bo Komisija tudi vse države članice spodbujala k izmenjavi dobrih praks med državami in skrbela za visoko ozaveščenost o tej problematiki. Ker se v Evropski uniji zavedajo pomena visokokakovostnih delovnih izkušenj v varnih delovnih pogojih mladih ter stremijo k čim lažjemu prehodu mladih iz izobraževanja v zaposlitev, bodo v ta namen poskušali izboljšati kakovost in ponudbo pripravništev s širjenjem uspešnih programov po državah članicah, v njihovih ciljih pa so zapisani tudi načini za odpravljanje ovir za mobilnost mladih. V okviru strategije »Evropa 2020« je Svet ministrov EU na podlagi predlogov Komisije julija 2012 sprejel priporočila za izboljšanje položaja mladih za posamezne države, ki služijo kot inštrument za usklajevanje politik za krepitev upravljanja in usklajevanja gospodarskih politik na ravni Evropske unije (Evropska komisija 2012).

2.3 Posledice brezposelnosti mladih

Kot že dolgo vemo, brezposelnost ni problematična le s finančnega vidika, temveč vpliva tudi na fizično, psihično in socialno blagostanje posameznika. Zahteve okolja so vse večje, posamezniki pa težko vzpostavijo ravnotežje v novo nastali situaciji. Kavar-Vidmarjeva (1994) v svoji raziskavi opozarja na izredno hude krize, ki jih posamezniki občutijo v času brezposelnosti. Soočajo se z vedenjskimi motnjami, težko vzpostavljajo nove socialne stike, sočasno s tem pa trpi tudi njihovo kulturno in družabno življenje. Brezposelne osebe, ki jih večinoma vzdržujejo družinski člani ali sorodniki, zaradi svoje finančne nezmožnosti pogosto spremlja občutek sramu in krivice (Kavar-Vidmar, 1994). Pačnik (1995) opozarja, da imajo mnogi brezposelni težave s smiselnim načinom izrabe prostega časa, zato je zelo pomembno, da se brezposelne osebe vključujejo v dejavnosti, ki so usklajene z njihovimi stališči do dela in s potrebo, da bi bili koristni in vključeni v socialno mrežo, ki ji pripadajo. Na tem mestu je treba opozoriti, da se ljudje v različnih starostnih obdobjih in z različno stopnjo izobrazbe tudi različno spoprijemajo s problemom brezposelnosti. Rezultati španske študije (Alvaro in Garrido, prav tam) so pokazali, da brezposelnost pri mladih ne povzroča neposrednih osebnostnih sprememb, temveč trpijo predvsem zaradi finančnih ovir. Rapuš Pavlova (2004) je na podlagi svoje študije, izvedene na vzorcu brezposelnih mladih iz območja Ljubljane, ugotovila, da ima brezposelnost več negativnih posledic za psihosocialno zdravje mladih tam, kjer so posamezniki bolj izpostavljeni ekonomski deprivaciji. Zaradi brezposelnosti so mladi odvisni od družine in njene finančne pomoči. Rapuš Pavlova (2006) ugotavlja, da je brezposelnost za mlade osrednji dejavnik tveganja, ki na dolgi rok celostno ovira njihovo

vključenost v družbo. Po mnenju Uletove (1994) so psihosocialne posledice brezposelnosti mladih drugačne in mnogo hujše kot pri starejših brezposelnih, saj vstop na trg dela za mlade ne predstavlja le ekonomske osamosvojitve, temveč tudi zahteva prevzem popolne odgovornosti zase. To pomeni, da postanejo odgovorni člani družbe z vsemi pravicami in dolžnostmi, ki izhajajo iz dela (Dekleva in drugi 2007, 21–24).

Brezposelne osebe so pogosto potisnjene na rob družbe, v revščino in socialno izključenost brez svoje krivde in volje. Brezposelnost za delo še sposobnega človeka ne pomeni le izgube znanja in veščin, temveč povzroča v družbi nastanek skupine ljudi, ki se počutijo nesrečne, nekoristne, brezvoljne ali pa agresivne do družbe, ki jih je pahnila v brezposelnost. Kot smo že omenili, brezposelnost prinaša negativne posledice tudi za družbo, saj posledično vpliva na zaviranje gospodarske rasti ker niso uporabljeni vsi človeški potenciali. Usoda brezposelnih oseb je vse pogostejše odvisna od družbenih pogojev, političnega sistema in ustrezne pripravljenosti države za reševanje tega problema. Posledice brezposelnosti se kažejo na različnih področjih, v gospodarskih aktivnostih in stopnji produktivnosti ter v obsegu vzdrževanih prebivalcev, v zdravstvu, v pokojninskih sistemih, v socialnih storitvah, v izobraževanju, zaposlovanju in investicijah (Varuh človekovih pravic RS 2004).

Brezposelnost neposredno ustvarja pritisk na nacionalne proračune, saj se skladno z zmanjševanjem produkcije povečuje potreba po izplačilu socialnih prispevkov. Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj (OECD) opozarja, da povečevanje težav mlajšega prebivalstva ogroža politično stabilnost Evropske unije, saj priložnosti ne dobijo tisti, ki so vlagali v svoj človeški kapital. Kot pravijo, bi se Evropska unija morala čim prej spopasti z nedoslednostmi sedanjega ekonomskega modela in vse večjo odtujenostjo mladih. V nasprotnem primeru lahko pričakujemo beg možganov in porast kriminala, obstaja pa tudi tveganje, da se zmanjša demokratična participacija mladih, saj se negativni učinki brezposelnosti kažejo tudi v obsegu političnega udejstvovanja in zaupanja, ki je med mladimi brez dela precej manjše kot med zaposlenim prebivalstvom (Delo 2012).

3 PROSTOVOLJNO PRIPRAVNIŠTVO

Marsikdo bi se strinjal, da je prostovoljno pripravništvo v današnjem času postal dragocen del karierne poti vsakega posameznika, toda kdor se je šolal na univerzah pred letom 1980, priložnosti za opravljanje prostovoljnega pripravništva skorajda ni imel. Po navedbah različnih strokovnjakov naj bi se razvoj pripravništva v Evropi sicer začel že v 11. in 12. stoletju med cehi. Obrtniki so svojim vajencem dajali sprva enostavne naloge, šele po nekaj letih vajeništva pa so lahko zaslužili boljše plačilo za svoje delo. Pogosto so se le ti odločili, da nadaljujejo s svojim delom pri istih obrtnikih. Leta 1901 je avtor Reginald Bray izdal knjigo z naslovom »Labor and Apprenticeship«, ki vsebuje poglavja o ciljih vajeništva – nadzoru, usposabljanju in delovnih mestih. Vajeništvo tako lahko primerjamo tudi s pripravništvom, vendar pa vseeno med izrazoma obstaja nekaj razlik. Po besedah Andrewa Wender Cohena, profesorja zgodovine na univerzi Syracuse, naj bi bil sedanji sistem pripravništva za razliko od vajeništva precej manj strukturiran, prav tako pa so imeli vajenci možnost napredovanja v cehe in nato v člane t. i. sindikata. Konkretne koristi vajeništva so bile že vnaprej jasno določene in zapisane v pogodbi. Med leti 1890–1920 se je vajeništvo začelo izvajati tudi na drugih področjih dela, na primer v medicini, kjer so z usposabljanjem podprli svoje teoretsko znanje. Šele v poznih šestdesetih letih 20. stoletja so se začele pojavljati formalne oblike pripravništva kot ga poznamo danes. Vzporedno s povečanjem povpraševanja po delavcih s praktičnim znanjem se je povečal tudi pomen pripravništva, saj je ljudem služil kot orodje pri nadaljnjem zaposlovanju (Spradlin 2009).

V tem poglavju bomo predstavili osnovne definicije prostovoljnega pripravništva, kakšni sta pravna ureditev in organizacija pripravništev v državah članicah Evropske unije, preučili pa smo tudi pregled dostopnosti oz. razpoložljivosti pripravništev – kako ter preko katerih programov si mladi lahko priskrbijo pripravništvo. Posebno poglavje smo namenili tudi predpisom za kakovost pripravništva. Ti se večinoma nanašajo na plačilo, delovne pogoje, socialno varnost, dostop do usposabljanja in njegovo kakovost, preglednost informacij o pravicah in obveznostih pripravnika, delovne izkušnje pripravnika, tveganje zamenjevanja stalnega osebja in ustrezno priznavanje ter razumno trajanje pripravništva. Osredotočili smo se tudi na samo izvedbo in program pripravništva ter strokovne in učne cilje, ki jih prinaša prostovoljno pripravništvo.

3.1 Osnovne definicije prostovoljnega pripravništva

Državni zbor Republike Slovenije je 5. marca 2013 sprejel novi Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) in Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o urejanju trga dela (ZUTD-A). Eden od ciljev reforme trga dela je tudi zmanjšanje segmentacije in povečanje prožnosti trga delovne sile (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti 2014).

V Zakonu o delovnih razmerjih je podrobneje navedena tudi zakonska podlaga o opravljanju prostovoljnega pripravništva, kjer je v 120. členu zapisano, da se z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti lahko določi, da sklene pogodbo o zaposlitvi kot pripravnik, kdor prvič začne opravljati delo, ki je ustrezno vrsti in ravni njegove strokovne izobrazbe, ter z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela v delovnem razmerju. V nadaljevanju 121. člen navaja, da pripravništvo lahko traja največ eno leto, če zakon ne določa drugače, ali pa se lahko sorazmerno podaljša, če pripravnik dela s krajšim delovnim časom od polnega, vendar največ za šest mesecev. Tako se lahko trajanje pripravništva podaljša za čas opravičene odsotnosti z dela, ki traja dlje kot dvajset delovnih dni, razen za čas letnega dopusta. Na predlog mentorja se trajanje pripravništva lahko skrajša, vendar le do polovice prvotno določenega trajanja. Po 122. členu mora delodajalec v času trajanja pripravništva pripravniku po programu zagotavljati usposabljanje za samostojno opravljanje dela, z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti pa se določi tudi trajanje, potek pripravništva, program, mentorstvo in način spremljanja in ocenjevanja pripravništva. Po opravljenem pripravništvu, pred iztekom pripravniške dobe, mora pripravnik opraviti izpit, ki je sestavni in zaključni del pripravništva. Po 123. členu delodajalec v času trajanja pripravništva pripravniku ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi, to stori lahko samo v primeru, če ima podane razloge za izredno odpoved (prisilne poravnave ali uvedbe postopka za prenehanje delodajalca). V 124. členu ZDR-1 je zapisano, da mora biti tudi pogodba o volonterskem pripravništvu sklenjena v pisni obliki. 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 (ZDR-1 2013).

Kadar govorimo o volonterskem oz. prostovoljnem pripravništvu, pripravnik za svoje delo ne prejme plačila, prav tako pa se čas opravljanja pripravništva ne šteje v delovno dobo (Prožna

mladina 2014). V zvezi s plačilom se pojavljajo pomisleki glede opravljanja volonterskega pripravništva, saj pripravniki opravljajo neko delo, v večini primerov namesto nekoga drugega. Če konkretnega dela ne bi opravljali, potem tudi namen volonterskega pripravništva ne bi bil dosežen, saj brez ustreznega dela posamezniki ne morejo pridobiti znanj in izkušenj, ki jih potrebujejo za nadaljnje opravljanje poklica. Evropska socialna listina, ki jo je podpisala in ratificirala tudi Republika Slovenija (Uradni list RS, št. 24/1999 (10.4.1999) – MP, št. 7/99) v 4. točki I. dela določa, da imajo vsi delavci pravico do pravičnega plačila, ki njim in njihovim družinam zagotavlja dostojen življenjski standard (Poslanska skupina Slovenske demokratske stranke 2015).

Listina o temeljnih pravicah Evropske unije nadalje določa, da ima vsak delavec pravico do delovnih pogojev, ki spoštujejo njegovo zdravje, varnost in dostojanstvo. Tudi splošna deklaracija Združenih narodov o človekovih pravicah določa, da ima vsakdo, kdor dela, pravico do pravičnih in zadovoljivih prihodkov, do zadovoljivih delovnih pogojev in do varstva pred brezposelnostjo, medtem ko Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah nadalje določa, da ima vsakdo pravico do enakega plačila za enako delo. V skladu s temi pravnimi okviri obsega pravica do kakovostnega dela različne elemente, in sicer plače, varne delovne pogoje ter socialno varstvo. Ti elementi so ključnega pomena za mlade ljudi, saj zagotavljajo njihovo polno participacijo v družbi, hkrati pa varujejo mlade pred pastmi revščine in socialne izključenosti (Evropski mladinski forum 2014).

Pri opredeljevanju prostovoljnega pripravništva se pogosto zgodi, da ga nekateri zamenjujejo z izrazoma »delovna praksa« ali »vajeništvo«. Tudi v evropskih državah ni ene in edine skupne opredelitve pripravništva, lahko pa ga povzamemo kot »delovna praksa z izobraževalno razsežnostjo (v okviru študijskega programa ali ne), ki je časovno omejena. Namen pripravništev je pomagati pripravnikom pri prehodu iz izobraževanja na delovno mesto z zagotavljanjem praktičnih izkušenj, znanja in spretnosti, ki dopolnjujejo njegovo teoretično izobrazbo«. Ta definicija opredeljuje pripravništvo kot del visokošolskih programov in se navezuje tudi na podiplomska pripravništva, kjer sodelujeta samo pripravnik in delodajalec. Pripravništva ne smemo zamenjati z vajeništvom, ki ima sicer podobne cilje kot zgoraj opisano pripravništvo, le da je pri vajeništvu delodajalec odgovoren za zagotovitev usposabljanja, ki vodi v specifični poklic (Delovni dokument služb Evropske komisije 2012, 4).

3.2. Pravna ureditev pripravništva v državah članicah Evropske unije

V številnih državah Evropske unije ni zakonodaje, ki bi se nanašala samo na pripravništva, kljub temu pa imajo v nekaterih državah članicah posebno zakonodajo, ki ima skupne značilnosti pripravništva, in sicer: splošni izobraževalni namen, praktični element učenja in začasnost (Delovni dokument služb Evropske komisije 2012, 5).

Pripravništvo je usmerjen in načrtovan proces, ki usposablja mlade šolane ljudi v delo. Njegov glavni namen je načrtno izpopolnjevanje in prilagajanje izobrazbene strukture zaposlenih zahtevanim pogojem dela, poslovanja in gospodarjenja. Pri pripravništvu gre za sistematično vključevanje mladih strokovnjakov v delovni proces po pridobitvi izobrazbe. Cilj je, da pripravnik po opravljenem pripravništvu pridobi splošna znanja s svojega strokovnega področja ter umesti strokovno znanje s teoretične na praktično poklicno raven. Tekom pripravništva pripravniki poglobijo svoje znanje, veščine in tehnike, potrebne za opravljanje samostojnega strokovnega dela. Kakovost pripravništva pa je odvisna predvsem od vsebine pripravniškega usposabljanja. Usposabljanje pripravnikov poteka po programu, ki obsega splošni del in posebni del z izbirnim delom. Splošni del pripravništva je enak za vse pripravnike. Zajema seznanitev pripravnika s pravicami, vlogo in položajem uporabnika pri zagotavljanju storitev, opredelitev in vlogo posamezne stroke ter seznanitev s pravicami, obveznostmi in pristojnostmi strokovnega delavca. Vsak pripravnik se mora v splošnem delu pripravništva seznaniti tudi z značilnimi strokovnimi postopki in metodami dela na svojem strokovnem področju. Naloga delodajalca je, da kandidatu, ki želi opravljati pripravništvo določi posebni del usposabljanja, ki je skladen s poklicem oziroma delom za katerega se kandidat usposablja (Socialna zbornica Slovenije 2015).

Pripravništva, ki so sestavni del visokošolskih programov, so sicer bolj zakonsko urejena od pripravništev, ki jih prostovoljno zasedejo mladi diplomanti. V državah članicah, kjer so pripravništva bolj zakonsko urejena, obstajajo tudi predpisi za zagotavljanje kakovosti pripravništev, ti pa se večinoma nanašajo na plačilo, socialno varnost, dostop do samega usposabljanja, njegovo kakovost, delovne izkušnje pripravnika in tveganje zamenjevanja stalnega osebja (Delovni dokument služb Evropske komisije 2012, 5).

V Evropski uniji se soočamo s pomanjkanjem jasnih kakovostnih smernic na področju pripravništva. To pomeni, da prehod iz zaključenega izobraževanja do prve zaposlitve pogosto

krši pravico mladih do kakovostne zaposlitve. Slabo izvajanje programov pripravništev in praks v Evropi je razširjeno, saj pripravništvu vse bolj primanjkuje izobraževalnih ciljev in zamenjuje plačano zaposlitev, ne da bi pri tem bila zagotovljena socialna varnost, nadomestila in varnost zaposlitve, kar pa je povezano s plačanim delom. Učni cilji bi morali biti jasno opredeljeni. To je nujen korak za zagotovitev vrednosti izkušnje vsakega pripravnika, saj prispeva k izobrazbenemu in strokovnemu razvoju mlade osebe. Za doseg tega cilja se pri opravljanju pripravništva mora pripravniku zagotoviti usposobljen nadzornik, ki nudi mentorstvo in strokovno vodenje skozi celotno pripravništvo. Zaradi slabe zakonodaje na področju pripravništva se ne pojavlja dvom le zaradi vsebine pripravništva, temveč tudi vprašanje prejemkov, saj je veliko pripravništev neplačanih. Za opravljanje pripravništva bi morali pripravniki dobiti dostojno plačilo, ti dohodki pa bi morali biti urejeni ali z zakonom ali s kolektivnimi sporazumi skladno z nacionalno prakso. Pripravniku bi moral biti omogočen dostop do sistemov socialne varnosti, še posebno v primeru brezposelnosti, zdravstvenega in pokojninskega sistema. Kakovostna pripravništva vodijo do kakovostnih rezultatov, hkrati pa zagotavljajo, da se mlade ne uporablja kot poceni delovno silo in se jih ne izkorišča zaradi starosti in neizkušenosti na trgu delovne sile (Evropski mladinski forum 2014).

4 DOSTOPNOST PROSTOVOLJNEGA PRIPRAVNIŠTVA

Številne inštitucije doma in v tujini ponujajo mladim iskalcem zaposlitve opravljanje (prostovoljnega) pripravništva. Med njimi so tudi evropske inštitucije, ki nudijo študentom in univerzitetnim diplomantom širok izbor pripravništev, prek katerih dobijo edinstven in neposreden vpogled v delo inštitucij in dejavnosti Evropske unije, na voljo pa je tudi veliko možnosti različnega trajanja v številnih državah po Evropi (Evropska unija 2014).

4.1 Pripravništva v inštitucijah Evropske unije

O tem, kdo bo dobil možnost opravljanja pripravništva v inštitucijah Evropske unije, odloča Evropska služba za izbor kadrov (EPSO), ki na podlagi rezultatov standardnih preverjanj izbere najprimernejše kandidate, inštitucije pa se v določenih primerih poslužujejo tudi internih razpisov. Kljub temu, da je delo v evropskih institucijah zanimivo in raznoliko, je po drugi strani tudi zelo naporno in odgovorno, saj se od pripravnikov pričakuje, da so sposobni delati v kulturno mešanem okolju, kar pomeni, da poleg maternega jezika dobro poznajo vsaj še en uraden jezik Evropske unije, kos pa morajo biti tudi natrpanemu urniku. Za večino del je pogoj najmanj univerzitetna izobrazba katerekoli smeri, številna delovna mesta pa lahko zasede le določena kategorija posameznikov, na primer raziskovalci, ekonomisti, jezikoslovci ali strokovnjaki s področja političnih ved, prava ... Inštitucije, kjer si mladi pripravniki lahko zagotovijo svoje mesto, so: Evropska komisija, Svet Evropske unije, Evropski parlament, Sodišče Evropskih skupnosti, Evropsko računsko sodišče, Ekonomsko-socialni odbor, Odbor regij in Evropski varuh človekovih pravic. Omenjene inštitucije običajno razpisujejo trajanje pripravništva za čas od 3 do 5 mesecev, praviloma pa naj bi bili vsi državljani ene od držav članic ali kandidatki za priključitev k Evropski uniji. Na voljo je mnogo različnih vrst pripravništev, saj so nekatera med njimi plačana ali neplačana, lahko so tudi štipendirana ali pa je pripravnikom dodeljeno skromno plačilo, s katerim si lahko delno pokrijejo stroške bivanja. Pripravništva se razlikujejo tudi glede pogojev, prijave in pravil, povezanih z njimi (Žumer in Natek 2014).

4.2 Spodbujanje mobilnosti mladih v Sloveniji

V Sloveniji na področju zaposlovanja mladih deluje veliko ustanov, ki podpirajo mobilnost mladine in odraslih, zaposlenih in brezposelnih. V nadaljevanju bomo na kratko predstavili njihovo poslanstvo ter programe, ki jih nudijo mladim.

Center Republike Slovenije za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja (CMEPIUS) je bil leta 2007 akreditiran za izvajanje nalog Nacionalne agencije EU akcijskih programov. Prek svojih programov vsem mladim, študentom in dijakom, omogočajo pridobitev izkušenj v tujini, ki so mednarodno priznane. Po njihovem prepričanju so mednarodne izkušnje postale izobraževalna, poklicna in navsezadnje tudi osebna nuja vsakega posameznika. Januarja 2014 se je pričel izvajati tudi nov program Erasmus+, ki je nadomestil prejšnjega ter je programsko zasnovan za obdobje od leta 2014 do leta 2020. Program podpira aktivnosti na področju izobraževanja in usposabljanja mladih v vseh sektorjih vseživljenjskega učenja: šolsko izobraževanje, visoko šolstvo, nadaljnje izobraževanje, aktivnosti mladih itd. (CMEPIUS 2014).

Tudi spletni portal »EURAXESS – Raziskovalci v gibanju« nudi informacije o možnostih za izvajanje raziskovalne dejavnosti v ciljni državi, prostih delovnih mestih, štipendijah in dotacijah ter vse napotke, ki lahko mladim olajšajo prehod v novo delovno in življenjsko okolje. Gre za iniciativo Evropske komisije, ki deluje na dveh konkretnih področjih, in sicer v obliki evropskega portala in 38 nacionalnih podporno informativnih portalov EURAXESS ter v obliki mreže 200 EURAXESS kontaktnih točk in podpornih služb mobilnim raziskovalcem v 38 državah. Mladi se z njihovo pomočjo lahko pred odhodom na mobilnost opremijo s praktičnimi informacijami (vize, dovoljenja za bivanje, namestitve, zdravstveno in socialno zavarovanje, pokojninsko zavarovanje, jezikovne priprave, selitev družine itd.) (EURAXESS 2014).

Nacionalni center EUROPASS mladim zagotavlja pomembne prednosti, in sicer omogoča uporabo standardiziranih evropskih obrazcev, spodbuja beleženje formalnega in neformalnega znanja, spodbuja mednarodne izmenjave ter učenje tujih jezikov (EUROPASS 2014).

Sindikati študentov, dijakov in mladih brezposelnih »Sindikat Mladi plus«, ki deluje znotraj Svobodnega sindikata Slovenije (SSS) ponuja mladim številne priložnosti za opravljanje plačanih pripravništev. Preko svojega dela se zavzemajo za pravice mladih ter so velik zagovornik pri pogajanjih za izboljševanje zakonodaje na področju zaposlovanja v Sloveniji. Svojim članom nudijo pomoč pri iskanju pripravništva v Sloveniji ali v tujini, saj se zavedajo problemov, s katerimi se mladi srečujejo pri zaposlitvi (Mladi Plus 2014).

Tudi Karierni centri Univerze v Ljubljani aktivno iščejo možnosti sodelovanja z delodajalci, saj z njihovo pomočjo želijo spodbuditi učinkovit prenos znanja iz študija v delovno prakso.

Mladim želijo podati realno predstavo o zaposlitvenih možnostih ter jih spodbuditi k navezovanju stikov s potencialnimi delodajalci že v času študija. Pri svojem delu se poslužujejo različnih načinov, in sicer z objavo prostih delovnih mest, študentskih del, študijskih praks, z objavo razpisov za kadrovske štipendije, s predstavitvijo delodajalcev in zaposlitvenih možnosti za diplomante študijskih programov na fakultetah in akademijah ter z obiski študentov v realnem delovnem okolju (Karierni centri Univerze v Ljubljani 2014).

4.3 Problem pripravništva v socialnem varstvu

Kljub številnim inštitucijam, ki ponujajo opravljanje pripravništva, pa se mladi še vedno srečujejo s problemom kako do pripravništva. Med njimi so tudi študentje iz Fakultete za socialno delo, pri katerih je pripravništvo v socialnem varstvu obvezno za opravljanje strokovnega izpita, ki je pogoj za zaposlitev v socialnem varstvu. Ker je volontersko oz. prostovoljno pripravništvo na tem področju zakonsko prepovedano, nekateri študentje že od aprila 2013 čakajo na pripravništvo. Področje pripravništva v socialnem varstvu je bilo do aprila 2013 urejeno prek Socialne zbornice Slovenije. Zadnji razpis za pripravništvo na tem področju so zabeležili pred dvema letoma (Zveza študentskih klubov Slovenije 2015).

Pripravnik na področju socialnega varstva mora imeti zaključeno višjo, visoko ali univerzitetno izobrazbo za socialno delo ali za druge poklice, ki so določeni z Zakonom o socialnem varstvu. Če delavec med trajanjem delovnega razmerja pridobi višjo stopnjo strokovne izobrazbe v isti usmeritvi in začne opravljati tej izobrazbi ustrezno delo, se ne šteje za pripravnika, če je podobno oziroma enako delo opravljal vsaj toliko časa, kolikor traja za pridobljeno strokovno izobrazbo predpisana pripravniška doba. Poleg bodočih socialnih delavcev se za pripravništvo v socialnem varstvu potegujejo številne druge stroke, število študentov pa iz leta v leto narašča (Socialna zbornica Slovenije 2015).

S problemom pridobitve pripravništva so seznanjeni tudi na Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve (v nadaljevanju MDDSZ), kjer poudarjajo, da je treba urediti področje pripravništva v celotnem javnem sektorju in ne le na področju socialnega varstva. MDDSZ je vse od leta 1999 sofinanciralo pripravništva, področje socialnega varstva pa je bilo edino v javnem sektorju, ki jih je imelo vseskozi plačana. Razlog, zakaj je prišlo do problemov pripravništva v socialnem varstvu leži v novi finančni perspektivi Evropske unije, ki trenutno ne omogoča črpanja sredstev. Dolžina trajanja šolanja socialnega delavca se je podaljšala iz dveh let na pet let, še vedno pa zakon določa obvezno enoletno pripravništvo in strokovni izpit. Na ministrstvu menijo, da se študenti dovolj usposobijo že tekom študija, zato so

naklonjeni skrajšanju pripravniške dobe (Delo 2015).

Podatke o pripravništvih že dlje časa zbira Sindikat Mladi Plus, ki je februarja 2015 v sklopu Dnevov mladih organiziral javno tribuno, na kateri so mladi razpravljali o različnih pogledih na pripravništva ter predlagali rešitve za ureditev pripravništev. Po njihovem mnenju je eden od ukrepov celotna analiza, kje potekajo pripravništva, kje so pripravništva potrebna ter kje študijske prakse ni, da bi lahko to zagotovila. Dalia Cerovšek, sekretarka Sindikata Mladi plus o prostovoljnem pripravništvu pravi: »Medtem ko smo na evropski ravni priča ureditvi pripravništev kot dobre priložnosti za mlade, kot dela, ki je dostojno plačano in ustrezno sistematizirano, pa je trend na področju pripravništev v Sloveniji na žalost povsem drugačen. Razpisanih mest za opravljanje pripravništev s sklenitvijo delovnega razmerja skoraj ni več, pripravniške sheme se krčijo, vse več razpisanih mest pa je volonterskih« (RTV MMC 2015).

Po mnenju sindikata in skupine študentov mora MDDSZ sprejeti odgovornost za problematiko pripravništev v socialnem varstvu in razumno, sistemsko ter moralno nesporno rešiti problem pripravništva, ki je na področju socialnega varstva pogoj za samostojno in profesionalno delo vseh strok iz 69. in 70. člena Zakona o socialnem varstvu (RTV 4D 2015).

5 IZVEDBA IN PROGRAM PROSTOVOLJNEGA PRIPRAVNIŠTVA

S podpisom pogodbe o opravljanju volonterskega pripravništva pripravnik kot strokovni delavec sprejme določene pravice in obveznosti. Skladno s programom pripravništva se določi njegova neposredna delovna obveznost. Ta obveznost ne sme presegati obveznosti, ki bi jo imel, če bi imel sklenjeno pogodbo o zaposlitvi na pripravniškem mestu, vseeno pa si mora volonterski pripravnik urediti tudi svoje zdravstveno zavarovanje. Delodajalec je dolžan pripravnika zavarovati v primeru poškodbe pri delu in poklicne bolezni, v času trajanja pripravništva pa mora biti volonterskemu pripravniku zagotovljeno tudi varstvo pri delu. Pripravništva so si različna tudi po dolžini trajanja. Za pripravnike s srednješolsko izobrazbo trajajo šest mesecev, za pripravnike z višješolsko izobrazbo osem mesecev, za pripravnike z visokošolsko izobrazbo pa običajno deset mesecev. Če se pripravnik zaposli na prostem delovnem mestu, se pripravništvo lahko prekine tudi že pred iztekom pogodbe. V primeru opravičene odsotnosti z dela, ki traja več kot 20 delovnih dni, se pripravništvo lahko tudi podaljša, če pa je pripravnik pri svojem delu zelo uspešen, se pripravniška doba glede na predlog mentorja lahko skrajša. V času pripravniške dobe ima pripravnik mentorja, ki mu pripravi program pripravništva. Ta naj bi temeljil na aktivnostih, preko katerih pripravnik pod vodstvom mentorja spoznava načrtovanje, usklajevanje in izvedbo dela, postopoma prevzema določene samostojne naloge, se neposredno vključuje v delo ter sodeluje pri načrtovanih projektih (Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport 2014).

Običajno pripravnik opravlja pripravništvo pri delodajalcu, pri katerem je sklenil delovno razmerje ali pa izjemoma drug dogovor o sodelovanju. Zaradi izpopolnjevanja v posameznih vejah stroke se lahko pripravnik usposablja tudi pri drugih izvajalcih pripravništva. Če se pripravnik odloči, da bo opravil pripravništvo pri različnih delodajalcih, se mu ustrezna pripravniška doba ali posamezna obdobja pripravništva seštejejo in tudi priznajo. Organizacija pripravništva je zelo pomembna, saj je to prvi korak in temelj strokovnega usposabljanja, strokovnega razvoja in dviga kvalitete dela dejavnosti. Omogoča, da se preko pripravništva realizirajo skupni interesi vseh različnih udeležencev ter uresniči osnovni namen pripravništva – zagotoviti praktično usposabljanje za samostojno delo v okviru svoje stroke (Socialna zbornica Slovenije 2015).

6 KAKOVOST PROSTOVOLJNEGA PRIPRAVNIŠTVA

Maja 2013 je bila v 27 državah članicah EU in na Hrvaškem opravljena prva reprezentančna raziskava Eurobarometra (zbirka javnomnenjskih raziskav, ki jih Evropska komisija redno izvaja v državah članicah EU že od leta 1973) o pripravništvih. Rezultati so pokazali, da je 46 % oseb, starih 18–35 let, opravilo vsaj eno pripravništvo, kar potrjuje dejstvo, da je pripravništvo med mladimi zelo razširjeno. Od tega je bila ena tretjina pripravništev ocenjena kot nezadovoljiva zaradi delovnih pogojev (25 % vseh pripravništev), učne vsebine (18 % vseh pripravništev) ali obojega. Pomisleki, ki se nanašajo na delovne pogoje tekom pripravništva, niso povezani s plačilom, ampak so to lahko neprimerni pogoji za delo, dolg delovnik, nezavarovanost pred zdravstvenimi tveganji, nejasnost veljavnih pravnih predpisov, vidiki pravičnosti in ostala tveganja, povezana z delom. Tudi nezadostna učna vsebina lahko pomeni, da organizacija gostiteljica pripravniku ne zagotavlja dovolj učnih ur za pojasnitev dela ali mu ne zagotovi mentorja. To je precej pogosto takrat, ko morajo pripravniki opravljati enolične naloge, torej naloge, ki se ponavljajo iz dneva v dan (Delovni dokument služb Evropske komisije 2012, 4).

Pomanjkanje informacij o pripravništvu je ključni dejavnik za majhen delež nadsacionalnih pripravništev (9 % vseh pripravništev). V raziskavi je sicer 38 % oseb navedlo, da bi jih pripravništvo zanimalo, ampak se zaradi pomanjkanja informacij o predpisih v zvezi s pripravništvu v drugih državah članicah zanj ne odločijo. Evropska unija bi v ta namen morala zagotoviti ustrezen dostop do informacij o nacionalnih zakonodajah na področju pripravništva in o razpoložljivosti različnih oblik pripravništev v državah članicah. Na ta način bi pripravnikom olajšala pot do pripravništva, prav tako pa bi s to potezo vplivali na povečanje števila kandidatov za nadsacionalna pripravništva (Delovni dokument služb Evropske komisije 2012, 8).

Da je kakovost pripravništva zelo pomembna, je potrdila tudi ekonometrična analiza rezultatov raziskave Eurobarometra, saj kaže na močno medsebojno povezavo med kakovostjo pripravništev in končno zaposlitvijo. To pomeni, da za osebe, ki so opravile neprimerno pripravništvo, obstaja manjša verjetnost, da se bodo pozneje tudi zaposlile (Svet Evropske unije 2013).

Evropski ekonomsko-socialni odbor (EESO) je februarja 2014 sprejel mnenje o predlogu priporočila Sveta o okviru za kakovost pripravništev. V svojih sklepih so zapisali, da so

pripravnštva za mlade postala pomembna točka vstopa na trg in da mnoga podjetja aktivno prispevajo k temu procesu, kljub temu pa njihovo širjenje spremlja tudi čedalje večja zaskrbljenost zaradi učne vsebine in delovnih pogojev. Da pripravništva mladim lahko olajšajo dostop do zaposlitve, morajo poleg ustreznih delovnih pogojev nuditi tudi kakovostno učno vsebino ter ne smejo biti nadomestilo ali pogoj za redno zaposlitev. Čeprav so pripravništva pomembno sredstvo, s katerim se lahko borimo proti brezposelnosti ter neskladju med ponudbo znanj in spretnosti ter povpraševanjem na trgu dela, so za rešitev teh problemov potrebne kompleksne in med seboj povezane politike na nacionalni in evropski ravni. Z ustreznimi ukrepi na nacionalni ravni je mogoče mladim zagotoviti lažji prehod iz izobraževanja na trg delovne sile ter jim ponuditi več priložnosti za opravljanje pripravništva (Evropski ekonomsko-socialni odbor 2014).

Po mnenju EESO bi se morala pripravništva opravljati že med izobraževanjem in ne po zaključnem šolanju, evropska in nacionalna raven pa bi si morali skupaj prizadevati za večjo ponudbo pripravništev. V nadaljevanju so v svojih sklepih izpostavili, da bi bilo za pripravništva na odprtem trgu treba zagotoviti osnovno socialno varstvo, pripravnikom pa bi bilo treba nameniti tudi potrebno finančno podporo. S pomočjo spremljajočih smernic bi države članice in podjetja ter organizacije morali dobiti pregled nad možnostmi za podporo programov pripravništva z že razpoložljivimi viri financiranja EU in držav članic ter vzpostaviti prožne sisteme pripravništev z deljeno finančno odgovornostjo. Rešitev za boljšo mobilnost mladih znotraj Evropske unije vidijo v povečanju priložnosti za opravljanje čezmejnih pripravništev. Problem se pojavlja tudi v pomanjkanju zanesljivih podatkov o pripravništvih, zato bi za vse oblike pripravništva, tako na nacionalni kot tudi na evropski ravni morali zajeti kvantitativne in kvalitativne podatke, s katerimi bi lahko ocenili količino, kakovost, učinek in uspešnost pripravništva. Ena od ranljivejših skupin, ki so večkrat podvrženi brezposelnosti, so tudi invalidi, zato bi bilo treba z ustreznimi ukrepi tudi njim zagotoviti dostopnost do opravljanja pripravništva. Socialni partnerji, organizacije civilne družbe in mladinske organizacije so tisti akterji, ki lahko z medsebojnim sodelovanjem prispevajo k izvedbi kakovostnega pripravništva (Evropski ekonomsko-socialni odbor 2014).

S svojo participacijo pri oblikovanju, izvajanju in spremljanju programov pripravništva lahko pripomorejo k zagotavljanju, da pripravništva ne predstavljajo priložnosti delodajalcev za izkoriščanje mladih študentov kot poceni delovne sile, temveč so učna izkušnja, ki prispeva k razvoju strokovnih veščin mladih in s tem olajša njihov vstop na trg delovne sile. Tudi ponudniki pripravništev bi se morali obvezati k upoštevanju standardov kakovosti. S

krepitevijo pravnih okvirov za kakovostna pripravništva tako na nacionalni kot tudi na evropski ravni bi se uveljavila pravica do kakovostne zaposlitve neposredno od začetne izkušnje, ki jo ima mlada oseba s trgom delovne sile (Evropski mladinski forum 2014).

6.1 Prednosti prostovoljnega pripravništva

Po mnenju Evropskega ekonomsko-socialnega odbora (EESO) pripravniki na delovnem mestu ne prispevajo le k uspešnosti podjetja, temveč so koristni za celotno gospodarstvo. Če je učna vsebina pripravništva ustrezna, prek svojega pripravništva mladi lahko pridobijo dragocene izkušnje, ki jim pomagajo pri boljši zaposljivosti. Pripravništvo ni le priložnost za učenje posameznikov, temveč prinaša prednosti vsem vpletenim akterjem – pripravniku, delodajalcu, gospodarstvu in s tem tudi družbi. Iz tega razloga bi morala celotna družba prevzeti odgovornost za zagotavljanje visokokakovostnih in dostopnih programov pripravništva. Visoko usposobljena in izobražena delovna sila naj bi bila tista konkurenčna prednost, ki presega koristi za posameznega delavca ali podjetje, zato so ukrepi države na tem področju upravičeni. Kakovostna pripravništva na trgu odpravljajo pomanjkljivosti trga (neskladje med ponudbo znanj in spretnosti, pridobljenih med izobraževanjem, ter povpraševanjem na trgu dela), zato manjša podjetja z njimi prispevajo k splošni gospodarski rasti in blaginji celotne družbe. Delodajalcem pripravništvo nudi resničen ekonomski donos, saj jim prinaša velike koristi in majhne stroške (Evropski ekonomsko-socialni odbor 2014).

Delodajalci s pomočjo pripravnikov dobijo možnost dostopa do najnovejših strokovnih znanj, pridobijo pa tudi priložnost za drugačen, bolj neobremenjen in inovativen pogled na probleme, s katerimi se srečujejo v podjetju. Svojega pripravnika lahko preko kakovostnega mentorstva »vzgojijo« v duhu celotne filozofije podjetja oz. organizacije. Za delodajalce je izkušnja pripravništva pomembna in edinstvena, saj pripravnik v podjetju predstavlja vez in obet prihodnosti podjetja oz. organizacije. Delodajalci preko dela s pripravniki prenašajo svoje izkušnje in znanje na mlade diplomante. Tudi bolonjska reforma visokošolskega študija, ki je uvedla večstopenjski študij, ponuja možnosti za oblikovanje kadrov s točno določenimi znanji, ki jih podjetje potrebuje za svoj nadaljnji razvoj. Po mnenju dr. Sabine Ž. Žnidaršič, karijerne svetovalke KC UL, bi morali mladi diplomanti in pripravniki stremeti k premišljeni izbiri, kje bodo nadaljevali svoj študij (Karierni centri Univerze v Ljubljani 2013).

Brezposelne mlade osebe lahko preko pripravništva obogatijo svoj življenjepis z delovnimi izkušnjami ter učinkovito zapolnijo svoj prosti čas. Z vpetostjo v novo delovno okolje lahko izboljšajo svoje komunikacijske spretnosti ter navežejo nove stike z ljudmi (Inside careers 2012).

6.2 Slabosti prostovoljnega pripravništva

Prostovoljno pripravništvo med mladimi je postalo zelo razširjeno, saj se družba zaveda pomena izkušenj in kompetenc, ki pripomorejo k hitrejši zaposlitvi. Kljub temu pa imajo nekateri pomisleke glede prostovoljnega pripravništva, predvsem z vidika njegove kakovosti. Med njimi sta tudi organizaciji Génération précaire v Franciji in Generation Praktikum v Avstriji, ki sta opozorili na dejstvo, da delodajalci morda pripravništvo izrabljajo kot vir poceni ali brezplačne delovne sile, prav tako pa ne zagotavljajo pripravniku dostojnega in trajnostnega dela. Po njihovem mnenju pripravništvo ne nudi zadostne zaščite pripravniku (Evropska komisija 2012).

Giuseppe Porcaro, generalni sekretar Evropskega mladinskega foruma, je izpostavil problem razširjenosti neplačanih pripravništev po vsej Evropi. Namesto, da bi pripravništvo mladim zagotavljalo odskočno desko pri nadaljnjem iskanju zaposlitve, so po njegovem mnenju pripravniki postali »sodobni sužnji dela«. Evropski mladinski forum pa ni izpostavil le problema v zvezi s plačilom, temveč je kritičen tudi do vrste dela, ki ga pripravniki opravljajo. Naloge, ki so pripravnikom dodeljene, naj bi bile preveč enostavne in naj ne bi zagotavljale specifičnih znanj in spretnosti, ki bi jih moral pripravnik osvojiti v času svojega pripravništva. Ker prostovoljno pripravništvo ni plačano, si ga veliko mladih ne more privoščiti, zato s tega vidika lahko govorimo tudi o družbeni diskriminaciji (EurActiv 2014).

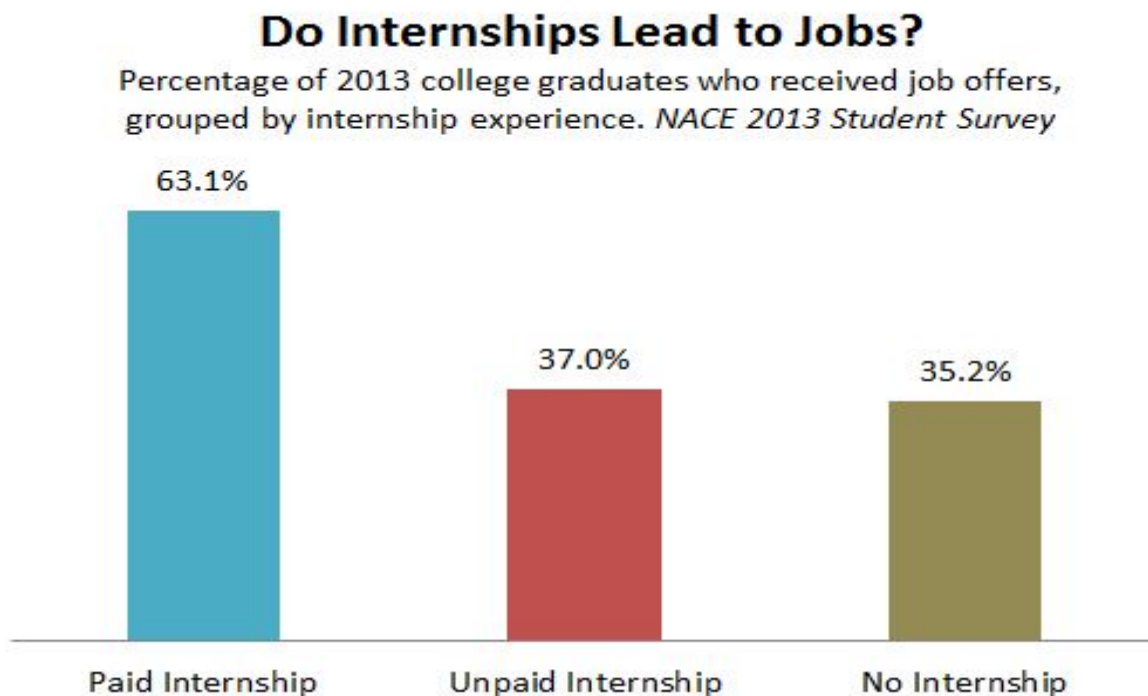
Z namenom, da bi zaščitili pravice pripravnikov, je Evropski mladinski forum s pomočjo mnogih mladinskih in drugih nevladnih organizacij leta 2011 izdal »Listino o pripravništvih« (»Charter on Internships and Apprenticeships«), ki ureja in izboljšuje situacijo pripravnikov, praktikantov in vajencev na evropski ravni. Ta med drugim uvaja skupne evropske standarde, opredeljuje pogodbo za pripravnike, pravično povračilo stroškov ter zajema opredelitev učnih učinkov za pripravnika. Ker gre za vse večjo razširjenost prostovoljnih pripravništev po vsej Evropi, se je listina pripravila na podlagi mnogih debat, razprav ter sodelovanja velikega števila vključenih deležnikov. Evropski mladinski forum je leta 2011 objavil tudi raziskavo o pripravništvih (»Interns Revealed, A Survey on Internship Quality in Europe«), v kateri je

sodelovalo več kot 4.000 mladih pripravnikov po celi Evropi, večina anketiranih pripravnikov pa je bila stara okrog 20 let. Njihovo pripravništvo je v povprečju trajalo 4–6 mesecev, kar trije od štirih anketiranih mladih Evropejcev pa za svoje delo niso dobili (zadostnega) povračila stroškov, zato so se morali med opravljanjem pripravništva financirati s pomočjo staršev, lastnih prihrankov in ostalih zunanjih virov. Tudi na podlagi te raziskave so pripravili »Listino o pripravništvih«, pri kateri je sodeloval tudi Mladinski svet Slovenije (MSS), ki si aktivno prizadeva za izboljšanje in ureditev situacije tako v Sloveniji kot tudi na evropski ravni (Mladinsko komunikacijsko informacijsko središče 2011).

Zaskrbljujoči so tudi rezultati raziskave o pripravništvih (»The Experience of Traineeships in the EU«), ki so jo aprila in maja 2013 izvedli na pobudo Evropske komisije v 27 državah članicah EU in na Hrvaškem. V njej so zajeli mlade pripravnike, stare 18–35 let. Rezultati so pokazali, da kar 60 % pripravnikov za svoje delo ni prejelo nobenega plačila ali nadomestila, ostalih 40 % pripravnikov, ki so za svoje delo prejeli plačilo, pa je bilo le-to v več kot polovici primerov tako majhno, da so si z njim komaj pokrili osnovne življenjske stroške. Opravljanje pripravništva v Evropski uniji pa je glede na rezultate tudi slabo zakonsko urejeno, saj kar 4 od 10 pripravnikov ni imelo nobene napisane pogodbe ali sporazuma za opravljanje pripravništva. Zanimiv je podatek, da so moški pripravniki v primerjavi z ženskimi pripravnicami v večji meri prejeli plačilo za opravljeno pripravništvo. V nadaljevanju so izsledki raziskave še pokazali, da je le 27 % pripravnikov po opravljenem pripravništvu dobilo ponudbo pogodbe za delo pri istem delodajalcu (Mladi plus 2013).

Čeprav prostovoljno pripravništvo ni plačano, zagovorniki tovrstnega načina pridobivanja delovnih izkušenj in kompetenc trdijo, da se pripravniku investicija časa in energije, vložene v pripravništvo, kasneje povrne v obliki zaposlitve. Nacionalno združenje fakultet in delodajalcev (National Association of Colleges and Employers – NACE) je leta 2013 opravilo raziskavo na vzorcu več kot 9.200 mladih diplomantov. Slika 6.1 prikazuje delež tistih diplomantov, ki so v obdobju do treh let po zaključenem pripravništvu dobili vsaj eno ponudbo za delo. Od tega je bilo 63,1 % tistih, ki so opravili plačano pripravništvo, 37 % tistih, ki so opravili neplačano pripravništvo in za 1,8 % manj (35 %) tistih, ki pripravništva niso nikoli opravili (Weissmann 2013).

Slika 6.1: Delež mladih diplomantov, ki so v obdobju do treh let po zaključenem (ne)pripravnistvu dobili vsaj eno ponudbo za delo. Od februarja do konca aprila 2013, NACE



Plačano pripravništvo Neplačano pripravništvo Brez opravljenega pripravništva

Vir: Weissmann (2013).

Rezultati raziskave so presenetljivi, saj so pokazali, da imajo večje zaposlitvene možnosti tisti, ki so opravili plačano pripravništvo. Tisti, ki so opravili neplačano pripravništvo, pa imajo skoraj enake možnosti zaposlitve kot tisti, ki pripravništva nikoli niso opravljali.

7 EMPIRIČNI DEL

V drugem delu magistrske naloge smo želeli raziskati, ali mladi pripravniki preko prostovoljnega pripravništva resnično pridobijo kompetence in ustrezna znanja, ki jim služijo pri nadaljnji poklicni poti ali pa gre tu le za delovno silo, ki dela brezplačno in upa na prvo zaposlitev. Zanimalo nas je, v kakšni meri in če sploh zagotavlja mladim večje zaposlitvene možnosti in ali obstaja dvom o učinkovitosti ter kakovosti pripravništev. Da bi lahko odgovorili na zastavljena raziskovalna vprašanja, smo izvedli dva empirična dela raziskave. V prvem delu so nas zanimala predvsem mnenja prostovoljnih pripravnikov, ki so že zaključili s prostovoljnim pripravništvom. V ta namen smo izvedli spletno anketo, katere rezultate smo kasneje analizirali s pomočjo kvantitativnih metod. V drugem delu empiričnega dela magistrskega dela smo rezultate ankete prediskutirali s tremi delodajalci, ki so v preteklih letih že ponudili pripravništvo brezposelnim diplomantom. S pomočjo metode povratne analize je bila interpretacija rezultatov ankete lažja in razumljivejša, saj smo poleg pripravnikov pridobili še mnenje in pogled na pripravništvo s strani delodajalcev. Skupinska diskusija z delodajalci je zajeta v prilogi.

V prilogi sledijo še trije intervjuji, in sicer s Kariernim centrom UL, s Sindikatom Mladi Plus ter Mladinskim svetom Slovenije. Z njihovo pomočjo smo osvetlili problem zaposlovanja mladih diplomantov in opozorili na prednosti in slabosti, ki jih prinaša prostovoljno pripravništvo.

V nadaljevanju prikazujemo rezultate obeh empiričnih delov magistrskega dela, in sicer na začetku rezultate kvantitativnega dela in v drugem koraku rezultate kvalitativnega dela, tj. skupinske diskusije z delodajalci in intervjujev. Na podlagi rezultatov spletne ankete in intervjujev smo podali glavne ugotovitve in sklep.

7.1 Metodologija raziskave

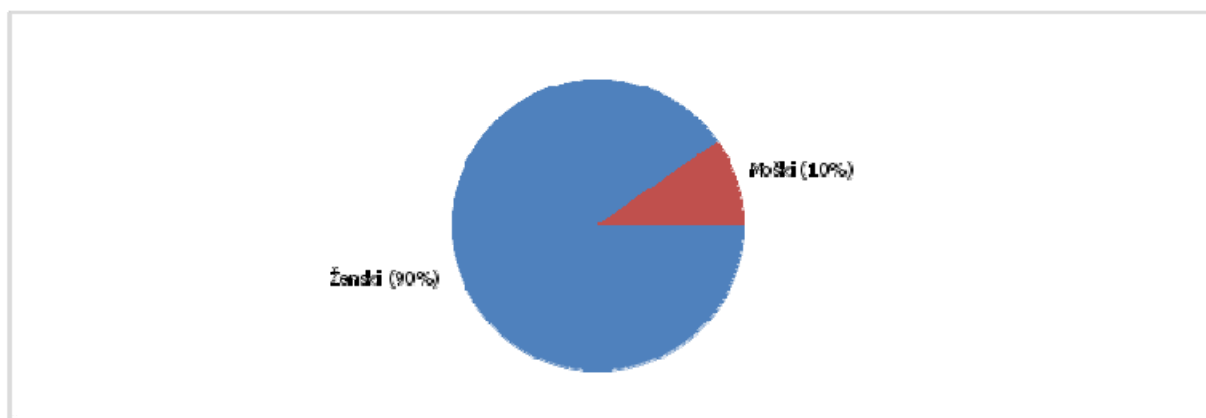
V zadnjem času se v medijih zaradi vse večjega števila mladih, ki se odločijo za opravljanje prostovoljnega pripravništva, pojavlja tudi veliko tistih, ki menijo, da gre pri prostovoljnem pripravništvu zgolj za izkoriščanje delovne sile. Z raziskavo, ki smo jo opravili med pripravniki, smo želeli preveriti resničnost raziskovalnih hipotez, ki smo jih zastavili že v uvodu. Zanimalo nas je predvsem, kakšni so motivi za opravljanje prostovoljnega pripravništva, kolikšno je zadovoljstvo s prostovoljnim pripravništvom, v čem mladi vidijo

smisel prostovoljnega pripravništva ter kako se različne skupine (npr. glede na spol) razlikujejo v zadovoljstvu s prostovoljnim pripravništvom.

7.2 Vzorec

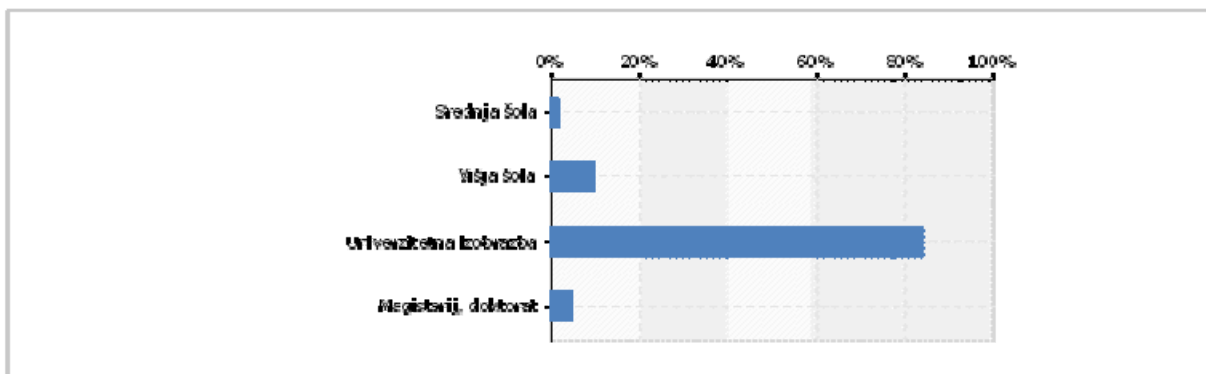
V vzorec smo vključili 62 prostovoljnih pripravnikov, tj. pripravnikov, ki za svoje delo niso bili plačani. Njihove kontaktne podatke smo pridobili s pomočjo prijateljev, znancev in organizacij, ki so ponudile mladim možnost opravljanja prostovoljnega pripravništva.

Slika 7.1: Grafični prikaz udeležencev po spolu (n=62)



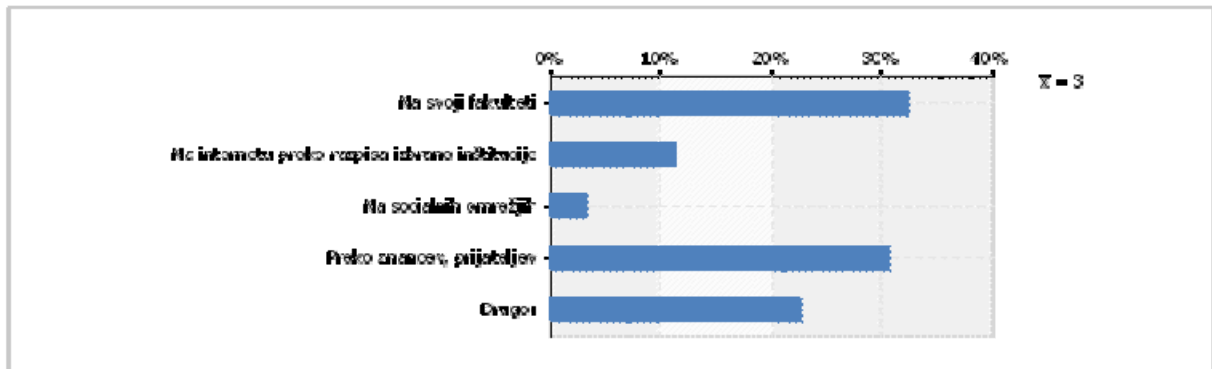
Sodelujočih je bilo 56 (90,3 %) udeleženk ženskega in 6 (9,7 %) udeležencev moškega spola. Opazimo lahko veliko spolno neuravnovešenost.

Slika 7.2: Grafični prikaz udeležencev po stopnji izobrazbe (n=62)



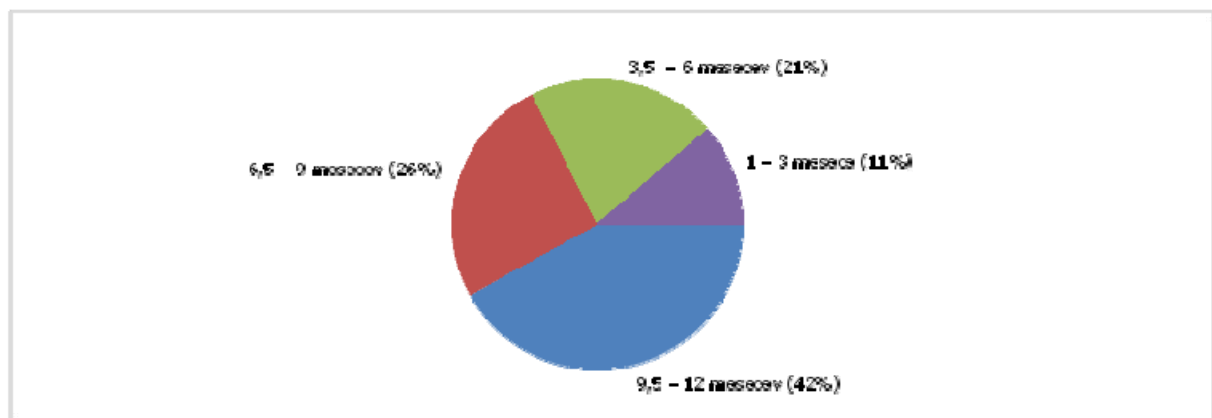
Med vsemi udeleženci jih je imela večina (tj. 83,9 %) dokončano univerzitetno izobrazbo. Približno desetina (9,7 %) udeležencev je imelo dokončano višjo šolo, približno 5 % udeležencev pa je imelo celo magisterij ali doktorat znanosti. Le en udeleženec je imel zgolj srednješolsko izobrazbo.

Slika 7.3: Grafični prikaz podatkov o pridobljenih informacijah o razpisu za prostovoljno pripravništvo (n=62)



Informacijo o razpisu za prostovoljno pripravništvo je preko znancev in prijateljev prejelo 19 udeležencev (31 %), na svoji fakulteti je razpis zasledilo 20 udeležencev (32 %), 7 udeležencev (11 %) je za razpis izvedelo na internetni strani izbrane inštitucije, na socialnih omrežjih pa le 2 udeležence (3 %). Ostali udeleženci ankete (23 %) so možnosti prostovoljnega pripravništva poiskali sami ali pa jim je bilo ponujeno pripravništvo iz strani izbrane inštitucije. Večina udeležencev raziskave je svoje pripravništvo opravila na sodiščih, v šolah, v javni upravi, knjižnicah in bolnišnicah.

Slika 7.4: Grafični prikaz o dolžini trajanja prostovoljnega pripravništva (n=62)



Iz slike 7.4 lahko razberemo, da je 26 udeležencev (42 %) opravljal pripravništvo približno 9,5 do 12 mesecev, 16 udeležencev (26 %) ga je opravljal 6,5 do 9 mesecev, 13 udeležencev (21 %) je pripravništvo opravljal 3,5 do 6 mesecev, 7 udeležencev (11 %) pa od 1 do 3 mesecev. Do 20 ur tedensko je pripravništvo opravljal 16 udeležencev (26 %), od 21-30 ur tedensko je opravljal pripravništvo 21 udeležencev (34 %), enak odstotek udeležencev (34 % oz. 21 udeležencev) je opravljal pripravništvo od 31-40 ur tedensko. Štirje udeleženci raziskave so opravili več kot 40 ur pripravništva na teden.

7.3 Uporabljeni pripomočki

V namene raziskave smo v okviru magistrskega dela sestavili vprašalnik, ki je vseboval 15 vprašanj oz. sklopov vprašanj, pri čemer smo s prvimi petimi vprašanji preverjali predvsem objektivna dejstva glede opravljanja prostovoljnega pripravništva (npr. trajanje prostovoljnega pripravništva). S šestim vprašanjem oz. s sklopom vprašanj 6 smo preverjali, koliko se udeleženci strinjajo s posameznimi razlogi za opravljanje prostovoljnega pripravništva. V nadaljevanju smo s sedmim sklopom vprašanj preverjali, v čem pripravniki vidijo smisel prostovoljnega pripravništva. Z osmim sklopom smo preverjali zadovoljstvo s pripravništvom. Z devetim sklopom vprašanj smo preverjali psihično počutje udeležencev v času opravljanja pripravništva. Z desetim sklopom vprašalnika smo preverjali stališče do prostovoljnega pripravništva in z enajstim sklopom smo preverjali rezultate pripravništva. Z zadnjimi štirimi vprašanji anketnega vprašalnika smo pridobili zlasti demografske podatke udeležencev. Anketni vprašalnik je na voljo v prilogah magistrskega dela.

7.4 Postopek

Pred začetkom raziskave smo vprašalnik pretvorili v spletno obliko, pri čemer smo uporabili spletno orodje Ika. Povezavo do ankete smo poslali na elektronske naslove prostovoljnih pripravnikov. Da bi bil odziv na anketo čim večji, je bila anketirancem zagotovljena anonimnost.

Podatke oz. odgovore udeležencev smo zbirali približno mesec dni (od februarja 2015 do marca 2015). Nato je sledila statistična obdelava podatkov, pri čemer smo uporabili programa MS Excel in SPSS verzija 20. Pri analizi rezultatov smo uporabili metode opisne statistike in metode statističnega sklepanja/inferenčne statistike.

7.5 Analiza raziskave

S pomočjo analize raziskave bomo v nadaljevanju preverili resničnost raziskovalnih hipotez.

1. HIPOTEZA: Tisti, ki so pripravništvo opravljali dlje časa, rezultate pripravništva ocenjujejo bolje.

Hipotezo smo preverjali z enosmerno analizo variance (ANOVA), pri čemer smo spremenljivko »rezultati pripravništva« izrazili kot povprečje odgovorov na 11. sklop vprašanj anketnega vprašalnika. V nadaljevanju prikazujemo povprečne vrednosti odgovorov

glede na posamezne skupine udeležencev.

Tabela 7.1: Ocene rezultatov pripravništva glede na čas opravljanja pripravništva

Čas opravljanja pripravništva	Število	<i>M</i>	<i>SD</i>
Od 1 do 3 mesecev	7	3,60	0,53
Od 3,5 do 6 mesecev	13	2,97	0,78
Od 6,5 do 9 mesecev	16	3,51	0,55
Od 9,5 do 12 mesecev	26	3,31	0,73
Skupaj	62	3,33	0,70

M = aritmetična sredina (angl. Mean) in *SD* = standardni odklon (angl. Standard Deviation)

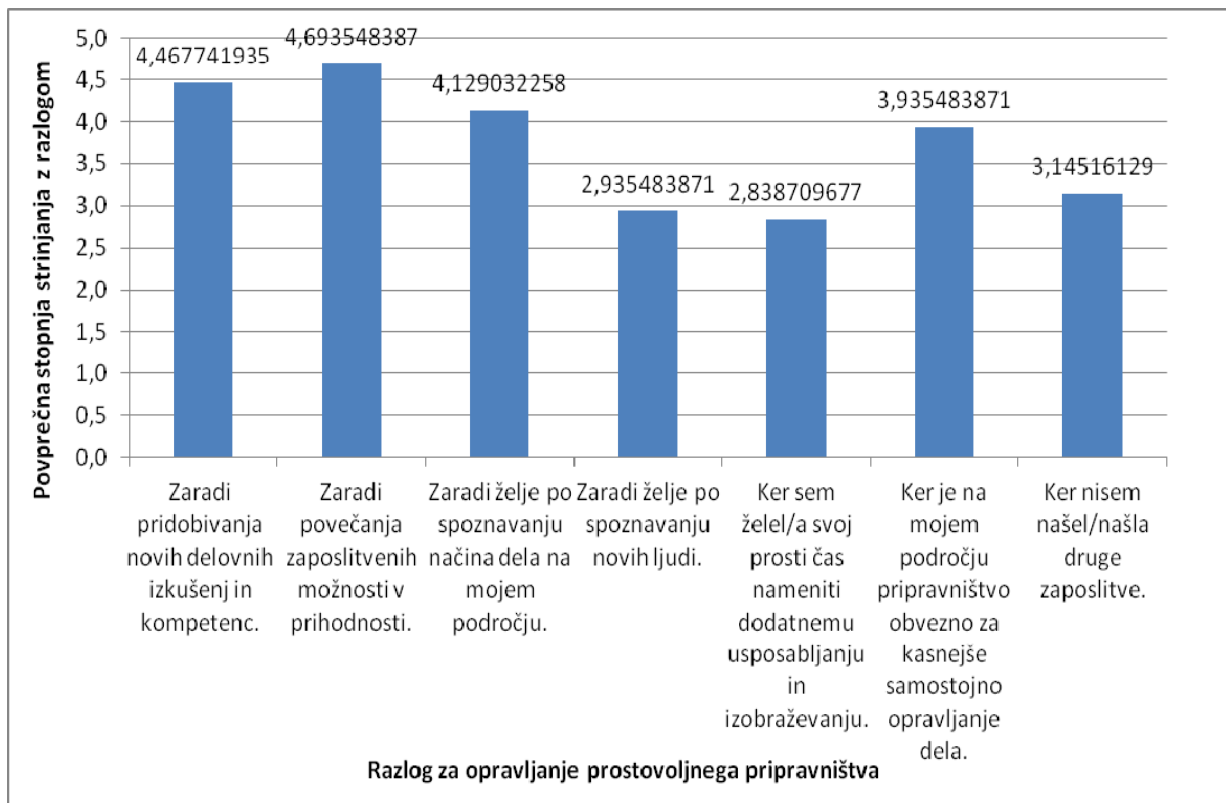
Iz tabele 7.1 vidimo, da so bile ocene rezultatov pripravništva najvišje pri tistih udeležencih, ki so opravljali pripravništvo od 1 do 3 mesecev in od 6,5 do 9 mesecev. Nekoliko nižje so bile ocene tistih udeležencev, ki so ga opravljali od 9,5 mesecev do enega leta. Najnižje ocene rezultatov pa so podajali udeleženci, ki so opravljali pripravništvo od 3,5 do 6 mesecev.

V nadaljevanju smo preverjali, ali so razlike v ocenah rezultatov pripravništva statistično pomembne. Rezultat *F*-testa enosmerne analize variance je pokazal, da razlike v ocenah rezultatov pripravništva med udeleženci niso statistično pomembne ($F(58;3) = 1,920$; $p = 0,136$). Tisti udeleženci, ki so opravljali pripravništvo dlje časa, ne ocenjujejo rezultatov pripravništva pomembno bolje kot tisti udeleženci, ki so opravljali pripravništvo manj časa. Rezultati torej ne potrjujejo naše prve hipoteze.

2. HIPOTEZA: Motivi za prostovoljno pripravništvo so povezani predvsem z delom in zaposlitvijo.

Drugo hipotezo smo preverjali tako, da smo proučevali frekvenčno porazdelitev odgovorov na šesti sklop vprašanj anketnega vprašalnika. Ker smo zgolj proučevali, kateri so najpogostejši razlogi za opravljanje prostovoljnega pripravništva oz. s katerimi razlogi se udeleženci v največji meri strinjajo, smo za preverjanje te hipoteze uporabili zgolj metode opisne statistike. V nadaljevanju tako prikazujemo povprečne stopnje strinjanja s posameznimi razlogi za opravljanje prostovoljnega pripravništva.

Slika 7.5: Grafični prikaz povprečnih odgovorov na 6. sklop vprašanj anketnega vprašalnika



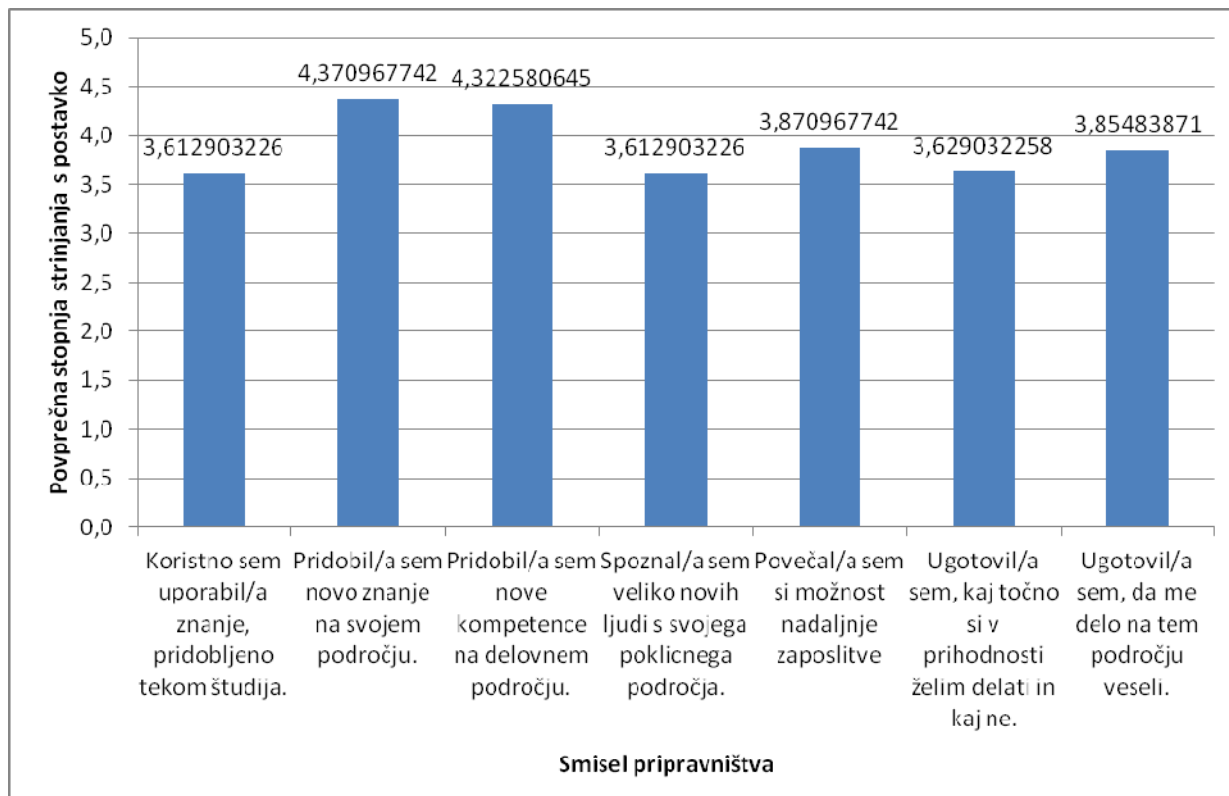
Iz slike 7.5 lahko vidimo, da se udeleženci v največji meri odločajo za prostovoljno pripravništvo zaradi povečanja zaposlitvenih možnosti v prihodnosti ($M = 4,7$). Drugi najpogostejši razlog je zaradi pridobivanja novih delovnih izkušenj in kompetenc ($M = 4,5$). Udeleženci kot pomemben razlog navajajo tudi željo po spoznavanju načina dela na njihovih področjih ($M = 4,1$). Kot manj pomembne razloge za opravljanje pripravništva udeleženci navajajo željo po spoznavanju novih ljudi ($M = 2,9$) in željo po namenjanju prostega časa dodatnemu usposabljanju in izobraževanju ($M = 2,8$). Manj pomemben motiv za opravljanje pripravništva je bil za udeležence tudi to, da niso našli druge zaposlitve ($M = 3,1$). Iz rezultatov lahko vidimo, da so bili motivi za opravljanje prostovoljnega pripravništva pri udeležencih povezani predvsem z delom in zaposlitvijo, kar potrjuje oz. se sklada z našo drugo hipotezo.

3. HIPOTEZA: Pripravniki vidijo smisel prostovoljnega pripravništva v nadaljnjem izobraževanju in pridobivanju kompetenc.

Tretjo hipotezo smo proučevali na podoben način kot drugo, in sicer smo primerjali povprečne stopnje strinjanja udeležencev s posameznimi postavkami sedmega sklopa

anketnega vprašalnika. Ker smo torej zgolj opazovali, v čem udeleženci najpogosteje vidijo smisel prostovoljnega pripravništva, smo uporabili metodo opisne statistike.

Slika 7.6: Grafični prikaz povprečnih odgovorov na 7. sklop vprašanj anketnega vprašalnika



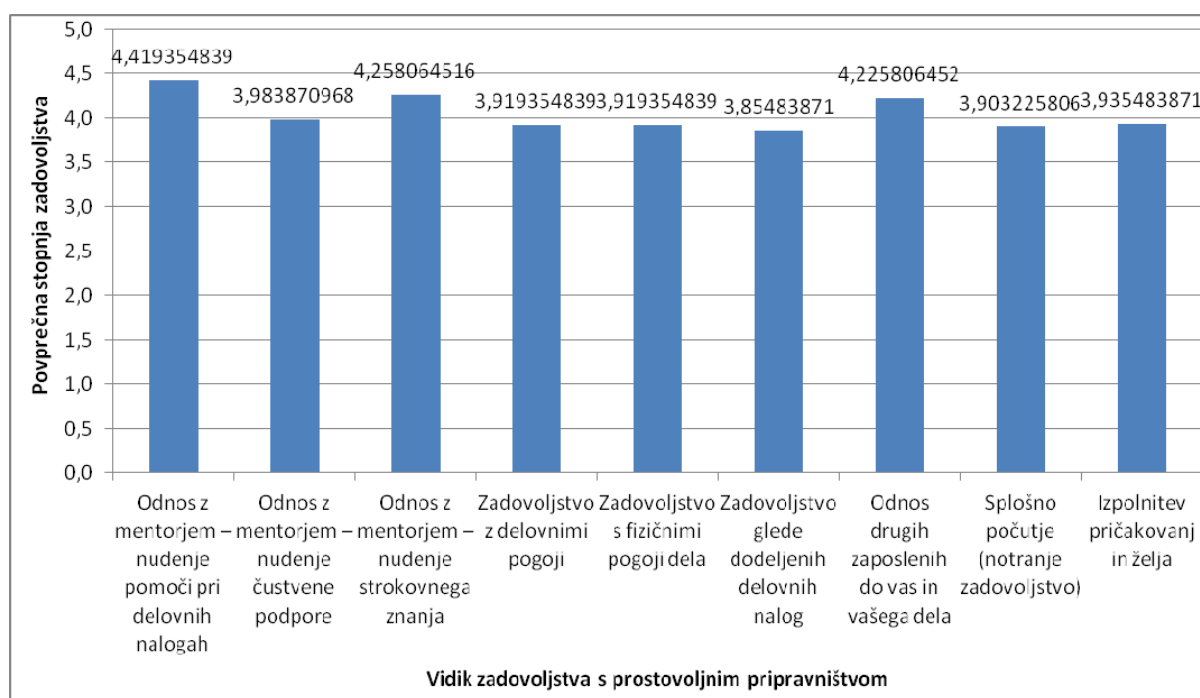
Iz slike 7.6 lahko vidimo, da udeleženci v največji meri vidijo smisel prostovoljnega pripravništva v nadaljnjem pridobivanju znanj na svojem področju ($M = 4,37$) in nadaljnjem pridobivanju kompetenc na delovnem področju ($M = 4,32$). Udeleženci v manjši meri vidijo smisel prostovoljnega pripravništva v koristni uporabi znanj, pridobljenih v času študija ($M = 3,61$), v spoznavanju novih ljudi s svojega poklicnega področja ($M = 3,61$) in v ugotavljanju, kaj si želijo delati v prihodnosti ($M = 3,63$). Iz rezultatov lahko sklepamo, da udeleženci po večini vidijo smisel prostovoljnega pripravništva v nadaljnjem izobraževanju in pridobivanju kompetenc. Rezultati torej potrjujejo tudi našo tretjo hipotezo.

4. HIPOTEZA: Zadovoljstvo s prostovoljnim pripravništvom je nadpovprečno visoko.

Četrto hipotezo smo preverjali tako, da smo proučevali odgovore udeležencev na osmi sklop anketnega vprašalnika. V prvi fazi smo proučevali povprečne stopnje strinjanja s posameznimi postavkami, s katerimi smo ocenjevali zadovoljstvo s prostovoljnim pripravništvom. Za ta del smo uporabili metodo opisne statistike. V drugi fazi pa smo celotno

mero zadovoljstva izrazili kot povprečje odgovorov na vseh 9 postavk osmega sklopa vprašanj anketnega vprašalnika. S pomočjo enosmernega *t*-testa smo nato preverjali, ali je splošno zadovoljstvo s pripravništvom nadpovprečno visoko, torej ali je povprečna stopnja strinjanja s postavkami večja od 3.

Slika 7.7: Grafični prikaz povprečnih odgovorov na 8. sklop vprašanj anketnega vprašalnika.



Iz slike 7.7 lahko vidimo, da je povprečna stopnja zadovoljstva z vsemi vidiki prostovoljnega pripravništva nadpovprečno visoka, torej presega vrednost 3. O najvišjih stopnjah zadovoljstva s prostovoljnim pripravništvom so udeleženci poročali pri ocenjevanju odnosa z mentorjem, in sicer glede mentorjevega nudenja pomoči pri delovnih nalogah ($M = 4,42$) in glede mentorjevega nudenja strokovnega znanja ($M = 4,26$). Udeleženci so poročali tudi o visoki stopnji zadovoljstva z odnosom drugih zaposlenih do njih in njihovega dela ($M = 4,23$). O nižjih stopnjah zadovoljstva s prostovoljnim pripravništvom pa so udeleženci poročali pri ocenjevanju dodeljenih delovnih nalog ($M = 3,85$) in pri ocenjevanju splošnega počutja ($M = 3,90$). Kljub temu pa so bile tudi tu stopnje zadovoljstva razmeroma visoke, iz česar lahko sklepamo, da so udeleženci nadpovprečno zadovoljni z različnimi vidiki prostovoljnega pripravništva.

V nadaljevanju smo preverjali, ali to trditev potrjuje tudi rezultat enosmernega *t*-testa. Povprečna stopnja zadovoljstva z vsemi vidiki, ki smo jih ocenjevali z osmim sklopom vprašanj, je znašala 4,05 ($SD = 0,69$), kar ustreza oceni 4 (»zadovoljen«). Povprečna stopnja

zadovoljstva je bila statistično pomembno višja od primerjalne povprečne vrednosti 3 («še kar zadovoljen») ($t(61) = 11,962; p < 0,01$). Na podlagi analize grafičnega prikaza in rezultatov t -testa lahko zaključimo, da je zadovoljstvo udeležencev s prostovoljnim pripravništvom nadpovprečno visoko, kar pomeni, da je naša četrta hipoteza potrjena.

5. HIPOTEZA: Ženske so bolj zadovoljne s prostovoljnim pripravništvom kot moški.

Za preverjanje pete hipoteze smo uporabili skupno mero zadovoljstva s pripravništvom, ki smo jo izračunali pri preverjanju četrte hipoteze. Za preverjanje razlik v povprečni stopnji zadovoljstva s prostovoljnim pripravništvom med moškimi in ženskami pa smo uporabili t -test za dva neodvisna vzorca.

Tabela 7.2: Stopnja zadovoljstva s prostovoljnim pripravništvom glede na spol udeležencev

	N	<i>M</i>	<i>SD</i>
Moški	6	4,19	0,46
Ženske	56	4,03	0,71
Skupaj	62	4,05	0,69

M = aritmetična sredina (angl. Mean) in *SD* = standardni odklon (angl. Standard Deviation)

Iz tabele 7.2 lahko vidimo, da je povprečna stopnja zadovoljstva z različnimi vidiki prostovoljnega pripravništva nekoliko višja pri moških udeležencih ($M = 4,19$) kot pri ženskih udeleženkah ($M = 4,03$). Rezultat t -testa za neodvisne vzorce pa je v nadaljevanju pokazal, da razlike v povprečni stopnji zadovoljstva med udeleženci niso statistično pomembne ($t(60) = 0,515; p = 0,304$). Sklepamo lahko, da se moški in ženske ne razlikujejo pomembno v zadovoljstvu s prostovoljnim pripravništvom. Rezultati torej ne potrjujejo naše pete hipoteze.

6. HIPOTEZA: Tisti udeleženci, ki jim je bil v času prostovoljnega pripravništva povrnjen vsaj del stroškov malice ali prevoza, so bolj zadovoljni s prostovoljnim pripravništvom kot udeleženci, ki niso imeli povrnjenih nobenih stroškov.

Za preverjanje šeste hipoteze smo v analizo vključili odgovore na peto vprašanje anketnega vprašalnika («Ali ste za opravljanje prostovoljnega pripravništva dobili povrnjene potne stroške in malico?») in skupno stopnjo zadovoljstva s prostovoljnim pripravništvom, ki smo jo izračunali pri preverjanju četrte hipoteze. Pred tem smo odgovore udeležencev na peto vprašanje anketnega vprašalnika dihotimizirali (za dihotomizacijo oz. združevanje odgovorov

smo se odločili, ker je odgovora »Da, potne stroške« in »Da, malico« podalo premajhno število udeležencev). Združili smo prve tri odgovore udeležencev (povrnjeni potni stroški in stroški malice; povrnjeni potni stroški; povrnjeni stroški malice) v en odgovor, ki smo ga poimenovali »povrnjeni vsaj potni stroški ali stroški malice«. V nadaljevanju smo za preverjanje hipoteze uporabili *t*-test za dva neodvisna vzorca.

Tabela 7.3: Stopnja zadovoljstva s prostovoljnim pripravništvom glede na povrnjene stroške prevoza in/ali malice

	N	M	SD
Povrnjeni vsaj potni stroški ali stroški malice	38	4,15	0,62
Brez povrnjenih stroškov	24	3,88	0,78
Skupaj	62	4,05	0,69

M = aritmetična sredina (angl. Mean) in SD = standardni odklon (angl. Standard Deviation)

Iz tabele 7.3 vidimo, da je stopnja zadovoljstva s prostovoljnim pripravništvom višja pri tistih udeležencih, ki so imeli povrnjen vsaj del stroškov malice ali prevoza ($M = 4,15$), v primerjavi z udeleženci, ki niso imeli povrnjenih nobenih stroškov ($M = 3,88$). V nadaljevanju smo s *t*-testom preverjali, ali so razlike v povprečni stopnji zadovoljstva med obema skupinama udeležencev tudi statistično pomembne. Rezultat *t*-testa je pokazal, da razlike niso statistično pomembne ($t(60) = 1,489$; $p = 0,071$). Sklepamo lahko, da udeleženci, ki niso imeli povrnjenih nobenih stroškov, niso pomembno manj zadovoljni s prostovoljnim pripravništvom kot udeleženci, ki jim je bil povrnjen vsaj del stroškov malice in/ali prevoza. Naše šeste hipoteze torej ne moremo potrditi.

7. HIPOTEZA: Večina (več kot 50 %) pripravnikov bi se odločila za ponovno opravljanje prostovoljnega pripravništva.

Pri sedmi hipotezi smo analizirali odgovore na 12. vprašanje anketnega vprašalnika (»Ali bi se ponovno odločili za opravljanje prostovoljnega pripravništva?«). Pri tem smo uporabili χ^2 -test.

Tabela 7.4: Primerjava opazovanih in pričakovanih frekvenc odgovorov na 12. vprašanje anketnega vprašalnika

Ali bi se ponovno odločili za opravljanje prostovoljnega pripravništva?	Opazovane frekvence	Pričakovane frekvence	Ostane
Da	47	31	16
Ne	15	31	-16
Skupaj	62	62	0

Iz tabele 7.4 lahko vidimo, da bi se kar 47 (tj. 75,8 %) udeležencev odločilo za ponovno opravljanje prostovoljnega pripravništva. Delež udeležencev presega pričakovani delež, tj. 50 %. Rezultat χ^2 -testa je v nadaljevanju pokazal, da so razlike med opazovanimi in pričakovanimi frekvencami statistično pomembne ($\chi^2(1) = 16,516$; $p < 0,01$). Sklepamo torej lahko, da bi se večina oz. več kot 50 % udeležencev odločila za ponovno opravljanje prostovoljnega pripravništva, kar se sklada z našo predpostavljeno hipotezo.

7.6 Glavne ugotovitve

Za lažjo interpretacijo rezultatov smo uporabili tudi metodo povratne analize. Rezultate raziskave smo prediskutirali s tremi delodajalci, saj nas je zanimalo tudi njihovo mnenje o prostovoljnem pripravništvu. Ob zaključku raziskave smo opravili intervju še s Kariernim centrom UL, Sindikatom Mladi Plus in Mladinskim svetom Slovenije, ki so izpostavili prednosti in slabosti, ki jih ponuja prostovoljno pripravništvo.

Pri naši prvi hipotezi smo ugotavljali, kako pomembna je dolžina trajanja pripravništva. Rezultati raziskave so pokazali, da tisti udeleženci, ki so opravljali pripravništvo dlje časa, ne ocenjujejo rezultatov pripravništva pomembno bolje kot tisti udeleženci, ki so opravljali pripravništvo krajši čas. O tem, kako dolžina pripravništva vpliva na kakovost in izvedbo smo vprašali tudi delodajalce, ki menijo, da je dolžina pripravništva zelo pomembna predvsem zaradi korelacije z vsebino nalog in dela, ki jih pripravnik spozna in opravlja. V organih državne uprave in v upravah lokalnih skupnosti dolžino pripravništva ureja Pravilnik o trajanju pripravništva. Dolžina pripravništva je določena glede na izobrazbo, odvisno je tudi, ali gre za uradniško ali strokovno tehnično delovno mesto.

Z našo drugo hipotezo smo želeli raziskati, kateri so motivi, zaradi katerih se mladi odločijo za opravljanje prostovoljnega pripravništva. Rezultati so pokazali, da so motivi povezani predvsem z delom in zaposlitvijo, kar so potrdili tudi delodajalci v naši diskusiji. Opozorili so na problem brezposelnosti, saj se veliko mladih odloči za pripravništvo iz razloga, ker ne najdejo redne zaposlitve, nekateri študentje pa se zanj odločijo zato, ker je opravljeno pripravništvo pogoj za opravljanje strokovnega izpita, brez katerega so možnosti za zaposlitev manjše. Mladi tudi sicer vidijo smisel prostovoljnega pripravništva v nadaljnjem izobraževanju in pridobivanju kompetenc, saj pripravniki pod vodstvom mentorja spoznavajo načrtovanje, usklajevanje in izvedbo dela, postopoma prevzemajo določene samostojne naloge, se neposredno vključujejo v delo ter sodelujejo pri načrtovanih projektih. Pripravništvo pa ni le priložnost za učenje posameznikov, temveč tudi za delodajalce, saj s pomočjo pripravnikov dobijo možnost dostopa do najnovejših strokovnih znanj, pridobijo pa tudi priložnost za drugačen, bolj neobremenjen in inovativen pogled na probleme, s katerimi se srečujejo v podjetju. Delodajalci so v nadaljevanju diskusije navedli tudi svoje razloge za zaposlitev pripravnika. Zaradi povečanega obsega dela in premajhnega števila zaposlenih so jim pripravniki omogočili hitrejšo izvedbo določenih delovnih nalog.

Raziskava je potrdila tudi našo četrto hipotezo. Pripravniki so zadovoljstvo s prostovoljnim pripravništvom ocenili nadpovprečno visoko. V nadaljevanju so rezultati pokazali, da udeleženci, ki niso imeli povrnjenih nobenih stroškov, niso pomembno manj zadovoljni s prostovoljnim pripravništvom kot udeleženci, ki jim je bil povrnjen vsaj del stroškov malice in/ali prevoza. Rezultatom raziskave pritrjujejo tudi delodajalci, ki imajo s svojimi pripravniki dobre izkušnje. Izpostavili so dobre odnose s pripravniki, zadovoljstvo z delovnimi pogoji in strokoven pristop do dela. Menijo, da bi se njihovi pripravniki odločili za ponovno opravljanje prostovoljnega pripravništva, če bi imeli to možnost. Na vprašanje, ali bi tudi sami pripravniku ponudili redno zaposlitev, če bi imeli možnost, so vsi delodajalci odgovorili pritrdilno.

V raziskavi smo pripravnike vprašali, če so se jim zaradi pripravništva povečale zaposlitvene možnosti in ali jih je ustanova, kjer so opravljali pripravništvo, zaposlila. Od skupno 62 anketirancev, je 18 anketirancev (29 %) vprašanju pritrdilo, 44 anketirancev (71 %) pa je odgovorilo negativno.

Z namenom, da bi izvedeli, kje ležijo razlogi za nezaposljivost mladih, smo poleg diskusije z delodajalci, opravili intervju s karierno svetovalko Sašo Radusinovič in Majo Dizdarevič,

koordinatorico Kariernih centrov UL. Po njenem mnenju so dejavniki pri vse večji brezposelnosti mladih kompleksnejši, saj gre za celoten spekter razlogov od demografskih trendov (kasnejše upokojevanje, kasnejša finančna osamosvojitve od staršev, odlašanje načrtovanja družine), odnosa delodajalcev do zaposlovanja mladih (posebno tistih brez formalnih delovnih izkušenj), do razširitve študentskega dela. Svetovna finančna kriza je sprožila strukturno neskladje med povpraševanjem in ponudbo na trgu delovne sile, zaposlovanje v javnem sektorju pa je seveda najbolj prizadel Zakon o uravnoteženju javnih financ. Karierni center UL se zaveda, da je problematika prehoda v zaposlitev pereča, zato je pomembno, da se študentje že v času študija opremijo z veščinami, ki bodo ta prehod v zaposlitev olajšale in skrajšale. Številni mladi o vstopu na trg delovne sile začnejo razmišljati šele tik pred diplomo oz. po njej, ko je že veliko priložnosti zamujenih, zato je pomembno, da začnejo pravočasno načrtovati svojo zaposlitveno pot. Vključevanje v različne aktivnosti posamezniku omogočajo spoznavanje lastnih interesov, preko svojega dela pa odkriva prednosti in tudi slabosti, ki jih mora odpraviti, da bo ob vstopu na trg dela bolj konkurenčen. Na takšen način si posamezniki gradijo socialno mrežo, ki se pri iskanju zaposlitve po navadi izkaže kot pomemben podporni mehanizem. Karierni center UL beleži pozitivne in negativne izkušnje glede opravljanja prostovoljnega pripravništva, saj nekateri diplomanti izkušnjo opisujejo kot izkoriščanje, nekateri pa kot priložnost za pridobitev neprecenljivih izkušenj, ki so jim odprla mnoga vrata.

Svoje mnenje o prostovoljnem pripravništvu med mladimi je podal tudi Sindikat študentov, dijakov in mladih brezposelnih »Sindikat Mladi Plus«. Intervju smo opravili z njihovo generalno sekretarko Sanjo Leban Trojar, ki meni, da pripravništva nudijo dobre priložnosti za pridobivanje delovnih izkušenj in večje možnosti pridobitve dostojne zaposlitve. Na sindikatu pa so izpostavili problem, da se z opravljanjem prostovoljnega pripravništva pojavlja visoko tveganje, da se te oblike dela začnejo uporabljati kot načini pridobivanja poceni/brezplačne delovne sile namesto dejanskega zaposlovanja. Prostovoljna pripravništva so tako lahko zgolj izkoriščanje brezplačne delovne sile in to v veliki meri mladih, ki na začetku svoje karijerne poti nimajo druge izbire. Izpostavili so tudi dejstvo, da neplačana pripravništva vodijo v večjo neenakost med mladimi. Mladi iz revnejših družin so še bolj nezaposljivi, revnejše okolje pa zmanjšuje možnosti za pridobivanje veščin. V primeru, ko so soočeni z nujnostjo opravljanja neplačanega dela več mesecev, se za to možnost lahko odločijo le tisti, katerim družina lahko v tem času krije stroške preživetja. Predpostavka pri prostovoljnih pripravništvih je ta, da so pripravniki zmožni sami sebe preživeti in da imajo dovolj sredstev, da lahko to izvedejo.

Velika večina mladih opravlja prostovoljna pripravništva z upanjem, da jih bodo po opravljenem pripravništvu tudi zaposlili, vendar temu ni tako. V večini primerov pride zgolj do izkoriščanja brezplačne delovne sile, saj jih po opravljenem pripravništvu nadomesti drug pripravnik. V Sindikatu Mladi Plus vidijo rešitev v vzpostavitvi nacionalne sheme plačanih pripravništev, v financiranju iz evropskih sredstev in državnega proračuna, potreben pa bi bil tudi večji nadzor nad kršitelji in več delovnih inšpektorjev. Po njihovem mnenju so za ureditev pripravništva potrebne strukturne spremembe in ustrezen dialog.

Na slabosti prostovoljnega pripravništva opozarjajo tudi v Mladinskem svetu Slovenije, v katerem prav tako nasprotujejo tovrstni obliki dela. V intervjuju so poudarili, da je področje pripravništev v Sloveniji zelo slabo urejeno, neplačanega dela pa naj bi bilo iz dneva v dan več, tako v javnem kot v zasebnem sektorju. V Mladinskem Svetu Slovenije vidijo več rešitev za ureditev področja prostovoljnega pripravništva. Kot prvi ukrep so izpostavili temeljito analizo trenutnega stanja, treba pa bi bilo sistemsko urediti področje pripravništev ter zagotoviti potreben obseg pripravništev in sistemska sredstva za plačilo pripravnikov. Pri vzpostavitvi okvira kakovostnih pripravništev je pomembno, da pripravništvo nikoli ne sme voditi v nadomeščanje rednih zaposlitev. Po njihovem mnenju dobro organizirano pripravništvo mladim omogoča pridobivanje ustreznih praktičnih izkušenj in dodaja praktične veščine znanju in kvalifikacijam, ki so jih mladi že predhodno pridobili preko formalnega ali neformalnega izobraževanja, saj se izvaja pod mentorstvom kompetentnih nadzornikov. Pripravniki morajo imeti dostop do zanesljivega vrednotenja in pritožbenih kanalov za spremljanje napredka in kakovosti izkušenj, ki jih pridobijo med pripravništvom. V Mladinskem svetu Slovenije si želijo več praktičnega usposabljanja v času izobraževanja, kar bo mladim povečalo zaposlitvene možnosti, prizadevajo pa si tudi za ustrezno ureditev oz. vzpostavitev sistema priznavanja in vrednotenja neformalno pridobljenih kompetenc, izobrazbe in delovnih izkušenj za povečanje zaposlitvenih možnosti mladih. Tudi podpora s strani nevladnih organizacij je lahko odličen temelj za zaposlovanje mladih in povezovanje nevladnega sektorja s sistemom formalnega izobraževanja na področju zagotavljanja praktičnega usposabljanja.

Kljub temu, da prostovoljno pripravništvo ne zagotavlja trajnostnega dela, pa so številne inštitucije doma in v tujini, ki ponujajo mladim iskalcem zaposlitve opravljanje (prostovoljnega) pripravništva, dokaz, da je med mladimi pripravništvo zelo razširjeno in hkrati zelo dobro sprejeto.

8 SKLEP

Število brezposelnih s terciarno izobrazbo se iz leta v leto povečuje, prehodi iz izobraževanja do prve redne zaposlitve pa so vse daljši. Napovedi Zavoda za zaposlovanje Republike Slovenije niso optimistične, saj naj bi delež brezposelnih mladih tudi v naslednjih letih naraščal.

Brezposelnost ne prinaša negativnih posledic le za posameznika, temveč za celotno družbo. Tega se zaveda tudi vlada, ki z različnimi programi spodbuja mlade k hitrejši aktivaciji ter jih poziva k pridobivanju delovnih izkušenj ter kompetenc.

Osrednji del magistrskega dela smo posvetili prostovoljnemu pripravništvu, saj je to eden od načinov, preko katerega mladi lahko pridobijo prve delovne izkušnje. Prostovoljno pripravništvo pa poleg številnih prednosti prinaša tudi slabosti. Ena od slabosti je, da v številnih državah Evropske unije ni zakonodaje, ki bi se nanašala samo na pripravništva. Posledice občutijo predvsem prostovoljni pripravniki, ki za svoje delo ne prejmejo nobene finančne podpore ali pa so jim povrnjeni le stroški prevoza in/ali malice. Čeprav ima prostovoljno pripravništvo veliko zagovornikov, pa je nekaj tudi tistih, ki tovrstnemu, največkrat neplačanemu pripravništvu nasprotujejo, saj menijo, da gre za izkoriščanje mladih, ki v tem primeru predstavljajo vir brezplačne delovne sile. Prav tako delodajalci, ki ponujajo opravljanje pripravništva, pripravniku ne zagotovijo dostojnega in trajnostnega dela. Nekateri nasprotniki menijo, da so v večini neplačana pripravništva nezadovoljiva zaradi delovnih pogojev, učne vsebine ali obojega. O tem, kako kakovostna so neplačana pripravništva, težko sodimo, saj tako na nacionalni kot tudi na evropski ravni primanjkuje zanesljivih podatkov o pripravništvih. Če bi želeli oceniti kakovost, količino, učinek in uspešnost pripravništva, bi morali pridobiti kvantitativne in kvalitativne podatke.

Glede na anketo, ki smo jo izvedli med prostovoljnimi pripravniki, pa lahko trdimo, da je zadovoljstvo s prostovoljnim pripravništvom med mladimi visoko, kljub temu da za svoje delo niso (bili) plačani oz. so jim (bili) povrnjeni le osnovni minimalni stroški.

Novi Zakon o delovnih razmerjih, ki je pričel veljati z letom 2013, je na področju pripravništva uvedel obvezno povračilo stroškov za prehrano in prevoz. Kljub pozitivni spremembi, ki jo je zakon uvedel, pa še vedno ostaja prostovoljno pripravništvo neplačano in predstavlja privilegij, ki si ga ne more privoščiti vsak. Številne raziskave kažejo, da se za prostovoljno pripravništvo v tujini odločajo le otroci bogatih staršev, nekateri med njimi pa se

poslužujejo še popoldanskega dela, s katerim si pokrijejo najnujnejše življenjske stroške.

Čeprav na področju prostovoljnega pripravništva beležimo napredek, je treba razmišljati o prihodnosti. Državni organi, inštitucije in mladi morajo poiskati skupen jezik, preprečiti nepravilne oblike dela in skupaj z izmenjavo idej celostno urediti področje pripravništva.

9 LITERATURA

CMEPIUS. 2014. *Erasmus+*. Dostopno prek: <http://www.cmepius.si/programi/erasmus/> (14. november 2014).

Dekleva, Bojan, Jana Rapuš Pavel in Darja Zorc Maver, ur. 2007. *Prehodi v svet dela – izbira ali nuja?* Ljubljana: Pedagoška fakulteta.

Delo. 2012a. *Brezposelnost med mladimi: stroški vzdrževanja izgubljene generacije*. Dostopno prek: <http://www.delo.si/novice/svet/brezposelnost-med-mladimi-stroski-vzdrzevanja-izgubljene-generacije.html> (19. januar 2015).

--- 2015b. *Študenti socialnega varstva protestirali, da bi lahko delali*. Dostopno prek: <http://www.delo.si/novice/slovenija/studenti-socialnega-varstva-protestirali-da-bi-lahko-delali.html> (1. maj 2015).

Delovni dokument služb Evropske komisije. 2012a. *Okvir za kakovost pripravništev*. Dostopno prek: file:///C:/Users/04206B42CD2E80.OKK/Downloads/SWD_quality-framework-traineeships_SL.pdf (14. november 2014).

--- 2012b. *Povzetek analitičnega dokumenta*. Dostopno prek: http://www.europarl.europa.eu/RegData/docs_autres_institutions/commission_europeenne/swd/2012/0408/COM_SWD%282012%290408_SL.doc (12. marec 2015).

Education and Culture DG. 2009. *EU Youth Report*. Dostopno prek: http://pjp-eu.coe.int/documents/1017993/1406769/eu-youth-report_en.pdf/e792359c-e033-4625-8c1b-f17c6e695527 (28. november 2014).

EurActiv. 2014. *Unpaid internships set to continue to shame Europe*. Dostopno prek: <http://www.euractiv.com/social/europe/unpaid-internships-set-continue-analysis-533939> (12. november 2014).

EURAXESS. 2014. *Kaj je EURAXESS?* Dostopno prek: <http://www.euraxess.si/outgoing/euraxess-slo.aspx> (24. november 2014).

EUROPASS. 2014. *EUROPASS zagotavlja pomembne prednosti.* Dostopno prek: <http://www.europass.si/> (5. november 2014).

European Commission. 2012. *School-to-work transition statistics.* Dostopno prek: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/School-to-work_transition_statistics (11. november 2014).

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2014. *Mapping youth transitions in Europe.* Dostopno prek: http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1392en.pdf (26. november 2014).

Evropska komisija. 2012a. *Zaposlovanje mladih: Komisija predlaga sveženj ukrepov.* Dostopno prek: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-1311_sl.htm (15. november 2014).

--- 2012b. *Okvir za kakovost pripravništev.* Dostopno prek: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:2dGJGYxBvFIJ:ec.europa.eu/social/BlobServlet%3FdocId%3D7620%26langId%3Dsl+&cd=1&hl=sl&ct=clnk&gl=si&client=firefox-a> (17. november 2014).

--- 2014c. *Evropa 2020.* Dostopno prek: http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/index_sl.htm (12. november 2014).

Evropska unija. 2014. *EUROPA – Pripravništva za diplomante, jezikoslovce in študente.* Dostopno prek: http://europa.eu/about-eu/working-eu-institutions/traineeships/index_sl.htm (9. november 2014).

Evropski ekonomsko-socialni odbor. 2014. *Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o predlogu priporočila Sveta o okviru za kakovost pripravništev.* Dostopno prek:

<https://webapi.eesc.europa.eu/documentsanonymous/eesc-2013-08054-00-00-ac-tra-sl.doc/content> (18. november 2014).

Evropski mladinski forum. 2014. *Kakovostna delovna mesta za mlade*. Dostopno prek: http://www.youthforum.org/assets/2014/04/0265-13_Quality-Jobs_Slovenian.pdf (28. april 2015).

Ignjatović, Miroljub in Anton Kramberger. 2000. *Fleksibilizacija slovenskega trga dela*. Dostopno prek: [http://odks.fdv.uni-lj.si/kramberger/Fleksibilizacija%20TD%20\(Ignjatovi%C4%87,%20Kramberger\).pdf](http://odks.fdv.uni-lj.si/kramberger/Fleksibilizacija%20TD%20(Ignjatovi%C4%87,%20Kramberger).pdf) (15. marec 2013).

Inside careers. 2012. *Work Experience & Internships: Why volunteer?* Dostopno prek: <http://www.insidecareers.co.uk/career-advice/why-volunteer/> (22. januar 2015).

Ivančič, Angelca. 1999a. *Izobraževanje in priložnosti na trgu dela*. Ljubljana: Znanstvena knjižnica FDV.

--- 2010b. *Spremembe na trgu delovne sile, pomen izobrazbe in pismenost zaposlenih*. Ljubljana: Inštitut za razvojne in strateške analize.

Karierni centri Univerze v Ljubljani. 2013a. *Skupaj s podjetji za boljšo zaposljivost diplomantov*. Dostopno prek: <https://kc.uni-lj.si/diplomanti-ul> (17. november 2014).

--- 2014b. *Možnosti sodelovanja med delodajalci in Kariernimi centri UL*. Dostopno prek: <https://kc.uni-lj.si/storitve1> (4. november 2014).

--- 2015c. *Intervju z Sašo Radusinovič in Majo Dizdarevič*. Ljubljana, 20. februar.

Kramberger, Anton in Samo Pavlin. 2007. *Zaposljivost v Sloveniji – analiza prehoda iz šol v zaposlitve: stanje, napovedi, primerjave*. Ljubljana: Založba FDV.

Mayer, K. U. 1993. Changes in European Life Course and Their Social, Political and Economics Determinants. Conference »Life Course and Social Inequalities in Europe«. European Science Foundation and European Consortium for Sociological Research, Schloss Ringberg, Tegernsee, November 22–26.

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. 2014. *Zakon o delovnih razmerjih*. Dostopno prek: http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/zdr/ (14. november 2014).

Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport. 2014. *Pripravnistvo*. Dostopno prek: <http://www.mizs.gov.si/si/storitve/izobrazevanje/pripravnistvo/> (17. november 2014).

Mladinski svet Slovenije. 2011a. *Raziskava o pripravnistvu ter Evropska listina o pripravnistvih*. Dostopno prek: <http://www.mss.si/sl/novice/636/2011/raziskava-o-pripravnistvu-ter-evropska-listina-o-pripravnistvih> (4. marec 2013).

--- 2015b. Intervju z Manjo Zorko. Ljubljana, 30. april.

Mladinsko komunikacijsko informacijsko središče. 2011. *Evropska raziskava o pripravnistvih*. Dostopno prek: http://www.mlad.si/novica/842-Evropska-raziskava-o-pripravnistvih?cal_month=58 (12. januar 2015).

Mladi Plus. 2013a. *Objavljena raziskava Evropske komisije o pripravnistvih – rezultati so zaskrbljujoči*. Dostopno prek: <http://mladiplus.si/zakaj-mladi-plus/novice/275-objavljena-raziskava-evropske-komisije-o-pripravnistvih-rezultati-so-zaskrbljujoci> (13. januar 2015).

--- 2014b. *Pripravnistva in prakse*. Dostopno prek: <http://mladiplus.si/zaposlitev/pripravnistva-in-prakse> (29. novembra 2014).

Myles, J. 1990. *Job Skills and the Service Economy*. Economic Council of Canada. Working Paper št. 4, Ottawa.

Nastran Ule, Mirjana, Tanja Rener, Vlado Miheljak, Slavko Kurdija in Metka Mencin Čeplak, ur. 1996. *Predah za študentsko mladino*. Ljubljana: Zbirka Juventa.

Offe, C. 1985. *Disorganised Capitalism: Contemporary Transformation of Work and Politics*. Cambridge, MA: MIT Press.

Podmenik, Darka, Nevenka Černigoj Sadar in Angelca Ivančič. 2006. *Evalvacija naložb v izobrazbeni kapital in mladinski trg dela. Končno poročilo raziskave CRP*. Ljubljana: Inštitut Nove revije, Zavod za humanistiko.

Poslanska skupina Slovenske demokratske stranke. 2015. *Predlog zakona o ukrepih na področju pripravništva*. Dostopno prek: <http://www.sds.si/file/2015/1/pripravnistvo/Zakon%20o%20ukrepih%20na%20podroju%20pripravnitva.pdf> (14. marec 2015).

Prožna mladina. 2014. *Pripravništvo*. Dostopno prek: <http://www.proznamladina.si/pripravnistvo> (30. november 2014).

Pureber, Tjaša. 2013. *Kar deset mesecev brez plače*. Žurnal, 4–5 (26. januar).

RTV 4D. 2015. *Generator*. Dostopno prek: <http://4d.rtv slo.si/arhiv/generator/174321340> (15. april 2015).

RTV MMC. 2015. Dostopno prek: <https://www.rtv slo.si/slovenija/prostovoljno-pripravnistvo-si-lahko-privoscijo-le-tisti-ki-zivijo-pri-starsih/311968> (27. april 2015).

Senjur, Marjan. 2002. *Razvojna ekonomika – teorije in politike gospodarske rasti in razvoja*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.

Sindikata Mladi Plus. 2015. Intervju s Sanjo Leban Trojar. Ljubljana, 15. februar.

Služba Vlade RS za razvoj in evropsko kohezijsko politiko. 2014. *Evropska sredstva za spodbujanje prvih delovnih izkušenj mladih*. Dostopno prek: http://www.svrk.gov.si/si/medijsko_sredisce/novica/browse/1/article/12447/5857/830d7b471b54885a8f4fe9b7c70d01cc/ (12. januar 2015).

Socialna zbornica Slovenije. 2015. *Pripravnštvo v socialnem varstvu*. Dostopno prek: <http://www.szslo.si/3Dejavnosti/34Pripravnistvo.htm> (13. marec 2015).

Spradlin, J. Isaac. 2009. *The Evolution Of Interns*. Dostopno prek: <http://www.forbes.com/2009/04/27/intern-history-apprenticeship-leadership-careers-jobs.html> (3. september 2014).

Statistični urad Republike Slovenije. 2013. *Mednarodni dan študentov 2013*. Dostopno prek: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=5895 (3. januar 2015).

Svet Evropske unije. 2013. *Priporočilo Sveta o okviru za kakovost pripravništev*. Dostopno prek: <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=SL&t=PDF&gc=true&sc=false&f=ST%2017367%202013%20INIT> (18. november 2014).

Trbanc, Martina. 2007. *Poti mladih v zaposlitev: primerjava Slovenije z drugimi državami EU*. V *Zaposljivost v Sloveniji – analiza prehoda iz šol v zaposlitve: stanje, napovedi, primerjave*, ur. Anton Kramberger in Samo Pavlin, 38–40. Ljubljana: Založba FDV.

Varuh človekovih pravic RS. 2004. *Revščina in socialna izključenost oziroma vključenost*. Dostopno prek: <http://www.varuh-rs.si/publikacije-gradiva-izjave/govori-referati-in-clanki/novice/detajl/revscina-in-socialna-izkljucenost-ozroma-vkljucenost/?cHash=37cf5a26af> (30. april 2015).

Verša, Dorotea in Martina Trbanc. 2002. *Zaposlovanje mladih*. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 338–358. Ljubljana: Založba FDV.

Vlada Republike Slovenije. 2014. *Jamstvo za mlade*. Dostopno prek: http://www.vlada.si teme_in_projekti/jamstvo_za_mlade/ (12. november 2014).

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). Ur. I. RS 21/2013. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=112301> (13. november 2014).

ZRSZ. 2013a. *Strokovna izhodišča za leto 2014*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/_files/5175/strokovna_izhodišča_za_leto_%202014.pdf (19. september 2014).

--- 2014b. *Strokovna izhodišča za leto 2015*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/_files/6551/strokovna_izhodišča_za_leto_2015.pdf (9. januar 2015).

Zveza študentskih klubov Slovenije. 2015. *Pripravnštvo v socialnem varstvu: Je dve leti premalo časa za ureditev?* Dostopno prek: <http://www.skis-zveza.si/novice/pripravnistvo-v-socialnem-varstvu-je-dve-leti-premalo-%C4%8Dasa-za-ureditev> (21. april 2015).

Žumer, Klemen in Alenka Natek. 2014. *Pridi v EU. Mladi in priložnosti v Evropski uniji*. Dostopno prek: http://www.klemenzumer.eu/?page_id=23 (14. november 2014).

Weissmann, Jordan. 2013. *Do Unpaid Internships Lead to Jobs? Not for College Students*. Dostopno prek: <http://www.theatlantic.com/business/archive/2013/06/do-unpaid-internships-lead-to-jobs-not-for-college-students/276959/> (28. november 2014).

PRILOGE

PRILOGA A: Primer vprašalnika

Spoštovani/a,

moje ime je Ana Orešnik in sem študentka podiplomskega študija na Fakulteti za družbene vede v Ljubljani, smer sociologija – upravljanje organizacij, človeških virov in znanja. Za svoje magistrsko delo sem si izbrala temo o prostovoljnem pripravništvu. Glede na to, da ste se tudi vi odločili za opravljanje prostovoljnega pripravništva, vas naprošam, da odgovorite na spodnja vprašanja. S pomočjo vaših odgovorov bi rada izvedela, kakšne izkušnje imate s prostovoljnim pripravništvom in ali ste si preko tega pridobili nove delovne izkušnje in kompetence ter povečali svoje zaposlitvene možnosti.

Že vnaprej se vam zahvaljujem za vaše sodelovanje in pomoč!

1. Kje ste opravljali prostovoljno pripravništvo?

2. Kje ste izvedeli za možnost opravljanja prostovoljnega pripravništva?

- a) Na svoji fakulteti
- b) Na internetu preko razpisa izbrane inštitucije
- c) Na socialnih omrežjih
- d) Preko znancev, prijateljev
- e) Drugo

3. Koliko časa je trajalo vaše prostovoljno pripravništvo?

- a) 1–3 mesece
- b) 3,5–6 mesecev
- c) 6,5–9 mesecev
- d) 9,5–12 mesecev

4.) Koliko ur tedensko ste opravljali prostovoljno pripravništvo?

- a) do 20 ur
- b) 21–30 ur
- c) 31–40 ur

d) nad 40 ur

5.) Ali ste za opravljanje prostovoljnega pripravništva dobili povrnjene potne stroške in malico?

- a) Da, potne stroške in malico.
- b) Da, potne stroške.
- c) Da, malico.
- d) Nič od tega.

6. V kolikšni meri ste se odločili za opravljanje prostovoljnega pripravništva zaradi naslednjih razlogov?

Prosimo, da označite pomembnost vsakega dejavnika s pomočjo 5-stopenjske lestvice (1 – popolnoma nepomemben, 2 – nepomemben, 3 – srednje pomemben, 4 – pomemben, 5 – najpomembnejši).

a) Zaradi pridobivanja novih delovnih izkušenj in kompetenc.	1	2	3	4	5
b) Zaradi povečanja zaposlitvenih možnosti v prihodnosti.	1	2	3	4	5
c) Zaradi želje po spoznavanju načina dela na mojem področju.	1	2	3	4	5
d) Zaradi želje po spoznavanju novih ljudi.	1	2	3	4	5
e) Ker sem želel/a svoj prosti čas nameniti dodatnemu usposabljanju in izobraževanju.	1	2	3	4	5
f) Ker je na mojem področju pripravništvo obvezno za kasnejše samostojno opravljanje dela.	1	2	3	4	5
g) Ker nisem našel/našla druge zaposlitve.	1	2	3	4	5
h) Drugo, kaj?					

7. Prosimo, da na lestvici od 1 do 5 za vsako trditev ocenite, v kolikšni meri velja za opravljanje vašega pripravništva

Pri tem velja: 1 – niti najmanj, 2 – v manjši meri, 3 – srednje, 4 – v večji meri, 5 – povsem.

a) Koristno sem uporabil/a znanje, pridobljeno v času študija.	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

b) Pridobil/a sem novo znanje na svojem področju.	1	2	3	4	5
c) Pridobil/a sem nove kompetence na delovnem področju.	1	2	3	4	5
d) Spoznal/a sem veliko novih ljudi s svojega poklicnega področja.	1	2	3	4	5
e) Povečal/a sem si možnost nadaljnje zaposlitve.	1	2	3	4	5
f) Ugotovil/a sem, kaj točno si v prihodnosti želim delati in kaj ne.	1	2	3	4	5
g) Ugotovil/a sem, da me delo na tem področju veseli.	1	2	3	4	5

8. Z naslednjim vprašanjem želimo ugotoviti, kako ste se počutili v ustanovi med opravljanjem pripravništva. Zanima nas vaše počutje na splošno, odnosi z zaposlenimi in z mentorjem ter vaše zadovoljstvo, ki ste ga občutili med pripravništvom. Prosimo, za vsak podan dejavnik ocenite, v kolikšni meri ste občutili zadovoljstvo na tem področju.

Pri tem velja: 1 – popolnoma nezadovoljen, 2 – nezadovoljen, 3 – še kar zadovoljen, 4 – zadovoljen, 5 – popolnoma zadovoljen.

a) Odnos z mentorjem – nudenje pomoči pri delovnih nalogah	1	2	3	4	5
b) Odnos z mentorjem – nudenje čustvene podpore	1	2	3	4	5
c) Odnos z mentorjem – nudenje strokovnega znanja	1	2	3	4	5
d) Zadovoljstvo z delovnimi pogoji	1	2	3	4	5
e) Odnos drugih zaposlenih do vas in vašega dela	1	2	3	4	5
f) Zadovoljstvo s fizičnimi pogoji dela	1	2	3	4	5
g) Zadovoljstvo glede dodeljenih delovnih nalog	1	2	3	4	5
h) Splošno počutje (notranje zadovoljstvo)	1	2	3	4	5
i) Izpolnitev pričakovanj in želja	1	2	3	4	5

9. Z naslednjim vprašanjem želimo ugotoviti, kakšno je bilo vaše psihično počutje med opravljanjem prostovoljnega pripravništva in kako je le-to vplivalo na vaše razpoloženje. Prosimo, da na lestvici od 1 do 5 za vsako trditev ocenite, v kolikšni meri se z njo strinjate.

Pri tem velja: 1 – niti najmanj, 2 – v manjši meri, 3 – srednje, 4 – v večji meri, 5 – povsem.

a) Zaradi neustreznega plačila med PP sem se počutil/a slabo (žalost, potrto).	1	2	3	4	5
b) Zaradi neustreznega plačila med PP sem se v družbi počutil/a manjvredno/-ega.	1	2	3	4	5
c) Zaradi neustreznega plačila med PP sem bil/a v breme svoji družini.	1	2	3	4	5
d) Če bi imel/a možnost znova izbirati, bi raje ohranil/a status brezposelnega kot pa opravil/a prostovoljno pripravništvo.	1	2	3	4	5
e) Imel/a sem se možnost izkazati na delovnem področju, zaradi česar sem se počutil/a samozavestno.	1	2	3	4	5
f) Prejel/a sem veliko pohval glede svojih sposobnosti.	1	2	3	4	5
g) Prejel/a sem priporočila za nadaljnje zaposlitve, zaradi česar bo zaposlitev lažja.	1	2	3	4	5

10. Z naslednjim vprašanjem želimo ugotoviti, kakšno je vaše stališče do opravljanja prostovoljnega pripravništva. Prosimo, da na lestvici od 1 do 5 za vsako trditev ocenite, v kolikšni meri se z njo strinjate.

Pri tem velja: 1 – niti najmanj, 2 – v manjši meri, 3 – srednje, 4 – v večji meri, 5 – povsem.

a) Ne podpiram prostovoljnega pripravništva.	1	2	3	4	5
b) Prostovoljno pripravništvo ponuja dobre možnosti za nadaljnjo zaposlitev.	1	2	3	4	5
c) Ne zdi se mi prav, da se prostovoljno pripravništvo zahteva oz. je pogoj za zasedbo določenega delovnega mesta.	1	2	3	4	5

11. Z naslednjim vprašanjem želimo ugotoviti, kakšne so bile posledice opravljanja prostovoljnega pripravništva za vas. Prosimo, da na lestvici od 1 do 5 za vsako trditev ocenite, v kolikšni meri ste jo pridobili med opravljanjem pripravništva.

Pri tem velja: 1 – niti najmanj, 2 – v manjši meri, 3 – srednje, 4 – v večji meri, 5 – povsem.

a) Prostovoljno pripravništvo mi ni omogočilo finančne samostojnosti.	1	2	3	4	5
b) Pridobil/a sem ogromno praktičnega znanja med prostovoljnim pripravništvom.	1	2	3	4	5
c) Med prostovoljnim pripravništvom sem imel/a občutek varnosti, lahko sem se obrnil/a po pomoč k mentorju.	1	2	3	4	5
d) Vrednost znanja, pridobljenega med prostovoljnim pripravništvom, presega dejstvo, da nisem prejemal/a plačila za svoje delo.	1	2	3	4	5
e) Ne glede na to, da nisem prejemal/a plačila, mi ni žal, da sem opravljal/a prostovoljno pripravništvo.	1	2	3	4	5
f) Spoznal/a sem toliko novih ljudi iz svojega poklicnega področja, da sem prepričan/a, da mi bodo pomagali pri lažji zaposlitvi.	1	2	3	4	5

12. Ali bi se ponovno odločili za opravljanje prostovoljnega pripravništva?

a) Da

b) Ne

13. Ali vas je ustanova zaposlila (oz. veste, da vas zaposlitev čaka) po opravljenem pripravništvu?

a) Da

b) Ne

14. Spol:

a.) Moški

b.) Ženski

15. Stopnja izobrazbe

a.) Srednja šola

- b.) Višja šola
- c.) Univerzitetna izobrazba
- d.) Magisterij, doktorat

Prišli ste do zaključka ankete. Hvala za vaše sodelovanje!

PRILOGA B. 1: Intervju – Karierni centri UL (Saša Radusinovič, karierna svetovalka in Maja Dizdarevič, koordinatorica Kariernih centrov UL)

1. Brezposelnost mladih diplomantov narašča. Kje je po vašem mnenju vzrok za trenutno situacijo na trgu delovne sile?

Dejavniki pri nastanku trenutne situacije so kompleksni, saj gre za celoten spekter razlogov; od demografskih trendov (kasnejše upokojevanje), odnosa delodajalcev do zaposlovanja mladih (posebno tistih brez formalnih delovnih izkušenj), do ekspanzije študentskega dela. Morda zveni kot iztrošen izgovor, vendar res ne smemo podcenjevati svetovne finančne krize, ki je razkrila ranljivost izvozno usmerjenih gospodarstev ter strukturno neskladje med povpraševanjem in ponudbo na trgu delovne sile, zaposlovanje v javnem sektorju pa je seveda najbolj prizadel Zakon o uravnoteženju javnih financ. Izbira študija je zato vredna temeljitega premisleka: vedno naj bodo v ospredju interesi posameznika, vendar je v matriki odločanja treba upoštevati tudi vidik suficitarnosti/deficitarnosti nekega profila na trgu dela ter prihodnje trende.

2. Prehodi iz izobraževanja v sfero dela se iz leta v leto podaljšujejo. S katerimi težavami se mladi srečujejo po zaključku študija?

Problematika prehoda v zaposlitev je pereča in vse naše aktivnosti so usmerjene v to, da študente opremimo z veščinami, ki bodo ta prehod olajšale in skrajšale. Največja težava, s katero se številni mladi srečujejo po zaključku študija, je žal, da o vstopu na trg dela začnejo razmišljati šele tik pred diplomo oz. po njej, ko je veliko priložnosti že zamujenih. Zaključek študija je tista točka preloma, ko se pokažejo tudi posledice preteklih odločitev: delo prek študentskega servisa je odlična priložnost za pridobivanje relevantnih delovnih izkušenj in seznanitev s potencialnim delovnim okoljem, vendar se pogosto študenti raje odločijo za bolj plačana dela, s katerimi pa ne pridobijo ustreznih znanj in veščin. To jih dela manj konkurenčne, podaljša se čas iskanja prve zaposlitve – posledice pa so seveda kasnejša finančna osamosvojitvev od staršev ter odlašanje načrtovanja družine.

3. Kje vidite rešitev, da bi mladi hitreje prišli do zaželene zaposlitve?

Ključ je v pravočasnem načrtovanju bodoče karierni poti. Razumljivo je, da je prehod iz srednje šole na fakulteto za marsikoga težak in je v začetnem obdobju potrebna predvsem izključna osredotočenost na študij. Ko pa je doba privajanja na novo okolje zaključena, je dobro, da začnejo študenti počasi že razmišljati o vključitvi v obštudijske dejavnosti oz. projekte, s katerimi bodo pridobili praktična znanja in izkušnje. Vključevanje v različne

aktivnosti posamezniku omogoča spoznavanje lastnih interesov, prednosti in tudi slabosti, ki jih mora odpraviti, da bo ob vstopu na trg dela bolj konkurenčen. Na takšen način si gradi tudi socialno mrežo, ki se pri iskanju zaposlitve po navadi izkaže kot pomemben podporni mehanizem. Delodajalci velikokrat izpostavijo organiziranost, motiviranost in samoiniciativnost kot pomembne faktorje v postopku izbire kadrov: posameznik, ki je uspešno zaključil študij in obenem pridobival dragocene izkušnje preko prostovoljstva, študentskega dela, sodelovanja v društvih in podobno, te lastnosti izkaže najbolj nazorno.

4. Kaj menite o pridobivanju delovnih izkušenj preko prostovoljnega pripravništva? Se vam zdi pravično, da mladi delajo brezplačno, brez zagotovila kasnejše redne zaposlitve?

Če bi nas vprašali, kaj si želimo za naše diplomante, je to vsekakor delo, ki ga opravljajo z veseljem in v skladu s staro maksimo, da si za pošteno delo vsak zasluži pošteno plačilo. To na čisto praktični ravni kažemo tudi s tem, da prošnje za objavo neplačanih pripravništev konsistentno zavračamo. Vprašanje volonterskih pripravništev pa se je v praksi izkazalo kot večplastno in izkušnje se gibljejo na celotnem kontinuumu od zelo negativnih do zelo pozitivnih: nekateri diplomanti izkušnjo opisujejo kot izkoriščanje, nekateri pa kot priložnost za pridobitev neprecenljivih izkušenj, ki so jim odprla mnoga vrata – zato je to osebna odločitev vsakega posameznika, ki pri sebi pretehta prednosti in pomanjkljivosti. Je pa zakonodaja glede tega jasna, iz 124. člena ZDR-1 izhaja, da mora biti v posebnem (področnem) zakonu določeno, ali se pripravništvo sploh lahko opravlja brez sklenitve pogodbe o zaposlitvi. Taki zakoni so recimo Zakon o pravniškem državnem izpitu, Zakon o javnih uslužbencih in Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja.

5. Kako v Kariernem centru skrbite za večjo aktivacijo mladih pri iskanju zaposlitve?

Karierni centri Univerze v Ljubljani (KC UL) študente z različnimi aktivnostmi spodbujamo, da so že v času študija čim bolj aktivni, da se udeležujejo različnih dogodkov, se povezujejo z delodajalci, pridobivajo dodatne spretnosti in tako poskrbijo za svojo čim boljšo zaposljivost po končanem študiju. Aktivnosti KC UL so v celoti brezplačne in dosegljive na vseh fakultetah/akademijah Univerze v Ljubljani. Študentom nudimo karierna informiranja in svetovanja, nudimo Skype svetovanja s svetovalci iz tujine, organiziramo in izvajamo delavnice (samoocena, iskanje zaposlitve, karierni načrt, razgovor, idr.), posvete o izzivih v tujini, podjetništvu, pripravništvih, hitre zmenke z delodajalci, predstavitve delodajalcev na fakultetah, obiske študentov v realna delovna okolja, karierne dneve na članicah itd.

PRILOGA B. 2: Intervju – Sindikat študentov, dijakov in mladih brezposelnih »Sindikat Mladi Plus« (generalna sekretarka Sanja Leban Trojar)

1. Na Komisiji za preprečevanje korupcije in na Davčni upravi RS (DURS) mladim diplomantom s šesto in sedmo stopnjo izobrazbe ponujajo mesto za opravljanje prostovoljnega pripravništva. Se vam zdi to dobra priložnost za mlade, ki šele vstopajo na trg delovne sile?

Prehod iz izobraževalnega sistema na trg dela/iz brezposelnosti na trg dela predstavlja najbolj prekaren čas, najbolj negotov, predvsem za tiste z manj delovnimi izkušnjami. V tem kontekstu so pripravništva, vajeništva in podobno dobre priložnosti pridobivanja teh izkušenj in predstavljajo večje možnosti pridobitve dostojne zaposlitve. Problem je v tem, da se pojavlja visoko tveganje, da se te oblike dela začnejo uporabljati kot načini pridobivanja poceni/brezplačne delovne sile namesto dejanskega zaposlovanja. Prostovoljna pripravništva so tako zgolj izkoriščanje brezplačne delovne sile in to v veliki meri mladih, ki druge izbire na začetku svojih »kariernih poti« nimajo nobene druge izbire.

Še en aspekt, ki ga je pri neplačanih pripravništvih nujno izpostaviti, je dejstvo, da ohranja neenakosti med mladimi. Mladi iz revnejših družin so še bolj nezaposljivi, revnejše okolje zmanjšuje možnost za pridobivanje veščin. V primeru, ko so soočeni z nujnostjo opravljanja neplačanega dela več mesecev, lahko tudi celo leto, se za to možnost lahko odločijo le tisti, katerim družina lahko v tem času krije stroške – stroške preživetja. Predpostavka pri prostovoljnih pripravništvih je ta, da so pripravniki zmožni sami sebe preživeti, da imajo dovolj sredstev, da lahko to izvedejo. Pri tem se iz enakega dostopa do možnosti zaposlitve izključuje del mladih, da je to podprto s strani države, ki naj bi te razlike manjšala, pa je sploh nesprejemljivo.

2. Ali se vam zdi, da si preko prostovoljnega pripravništva mladi povečamo zaposlitvene možnosti?

Mladi, ki opravljajo volonterska pripravništva, pridobijo delovne izkušnje in si večajo možnosti za pridobitev zaposlitve, vendar to ne pomeni zagotovitev, da jo bodo dejansko tudi dobili. Velika večina mladih opravlja volonterska pripravništva z upanjem, da jih bodo po opravljenem pripravništvu tudi zaposlili, vendar temu ni tako. V večini primerov pride zgolj

do izkoriščanja brezplačne delovne sile, saj jih po opravljenem pripravništvu nadomesti drugi pripravnik.

3. Prehodi iz izobraževanja do prve zaposlitve se iz leta v leto podaljšujejo. Na trgu delovne sile je prisotno neravnovesje med strukturo diplomantov in strukturo razpoložljivih delovnih mest. Mladi se soočajo z brezposelnostjo. Kako bi lahko po vašem mnenju rešili ta problem?

Na področju zaposlovanja mladih je treba prenehati s poudarjanjem samozaposlovanja, ki ima izjemno slabe posledice za dobrobit posameznika, sploh ker gre v več kot 40 % za »odločitev« iz nuje in ne zaradi neke dobre podjetniške ideje. Treba je podpirati in subvencionirati oblike zaposlovanja, ustvarjanja delovnih mest, ki dajejo večji poudarek na sodelovanje, na skupno dobro, na dobrobit družbe. Nekaj se že izvaja, a večinoma ni s strani države predstavljeno kot priložnost za mlade, to je npr. socialno podjetništvo in zadružništvo. Raziskave s strani mednarodnih institucij so pokazale, da ima vpletenost v zadrugo izjemno pozitivne posledice na delavce, ki so del demokratične skupnosti zadruga, gre tudi za večjo varnost.

Znotraj ukrepov, kot je »Jamstvo za mlade«, naj se da večji poudarek na medgeneracijske ukrepe, to je na mentorske sheme oz. vzajemnih prenosih kompetenc med generacijami. Medgeneracijski konflikt, o katerem se v zadnjem času veliko govori, namreč ni samoumeven, ni naraven kar sam po sebi ampak je posledica specifičnih okoliščin, v katerih se nahajamo in v katerih imajo v veliki meri starejše generacije za enkrat še bolj stabilne in varne vrste zaposlitev. Če bi vzpostavili sistem, kjer se upokojevanje veže z zaposlovanjem, bi dosegli večje razumevanje, solidarnost in prenos znanja med generacijami.

Vzpostavitev nacionalne sheme plačanih pripravništev, financiranje iz evropskih sredstev in državnega proračuna – absolutno nujno, da gre za sistemsko in premišljeno odločitev. Pri tem mora biti vpletena država, saj je jasno, da rešitev plačevanja iz evropskih sredstev ni nujno trajnostna in lahko se pojavijo vmesna obdobja, ko recimo leto, dve razpisov enostavno ni, kot se sedaj dogaja v primeru socialnih delavcev, zagotovljen mora biti sistem, v katerem to ni dopustno oziroma v tem času pripravništva financira država.

Potreben je tudi nadzor nad kršitelji in več delovnih inšpektorjev. Ni dovolj, da se na primer ukine obveznost pripravništev. Ni sprejemljivo, da se nekaj kar ukine, ne da se istočasno mladim zagotovi pridobivanje izkušenj, in sicer skozi dostojno in plačano delo. Če o teh problemih ne govorimo, če ničesar ne storimo, smo mi vsi sokrivi v procesu razvrednotenja dela in zaostrovanja družbenih neenakosti. Parcialne rešitve niso zadostne, prav tako se stanje ne bo izboljšalo s hitrim uvajanjem nepremišljenih ukrepov, ki bodo namenjeni le nabiranju političnih točk. Nujen je dialog in nujne so strukturne spremembe.

4. Na kakšen način v vašem sindikatu pomagate mladim pri zaposlovanju?

Na Sindikatu Mladi plus svojim članom ponujamo brezplačna individualna svetovanja, kot so: karierno svetovanje, pravno svetovanje, davčno svetovanje, pravilna uporaba spleta pri iskanju zaposlitve ter svetovanje za pripravništva in zaposlitve v tujini. Ravno tako pa izvajamo številne delavnice in predavanja, ki mladim pomagajo pri iskanju zaposlitve in večanju njihove zaposljivosti. Sindikat Mladi plus ravno tako aktivno sodeluje pri oblikovanju politik in zakonov.

PRILOGA B. 3: Intervju – Mladinski svet Slovenije (Manja Zorko)

1. Kakšno je vaše mnenje o opravljanju prostovoljnega pripravništva med mladimi?

Mladinski svet Slovenije volonterskim oz. neplačanim pripravništvom močno nasprotuje. Volonterska pripravništva se v veliki meri uporablja kot mehanizem za izkoriščanje poceni oz. brezplačne delovne sile, pri čemer so v to prisiljeni predvsem mladi.

Področje pripravništev je v Sloveniji zelo slabo urejeno, podatkov o obsegu tovrstnega izkoriščanja mladih ni, neplačanega dela pa je iz dneva v dan več, tako v javnem kot zasebnem sektorju. Če med zasebniki velja, da pripravnike zlorablajo predvsem manjša podjetja, ki jih mladi nočejo prijavljati pristojnim institucijam, ker se bojijo posledic, se država neplačanih pripravništev poslužuje dobesedno – sistemsko. Pripravnike, ki za svoje delo niso plačani, najdemo v šolah, vrtcih, zdravstvu, na sodiščih, in številnih drugih javnih ustanovah. Tam, kjer je volontersko pripravništvo prepovedano (področje socialnega varstva), pa država ni zmožna redno zagotavljati sredstev za izvajanje pripravništev in jih sploh ne razpisuje.

2. S kakšnimi ukrepi bi lahko uredili področje prostovoljnega pripravništva?

- Najprej je treba napraviti temeljito analizo trenutnega stanja;
- omogočiti je treba razpravo o smiselnosti pripravništev, ali so potrebna, v kakšnem obsegu ter njihovi obliki izvajanja in trajanje;
- sistemsko urediti področje pripravništev in zagotoviti potreben obseg pripravništev in sistemska sredstva za plačilo pripravnikov;
- vzpostaviti okvir kakovostnih pripravništev.

Pri vzpostavitvi okvira kakovostnih pripravništev je pomembno, da pripravništvo nikoli ne sme voditi v nadomeščanje rednih zaposlitev. Dobro organizirano pripravništvo mladim omogoča pridobivanje ustreznih praktičnih izkušenj in dodaja praktične veščine znanju in kvalifikacijam, ki so jih mladi že predhodno pridobili preko formalnega ali neformalnega izobraževanja. Pripravništvo omogoča pridobivanje prepoznanih delovnih izkušenj, s katerimi mladi razvijajo veščine in izboljšujejo lastne strokovne sposobnosti. Pripravništvo se izvaja

pod mentorstvom kompetentnih nadzornikov in pripravniki morajo imeti dostop do zanesljivega vrednotenja in pritožbenih kanalov za spremljanje napredka in kakovosti izkušenj, ki jih pridobijo v času pripravništva.

3. Kje vidite rešitev za hitrejšo zaposlitev mladih po zaključenem izobraževanju?

- Več praktičnega usposabljanja v času izobraževanja, kar bo mladim povečalo zaposlitvene možnosti;
- priprava dolgoročne strategije zaposlovanja, ki bo medsektorsko usklajena in bo imela odgovore na vse izzive in vprašanja, s katerimi se soočajo mladi pri prehodu iz sistema izobraževanja na trg dela. Pri tem je pomembno, da se oblikujejo rešitve za dolgotrajnejše zaposlitve mladih in ne »instant« rešitve za kratkotrajno reševanje problema zaposlovanja mladih;
- okrepljeno informiranje mladih o priložnostih ter nudenje karijerne orientacije na vseh smereh formalnega izobraževanja;
- ustrezna ureditev oz. vzpostavitev sistema priznavanja in vrednotenja neformalno pridobljenih kompetenc, izobrazbe in delovnih izkušenj za povečanje zaposlitvenih možnosti mladih;
- večja podpora za delovanje nevladnih organizacij, ki so lahko odličen temelj za zaposlovanje mladih in povezovanje nevladnega sektorja s sistemom formalnega izobraževanja na področju zagotavljanja praktičnega usposabljanja;
- ukrepi za motiviranje delodajalcev za zaposlovanje mladih po zaključenem izobraževanju.

PRILOGA C: Skupinska diskusija z delodajalci o prostovoljnem pripravništvu

1. Koliko časa ste nudili mentorstvo svojemu pripravniku? Ali se vam zdi dolžina trajanja pripravništva pomembna?

Delodajalec št. 1 (Mestna občina Kranj): Doslej smo nudili mentorstvo dvema pripravnicama. Prvo pripravništvo je trajalo 10 mesecev, drugo pripravništvo pa 8 mesecev. Dolžina trajanja je določena glede na izobrazbo, odvisno je tudi, ali gre za uradniško ali strokovno tehnično delovno mesto. Dolžina pripravništva je bila skladna s Pravilnikom o trajanju pripravništva.

Delodajalec št. 2 (Upravna enota Kranj): Pripravništvo je bilo skrajšano iz 12 na 10 mesecev.

Dolžina trajanja pripravništva je pomembna predvsem zaradi korelacije z vsebino nalog in dela, ki jih pripravnik spoznava in opravlja.

Delodajalec št. 3 (Šolski center Škofja Loka): Mentorstvo nudimo že 6 mesecev. V naši stroki – šolstvu, je pomembna dolžina pripravništva predvsem zato, da pripravnik spozna zaključeno obdobje – prvo ocenjevalno obdobje.

2. Mladi se za opravljanje prostovoljnega pripravništva odločijo iz različnih razlogov. Kateri motiv je bil tisti, zaradi katerega se je odločil vaš pripravnik opravljati prostovoljno pripravništvo?

Delodajalec št. 1 (Mestna občina Kranj): Mislim, da sta se naši pripravnici odločili za pripravništvo predvsem zaradi pridobitve novih delovnih izkušenj. Prav tako nista našli nobene druge redne zaposlitve.

Delodajalec št. 2 (Upravna enota Kranj): Pridobiti znanje – uporaba in izvajanje predpisov v konkretnih upravnih postopkih ter delo s strankami.

Delodajalec št. 3 (Šolski center Škofja Loka): Naša pripravnica se je odločila za pripravništvo iz razloga, ker se brez pripravništva ne more prijaviti za opravljanje strokovnega izpita. Brez strokovnega izpita pa skoraj ni možnosti za zaposlitev.

3. Zakaj ste se tudi vi odločili za zaposlitev pripravnika?

Delodajalec št. 1 (Mestna občina Kranj): Zaradi povečanega obsega dela in premajhnega števila zaposlenih.

Delodajalec št. 2 (Upravna enota Kranj): Omogočiti mu opravljanje pripravništva. Prav tako je z izvajanjem določenih nalog pod mentorstvom doprinesel k hitrejšemu izvajanju le-teh.

Delodajalec št. 3 (Šolski center Škofja Loka): Pokazala se je potreba po novem delavcu (nadomestilo delavca, ki se je upokojil).

4. Ali je pripravnik pod vašim mentorstvom uporabil znanje, pridobljeno v času študija, in pridobil preko pripravništva ustrezne veščine in kompetence, ki jim bodo služile pri nadaljnji poklicni poti?

Delodajalec št. 1 (Mestna občina Kranj): Da.

Delodajalec št. 2 (Upravna enota Kranj): Gotovo je uporabil svoje znanje in si pridobil nove delovne izkušnje. Prav tako je spoznal delo v kolektivu oz. odnose med zaposlenimi.

Delodajalec št. 3 (Šolski center Škofja Loka): Pripravnica je v času pripravniške dobe uporabljala znanje, pridobljeno na fakulteti. Prav zaradi specifičnosti našega dela je morala osvojiti številne veščine, ki jih ji študij ni zagotovil.

5. Kako bi ocenili vaš odnos s pripravnikom in njegovo zadovoljstvo z delovnimi pogoji?

Delodajalec št. 1 (Mestna občina Kranj): Odnos in zadovoljstvo z delovnimi pogoji bi ocenila kot dobro.

Delodajalec št. 2 (Upravna enota Kranj): Pripravnik je bil pri svojem delu strokoven. Z delovnimi pogoji je bil zadovoljen. Med nami je bil sprejet kot član kolektiva.

Delodajalec št. 3 (Šolski center Škofja Loka): Najin odnos je dober in spoštljiv. Pripravnica sprejema nasvete in tudi kritiko. S pogoji dela je zadovoljna, po svojih močeh prispeva k izboljšanju učnega in vzgojnega procesa.

1. Ali ste svojemu pripravniku povrnili vsaj del stroškov za prevoz in malico?

Delodajalec št. 1 (Mestna občina Kranj): Volonterskemu pripravniku so bili skladno z zakonodajo povrnjeni stroški prehrane in prevoza.

Delodajalec št. 2 (Upravna enota Kranj): Da.

Delodajalec št. 3 (Šolski center Škofja Loka): Pripravnica ima povrnjene stroške prevoza in malice.

7. Ali menite, da bi se vaš pripravnik, če bi imel možnost, še enkrat odločil za opravljanje prostovoljnega pripravništva?

Delodajalec št. 1 (Mestna občina Kranj): To pa ne vem, bi morali vprašati njih.

Delodajalec št. 2 (Upravna enota Kranj): Da.

Delodajalec št. 3 (Šolski center Škofja Loka): Pripravnica je sama zaprosila za prostovoljno pripravništvo in bi ga še enkrat sprejela, če bi imela to možnost. Ker smo ji ponudili še povračilo stroškov prevoza in malice, je s tem še bolj zadovoljna.

8. Če bi imeli možnost, ali bi po končanem opravljanju pripravništva zaposlili pripravnika?

Delodajalec št. 1 (Mestna občina Kranj): Da.

Delodajalec št. 2 (Upravna enota Kranj): Gotovo.

Delodajalec št. 3 (Šolski center Škofja Loka): Za naslednje šolsko leto se je pokazala možnost zaposlitve za določen čas enega leta.