

BARBARA SAMALUK

**PREHODI
OD IZOBRAŽEVANJA
NA TRG DELA**

Poskusi vstopanja v poklice
blaginje in vključevanja na
(trans)nacionalni trg dela

Univerza v Ljubljani
Filozofska fakulteta



Prehodi od izobraževanja na trg dela: poskusi vstopanja v poklice blaginje in vključevanja na (trans)nacionalni trg dela

Avtorica: Barbara Samaluk

Recenzenta: Srečo Dragoš, Nina Vodopivec

Lektorica: Špelca Mrvar

Tehnično urejanje in prelom: Irena Hvala

Ilustracija na naslovnici in zadnji strani: Aleš Mav

Založila: Založba Univerze v Ljubljani

Za založbo: Gregor Majdič, rektor Univerze v Ljubljani

Izdala: Znanstvena založba Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani

Za izdajatelja: Mojca Schlamberger Brezar, dekanja Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani

Tisk: Birografika Bori, d. o. o.

Ljubljana, 2023

Prva izdaja

Naklada: 200

Cena: 19,90 EUR

Knjiga je nastala v okviru programske skupine *Pedagoško-andragoške raziskave – Učenje in izobraževanje za kakovostno življenje v skupnosti* (P5-0174, vodja Jasna Mažgon), ki jo iz državnega proračuna financira Javna agencija za raziskovalno dejavnost Republike Slovenije, in temeljnega raziskovalnega projekta *Aiming for skilled or secure employment on the EU market: a Sisyphian task?* (ECF-2016 – 310, vodja: Barbara Samaluk), financiranega s strani Leverhulme Trust Early Career Fellowship.

Knjiga je izšla s podporo Javne agencije za raziskovalno dejavnost Republike Slovenije v okviru Javnega razpisa za sofinanciranje izdajanja znanstvenih monografij.



To delo je ponujeno pod licenco Creative Commons Priznanje avtorstva-Deljenje pod enakimi pogoji 4.0 Mednarodna licenca. / This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Prva e-izdaja. Publikacija je v digitalni obliki prosto dostopna na <https://e-knjige.ff.uni-lj.si/>

DOI: 10.4312/9789612970475

Katalogna zapisa o publikaciji (CIP) pripravili v Narodni in univerzitetni knjižnici v Ljubljani

Tiskana knjiga

COBISS.SI-ID=133027075

ISBN 978-961-297-046-8

E-knjiga

COBISS.SI-ID=133031427

ISBN 978-961-297-047-5 (PDF)

Kazalo

Seznam kratic	5
Uvod	7
1 Prehodi od izobraževanja na trg dela v kontekstu spreminjanja države blaginje	23
1.1 »Mladi« na prehodu	29
1.2 Vstopanje v poklice blaginje	32
1.3 Prehod od izobraževanja na razširjen trg dela EU	39
1.4 (Samo)organiziranje na prehodu od izobraževanja na trg dela	42
2 Metodologija	45
3 Nevidno in nepriznано delo v času študija	51
4 Izkušnje in strategije znotraj območja izključenosti	61
4.1 Rizične investicije v nadaljnje izobraževanje	63
4.2 Soočanje s čakanjstvom in nevidno delo	65
5 Poskusi in strategije pri dostopanju do obstoječih vstopnih zaposlitev/shem znotraj dejavnosti	71
5.1 Poskusi in strategije dostopanja do kvazipripravnških shem	73
5.2 Poskusi in strategije dostopanja do splošnih programov APZ	79
6 Izkušnje novincev znotraj obstoječih vstopnih zaposlitev/shem	85
6.1 Dohodki začetnikov na različnih vstopnih poteh	88
6.2 Profesionalne norme in standardi uvajanja na obstoječih vstopnih poteh	90
6.3 Pridobivanje potrebnih ur uvajanja na obstoječih vstopnih poteh	93
7 Izhodi iz vstopnih zaposlitev	97
8 (Samo)organiziranje novih generacij znotraj prekarnih prehodov	103
8.1 Ozaveščanje in grajenje skupnosti	104
8.2 Razširjanje podporne skupnosti in širša mobilizacija	110
8.3 Vključevanje in ohranjanje novih generacij znotraj delavskega gibanja	116
9 Transnacionalna mobilnost in migracije na prehodu od izobraževanja na trg dela	121
9.1 Proces prehoda od izobraževanja na tuj trg dela	124
9.2 Nadaljnji karierni prehodi v tujini	135
9.3 Prehod iz tujine nazaj v Slovenijo	140

10 Nevidno delo, interseksijske neenakosti in (samo)organizacija na prehodu od izobraževanja na (trans)nacionalni trg dela	147
11 Pomen ugotovitev za različne deležnike in priporočila	157
Povzetek	165
Summary	169
Literatura	173
Viri	183
Seznam tabel in grafov	189

SEZNAM KRATIC

APZ – Aktivne politike zaposlovanja

CEDRA – Center za družbeno raziskovanje

CELTA – Certificate of English language teaching for adults

ESS – Evropski socialni sklad

EU – Evropska unija

EURES – EU omrežje javnih služb za zaposlovanje

JM – Jamstvo za mlade

MIZŠ – Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport

OECD – Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj

PDČ – Pogodba za določen čas

PKP – Paketi ukrepov za omilitev posledic epidemije

PNČ – Pogodba za nedoločen čas

s. p. – Samostojni podjetnik

Since07 – Sindikat centrov za socialno delo

SV – Socialno varstvo

SVIZ – Sindikat vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije

SZSSS – Sindikat zdravstva in socialnega skrbstva Slovenije
SZSVS – Sindikat zdravstva in socialnega varstva Slovenije
SURS – Statistični urad republike Slovenije
TALIS – Mednarodna raziskava poučevanja in učenja
UK – Združeno kraljestvo Velike Britanije in Severne Irske
UL – Univerza v Ljubljani
VB – Velika Britanija
VIR – Sindikat delavcev v vzgojni, izobraževalni in raziskovalni dejavnosti Slovenije
VIZ – Vzgoja in izobraževanje
ZRSZ – Zavod republike Slovenije za zaposlovanje
ZZZS – Zveza svobodnih sindikatov Slovenije

UVOD

To delo je plod večletne raziskave, ki se je osredinila na proces prehoda od izobraževanja na (trans)nacionalni trg dela. Prehodi od izobraževanja na trg dela ter širši delovni in karierni prehodi so že dolgo predmet različnih (inter)disciplinarnih raziskav znotraj sociologije, psihologije, menedžmenta in andragogike. Predmet te raziskave torej ni nov, je pa njena specifičnost ta, da se osredotoča na prehode od izobraževanja na trg dela znotraj blaginjskih poklicev, ki so na transnacionalni ravni redko preučevani, ter da ta proces proučuje s perspektive novejših slovenskih generacij, ki so na trg dela prehajale v kontekstu posledic globalne ekonomske krize, zaznamovane z varčevalnimi ukrepi ter krčenjem obstoječih vstopnih poti.

Specifično se je raziskava osredotočila na tiste, ki skušajo vstopati v nacionalno regulirane poklice blaginje znotraj dejavnosti vzgoje in izobraževanja (VIZ) ter socialnega varstva (SV) ter se trajno vključevati na slovenski ali na širši trg dela EU. Proces prehodov je bil raziskovan s perspektive generacij, ki so vstopale na trg dela med letoma 2010 in 2020 v kontekstu posledic globalne ekonomske krize, ki je izbruhnila leta 2008 in v naslednjih letih ustvarila dodatne pritiske na državo blaginje ter s tem popolnoma destabilizirala tradicionalne prehode od izobraževanja na trg dela. Prehod teh generacij je bil torej zaznamovan s pokriznimi varčevalnimi ukrepi in trajno fiskalno disciplino, ukinjanjem plačljivih pripravniških shem, omejevanjem zaposlovanja znotraj dejavnosti ter ustvarjanjem novih nestandardnih vstopnih poti z začasnimi

projekti, kvazipripravnimi shemami ter splošnimi programi aktivne politike zaposlovanja, financiranimi pretežno iz evropskih sredstev. Namen te študije je bilo proučevanje izkušenj teh pokriznih generacij, ki so vstopale v poklice blaginje ob relativno nespremenjenih poklicnih normah, standardih in radikalno okrnjenih možnostih na trgu dela, zaznamovanih z rastočo prekarnostjo, ki spodbuja tudi izseljevanje.

Poklici blaginje so se zgodovinsko razvijali skupaj z državo blaginje in njenim okrepljenim doprinosom k družbeni reprodukciji, ki se je kazal v ponudbi stabilnih in dostopnih javnih vzgojno-izobraževalnih, socialnih in zdravstvenih storitev, ki pa so z varčevalnimi ukrepi in posledičnim krčenjem držav blaginje tudi vedno bolj na udaru (Evertsson, 2000; Himmelweit, 2017). Zato raziskava izhaja primarno iz sociološke literature, ki obravnava delovne prehode znotraj konteksta odmikanja od keynesovskih politik držav blaginje (*t. i. welfare*), ki zagovarjajo radodarno državno porabo ter socialno in zaposlitveno varnost, k politikam pogojevanja in dela (*t. i. workfare*), ki vpeljujejo fiskalno disciplino, znižuje socialno in zaposlitveno varnost ter s socialnimi in aktivnimi politikami zaposlovanja spodbujajo prekarnost (Castel, 2003; Dörre, 2014, 2015; Greer, 2016; Rubery, Grimshaw, Keizer & Johnson, 2018; Samaluk, 2021).

Na makro ravni je torej proces prehodov obravnavan kot politično spodbujen odmik od keynesovskih »območij integracije«, ki z zniževanjem socialne in zaposlitvene varnosti ter spodbujanjem prožnosti in zaposljivost preлага odgovornost na posameznike, vzpostavlja nov sistem nadzora ter discipliniranja brezposelnih, neaktivnih in prekarne delavcev, ki znotraj različnih prehodov krožijo med »območji ranljivosti« in »območji izključenosti« in so torej lahko podvrženi dolgotrajni prekarizaciji (Castel, 2003; Dörre, 2014, 2015; Keune & Jepsen, 2007; Keune & Payton, 2017). Te politike so utemeljene na teoriji človeškega kapitala (Becker, 1993), ki razloge za neaktivnost in brezposelnost išče v pomanjkanju posameznikove motivacije, investicij v izobraževanje in pridobivanja veščin, namesto v pomanjkanju varnih, standardnih oblik zaposlitev. Posledično so tudi izobraževalne politike vedno bolj prepletene z novimi socialnimi in aktivnimi politikami zaposlovanja in naj bi, skladno s prevladujočo teorijo človeškega kapitala, posameznike naredile bolj prilagojene potrebam delodajalcev in trga dela ter s tem bolj zaposljive (Moir & Crowther, 2014; Baptiste, 2001).

V tej raziskavi smo se zato spraševali, kako ta makro kontekst vpliva na mikro izkušnje in strategije tistih, ki skušajo vstopati v poklice blaginje in se trajno integrirati na trg dela v danem kontekstu. Druge raziskave, ki se osredinjajo na delovne prehode, kažejo, da tovrstne politike, namesto da bi spodbujale trajno integracijo na trg dela, bolj normalizirajo prekarnost ter poglobljajo strukturne neenakosti (Dörre, 2014, 2015; Greer, 2016; Rubery, Grimshaw, Keizer & Johnson, 2018; Samaluk, 2021). Zato Castel (2003) učinke omenjenih političnih premikov in posledičnih jalovih poskusov trajnega vključevanja na trg dela primerja z mitom o Sizifovem delu, ki vedno znova skuša spraviti skalo na vrh hriba, a mu to nikakor ne uspe. Tudi v tem delu smo se spraševali, ali gre pri vstopanju v blaginjske poklice in iskanju varne in trajne zaposlitve znotraj (trans)nacionalnega trga dela EU za Sizifovo delo. Prekarizacija je namreč multidimenzionalen proces, ki vključuje tudi dejanja ljudi samih, ko skušajo predvideti možne izide lastnih strategij v danem kontekstu in ob danih politikah (della Porta, Hänninen, Siisiäinen & Silvasti, 2015). Strategije vstopanja na trg dela so tako lahko zaznamovane tudi z nevidnim in ponavljajočim se delom povečevanja zaposljivosti ter iskanja vstopnih, varnih in trajnih zaposlitev (Castel, 2003; Hatton, 2017), ki pa so ob pomanjkanju (dostojnih) delovnih mest težko dosegljive. Pri povečevanju zaposljivosti pa imata vedno večjo vlogo tudi izobraževanje in učenje, ki lahko predstavljata (nevidno) delo in orodje discipliniranja. Zato se ta raziskava naslanja tudi na andragoško literaturo, ki jo zanimajo učenje ter formiranje identitete v procesu prehoda ter krepitev moči različni marginaliziranih skupin, ujetih znotraj (trans)nacionalnih delovnih in življenjskih prehodov (Ule, 2017, Barnett, 1999, Wildemersch in Stroobants 2018, Holst, 2018; McLaren, 2020; Morrell, 2015).

Procesi prožnosti, prekarizacije in posledične potrebe po vseživljenjskem učenju pa pomembno vplivajo tudi na podaljševanje prehodov od izobraževanja na trg dela ter v svojem temelju otežujejo vstop v družbeno odraslost, saj nekatere pomembne značilnosti mladosti, kot so izobraževanje, identitetno delo in vstopanje na trg dela, razširjajo na vse generacije in vse življenje (Honwana, 2012; O'Reilly, Leschke, Ortlieb, Kaiser & Villa, 2019; Ule, 2017). Prehodi od izobraževanja na trg dela torej ne zajemajo zgolj mladih, temveč tudi »mlade«, ki kljub višji kronološki starosti ne morejo dosežati družbene odraslosti. Zato je proces prehodov v tej raziskavi proučevan z intersekcijsko senzibilnim teoretskim

in metodološkimi pristopom (McBride, Hebson & Holgate, 2015), ki skuša pridobiti poglobljen uvid v proces prehodov s perspektive raznolikih posameznikov, ki vstopajo na trg dela in se v tem procesu nahajajo znotraj nevidnih območij izključenosti in/ali ranljivosti. Pri tem nas ne zanimajo zgolj individualne, temveč tudi kolektivne strategije vstopanja ter s tem povezanega dela, učenja in (samo)organiziranja.

Struktura monografije je sledeča. V prvem poglavju je predstavljen pregled literature, iz katere izhajata zastavitev kompleksnega raziskovalnega problema ter predstavitev konteksta specifične študije primera prehodov od izobraževanja na trg dela pokriznih generacij, ki skušajo vstopati v dejavnost socialnega varstva ali vzgoje in izobraževanja na slovenskem in/ali razširjenem trgu dela EU. Najprej je prehod od izobraževanja na trg dela predstavljen v kontekstu širših globalnih in lokalnih premikov od države blaginje k državi pogojevanja in dela, ki namesto zagotavljanja socialne in ekonomske varnosti spodbuja prekarlost. Predstavljeni so tako teoretski kot politični temelji teh premikov s posebnim poudarkom na politikah EU in Slovenije ter tudi njihovi učinki. Ti so vidni v povečani prožnosti trga dela in porastu prekarnega dela in širše prekarizacije, ki je zaznamovana s krožnimi prehodi med območji integracije ter območji ranljivosti in izključenosti. Znotraj teh prehodov posamezniki lahko opravljajo nevidno Sizifovo delo reintegracije, zaznamovano s povečevanjem zaposljivosti, ki znotraj con izključenosti in ranljivosti večinoma ostaja prikrito. Zato je namen te raziskave razkriti proces prehodov ter z njim povezanega dela, učenja in tveganj tistih na prehodu, ki v skladu s svojimi zmožnostmi in strukturnimi omejitvami ubirajo različne strategije pri iskanju ustrezne zaposlitve.

Ker pa nimajo vsi posamezniki istih izhodišč, lahko ob tem nastajajo tudi intersekcijske neenakosti. V prvem poglavju se ta raziskava zato tudi pozicionira do problematičnega obravnavanja prehodov od izobraževanja na trg dela preko fiksnih starostnih in drugih kategorij, saj povečana prožnost in prekarlost spodbujata tudi čakanjstvo vstopajočih generacij in s tem otežujeta vstop v družbeno odraslost (Honwana, 2012). Raziskava zato tako v teoretskem kot metodološkem pristopu ohranja tudi občutljivost za morebitne intersekcijske neenakosti, ki lahko nastajajo na prehodu od izobraževanja na trg dela. Temu sledi opis značilnosti prehodov od izobraževanja na trg dela znotraj nacionalno reguliranih dejavnosti vzgoje in izobraževanja ter socialnega varstva,

katerih profesionalni in delovni standardi, vključno z usposabljanjem novih generacij, so trdno povezani z zgodovinskim razvojem in sedanjim razkrojem države blaginje. Pri tem se osredotočamo predvsem na pokrizne pogoje in možnosti prehajanja od izobraževanja na trg dela znotraj raziskovanih dejavnosti na slovenskem in razširjenem trgu EU, ki predstavljata kontekst te raziskave.

V drugem poglavju je predstavljena aplicirana metodologija, ki omogoča raziskovanje kompleksnega, multidimenzionalnega procesa prehoda od izobraževanja na trg dela. Z opiranjem na utemeljeno teorijo (Charmaz, 2006) in teorijo družbenih domen (Layder, 1993, 2005) je v pričujoči raziskavi uporabljen multinivojski raziskovalni pristop, ki zaobjame tako vplive pokriznega makropolitčnega in socio-ekonomskega konteksta na te dejavnosti, kot tudi mikro izkušnje, strategije, napore in tveganja posameznikov v procesu vstopanja na trg dela v danem kontekstu. To je doseženo z uporabo longitudinalnega kvalitativnega metodološkega pristopa, ki omogoča poglobljen vpogled v proces prehoda in izkušnje nevidnih delavcev, ki vstopajo v dejavnost ob spremenjenih strukturalnih pogojih in v tem procesu nase prevzemajo nova bremena. Raziskava primerja tudi izkušnje raznolikih posameznikov in tistih, ki vstopajo v poklice znotraj dejavnosti vzgoje in izobraževanja na eni strani ter socialnega varstva na drugi. Študija se je izvajala med letoma 2017 in 2020 in temelji na analizi različnih dokumentov in drugih sekundarnih virov, tehnikah opazovanja z udeležbo in več kot 100 poglobljenih intervjujev s ključnimi akterji ter raznolikimi študenti, brezposelnimi diplomanti in prekarnimi delavci začetniki na področju socialnega varstva ter predšolske, osnovnošolske ter srednješolske vzgoje in izobraževanja ter slovenskimi migranti, kvalificiranimi za ta področja.

V naslednjih poglavjih so predstavljene ugotovitve raziskave, in sicer po fazah in območjih prehoda od študija do (trans)nacionalnega trga dela, ki jih zaznamujejo raznoliki delovni in socialni statusi ter navori vstopanja v poklic in na trg dela, (samo)organiziranja za izboljševanje zaposlitvenih možnosti, pridobivanja priznanih izkušenj ter iskanja trajnih in varnih zaposlitev znotraj raziskovanih dejavnosti na slovenskem ali širšem trgu EU.

Prvo poglavje tega sklopa (poglavje 3) opisuje nevidno in nepriznano delo v času študija. V času študija nove generacije vzpostavijo prvi

kontakt s trgom dela, ki pri posameznikih sproža zavedanje o slabih zaposlitvenih možnostih in vrsto strategij za izboljšanje podiplomske zaposlitve. Med temi strategijami so predvsem prostovoljno in, v manjši meri, tudi študentsko delo znotraj dejavnosti, ki ustvarjajo povezave z delodajalci. Slednje so ključne za vstopanje na trg dela v podiplomskem obdobju. Primeri kažejo tudi nekatera zelo dolgotrajna razmerja s potencialnimi delodajalci, ki razrijejo tudi anomalije pri (ne)priznavanju izkušenj, pridobljenih preko dodiplomskega študentskega ali prostovoljnega dela. Med drugimi je v tem poglavju predstavljen primer študentke, ki je dve leti za istega delodajalca delala preko študentskega servisa, MIZŠ pa ji je od teh dveh let priznalo zgolj 80 od potrebnih 840 ur za pristop k strokovnemu izpitu, kar je ekvivalent dvema delovnima tednoma. Prav tako se tovrstno nevidno delo z bolonjsko reformo in posledičnim podaljševanjem študija zgolj daljša ter za nekatere študente na drugi stopnji še vedno ostaja nepriznana. Ob tovrstnem nevidnem, nepriznanem in ne- ali podplačanem delu pa se kažejo tudi velike razredne razlike, ki se prepletajo s starostjo in tako ustvarjajo razredni zaostanek pri vstopanju na trg dela, pridobitvi končne poklicne licence in varne zaposlitve znotraj dejavnosti. Razredni zaostanek se lahko začne že pred vstopom na fakulteto, saj so študenti s slabšimi socio-ekonomskimi izhodišči dostikrat že v osnovi kasneje in starejši vstopali na fakultete. Ta zaostanek pa se v času študija še poglobi, saj si ti študentje prostovoljnega dela niso mogli privoščiti, obenem pa so bili zaradi potrebe po pridobivanju dohodkov primorani posegati po lažje dostopnih študentskih delih izven dejavnosti.

Naslednja poglavja se ukvarjajo s podiplomskim obdobjem, ki je bilo za veliko večino respondentov najprej zaznamovano z brezposelnostjo, ki se je kasneje tudi ponavljala. Četrto poglavje torej najprej vstopi v območje izključenosti, zaznamovano z (dolgotrajno) brezposelnostjo, ki ji je bila po zaključku študija podvržena večina respondentov. To poglavje torej predstavi izkušnje z brezposelnostjo, strategije brezposelnih diplomantov za ponovno vključevanje ter nevidno delo in učenje, ki ob tem nastajata. V času (ponavljajoče se) brezposelnosti so se respondenti soočali s ponovno ekonomsko in socialno odvisnostjo, prostorsko izolacijo ter z dolgotrajnim čakanjem na odziv na rizične investicije v dodatno in nadaljnje izobraževanje ter nevidno delo, ki so ga vsakodnevno opravljali z namenom povečanja zaposljivosti. Pravni, kulturni in prostorski

mehanizmi nevidnega dela so se kazali v strategijah iskanja dela in opravljanja neplačanega, nepriznanega in nedeklariranega dela ter dela na sebi, ki je tudi pri starejših udeležencih izzval strategijo prilagajanja v obliki »mladostne« naravnosti ter pripravljenosti na nove začetke. To poglavje torej razkrije veliko nevidnega dela, tranzicijskega učenja ter nadaljnega izobraževanja za povečevanje zaposljivosti, ki pa v kontekstu pomanjkanja vstopnih poti predstavljajo zelo tvegane strategije, zaznamovane z nenadomestljivo časovno izgubo, ki postopoma vodi tudi v prekarno staranje.

Naslednje poglavje razkriva poskuse in strategije iskalcev zaposlitve pri dostopanju do obstoječih nestandardnih vstopnih zaposlitev/shem, ki so bistveno spremenile pogoje in načine dostopa do prvih zaposlitev znotraj dejavnosti. Bistvena razlika med tradicionalnimi pripravništvii, ki jih financira država, in novimi kvazipripravniškimi ali splošnimi shemami APZ, ki so financirani s strani EU, je v načinu organizacije transakcij, saj prve delujejo kot neposredne subvencije za diplomante, druge pa kot subvencije za delodajalce, za zaposlovanje specifičnih skupin brezposelnih in iskalcev zaposlitve. Ta spremenjena transakcija prelaga vso moč na ponudbeno, delodajalčevo stran ter šibi moč in avtonomijo nove generacije, da bi z lastnimi naporii lahko pospešila vstop na trg dela in v izbran poklic. S tem so se tudi močno spremenila odnosna razmerja, v katerih diplomanti niso bili več klasični iskalci zaposlitve, temveč so se morali pretvoriti v proaktivne ponudnike storitev, podajalce informacij in v nekaterih primerih tudi koordinatorje evropskih projektov, kar je zahtevalo veliko nevidnega dela in tranzicijskega učenja, ki pa brez predhodnih zvez ni vodilo do dejanskih zaposlitev na obstoječih shemah. Posledično so te sheme, kljub presežnemu povpraševanju brezposelnih in prekarnih diplomantov, ostajale neizkoriščene. Prav tako pa so specifični pogoji na nekaterih kvazipripravniških in drugih shemah APZ ustvarjali tudi starostno diskriminacijo med iskalci prve zaposlitve ter še dodatno poglobljali interseksijske zaostanke in neenakosti pri vstopanju v poklic in na trg dela.

Šesto poglavje nadalje razkriva izkušnje novincev znotraj obstoječih vstopnih poti, ki so bile vse nestandardne oblike dela ali sheme, namenjene specifičnim skupinam, in tako dostopne preko različnih delovnih in socialnih statusov ter udejanjane na podlagi različnih kratkotrajnih pogodb. Te nestandardne zaposlitve oziroma sheme aktivne politike

zaposlovanja ter njihova različna pogodbeno razmerja so omogočala zelo raznolike dohodke ter časovnost in standarde uvajanja. Medtem, ko so se kvazipripravištva, financirana preko evropskih sredstev, izvajala v skladu s kolektivnimi pogodbami dejavnosti in so zagotavljala ustrezno začetniško plačo ter kvalitetno uvajanje, pa so druge vstopne poti, ki so se izvajale preko nestandardnih oblik dela ter različnih tripartitnih ali civilnopravnih razmerij, zagotavljale precej nižje prihodke ali zgolj aktivacijske dodatke ter veliko slabše strokovne in časovne standarde uvajanja, potrebne za pristop k strokovnemu izpitu. Na področju vzgoje in izobraževanja pa nekatera civilnopravna razmerja, ne glede na vrsto dela, sploh niso bila priznana. Glede tega v oči bodeta primera dveh posameznic začetnic, ki sta se soočali z nenadomestljivo časovno izgubo, ko jima strokovno ustrezno večmesečno uvajanje ni bilo priznано zgolj zaradi tipa civilnopravne pogodbe oziroma statusa, preko katerega je bila ta sklenjena z vzgojno-izobraževalnim zavodom. Prva je delo opravljala preko nepriznane avtorske pogodbe, druga pa po podjemi pogodbi preko statusa s. p. Poleg pravkar predstavljenih težav s pridobivanjem ustreznih in priznanih uvajalnih izkušenj pa je treba poudariti še to, da nobena od omenjenih vstopnih poti ni vodila v trajno zaposlitev, kar je novince pehalo v nadaljnje prehode.

Sedmo poglavje zato predstavlja izhode iz začasnih vstopnih zaposlitev/shem ter nadaljnje prehode in ob tem izpostavlja tudi dolgotrajno čakanjstvo pri vstopanju v poklic ter doseganju trajne integracije na trg dela znotraj dejavnosti v Sloveniji ali drugih državah članicah EU. Neposredni izhodi iz vstopnih zaposlitev so v Sloveniji vsi vodili bodisi nazaj v brezposelnost ali nadaljnje kratkotrajne zaposlitve znotraj dejavnosti. Znotraj teh prehodov so že integrirani respondenti potrebovali od enega do šest let, da so si nabrali potrebne ure za pristop k strokovnemu izpitu in od dve do šest let za vstop v trajno zaposlitev znotraj dejavnosti, ki jim je omogočila socio-ekonomsko varnost in karierni razvoj znotraj dejavnosti. Pot do varnih in trajnih zaposlitev znotraj dejavnosti je torej dolga in negotova, zato so se nekateri respondenti znotraj nadaljnjih prehodov odločali tudi za trajnejše in varnejše zaposlitve v tujini ali izven dejavnosti. Ob prekarnih prehodih in negativnih začetnih izkušnjah znotraj dejavnosti so si nekateri prizadevali tudi za spremembo kariere in se v ta namen še dodatno izobraževali, vendar pa so bile tovrstne strategije tudi zelo tvegane in dolgotrajne. Ugotovitve, opisane

v tem poglavju, kažejo, da dolgotrajni, prekarni in krožni prehodi onemogočajo oblikovanje jasne profesionalne identitete, doseganje socialne in ekonomske varnosti ter načrtovanje karierne in življenjske poti. S tem se spreminjajo tudi obstoječe starostne norme življenjskih in kariernih stadijev, ki novim generacijam onemogočajo vstop v družbeno odraslost, pri čemer se dodatno poglobljajo tudi intersekcijske neenakosti.

Posledično se na prehodih rojeva tudi (samo)organizacija novih generacij, ki se borijo zoper te sistemske neenakosti, kar je obravnavano v osmem poglavju. Samoorganiziranje teh izključenih skupin bodočih in prekarne delavcev je prišlo do izraza v treh povezanih kampanjah med letoma 2009 in 2016, dve na področju socialnega varstva, organiziranih s strani študentov socialnega dela, ter ena na področju vzgoje in izobraževanja na pobudo brezposelnih in prekarne diplomantov ustreznih smeri iz vse Slovenije. (Samo)organizacija na prehodu je izhajala iz dejanske ali prihodnje grožnje po izključenosti iz trga dela in kritične pismenosti, ki se je razvijala ob pomoči kolektivnega tranzicijskega in akcijskega učenja. So se pa pri tem kazale pomembne razlike v (samo)organizacijskih taktikah med študenti, ki so bili še vpeti v izobraževalno skupnost, in brezposelnimi, prekarne in geografsko razpršenimi diplomanti, ki so morali najprej zgraditi skupnost, znotraj katere je sploh lahko potekalo kolektivno tranzicijsko učenje, se razvijala kritična pismenost in posledična mobilizacija. Mobilizacija je poleg različnih taktik vključevala tudi razširjanje podporne skupnosti na vse akterje znotraj dejavnosti ter je vodila v takojšnje nove kratkotrajne kvazipripraviške sheme. Imela pa je tudi dolgotrajnejše učinke, vidne v nadaljnjih koordiniranih pritiskih širše podporne skupnosti, da se ponovno zagotovi tradicionalne integralno-financirane pripraviške sheme. Ta osnovna zahteva se je leta 2022 na področju vzgoje in izobraževanja tudi dejansko realizirala. Omenjene kampanje so pri vstopajočih generacijah vzpostavljale tudi prvo vez z delavskim gibanjem. Ta je razkrila pomanjkljivo osredotočenost sindikatov dejavnosti na bodoče generacije delavcev ter velik pomen hibridnega sindikata Mladi Plus, ki deluje znotraj prehodnih območij in novim generacijam nudi podporo v kampanjah kot tudi vzpostavlja most med »mladimi«, sindikati dejavnosti in širšim delavskim gibanjem.

Deveto poglavje se osredotoča na transnacionalno mobilnost in migracije novih generacij, ki vstopajo v poklice blaginje znotraj razširjenega trga dela EU. To poglavje razkriva razloge za migracijo, proces prehodov

in vlogo različnih shem in posrednikov pri tem, kot tudi možnost razvoja karier v drugih državah članicah EU in ob morebitni vrnitvi v Slovenijo. Od celotnega vzorca je trideset respondentov bodisi študiralo in/ali (vsaj določen čas) delalo v tujini, od teh jih je dvajset študiralo s pomočjo izmenjav Erasmus in drugih štipendij ali pa opravljalo prakso preko Erasmus+ in drugih shem (program Leonardo da Vinci, Comenius in Evropske prostovoljne službe). Od teh dvajsetih jih je trinajst odšlo bodisi na nadaljnje izmenjave in/ali nadaljevalo z delom v drugih državah članicah EU. Mobilnost in migracije novih generacij so bile spodbujene tako z evropskimi mobilnostnimi shemami, kot tudi s slabimi zaposlitvenimi možnostmi in primerljivo višjimi plačami v drugih državah, prekarizacijo in s tem povezanim strahom pred prekarnim staranjem ter drugimi strukturnimi omejitvami na področju zaposlovanja in razvoja karier v Sloveniji znotraj raziskovanih dejavnosti. Proces prehoda na tuj trg dela je bil zaznamovan z različnimi strategijami, odvisnimi od socialnega statusa respondentov ob prehodu, posledične dostopnosti do raznoliki shem in posrednikov na prehodu ter njihove pozicije znotraj odhodnih ali destinacijskih kontekstov. Te strategije torej vključujejo tudi razmerja z raznovrstnimi posredniki na prehodu, med katerimi so univerzitetni in fakultetni karierni centri, EURES ter raznolike transnacionalne posredniške agencije in agenti-migranti, ki delujejo znotraj odhodnih in destinacijskih kontekstov ter migrante usmerjajo v specifične vstopne zaposlitve.

Kljub temu, da so določene strategije in posredniki vodili tudi do ustrezno kvalificiranih vstopnih zaposlitev na tujem trgu dela, so se transnacionalno mobilni posamezniki in migranti ob nadaljnjih delovnih prehodih večinoma soočali z migracijskim zaostankom. Tudi tisti, ki so vstopali na kvalifikacijam primerna (začetniška) delovna mesta znotraj (nišnih) dejavnosti, so se ob nadaljnjih prehodih soočali z nepriznavanjem kvalifikacij in posledično potrebo po sprejemanju nižje kvalificiranih in manj plačanih delovnih mest. Postopki in pravila priznavanja profesionalnih licenc so se od države do države razlikovali, so pa pri tem slovenske izseljence ovirali tudi slovenski pogoji, kjer je profesionalno licenco mogoče pridobiti šele v podiplomskem obdobju na podlagi opravljenega pripravništva ali ekvivalentnih delovnih izkušenj ter strokovnega izpita. Za posameznike s poklicnimi kvalifikacijami, ki so imele svoj ekvivalent v državah destinacije, je to predstavljalo predvsem veliko

dodatnega dela z birokracijo, dolgotrajno čakanje, dodatne stroške in/ali pridobivanje dodatnih licenc ali izkušenj. Še z večjimi težavami in tveganji so se soočali tisti delavci, ki so kariere nadaljevali v državah, kjer so imele slovenske kvalifikacije nizko simbolno vrednost na trgu, in tisti, ki so preko specializiranih posredniških agencij ali slovenskih kolegov vstopali v nišne dejavnosti v državah, kjer še niso imeli ekvivalentnih poklicnih kvalifikacij. Ti migrantski delavci so ob nadaljnjih prehodih dolgotrajno ostajali na nižje kvalificiranih in nižje plačanih delovnih mestih in v tujini niso mogli razvijati karier, dokler se niso spustili v drago, birokratsko zapleteno in postopkovno dolgotrajno priznavanje obstoječih kvalifikacij in/ali v pridobivanje dodatnih kvalifikacij v destinacijskih državah. Transnacionalna mobilnost na prehodu od izobraževanja na trg dela je pri vstopanju v raziskane nacionalno regulirane poklice torej precej rizična dejavnost, zaznamovana še z dodatnim migracijskim zaostankom, ki zaznamuje tudi povratnike.

Deseto poglavje predstavi sklepne ugotovitve in doprinos te monografije k preteklim raziskavam na tem področju. Monografija razkrije poskuse in strategije vstopanja pokriznih generacij v nacionalno regulirane poklice znotraj blaginjskih dejavnosti vzgoje in izobraževanja ter socialnega varstva ter ob tem izpostavi tudi nevidno delo, učenje in tveganja, ki jih študenti, brezposelni diplomanti in prekarni začetniki prevzemajo nase v procesu vstopanja na trg dela in iskanja trajne in/ali varne zaposlitve na slovenskem ali na širšem trgu EU. S tem pomembno nadgrajuje pretekle raziskave o nevidnem delu (Hatton, 2017) in delu kot (tranzicijskem) učenju (Barnett, 1999; Wildemeersch & Stroobants, 2018), saj pokaže, da se morajo tudi visoko kvalificirani kadri, ki vstopajo v nekdanje varne in profesionalno standardizirane blaginjske poklice, prisilno učiti in z nevidnim delom prilagajati novim okoliščinam, novim vstopnim potem in povezanim spreminjajočim se odnosom, konceptom ter politikam usmerjenim v povečevanje zaposljivosti.

Osredotočenost na proces prehoda razkrije dolgotrajno prekarizacijo, ki onemogoča načrtovanje kariere in življenjske poti ter povzroča naključno usmerjanje v poklic na podlagi prekarne okoliščine in trenutno dostopnih vstopnih zaposlitev/shem, kar v praksi onemogoča investiranje v lastno prihodnost, ne da bi bili konstantno izpostavljeni tveganjem. Ugotovitve, predstavljene v tej monografiji, torej pritrjujejo preteklim raziskavam (Castel, 2003; Dörre, 2015; Dörre, 2014), da krčenje države

blaginje in prehod k državi pogojevanja in dela povzročata ponavljajoče se kroženje med območji ranljivosti in izključenosti, znotraj katerih posamezniki opravljajo nevidno Siziſovo delo povečevanja zaposljivosti in iskanja vstopne ter trajne in varne zaposlitve. To nevidno Siziſovo delo je zato tudi simbolno ponazorjeno s sliko na naslovnici. Dodana vrednost te knjige je, da razkrije, kako ta premik vpliva na tiste, ki vstopajo v poklice blaginje tako na slovenskem kot tudi na širšem trgu EU. Transnacionalna mobilnost in migracije predstavljajo eno izmed strategij izhoda, kjer je prehod zaznamovan s širšimi (trans)nacionalnimi strategijami, posredniki in razmerji, znotraj katerega pa se ustvarja še dodaten migracijski zaostanek. S posebno osredotočenostjo na tiste, ki vstopajo v nacionalno regulirane blaginjske poklice in dejavnosti, ta raziskava doprinaša k obstoječi literaturi o delu migrantov in njihovem razmerju s transnacionalnimi posredniki na migracijskem in kariernem prehodu (van den Broek & Groutsis, 2017; Broek, Harvey & Groutsis, 2016; McCollum, Shubin, Apsite & Krisjane, 2013; Samaluk, 2016a; Weiss, 2011).

Z ohranjanjem interseksijske senzibilnosti (McBride et al., 2015) pa ta študija tudi pokaže, da je proces prekarizacije na prehodu od izobraževanja na trg dela tudi interseksijski proces, ki ustvarja specifične zaostanke ter s tem tudi zavira in zamika vstop v družbeno odraslost. Ta monografija torej prispeva k preteklim ugotovitvam o dolgotrajni negotovosti, interseksijski prekarizaciji in čakanjstvu na prehodu od izobraževanja na trg dela ter pri vstopanju v družbeno odraslost, ki zaznamuje »mlade« tako na globalnem Jugu kot v Evropi (Honwana, 2012; O'Reilly et al., 2019; Samaluk, 2021). Poseben prispevek te raziskave je ugotovitev, da je v Sloveniji prekarno čakanjstvo (in z njim povezani zaostanki) spodbujano tudi s spreminjanjem in krčenjem države blaginje ter njeno vpetostjo v mehanizme vladanja EU in razširjen evropski trg dela, kjer skušajo nove generacije v kontekstu vedno večjih strukturnih omejitev priti do ustrezno kvalificiranih in varnih zaposlitev. S takšno razširitvijo razumevanja prekarnosti, ki ga povzročata (supra)država znotraj širšega polja družbene reprodukcije, ta monografija pomembno prispeva k obstoječim konceptom državno sproducirane prekarnosti in prekarizacije (Alberti, Bessa, Hardy, Trappmann & Umney, 2018; Castel, 2003; Dörre, 2014, 2015; Greer, 2016; Rubery et al., 2018; Samaluk, 2021). S tem ne osvetli le vloge (supra)države pri spodbujanju interseksijske prekarizacije na prehodu v blaginjske poklice, temveč kaže tudi na fundamentalen

odmik države od njene osrednje vloge pri družbeni reprodukciji, katere stroški in bremena se vedno bolj nevzdržno prelagajo na nove generacije. Kljub temu pa zaostrene razmere rojevajo tudi kolektivno (samo) organizacijo, usmerjeno v odpravljanje strukturnih neenakosti.

Prekarizacija in z njo povezano čakanjstvo ter specifični intersekcijski zaostanki namreč spodbujajo tudi kolektivne strategije tranzicijskega učenja, na podlagi katerih se razvija kritična pismenost o strukturnih neenakostih ter gradita skupnost nevidnih in izključenih posameznikov in (samo)organizacija za odpravljanje teh neenakosti. To delo torej nadgrajuje individualistični koncept tranzicijskega učenja (Rossiter, 2008; Rosulnik, Hladnik & Ličen, 2016; Stroobants, Jans & Wildemeersch, 2001; Wildemeersch & Stroobants, 2018), saj pokaže, da je tranzicijsko učenje lahko tudi kolektiven proces in kolektivna strategija upora, ki spominja na učenje družbenih gibanj, ki gradijo ter posodablajo ideje in metode radikalnega izobraževanja odraslih za boj proti prekarnosti (Holst, 2018). Ti kolektivni naporji torej vodijo v kolektivno valjenje skale po hribu, ki skladno z ugotovitvami prinaša tudi pozitivne strukturne spremembe, ki imajo potencial presekat začarani krog Sizifovega dela, kot je tudi simbolno nakazano s sliko na zadnji strani monografije. Pri tem ugotovitve kažejo tudi, da se (samo)organizacija na prehodu razlikuje od klasičnega delavskega organiziranja ter je, kot potrjuje tudi druga literatura o samoorganizaciji prekarnih delavcev (Atzeni, 2009, 2016; Però, 2020; Wegmann, 2019), primarno usmerjena v grajenje skupnosti izključenih in ranljivih posameznikov. Ta raziskava torej tudi potrjuje ugotovitve preteklih raziskav (Behrend & Hipp, 2017b; Samaluk & Greer, 2021; Simms, Eversberg, Dupuy & Hipp, 2018), da bi se morala delavska gibanja začeti ukvarjati z »mladimi«, ko se ti še nahajajo v območju izobraževanja ali na prekarnih prehodih, ter se ob tem namesto na njihovo kronološko starost osrediniti na njihov socio-ekonomski položaj, ki onemogoča trajni vstop na trg dela in v družbeno odraslost. Izsledki te raziskave so torej lahko koristni za sorodne študije predvsem na področju sociologije, andragogike in pedagogike, socialnega dela, zaposlitvenih odnosov in tudi kritičnih perspektiv kadrovskega menedžmenta in razvoja kadrov.

Enajsto oziroma zadnje poglavje te knjige predstavi tudi pomen ugotovitev za različne deležnike ter poda priporočila. Eden glavnih namenov te študije je dati glas neslišanim in nevidnim delavcem, ki jih dane

politike najbolj zadevajo, vendar je njihov glas pri oblikovanju teh zelo zapostavljen. Ta knjiga je torej lahko svojevrsten kompas za nove generacije, poleg tega pa ponuja tudi uvid v prakse različnih deležnikov na prehodu, ki bi morali pri svojem delovanju veliko bolj upoštevati izkušnje novih generacij ter na podlagi tega reflektirati in prilagoditi svoje politike in prakse. V zadnjem poglavju je tako moč najti napotke za *resorna ministrstva in regulatorje*, ki naj gredo v smeri zagotavljanja tradicionalnih integralno-financiranih pripravništev ter drugih ukrepov, ki bi šla v smer zmanjševanja čakanjstva in s tem povezanih razrednih in migracijskih zaostankov pri novih, vstopajočih generacijah ter njihovega boljšega informiranja o pravilih in načinih vstopanja v poklic in na trg dela. Izsledki te monografije so ključni tudi za *delodajalce* znotraj raziskovanih dejavnosti. Ti morajo ob danih, še nespremenjenih politikah in praksah poskrbeti, da zaposlujejo začetnike z ustreznimi pogoji in preko priznanih pogodbenih razmerij ter da v ta namen izrabijo tudi vse dostopne subvencije.

Veliko vlogo pri prehodih od izobraževanja na trg dela pri nacionalno reguliranih poklicih pa imajo tudi *univerze in posamične fakultete*. Univerza ne sme biti tovarna, ki proizvaja vedno nove in bolj specializirane kadre, temveč mora biti za svoje študente odgovorna, kar pomeni, da se mora kritično ukvarjati tudi s (trans)nacionalnimi prehodi od izobraževanja na trg dela, pred kariernim profesionalnim svetovanjem ter razvojem zmožnosti za profesionalno povezovanje in organiziranje. To mora temeljiti na radikalni tradiciji izobraževanja odraslih in z namenom zagotavljanja znanj in kompetenc, ki bi upoštevale nevidno delo novih generacij ter krepile njihovo moč ter tako tudi odpirale nove možnosti pri vstopanju na prožen in nestabilen trg dela ter pomagale pri usmerjanju posledičnega nelinearnega in vedno bolj transnacionalnega kariernega razvoja. Temu se morajo ustrezno prilagajati tudi podporne univerzitetne in fakultetne službe, med katerimi gre omeniti predvsem *karijerne centre*. Tudi tu mora biti svetovanje bolj v skladu z radikalno tradicijo in se mora bolj kot na povečevanje zaposljivosti osredotočiti na krepitev moči tistih na prehodu, z boljšim informiranjem ter opozarjanjem na pasti (trans)nacionalnih prehodov od izobraževanja na trg dela.

Ker se tisti na prehodu dostikrat znajdejo znotraj območij izključenosti in kot taki postanejo tudi uporabniki *programov aktivne politike zaposlovanja* in s tem povezanega kariernega svetovanja, je ta knjiga tudi

priporočljivo branje za *odločevalce in izvajalce teh politik*. Kot nakazujejo ugotovitve te raziskave, gre pri snovanju teh politik za fundamentalna vprašanja glede vloge države pri družbeni reprodukciji, ki bi morala stremeti k ohranjanju medgeneracijskega solidarnostnega kompromisa, ki bi vsem, tudi novim, prihajajočim generacijam moral omogočati ustrezno vstopanje in ostajanje znotraj območja integracije. Aktivne politike zaposlovanja bi zato morale biti usmerjene predvsem v trajno zaposlovanje mladih ter se razširiti tudi na »mlade«, ki kljub višji kronološki starosti še nimajo zagotovljenih vstopnih in trajnih zaposlitev in torej ne morejo vstopati v družbeno odraslost. Prav tako bi morale biti karierno svetovanje bolj prilagojeno novim generacijam, tudi visokokvalificiranim iskalcem zaposlitve, ki vstopajo v nacionalno regulirane poklice znotraj (trans)nacionalnega trga. Bolj bi morale biti usmerjene tudi v krepitev moči vstopajočim, na način, da se jih informira o pasteh trga, elementih prekarnega in dostojnega dela ter strukturnih omejitvah na trgu dela, na katere tudi z neskončnim povečevanjem zaposljivosti ne morejo bistveno vplivati. Tako bi tiste na prehodu razbremenili krivde za nastali položaj, jim krepili moč, omogočali hitrejši vstop v družbeno odraslost ter preprečevali prekarno staranje.

Izsledki te raziskave so lahko koristni tudi za *sindikate dejavnosti in širše delavsko gibanje*, saj izpostavijo pomen organiziranja novih generacij znotraj prehodnih območij izključnosti in ranljivosti. Z bolj proaktivni delovanjem znotraj prehodnih območij bi lahko sindikati dejavnosti tudi študentom, brezposelnim in prekarnim začetnikom ponujali storitve, podajali celostne informacije o vstopu na trg dela ter naslavljali specifične izzive vstopajočih in prekarnih začetnikov, ki se ukvarjajo predvsem s tem, kje in kako priti do prve in varne zaposlitve. Prav tako bi se vse omenjene izzive dalo učinkoviteje naslavljati tudi s trdnejšo povezanostjo in sodelovanjem vseh vpletenih deležnikov.

1 PREHODI OD IZOBRAŽEVANJA NA TRG DELA V KONTEKSTU SPREMINJANJA DRŽAVE BLAGINJE

Pri proučevanju sodobnih prehodov od izobraževanja na trg dela se ta raziskava primarno naslanja na sociološko literaturo, ki obravnava delovne prehode znotraj konteksta odmikanja od keynesovskih politik držav blaginje (t. i. *welfare*), ki zagovarjajo radodarno državno porabo ter socialno in zaposlitveno varnost, k politikam pogojevanja in dela (t. i. *workfare*), ki vpeljujejo fiskalno disciplino, znižujejo socialno in zaposlitveno varnost ter s spodbujanjem zaposljivosti prelagajo odgovornost na posameznike (Castel, 2003; Dörre, 2014, 2015; Greer, 2016; Rubery et al., 2018; Samaluk, 2021). Na globalni ravni se je ta odmik začel udejanjati v 70. letih prejšnjega stoletja z neoliberalnimi idejami o potrebi po osvobajanju globalnih trgov, krčenju držav blaginje in spreminjanju socialnih politik, ki so postopoma prehajale v politične programe mednarodnih organizacij in posameznih držav (Harvey, 2005; Peck, 2002; Stenning, Smith, Rochovská & Świątek, 2010).

V Evropi se je ideološka podlaga za neoliberalizacijo začela pospešeno udejanjati v 90. letih prejšnjega stoletja s t. i. »tretjo potjo«, vmesno potjo med keynesovsko in neoliberalno reformo, ki je tako ustvarila tudi

ustrezno idejno podlago za prehod od države blaginje k »aktivacijski«, »družbeno investicijski« oziroma k državi »pogojevanja in dela« (Schierup & Krifors, 2015). Ta premik se upravičuje s političnimi slogani, kot so »nobenih pravic brez dolžnosti«, ki so spodbujali tudi novo moralo in pogodbeno državljanstvo »quid-pro-quo«, ki stigmatizira izključene posameznike in jim s tem odreka moralno pravico do državnih pomoči in/ali jo pogojuje z neplačanim in/ali prekarnim delom (Gottschall & Dingeldey, 2015; Greer, 2016; Schierup & Krifors, 2015; Somers, 2008). Te neoliberalne ideje razloge za strukturne neenakosti pripisujejo posameznikom in njihovemu moralnemu, kulturnemu ali kateremu drugemu »primanjkljaju«, ki ga je treba preseči s povečevanjem zaposljivosti, torej delom na sebi, aktivacijo in asimilacijo, čemur sledijo tudi izobraževalne, socialne in aktivne politike zaposlovanja.

Na ravni EU se je ta odmik k državi pogojevanja in dela v praksi vpeljeval s koncepti, kot sta *prožna varnost* (*»flexicurity«*) in *aktivna vključenost* (*»active inclusion«*), ki naj bi spodbujali prožnost za delodajalce in povečevali zaposljivost brezposelnih ter drugih neaktivnih prebivalcev. Skupna ideja teh konceptov je, da kakršnokoli delo predstavlja najboljšo socialno politiko, zato mora država spodbujati zaposljivost brezposelnih in neaktivnih s socialnimi pomočmi ter aktivnimi politikami zaposlovanja (Keune & Jepsen, 2007; Keune & Payton, 2017). Te ideje so utemeljene na teoriji človeškega kapitala (Becker, 1993), ki razloge za neaktivnost in brezposelnost išče v pomanjkanju posameznikove motivacije, investicij v izobraževanje in pridobivanja veščin, namesto v pomanjkanju varnih in trajnih zaposlitev. Danes je teorija človeškega kapitala močno vpeta v izobraževalne, socialne in aktivne politike zaposlovanja, ki so posledično tudi vedno bolj prepletene (Baptiste, 2001; Maarten Keune & Payton, 2017; Moir & Crowther, 2014). Teorija človeškega kapitala in na njej osnovane politike v temelju prelagajo odgovornost na stran ponudbe, se pravi na posameznika, ki naj bi z delom na sebi odpravljal lastne pomanjkljivosti in povečeval zaposljivost, pri tem pa zapostavljajo dejstvo, da zviševanje posameznikovih kompetenc ni uravnoteženo s povpraševanjem. Ob pomanjkanju novih delovnih mest in porastu nestandardnih oblik dela tudi visokokvalificirani ter teoretično zaposljivi posamezniki ostajajo brezposelni ali ujeti v ciklične prehode, ki ne zagotavljajo dolgoročne ekonomske in socialne varnosti (Dobbins, Plows & Lloyd-Williams, 2014; Wilton, 2011; Samaluk, 2021). To je v Evropi

in tudi druge razvidno predvsem pri mladih, ki so sicer boljše izobraženi kot pretekle generacije, vendar imajo precej večje težave pri trajni integraciji na trg dela. Navedena teoretska izhodišča in njihova implementacija v politike tako ustvarjajo temelje za prehod od polne zaposlenosti in s tem povezane socialne in ekonomske varnosti, k zaposljivosti, ki se kaže v prelaganju odgovornosti na posameznike in vzpostavljanju novega sistema nadzora ter discipliniranja brezposelnih, neaktivnih in prekarjih delavcev.

Prehod od zaposlenosti k zaposljivosti je torej zaznamovan tudi s krizo zaposlitvene in socialne varnosti, ki je znotraj socialnih držav neločljivo povezan s solidarnostnim kompromisom, ta pa je omogočil, da plačano delo in z njim povezana socialna zavarovanja postanejo tudi vzvod za socialno vključenost oziroma integracijo. Iz tega vidika Robert Castel obravnava *integracijo* kot idealno območje družbene kohezije oziroma družbene solidarnosti, ki je zaznamovano s stabilno zaposlitvijo ter povezanimi socialnimi zavarovanji in trajnimi socialnimi odnosi, ki lahko posameznikom v polni meri zagotavljajo ekonomsko in socialno varnost. Poleg tega idealnega »območja integracije« (t. i. *zone of integration*) pa Castel (2003) pripoznava še »območje ranljivosti« (t. i. *zone of vulnerability*), zaznamovano z nestabilnimi, prekarnimi zaposlitvami in socialnimi mrežami ter »območje nepripadnosti oziroma izključenosti« (t. i. *zone of disaffiliation*), zaznamovano z brezposelnostjo, družbeno izključenostjo in izolacijo, ki lahko vodijo celo v družbeno razveljavitev, izbris in neobstoj (Castel, 2003; Samaluk in Lihtenvalner, 2022). Ideološki politični odmik od idealnega keynesovskega »območja integracije« je tako v praksi zaznamovan s porastom prekarnosti. Ta pomeni negotove in nestabilne delovne, zaposlitvene in življenjske pogoje, ki otežujejo integracijo v varno zaposlitev in stabilne mreže, ki nudijo socialno varnost in razpoznavnost, ponujajo priložnosti za participacijo in možnost načrtovanja prihodnosti (Dörre, 2011, 2014, 2015; Greer, 2016). Tu prekarnost ni obravnavana kot statičen koncept, temveč kot proces prehodov med različnimi delovnimi in socialnimi statusi in torej tudi med območji ranljivosti in izključenosti. Da bi še dodatno poudarili procesno dinamiko prekarnosti, nekateri avtorji uporabljajo termin *prekarizacija* in pozivajo k proučevanju družbenih procesov prekarizacije, ki so med drugim spodbujeni tudi s pomočjo zgoraj omenjenih državnih politik (Alberti et al., 2018; Dörre, 2014, 2015; Samaluk, 2021).

Raziskave v različnih evropskih državah, vključno s Slovenijo, so že pokazale, da socialne in aktivne politike zaposlovanja, ki temeljijo na aktivacijski paradigmi, znižujejo socio-ekonomsko varnost ob prehodih ter prekarno delo pojmujejo kot sprejemljivo ali celo kot pogojevano alternativo brezposelnosti, kar ima še posebej negativne učinke na mlade, brezposelne in prekarne delavce (Dörre, 2015; Greer, 2016; O'Reilly et al., 2019; Rubery et al., 2018; Samaluk 2021). Ta premik k državi pogojevanja in dela se v evropskih državah implementira na različne načine. Lahko se kaže v zelo radikalni obliki »palice«, kakršna je na primer politika »welfare-to-work« v Veliki Britaniji, kjer so socialni transferji pogojevani celo z neplačanim delom. Lahko pa se kaže bolj v obliki »korenčka«, kot je danska, nizozemska in nemška »varna prožnost« in »(socialna) aktivacija«, katero posnema tudi Slovenija in kjer gre za kombinacijo socialne varnosti in spodbujanja prekarne dela s subvencijami za delodajalce ter aktivacijskimi dodatki in specifičnimi programi za različne skupine brezposelnih (Greer, 2016; Greer, Samaluk & Umney, 2019; Kopač & Svetlik, 2004; Trbanc, 2015). S takšnimi politikami, bodisi v obliki prisile ali subvencioniranja prekarne zaposlitve, pa država ne dosega trajne integracije na trg dela, temveč normalizira prekarne in s tem tudi krožne prehode omenjenih ranljivih skupin (Rubery et al., 2018). Tako lahko delo iskanja varne in trajne zaposlitve postane Sizifovo delo, pri katerem prehod ni zgolj kratkotrajna faza, temveč postaja dolgotrajno stanje nenehnih poskusov vključevanja (Castel, 2003).

To Sizifovo delo nenehnega ponovnega vključevanja na trg dela lahko zajema tudi različne oblike nevidnega dela. Koncept nevidnega dela je prva vpeljala Arlene Kaplan Daniels (1987), in sicer kot opis neplačanega dela žensk, predvsem ekonomsko in kulturno razvrednotenega dela na domu in prostovoljnega dela. Kasneje je bil koncept nevidnega dela uporabljen za različne oblike fizično nevidnega, spregledanega, družbeno marginaliziranega, ekonomsko in/ali kulturno razvrednotenega ali zakonsko nereguliranega dela. V tej študiji izhajamo iz Hattonove (2017) opredelitve nevidnega dela kot »dela, ki je ekonomsko razvrednoteno skozi prepletene kulturne, pravne in/ali prostorske mehanizme nevidnosti« (Hatton, 2017, p. 337). Pri tem so kulturni mehanizmi vezani na hegemonске kulturne ideologije (spola, razreda, rase, starosti idr.), ki se manifestirajo v razvrednotenju večšin ali nevidnem identitetnem in čustvenem delu. Pravni mehanizmi delujejo takrat, ko gre za

neformalno delo oziroma delo, ki je izključeno iz pravnih definicij zaposlitve (neplačano skrbstveno delo, delo na črno, prostovoljno delo, nabiranje izkušenj in usposabljanje ...). Prostorski mehanizmi pa so vezani na segregirane oblike dela. Različni mehanizmi nevidnosti se tako lahko pojavljajo tudi znotraj prehodnih območij ranljivosti in izključenosti za namene pridobivanja ustreznih izkušenj, uvajanja ter učenja in dela za povečevanje zaposljivosti.

Tako so tudi izobraževalne politike vedno bolj prepletene s socialnimi in aktivnimi politikami zaposlovanja ter utemeljene na teoriji akumulacije človeškega kapitala, ki naj bi posameznike napravil za bolj kompetitivne in zaposljive (Moir & Crowther, 2014; Baptiste, 2001). Kot piše tudi Ule (2017), sodobna negotovost v globaliziranem svetu od posameznikov zahteva vseživljenjsko učenje. To po Jarvisu (2007 v Ule 2017) ni vseživljenjsko le v smislu časovnosti, temveč tudi zato, ker zajema vsa področja življenja in opredeljuje to, kar smo, in kar še lahko postanemo. Vseživljenjsko učenje torej od posameznikov zahteva konstantno identitetno delo, to je delo na sebi, ki pa je močno zaznamovano z ideološkim sistemom in ima kot tako lahko močno socializacijsko funkcijo, ki disciplinira, namesto krepi moč posameznikov (Ule 2017). Tako lahko tudi učenje postane delo prilagajanja radikalni negotovosti in preseganja konstantnih »primanjkljajev« ter predstavlja dodatno delovno in eksistencialno obremenitev. Takšno učenje kot delo od posameznikov ne zahteva zgolj, da se učijo novih veščin, temveč tudi, da se prilagajajo novim okoliščinam, odnosom, da sprejemajo nove koncepte, vrednote in na novo razumejo sebe in svojo samoidentiteto (Barnett, 1999; Smith, 2015). Pri povečevanju zaposljivosti igra veliko vlogo tudi rastoča posredniška industrija ter spreminjajoče se javne storitve kariernega svetovanja in zaposlovanja, ki brezposelne in iskalce zaposlitve uči predvsem mehkih veščin prilagajanja potrebam delodajalcev in prožnega trga dela namesto krepitve moči, da bi razumeli in se tako lažje soočali s strukturnimi izzivi na trgu dela (Smith, 2015). Tudi v Sloveniji je v zadnjih desetletjih viden porast posredniških portalov, agencij, razvoj kariernih centrov na univerzah ter razvoj kariernega svetovanja za različne skupine brezposelnih in iskalcev zaposlitve na Zavodu za zaposlovanje, ki poleg povezovanja iskalcev zaposlitve z delodajalci nudi tudi različne storitve povečevanja zaposljivosti, preko katerih poteka tudi učenje in vzgajanje za potrebe trga dela (Klemše, 2018; Žnidaršič Žagar 2015).

Ob delovno-življenjskih prehodih, ko so posamezniki soočeni z nepredvidljivimi spremembami in s potrebo po (učenju za) predvidevanje, obvladovanje in reorganizacijo spreminjajočih se aspektov življenja, se torej pojavi t. i. tranzicijsko učenje, s katerim, in v skladu s strukturinimi možnostmi, posamezniki ubirajo različne strategije, bodisi prilagajanja, rasti, razlikovanja ali upora (Stroobants idr. 2001; Wildemeersch in Stroobants 2018). Ob rastoči posredniški industriji kariernega svetovanja in zaposlovanja ter vrednotah, ki spodbujajo zaposljivost in odgovornost prelagajo na posameznike in ponudbeno stran, se pri tranzicijskem učenju za vstop na trg dela vzgaja predvsem prilagodljivost, kjer individualni iskalci zaposlitve zlahka ponotranjijo te norme ter ob neuspehih posledično tudi krivijo sebe za nastali položaj (Smith, 2015). Pri tem je treba upoštevati, da povečana prožnost trga dela razbije tudi kvaziavtomatično sovpadanje med kariernimi pričakovanji in možnostmi, kar v praksi onemogoča investiranje v lastno prihodnost, ne da bi bili konstantno izpostavljeni tveganjem (Sennett, 1998). Prekarizacija je torej multidimenzionalen proces, ki ga ne narekujejo zgolj strukturne spremembe, temveč tudi dejanja ljudi samih, ko skušajo predvideti možne izide lastnih strategij v danem kontekstu (della Porta et al., 2015).

Pri razumevanju in analiziranju tranzicijskega učenja moramo torej upoštevati specifičen socio-ekonomski kontekst, ki vpliva na strategije posameznikov. Medtem ko teorija tranzicijskega učenja (Stroobants idr. 2001; Wildemeersch in Stroobants 2018) upošteva strukturne elemente specifičnega socio-ekonomskega konteksta, pa tovrstno učenje še vedno obravnava zgolj kot individualni proces, v katerem so tudi učinki strategij upora zgolj individualni in torej ne morejo vplivati na strukturne spremembe. Zato ta raziskava posveča pozornost tudi kolektivnemu tranzicijskemu učenju in kolektivnim strategijam upora. Pri tem izhaja iz radikalnega izobraževanja odraslih, ki temelji na Freirejevi kritični pedagogiki. Freire (2019) je kritiziral t. i. »bančno« zasnovo izobraževanja, ki opravlja omenjeno socializacijsko in nadzorno funkcijo, ter zagovarjal dialoški pristop k izobraževanju, usmerjen v ozaveščanje in krepitev moči zatiranih skupin. Medtem, ko je bilo njegovo delo usmerjeno predvsem v zatirane skupine na globalnem jugu, se sodobna kritična pedagogika in radikalno izobraževanje odraslih vedno bolj razvijata tudi na globalnem severu ter vključujeta raziskave in prakse, ki se osredotočajo na mladino, migrantske in druge prekarne delavce, ki doživljajo

posledice globalne neoliberalizacije (Holst, 2018; Kump, 2012; McLaren, 2020; Morrell, 2015; Samaluk in Kunz 2022). Gre torej za zatirane skupine, ki nase prevzemajo tveganja sodobne globalizirane družbe, zaznamovane s prožnostjo trga dela in življenjsko negotovostjo.

Tvegano investiranje v lastno prihodnost, polno nevidnega dela in učenja kot dela, zahteva tudi svoj čas in je povezano s percepcijo in izkušnjo družbeno razumljenega časa. Po Bourdieuju se *»čas zares izkusi ravno takrat, ko se kvaziavtomatsko sovpadanje med pričakovanji in možnostmi prekine«* (Bourdieu, 2006, p. 208). V primerjavi z zaposlenimi, katerih čas je jasno strukturiran in organiziran, *brezposelni* in prekarni posamezniki na prehodih zaradi izgube nadzora nad sedanjostjo ne morejo načrtovati prihodnjih korakov in torej *»izkusijo prosti čas kot mrtev čas«* (Bourdieu, 2006, p. 222), ki pa je vseeno lahko zaznamovan s tveganimi strategijami in dolgotrajnim nevidnim delom, katerega učinki so popolnoma nepredvidljivi. Brezposelni in drugi posamezniki na prehodu torej na nek način igrajo *»igro na srečo«*, saj zaradi izgube nadzora nad sedanjostjo tudi nimajo nadzora nad prihodnostjo (Bourdieu, 2006, p. 221). Raziskovanje prehodov in časovnosti, ujete v njih, torej lahko razkrije radikalno drugačne izkušnje družbeno samoumevnega časa in razkrije povezavo med časom in (ne)močjo (Bourdieu, 2006, p. 223), ki je povezano tudi s prekarnim staranjem in drugimi intersekcijskimi neenakostmi. Zato je pri raziskovanju prehodov treba ohranjati intersekcijsko občutljivost.

1.1 »Mladi« na prehodu

Prehodi od izobraževanja na trg dela za mlade pomenijo tudi prehode v družbeno odraslost, ki pa so na globalni ravni vedno bolj dolgotrajni in prekarni. To je že dlje časa trajajoč problem globalnega juga, kjer raziskave kažejo prehode mladih v odraslost, ki so zaznamovani s t. i. *čakanjstvom* (*»waithood«*) (Honwana, 2012). Čakanjstvo označuje neprostovoljno prelaganje doseganja odraslosti zaradi ovir pri vključevanju na trg dela in doseganju drugih aspektov družbene odraslosti, znotraj katerega pa mladi ne čakajo pasivno, temveč uporabljajo vrsto strategij znotraj danega konteksta in strukturnih omejitev (Honwana, 2012). Zaradi omenjenih strukturnih sprememb in cikličnih globalnih socio-ekonomskih kriz, se ta isti problem pojavlja tudi na globalnem severu,

vključno z Evropo, kjer postajajo prehodi od izobraževanja na trg dela in v odraslost vedno dolgotrajnejši. Mirjana Ule celo ugotavlja, da procesi prožnosti, prekarizacije in posledične potrebe po vseživljenjskem učenju v svojem temelju celo odpravljajo mladino in mladost, in sicer na način, da se nekatere pomembne značilnosti mladosti, kot so izobraževanje, identitetno delo in vstopanje na trg dela, razširjajo na vse generacije in vse življenje (Ule, 2017). Kljub temu, da se »mladost« vedno bolj zaje- da v vsa življenjska obdobja, so ob strukturnih spremembah in krizah vedno najbolj prizadete ravno nove generacije mladih, ki prvič vstopajo na trg dela, in druge ranljive skupine, ki ne dosegajo trajne integracije na trg dela. Tako ob globalni ekonomski krizi leta 2008, kot ob sedANJI svetovni pandemiji so mladi ena od skupin, ki najbolj občuti posledice socio-ekonomske krize (O'Reilly, Leschke, Ortlieb, Seeleib-Kaiser & Villa, 2019; Samaluk, 2021; Settersten RA Jr., 2020). Te posledice se kažejo v porastu brezposelnosti in prekarnege dela med mladimi, zmanjšanem dostopu do socialnih pomoči, podaljševanju izobraževanja in izseljevanju (Samaluk, 2016b; Simms et al., 2018; M. Smith, Leschke, Russell & Villa, 2019).

Tudi mladi v Evropi so torej vedno bolj podvrženi dolgotrajnemu procesu prekarizacije ob prehodu od izobraževanja na trg dela, znotraj katerega se posledično tudi starajo, ne glede na to, ali ob tem dosegajo socialno in ekonomsko varnost, ki jim omogoča prehod v družbeno odraslost. Raziskave kažejo, da so današnji prehodi mladih zaznamovani z višjo starostjo ob zaključku šolanja in podaljšano negotovostjo na začetku kariere (O'Reilly et al., 2019). Na prehodih so torej tudi tisti, ki po kronološki starosti niso več tako mladi in torej tudi izpadejo iz kategorij »mladi«, ki so za potrebe različnih politik starostno omejene, ne glede na to, ali posamezniki dosegajo socialno in ekonomsko varnost, potrebno za vstop v družbeno odraslost, ali ne. To je še prav posebej problematično v Sloveniji, kjer je implementacija bolonjske reforme pripeljala do podaljšanja in ekspanzije študijskih programov (Mlakar, 2015). Višanje povprečne starosti diplomantov je razpoznan tudi s strani slovenskih oblikovalcev politik, ki so sheme Jamstva za mlade dvignili s 25 na 29 let starosti (glej Tabela 1). Kljub temu zvišanju pa politika, ki bazira na starostni stratifikaciji, ne upošteva, da podaljševanje študija, izguba tradicionalnih vstopnih poti in porast prekarnosti močno dviguje starostne norme pri vstopanju na trg dela ter doseganju socialne in ekonomske neodvisnosti pri novih

generacijah delavcev. Kot pravi Bourdieu, *»čakanje pomeni podrejanje in je eden od načinov, kako se izkusi učinke moči«* (Bourdieu, 2006, p. 228). Ta raziskava se zato odmika od starostno stratifikacijskih definicij mladosti in »mladost« obravnava kot družbeno kategorijo, ki jo oblikujejo pričakovanja in odgovornosti ter kontekstualni procesi prekarizacije in povezanega čakanjstva (Honwana, 2012, p. 13). Iz tega razloga se raziskava tudi pri metodološki izbiri vzorca ne osredotoča na »mlade« po kronološki starosti, temveč na različno stare in raznolike posameznike, ki se nahajajo znotraj procesa prehoda od izobraževanja na trg dela.

Prav tako obstajajo med posamezniki na prehodu poleg starostnih tudi še spolne, razredne, etnične in druge razlike, ki lahko v kombinaciji ustvarjajo intersekcijske neenakosti (O'Reilly idr., 2019; Samaluk 2021). Intersekcionalnost je koncept, ki izhaja iz boja temnopoltih feministk (Crenshaw, 1991; hooks, 1981). Nanaša se na *»kompleksne, nereducirane, raznolike in variabilne učinke, ki nastanejo, ko se multiple osi diferenciacije – ekonomske, politične, kulturne, fizične, subjektivne in izkustvene – prepletajo v zgodovinsko specifičnem kontekstu. Koncept poudarja, da različne dimenzije družbenega življenja ne morejo biti ločene na diskretne in čiste dele«* (Brah & Phoenix, 2004, p. 1). Pri intersekcionalnosti gre torej za preplet podlag, kot so spol, starost, razred, etnija idr., ter domen, iz katerih naj bi neenakosti izhajale, npr. dom, izobraževanje, trg dela (Hrženjak & Jalušič, 2011). Ta preplet je odvisen od specifičnega prostora in časa in je dinamične procesne narave, kjer se prepletajo tako utelešena zgodovina neenakosti in privilegijev kot tudi vedno nove okoliščine in domene, v katerih se znajdejo raznoliki posamezniki in skupine tekom lastne življenjske zgodovine (McBride et al., 2015; Samaluk, 2014, 2015). Ta dotična raziskava se bo osredinila na proces prehoda od izobraževanja na trg dela skozi izkušnje in strategije generacij, ki so se znašle na prehodu v kontekstu spreminjajoče se slovenske države blaginje, vpete v pokrizne politike EU.

Raziskava je specifična tudi zato, ker se osredotoča na perspektivo tistih, ki vstopajo v poklice blaginje in so bili v dosedanjih raziskavah spregledani, kljub temu, da so lahko dvojno podvrženi pritiskom, ki jih prinaša spreminjanje države blaginje. Ob prehodih se namreč lahko znajdejo tako v vlogi uporabnikov kot ponudnikov spreminjajočih se blaginjskih storitev in torej vstopajo v različna razmerja, kjer lahko nastajajo neenakosti. Konkretno se raziskava osredotoča na generacije, ki so se znašle na omenjenem prehodu med letoma 2010 in 2020, v kontekstu posledic

globalne ekonomske kriza leta 2008, ki je ustvarila še dodatne pritiske na državo blaginje in s tem tudi destabilizirala tradicionalne prehode od izobraževanja na trg dela.

Znotraj raziskovanih blaginjskih dejavnosti delovno silo v veliki meri predstavljajo ženske. Leta 2021 je bilo med zaposlenimi znotraj obeh dejavnosti 79 odstotkov žensk (SURs, 2022). Pretekle raziskave pa tudi kažejo, da je kar tretjina vseh zaposlenih žensk na področju vzgoje in izobraževanja v delovnem razmerju za določen čas, večina med njimi so mlajše ženske, ki so deležne vrste pritiskov in izsiljevanj (Kralj & Rener, 2010). Ob tem je treba upoštevati še to, da lahko ženske zaradi neplačnega skrbstvenega dela potencialno tudi dlje študirajo in kasneje vstopajo v poklic. Ta študija torej ohranja potrebno intersekcijsko občutljivost tako v teoretskem kot metodološkem pristopu (McBride et al., 2015).

1.2 Vstopanje v poklice blaginje

Razvoj poklicev blaginje znotraj dejavnosti vzgoje in izobraževanja, socialnega varstva in zdravstva je trdno povezan z razvojem države blaginje in s potrebo po ponudbi stabilnih javnih storitev, ki zagotavljajo tudi dobre pogoje za profesionalni razvoj in delavsko organiziranje (Evertsson, 2000). Z zgoraj opisanim spreminjanjem in krčenjem države blaginje pa se krčijo tudi profesionalni in delovni standardi znotraj blaginjskih poklicev, vključno s standardi prehajanja od izobraževanja na trg dela (Baines, 2004; Cunningham & James, 2009; Greer et al., 2019; Samaluk, 2017a, 2021). To delo se osredotoča na blaginjske poklice znotraj dejavnosti vzgoje in izobraževanja ter socialnega varstva.

V močnih socialnih državah je bil vstop v te poklice blaginje zgodovinsko organiziran preko uveljavljenih institucij in državno reguliran tako, da je določal pogoje za vstop in postopke profesionalnega uvajanja in zaposlovanja novih generacij (Novoa, 2000). Zaposlovanje novih generacij je bilo tako zaznamovano z močno povezavo med izobraževalnimi institucijami in trgom dela ter tradicionalno organizirano preko študijskih praks in pred- ali podiplomskimi pripravništvi, ki so omogočala postopno uvajanje v poklic in so preprečevala šok ob vstopu na trg dela ter odhajanje novincev (Hussein, 2011; Lethbridge, 2017; Stokking, Leenders, De Jong & Van Tartwijk, 2003). Medtem ko se je z bolonjsko

reformo in poglobljanjem specializacij izobraževanje širilo in daljšalo (Evertsson, 2000; Hussein, 2011), je premik k državi pogojevanja in dela zreduciral standardne vstopne poti ter jih zamenjal s kratkotrajnimi projekti in pogojevanimi aktivnimi politikami zaposlovanja (Greer et al., 2019). Kot kažejo raziskave, je bilo v državah OECD v povprečju zgolj 38 odstotkov začetnikov na področju vzgoje in izobraževanja deležnih formalnega ali neformalnega uvajanja znotraj prve zaposlitve in zgolj 22 odstotkov jih je imelo dodeljenega mentorja (OECD, 2019a). Znotraj raziskovanih dejavnosti je še posebno pri mlajših generacijah prisoten porast kratkotrajnih zaposlitev in zaposlitev za krajši delovni čas, prisotni pa so tudi vedno večji pritiski po opravljanju neplačanega dela, ki se začne na univerzi in se nadaljuje tudi v podiplomskem obdobju ali celo tekom celotne kariere (Baines, 2004; OECD, 2019b). Podobni trendi se kažejo tudi v Sloveniji, ki predstavlja kontekst te raziskave (Samaluk, 2017a; 2021).

Neokorporativno Slovenijo so zaznamovale sposobne institucije države blaginje, ki so zagotavljale relativno stabilno zaposlitveno in socialno varnost, vendar pa se je ta začela krhati na podlagi zunanjih pritiskov, kakršen je bil vstop v EU leta 2004 in v evroobmočje leta 2007 ter ciklične globalne krize (Samaluk, 2017a; Stanojević & Klarič, 2013). To je vplivalo tudi na dejavnost vzgoje in izobraževanja ter socialnega varstva ter povezane poklice vzgojitelj, učitelj in strokovni delavec na področju socialnega varstva, ki so predmet te raziskave. Te dejavnosti in profesionalne kategorije znotraj njih so regulirane na podlagi zakonov in kolektivnih pogodb, ki med drugim določajo tudi striktno pogoje za vstop v poklic in uvajanje novih generacij. Pri obeh dejavnostih je za učitelje, vzgojitelje in druge strokovne delavce pogoj vstopa v poklic najprej pridobitev ustrezne izobrazbe, obseg katere je precej širok in vključuje različna področja, vendar pa je treba poleg izobrazbe pridobiti še podiplomske delovne izkušnje in opraviti strokovni izpit. Pridobitev ustreznih kvalifikacij pri nekaterih študijskih programih vključuje tudi obvezno študijsko prakso, na podlagi česar se potem odmerja še obvezno podiplomsko pripravništvo oziroma pridobivanje ustreznih delovnih izkušenj (minimalno 6 mesecev oziroma 840 ur). Po pridobitvi ustreznih podiplomskih izkušenj začetniki lahko pristopijo k strokovnemu izpitu, ki predstavlja dokončno licenco za samostojno opravljanje poklica. V zadnjih letih so se pogoji za pristop k strokovnemu izpitu sicer malo prilagodili, s skrajševanjem potrebnih izkušenj

in omejenim upoštevanjem študijske prakse ter nekaterih organiziranih dejavnosti. Kljub temu pa *ustrezne delovne izkušnje* še vedno niso dobro definirane, tako da se v praksi pojavljajo težave pri razumevanju tega, katero delo šteje in katero ne. Prav tako je na obeh področjih prisotno nepri-
znavanje ali zgolj omejeno priznavanje določenih oblik dela.

Na področju vzgoje in izobraževanja se za strokovne delavce z višješolsko oziroma visokošolsko izobrazbo kot ustrezne delovne izkušnje štejejo: $\frac{1}{3}$ ur pedagoške prakse, opravljene v času študija, 80 ur izvajanja neposredne aktivnosti z namenom vzgoje in izobraževanja ter vzgojno-izobraževalno delo v vrtcu ali šoli (Pravilnik o strokovnem izpitu VIZ, 2006). Razen omejenega upoštevanja študijske prakse in neposrednih aktivnosti nove generacije ne morejo uveljavljati drugega dodiplomskega dela ali študentskega in prostovoljnega dela v podiplomskem obdobju. Prav tako obstajajo nejasnosti pri upoštevanju ur na podlagi različnih podiplomskih pogodb za delo. Glede upoštevanja različnih pogodbenih razmerij na MIZŠ sledijo 5. členu Pravilnika o strokovnem izpitu VIZ (2006), ki se pri tem sklicuje na 109., 109a. ali 109b. člen Zakona o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (ZOFVI, 2007), ki poleg pogodbe o zaposlitvi dopušča tudi *pogodbo o delu (podjem)*. Pri pojasnilih, podanih na spletni strani MIZŠ (2022a), je glede upoštevanja delovnih izkušenj prisotna široka interpretacija pogodb o delu, ki določa, »*delovne izkušnje je mogoče izkazati s pogodbo o zaposlitvi in podjemno pogodbo oziroma pogodbo o delu*«, in jo lahko napačno razumemo – kot da štejejo podjemne ter druge civilnopravne pogodbe o delu, kar pa v praksi ne velja.

Kar se tiče področja socialnega varstva, je na spletni strani Socialne zbornice Slovenije (2022) jasno zapisano, da kot »*ustrezne delovne izkušnje štejejo zgolj tiste, pridobljene po datumu diplomiranja*«. Pojavljajo pa se nejasnosti glede upoštevanja podiplomskega prostovoljnega dela in prakse Erasmus+. Prav tako ni niti v Pravilniku o strokovnem izpitu na področju socialnega varstva (2004) niti v Zakonu o socialnem varstvu (2007) (69. člen) navedeno, da se morajo te izkušnje nujno pridobivati šele po diplomi, temveč sta pogoja za pristop zgolj ustrezna izobrazba in trajanje delovnih izkušenj. Kljub temu pa se na področju socialnega varstva v praksi priznava zgolj tisto prostovoljno in študentsko delo, ki se je izvajalo po diplomi (vključno s 1. bolonjsko stopnjo) in še to na individualni ravni, brez jasnih navodil, kako uspešno uveljavljati tovrstne oblike dela kot ustrezne delovne izkušnje.

Medtem, ko delo preko pogodb o zaposlitvi in programov aktivnih politik zaposlovanja na obeh področjih šteje, pa obstajajo nejasnosti glede priznavanja različnih tipov civilnopravnih pogodb in tudi glede prostovoljnega in študentskega dela. Nove generacije torej nimajo jasnih navodil o tem, kateri napor se splačajo in kateri ne, kar lahko dodatno podaljšuje čas in starost vstopa v poklic. Ob tem se poraja vprašanje, kako ta nejasna pravila vplivajo na tiste, ki vstopajo na trg dela v pokriznem obdobju, zaznamovanem z mankom tradicionalnih vstopnih poti.

Tradicionalno so diplomanti ustreznih smeri na trg dela vstopali preko državno financiranih pripravništev, ki pa so bila na podlagi pokriznega varčevanja in fiskalne discipline ukinjena skupaj s prepovedjo ter kasneje omejevanjem zaposlovanja v javnem sektorju, kar je pripomoglo k zniževanju zaposlovanja novih generacij učiteljev in strokovnih delavcev znotraj socialnega varstva (OECD, 2017; Smolej - Jež, Kovač & Žiberna, 2015). Tabela 1 prikazuje, da je do leta 2007/2008 vlada zagotavljala integralno financiranje pripravništev znotraj obeh dejavnosti preko standardnih oblik zaposlitev na področju vzgoje in izobraževanja ter posebnega programa javnih del, namenjenega tistim, ki vstopajo v dejavnost socialnega varstva. Te relativno standardne vstopne poti so bile potem zamenjane z volonterskimi pripravništvami, ki so bila leta 2014 ukinjena, ter kratkotrajnimi in pogojevanimi kvazipripravniškimi shemami, financiranimi iz Evropskega socialnega sklada (ESS) in Jamstva za mlade (JM) (glej Tabelo 1). V raziskovanem obdobju so se torej vstopne poti zagotavljale predvsem preko kratkotrajnih in birokratsko zahtevnih evropskih sredstev. V Tabelo 1 so zajete vse sheme, ki so bile relevantne za udeležence v času raziskave. Ne glede na namembnost, poraba evropskih sredstev zahteva organizacijo birokratsko zapletene transnacionalne transakcije, ki poleg dodatne birokracije tudi razširja netrajnostno projektno organizacijo dela znotraj dejavnosti (Samaluk, 2017a). To povzroča dodatno obremenjenost zaposlenih ter vodi v prekarizacijo oziroma »projektarizacijo« tistih, ki šele vstopajo na trg dela (Greer et al., 2019). Evropsko financirane sheme namreč delujejo kotčasni projekti, katerih namen in pogoji se konstantno spreminjajo. Prav tako evropsko financirane kvazipripravniške in splošne sheme APZ delujejo kot enkratne subvencije za delodajalce, vsaka na podlagi drugih pogojev in birokratsko zahtevnih procesov, ki povečujejo delovno obremenitev in tveganja za delodajalce znotraj dejavnosti ter novim generacijam dodatno otežujejo vstop v poklic (Samaluk 2017a, Greer idr. 2019).

Tabela 1: (Kvazi)pripravniške sheme znotraj dejavnosti VIZ in SV

(Kvazi)pripravniške sheme	Leto	Pogoji	Upravičenci	Število razpisanih mest	Število prijav	Število zapolnjenih mest
SV – program javnih del	1999–2008	Registrirana brezposelnost	Delodajalci	/	/	860
SV – ESS kvazipripravništva 1	2010	Brez omejitev	Delodajalci	200	170	139
SV – ESS kvazipripravništva 2	2011	Brez omejitev	Delodajalci	150	177	145
SV – ESS kvazipripravništva 3	2012	Brez omejitev	Delodajalci	120	165	120
SV – ESS kvazipripravništva 4	2013	Brez omejitev	Delodajalci	110	116	92
SV – JM kvazipripravništva	2016	Starost do 29 let	Delodajalci	100	105	84
SV – ESS kvazipripravništva 5	2017	Brez omejitev	Delodajalci	62	62	62
VIZ – Integralno financirana pripravništva	1996–2007	Prednost: ocene + čakalni čas	Diplomanti	/	/	/
VIZ – Volonterska pripravništva	2007–2014	Prednost: ocene + čakalni čas	Diplomanti	/	/	/
VIZ – JM kvazipripravništva 1	2015	Starost do 29 let + Podajšanje za nedoločen čas, vezano na upokojitev	Delodajalci	300	7	6
VIZ – JM kvazipripravništva 2	2016	Starost do 29 let + Podajšanje za določen čas	Delodajalci	319	108	102

(Kvazi)prilagoditvene sheme	Leto	Pogoji	Upravičenci	Število razpisanih mest	Število prijav	Število zaposlenih mest
VIZ – JM kvaziprilagoditva 3	2016	Starost do 29 let + Podaljšanje za določen čas	Delodajalci	201	102	81
VIZ – JM kvaziprilagoditva 4	2017	Starost do 29 let + Podaljšanje za določen čas	Delodajalci	90	50	50
VIZ – JM kvaziprilagoditva 5	2017–18	Starost do 29 let + Podaljšanje za določen čas	Delodajalci	240	237	237
VIZ – JM kvaziprilagoditva 6	2018	Starost do 29 let + Podaljšanje za določen čas	Delodajalci	114	113	74
VIZ – JM kvaziprilagoditva 7	2019	Starost do 29 let + Podaljšanje za določen čas	Delodajalci	118	/	112
VIZ – JM kvaziprilagoditva 8	2020	Starost do 29 let + Podaljšanje za določen čas	Delodajalci	183	179	123
VIZ – JM kvaziprilagoditva 9	2021	Starost do 29 let + Podaljšanje za določen čas	Delodajalci	200	189	170

Vir: Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport in Socialna zbornica Slovenije

V Tabeli 1 so razvidne prekinitve pripravniških shem in njihov prehod od integralno financiranih pripravništev k evropsko financiranim kvazipripravniškimi shemam. Te prekinitve in kasneje nadomestilo tradicionalnih pripravništev s kratkoročnimi in pogojevanimi kvazipripravniškimi shemami so sovpadale s splošnim znižanjem javnih sredstev za te dejavnosti ter varčevalnimi ukrepi, ki so omejevali zaposlovanje v javnem sektorju in znotraj nevladnih javnih storitev socialnega varstva ter na področju javnega predšolskega varstva ter osnovnošolskega in srednješolskega izobraževanja, ki so predmet te raziskave (OECD, 2017; Smolej - Jež et al., 2015). Posledično se je povečala brezposelnost med diplomanti, ki vstopajo v te poklice. Pokrizno obdobje je bilo zaznamovano s porastom dolgotrajne brezposelnosti med mladimi, tudi diplomanti ustreznih smeri, predvsem s področja humanistike in družbenih ved, v manjši meri pa tudi s področja zdravstva, sociale ter izobraževalnih ved (ZRSZ, 2015). Posledično je na področju vzgoje in izobraževanja število prijav na strokovni izpit padlo z 2031 leta 2008 na 1124 leta 2016 (MIZŠ, 2016). Na področju socialnega varstva je zaradi varčevalnih ukrepov zgolj 159 od 476 pripravnikov na kvazipripravniških shemah ESS, ki so se odvijale med leti 2010 in 2015, dobilo zaposlitev po uvajalni dobi (Socialna zbornica Slovenije, 2015a). Poleg pomanjkanja tradicionalnih vstopnih poti se sedanje generacije tudi sicer srečujejo s porastom nestandardnih oblik zaposlitev. Delež mladih od 25 do 34 let v zaposlitvah za nedoločen čas je s 27 odstotkov leta 2008 padel na 20 odstotkov leta 2018. Prav tako se je povečalo število samozaposlitev (SURS, 2019). Med letoma 2005 in 2015 OECD (2017) beleži 8-odstotni upad mladih učiteljev do 30. leta starosti. Na področju socialnega varstva je bilo leta 2015 zgolj 40 odstotkov delavcev zaposlenih za polni delovni čas in kar ena tretjina zaposlenih preko različnih shem aktivnih politik zaposlovanja (Smolej - Jež et al., 2015).

Kljub temu, da je bila od leta 2016 večina varčevalnih ukrepov odpravljena in se javna poraba za te dejavnosti vrača na raven predkriznega obdobja, nadaljnja fiskalna disciplina še vedno omejuje zaposlovanje in ponovno vpeljavo integralno financiranih pripravništev znotraj dejavnosti. Izjema so z letom 2022 ponovno vzpostavljena integralno financirana pripravništva na področju vzgoje in izobraževanja ter interventni zakoni v času obvladovanja virusa covid-19, ki so omogočali poenostavljeno in začasno zaposlovanje na področju vzgoje in izobraževanja ter

zdravstva in socialnega varstva, vključno z začetniki brez opravljenega strokovnega izpita ter kasneje tudi študenti pod vodstvom mentorja (SVIZ 2020; Račič 2022; ZIUOPDVE, 2020). Kljub temu pa je začela stopnja brezposelnosti mladih med 15. in 29. letom s krizo pandemije covid-19 ponovno naraščati in je januarja 2021 znašala kar 20,6 odstotka (ZRSZ, 2021).

Kot je bilo izpostavljeno v Pozivu k ureditvi pripravništva na področju socialnega varstva (2019), gre za neskladje med profesionalnimi standardi, zakoni in kolektivnimi pogodbami ter prakso, ki ustvarja pravno praznino znotraj katere alternativne delovne izkušnje in mentorstvo niso jasno definirane in evalvirane. V tej raziskavi je bilo torej postavljeno temeljno vprašanje, kako lahko diplomanti ustreznih smeri ob manku pripravništev, zmanjšanem povpraševanju, porastu nestandardnih oblik dela in konstantno se spreminjajočih kvazipripravniških shemah smiselno vlagajo v lastno prihodnost, ne da bi bili konstantno podvrženi tveganjem. Namen te študije je razkrivati izkušnje pokriznih generacij, ki vstopajo v blaginjske poklice znotraj dejavnosti vzgoje in izobraževanja ter socialnega varstva, ob relativno nespremenjenih poklicnih normah in standardih in radikalno okrnjenih možnostih na trgu dela. Ta študija torej vstopa v prehodna območja ranljivosti in izključenosti, kjer pripadniki vstopajočih generacij bodisi kot študenti, brezposelni diplomanti ali prekarni začetniki postajajo hkrati ponudniki in prejemniki spreminjajočega se sistema blaginje, ki je močno vpet v skupne politike in transnacionalni trg EU. Današnje generacije torej ne vstopajo na trg dela zgolj na slovenskem, temveč razširjenem skupnem trgu EU, ki pri vstopanju v blaginjske poklice prinaša dodatno časovno in prostorsko dinamiko.

1.3 Prehod od izobraževanja na razširjen trg dela EU

Slovenija je z vstopom v EU postala del evropskega trga, kjer veljajo štiri temeljne svoboščine gibanja kapitala, storitev, dobrin in ljudi. Kljub temu, da je bila slednja predvsem za delavstvo iz pristopnih novih članic EU vsaj v začetnem tranzicijskem obdobju omejevana, se slovenski državljani lahko od leta 2011 brez omejitev naseljujejo in zaposlujejo v katerikoli državi članici EU. EU s svojimi politikami transnacionalno

mobilnost tudi spodbuja in s svojim načinom vladanja vpliva na strukturne spremembe v pristopajočih državah in članicah, kar med drugim povzroča že omenjeno prekarizacijo in posledično tudi izseljevanje aktivnega prebivalstva (Fihel & Okolski, 2009; Juska & Woolfson, 2014; Samaluk, 2016b).

Konec 90. let so bile v Sloveniji, zahvaljujoč gradualističnemu pristopu k tranziciji (Mencinger, 2004), težnje po izseljevanju zgolj odraz osebnih ambicij mladih in visoko izobraženih (Bevc, 2004; Hanžek, 2009). Tovrstnemu prostovoljnemu izseljevanju pa se je po vstopu v EU in v evroobmočje, predvsem pa po globalni finančno-ekonomski krizi leta 2008, pridružilo tudi tisto, ki je posledica strukturnih sprememb, ki se kažejo v nižanju standardov dela, socialnih transferjev ter večanju brezposelnosti in prekarnih oblik zaposlovanja (Samaluk, 2016b). S svetovno krizo se je tako Slovenija, kot tudi nekatere države južne Evrope, pridružila obstoječi evropski periferiji, ki je postala izvoznica poceni izobražene in mlade delovne sile, ki je v zahodni Evropi v veliki meri opravljala nižje kvalificirana in nižje plačana dela (Currie, 2007; Samaluk, 2016a; Sirkeci, Acik, Saunders & Přívara, 2018). Poleg omenjenih strukturnih faktorjev v državah odhoda pa se mobilnost in migracije znotraj EU aktivno spodbujajo tudi z različnimi shemami in storitvami.

Transnacionalna mobilnost na prehodu od izobraževanja na trg dela je v Sloveniji in drugih državah članicah EU spodbujana z vrsto mobilnostnih shem in programov, ki so dostopni že v času študija in pozneje v podiplomskem obdobju z namenom izobraževanja in usposabljanja, pridobivanja izkušenj, povečevanja zaposljivosti in vključevanja diplomantov in drugih neaktivnih na trg dela EU. Med njimi so štipendije in prakse Erasmus, European voluntary service ter drugi programi in projekti. Za namene upravljanja teh shem/programov in drugih storitev na prehodu od izobraževanja na trg dela se tudi v Sloveniji vedno bolj razvijajo obstoječe in nove posredniške storitve. Te vključujejo karijerne centre na posamičnih univerzah in fakultetah, ki poleg vstopanja na slovenski trg dela spodbujajo tudi transnacionalno mobilnost študentov in diplomantov.

V podiplomskem obdobju so za brezposelne in iskalce zaposlitve na voljo tudi razni programi mobilnosti in v okviru aktivnih politik zaposlovanja ter ponudba delovnih mest v različnih državah EU, ki se odvija

preko EURES (European Employment Services), tj. EU omrežja javnih služb za zaposlovanje ter njihovih nacionalnih članic in partnerjev v državah EU. EURES v Sloveniji deluje v okviru Zavoda RS za zaposlovanje. Poleg EURES je tu še rastoča industrija zasebnih zaposlitvenih portalov, posredniških in zaposlovalnih agencij, ki spodbujajo transnacionalno mobilnost znotraj EU in v ta prehodna območja vstopajo delno tudi preko zgoraj omenjenih javnih posredniških storitev (McCollum et al., 2013; Samaluk, 2016a). Nove generacije blaginjskih profesionalcev imajo torej privilegije državljanstva EU, ki omogoča svobodno gibanje in zaposlovanje znotraj EU, kar naj bi se s temi shemami/programi in storitvami tudi lažje udeleževalo. Vprašanje pa ostaja, ali te možnosti dejansko lajšajo prehod od izobraževanja na trg dela in omogočajo integracijo v varne in trajne zaposlitve na slovenskem ali širšem trgu EU.

Pretekle raziskave kažejo, da rastoča transnacionalna posredniška industrija v globalnih in intra-EU migracijah, po eni strani migrantom lahko lajša prehod, po drugi pa izkorišča neznanje tistih, ki odhajajo ali prihajajo in jih tako v destinacijskih državah usmerja predvsem v prekarna, slabo plačana in ne- ali podkvalificirana dela (van den Broek & Groutsis, 2017; Broek et al., 2016; Hussein, Manthorpe & Stevens, 2010; Samaluk, 2016a). Prav tako je izbira določenih služb ob prihodu lahko tudi del samoinvesticijskih ali mobilnostnih strategij migrantskih delavcev (Alberti, 2014; Samaluk, 2016a). Pridobitev delovnih izkušenj ali drugih veščin v zahodni Evropi ima lahko na primer visoko vrednost v postsocialistični srednji in vzhodni Evropi in lahko deluje kot »družbeno nakazilo« ob vrnitvi (Grabowska, 2018; Samaluk, 2016a). Ne glede na vzroke za selitev pa so visoko kvalificirani migrantski delavci, posebno tisti iz perifernih držav v destinacijskih državah dostikrat primorani pridobivati dodatne kvalifikacije in izkušnje (Samaluk, 2016a; Weiss, 2011). To zahteva še dodaten čas in sredstva ter lahko še naknadno podaljša prehodno obdobje in starost ob integraciji na tuj trg dela. Ob tem je še vedno premalo vednosti o transnacionalni mobilnosti in migracijah tistih, ki vstopajo v nacionalno regulirane poklice in dejavnosti, pri katerih se pogoji vstopa in kariernega razvoja od države do države močno razlikujejo in torej, vsaj v teoriji, zahtevajo še več prehodnega dela, učenja in drugih naporov ob poskusih vstopanja in trajnega vključevanja na tuj trg dela. To delo zato raziskuje tudi mobilnostne strategije in ob tem uporabo omenjenih programov in storitev

ter nevidno delo in čas, potreben za integracijo na (profesionalni) trg dela v drugih državah članicah EU ali ob vrnitvi v Slovenijo. Pri vsej opisani problematiki pa se poraja tudi vprašanje kolektivnega organiziranja novih generacij, ujetih in razdrobljenih v različnih območjih prehoda od izobraževanja na trg dela.

1.4 (Samo)organiziranje na prehodu od izobraževanja na trg dela

Kljub opisanim zunanjim pritiskom na slovenski trg dela in protekcionistične institucije, ki so med drugim zamajale tudi slovensko sindikalno gibanje, so sindikati javnega sektorja še vedno močni akterji pri oblikovanju zakonov in kolektivnih pogodb (Stanojević & Broder, 2012). Dejavnosti vzgoje in izobraževanja ter socialnega varstva sta tako še vedno zaznamovani z močnim sindikalnim zastopanjem delavcev v javnem sektorju, ki ga za delavce na pred-, osnovno- in srednješolski ravni izvajajo SVIZ in VIR ter Since07, SZSSS in SZSVS na področju socialnega varstva. Kljub temu, da gre za nekatere najmočnejše sindikate v državi, pa ti ne zastopajo zaposlenih v nevladnem sektorju, ki je zelo pomemben predvsem znotraj dejavnosti socialnega varstva. Sindikati posameznih dejavnosti tudi ne organizirajo študentov in brezposelnih diplomantov, čeprav imajo znotraj dualnega izobraževalnega sistema, ki ga sestavljata študijska praksa in uvajalno obdobje po diplomi, za to veliko priložnosti. Nekateri od teh sindikatov imajo sicer mladinske sekcije, vendar so v njih mladi delavci, ki so že vključeni v trg dela. Sindikati dejavnosti prav tako ne naslavlajo težav prekarne začetnikov, katerih zahteve so vezane predvsem na izboljševanje delovnih pogojev ter potrebo po pridobitvi varne zaposlitve (CEDRA, 2019).

Tako v Sloveniji kot v drugih državah tradicionalni sindikati organiziranje prihodnjih generacij še vedno dostikrat pojmujejo kot izgubo časa, dokler mladi ne vstopijo na trg dela, pridobijo status delavca in so na začrtani karierni poti (Maarten Keune, 2015; Lowe & Rastin, 2000). Takšno tradicionalno zastopanje mladih tudi ne pripelje nujno do pridobivanja novih članov med mladimi (Vandaele, 2012). Prav tako je takšna naravnost ob trenutnih strukturnih spremembah precej problematična, saj porast prekarne dela v različnih državah predstavlja

enega glavnih izzivov za sindikate, ki posledično doživljajo upad števila mladih članov (Maarten Keune, 2015; M. Keune & Pedaci, 2019). Z opisanimi težavami na prehodu od izobraževanja na trg dela in porastom prekarnih oblik dela prehodi »mladih« postajajo vedno bolj dolgotrajni, kar mladim otežuje integracijo na trg dela in posledično tudi vstop v sindikate. Kot je bilo že argumentirano, mladost ne sme biti obravnavana zgolj kot biološka in statistična kategorija, temveč predvsem kot družbena izkušnja, ki se vedno bolj potrjuje s porastom prekarnega dela (Simms et al., 2018).

Prekarizaciji in upadu članstva med mladimi se uspešno upirajo tisti sindikati, ki obidejo opisane tradicionalne oblike organiziranja mladih in se torej ne osredotočajo na starost, temveč bolj na status posameznikov na prehodih (Atzeni, 2009; Maarten Keune, 2015; Samaluk, 2017b). Primeri iz tujine kažejo, da je zgodnje organiziranje ključno in da imajo sindikati, ki so vpeti v zgodnji prehod na trg dela, visoko članstvo med mladimi (Vandaele, 2019). To je še posebej vidno v državah z dualnim izobraževalnim sistemom, kot sta Nemčija in Avstrija, kjer vajeništva/pripravnštva in proaktivno sindikalno delo na univerzah služijo kot kanal za organiziranje ter včlanjevanje novih generacij, ali pa pri severnoevropskih »sistemih kvaziGhent«, kjer sindikati igrajo vlogo pri upravljanju shem denarnih pomoči in aktivnih politik zaposlovanja (Behrend & Hipp, 2017a, 2017b; Maarten Keune, 2015; Tapia & Turner, 2018; Vandaele, 2019). Sindikati lahko tudi okrepijo mladinske strukture in začnejo naslavlјati problematiko mladih ali jim za boljšo učinkovitost nudijo več avtonomije oziroma organizacijsko neodvisnost pri razvoju inovativnih taktih (Cha, Holgate & Yon, 2018). Pri tem so pomembni proaktivno delovanje in storitve, ki mladim pomagajo pri iskanju priložnosti za pripravništvo in usposabljanje na prehodu od izobraževanja na trg dela (Samaluk, 2017b; Simms et al., 2018). Nemški sindikati na primer so v ta namen vzpostavili pisarne na univerzah (Behrend & Hipp, 2017a).

Veliko kampanj prekarnih delavcev poteka tudi v obliki samoorganizacije in niso plod sindikalnih prizadevanj, temveč izhajajo iz vsakdanjih težav prekarnih delavcev ter drugih skupin, ujetih na prehodih, z drugačnimi prioritetaми ali iz konfliktov s sindikalnimi organizacijami (Atzeni, 2016; Però, 2020; Tapia, 2013; Wegmann, 2019). Te raziskave so pokazale, da so te samoorganizirane skupine vodene s strani

migrantov ter drugih izključenih družbenih skupin in prekarnih delavcev ter so primarno osredotočene na vzajemno solidarnost, učenje in grajenje skupnosti, kar tudi priča o novih oblikah radikalnega izobraževanja odraslih (Atzeni, 2009, 2016; Holst, 2018; Però, 2020; Samaluk & Kunz, 2022; Weghmann, 2019). To samoorganiziranje lahko preraste tudi v nova neodvisna in hibridna sindikalna in druga gibanja (Cha et al., 2018; Grayson, 2014; Però, 2020). Tudi v Sloveniji so se v pokriznem obdobju rodili nova gibanja in sindikati, ki naslavljajo ta primanjkljaj (Samaluk, 2017b). Na področju raziskovanih dejavnosti igra posebno vlogo sindikat Mladi plus, ustanovljen leta 2011, ki se ukvarja s prekarnimi prehodi od izobraževanja na trg dela, tako da spodbuja (samo)organiziranje študentov, brezposelnih in prekarnih delavcev na prehodu (Samaluk, 2017b; Samaluk in Greer, 2021). V tej raziskavi so bile torej proučevane tudi (samo)organizacijske strategije tistih na prehodu in ob tem tudi njihova razmerja z obstoječimi sindikalnimi in drugimi protekcionističnimi institucijami.

Pregled literature kaže, da premik od države blaginje k državi pogojevanja in dela povzroča porast prekarosti za prejemnike in ponudnike javnih blaginjskih storitev. Kljub temu pa še vedno obstaja pomanjkljivo vedenje o tem, kako omenjeni premik vpliva na prihajajoče generacije vzgojiteljev, učiteljev in socialno-varstvenih delavcev, ki vstopajo v poklic ob relativno nespremenjenih profesionalnih normah in standardih ter radikalno okrnjenih vstopnih poteh. Namen te študije je torej razkriti izkušnje pokriznih generacij na prehodu, ki preko spreminjajočih se socialnih in delovnih statusov lahko hkrati opravljajo vlogo ponudnikov in prejemnikov spreminjajočega se sistema blaginje. Ta perspektiva hkratne vključenosti in izključenosti v sistem blaginje nam lahko poda unikaten vpogled v spreminjanje države blaginje in povezane procese prekarizacije ter tudi v inovativna prizadevanja za ohranjanje profesionalnih in delovnih norm ter standardov, ki so zgodovinski produkt razvoja države blaginje in povezanih blaginjskih poklicev ter se z neoliberalizacijo vztrajno krhajo.

2 METODOLOGIJA

V tem poglavju je predstavljena metodologija te študije. Kot je bilo opisano v prejšnjem poglavju, je prehod od izobraževanja na trg dela kompleksen in multidimenzionalen proces, ki ga oblikujejo strukturne spremembe in tudi strategije posameznikov v danem kontekstu in strukturnih omejitvah. Ta kompleksnost zahteva večnivojski raziskovalni pristop, ki zaobjema tako vplive pokriznega makro političnega in socio-ekonomskega konteksta teh dejavnosti, kot mikro izkušnje, strategije, napore in tveganja posameznikov pri procesu vstopanju na trg dela v danem kontekstu. Z izbranim metodološkim pristopom, ki črpa iz utemeljene teorije (Charmaz, 2006; Strauss & Corbin, 1990) in teorije družbenih domen (Layder, 1993, 2005), skuša raziskava presegati binarna nasprotja v raziskovanju med družbo in posameznikom, strukturo in delovanjem, makro in mikro nivojem ter tako zajeti multidimenzionalnost problematike prehodov. Osredotočenost na proces prehoda in časovnosti, ujete v njem, je bila metodološko zajeta tudi z longitudinalnim kvalitativnim metodološkim pristopom, ki omogoča poglobljen vpogled v izkušnje in strategije v različnih obdobjih in fazah prehoda, ki jih pozitivistični kvantitativni pristopi ne morejo zaobjeti. Z osredotočanjem na izkušnje tistih, ki vstopajo v poklic, raziskava tako ponuja pogled »od spodaj«, s perspektive nevidnih delavcev, ki s strukturnimi spremembami sprejemajo nova bremena, katerih glas pa se pri oblikovanju politik redko sliši oziroma upošteva. Prepleteni nivoji raziskovanja, specifična raziskovalna vprašanja ter uporabljeni pristopi in metode so povzeti v Tabeli 2.

Tabela 2: Metodologija raziskave

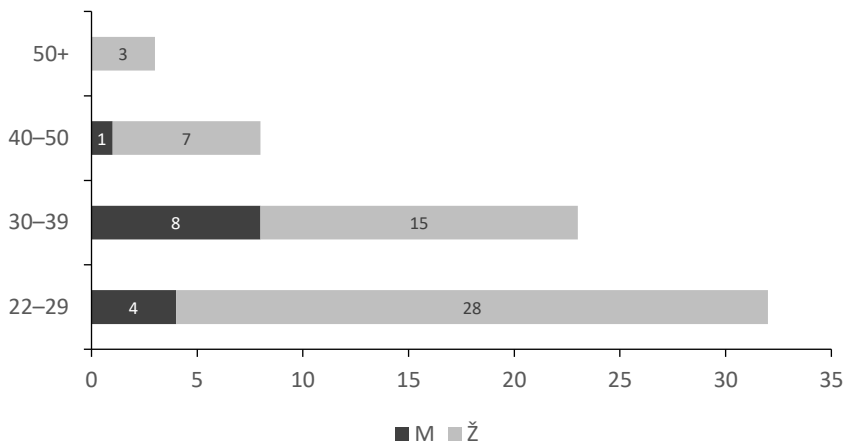
Nivo in raziskovalna vprašanja	Metode
<p>MAKRO</p> <p>1. Kako je pokrizna politika varčevanja in aktivacije vplivala na prehode od izobraževanja na trg dela znotraj dejavnosti SV in VIZ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pregled literature • Analiza dokumentov in drugih sekundarnih virov • Opazovanje z udeležbo • 16 intervjujev s ključnimi akterji: oblikovalci politik, sindikati, profesionalni telesi, kariernimi in zaposlitvenimi svetovalci ter izkušenimi/vodstvenimi delavci znotraj dejavnosti.
<p>MIKRO</p> <p>2. Kako so te politike in obstoječe vstopne poti vplivale na prehodne strategije študentov, brezposelnih in prekarnih diplomantov ter njihove začetniške izkušnje znotraj dejavnosti VIZ ali SV v Sloveniji ali na širšem trgu EU?</p> <p>3. Kakšno delo in tveganja vstopajoče generacije prevzemajo nase v procesu vstopanja v poklic in iskanja trajne in/ali varne zaposlitve na slovenskem ali na širšem trgu EU?</p>	<p><u>Longitudinalni kvalitativni pristop:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 2017–18: Poglobljeni intervjuji z 52 študenti, brezposelnimi diplomanti in prekarnimi delavci začetniki na področju VIZ in SV, ki so vstopali v poklic med 2010 in 2020 ter živeli v Sloveniji • 2019: 26 nadaljnjih intervjujev z izbranimi posamezniki iz zgornjega vzorca • 2019–2020: Poglobljeni intervjuji z dodatnim vzorcem 14 kvalificiranih oseb za dejavnosti VIZ in SV, ki so živeli v drugih državah članicah EU ali so se po izkušnji migracije vrnili v Slovenijo • Analiza različnih sekundarnih virov podatkov • Opazovanje z udeležbo

Kot je razvidno iz zgornje tabele, študija temelji na analizi različnih dokumentov in drugih sekundarnih virov, tehnikah opazovanja z udeležbo in več kot 100 poglobljenih intervjujev s ključnimi akterji ter študenti, brezposelnimi diplomanti in prekarnimi delavci na področju socialnega varstva ter predšolske, osnovnošolske in srednješolske vzgoje in izobraževanja ter slovenskimi migranti, kvalificiranimi za ta področja. Vzorčenje je bilo namensko ter v skladu z utemeljeno teorijo po potrebi dopolnjevano na podlagi sprotne analize podatkov (Charmaz, 2006). Terensko delo je bilo izvedeno med junijem 2017 in oktobrom 2020 in potem še naknadno junija in julija 2022 z namenom ugotavljanja

najnovejšega stanja glede pripravniških shem na področju vzgoje in izobraževanja ter socialnega varstva. Nekaj predhodnih intervjujev s sindikati in s študentko socialnega dela, ki so tudi vključeni v raziskavo, je bilo opravljenih že leta 2015.

Kot je prikazano v Tabeli 2, je bilo opravljenih 16 individualnih ali skupinskih intervjujev s ključnimi akterji, in sicer z oblikovalci politik, sindikati, profesionalnimi telesi, kariernimi svetovalci ter izkušenimi delavci znotraj dejavnosti vzgoje in izobraževanja ter socialnega varstva. Njihov namen je bilo pridobiti poglobljene informacije o stanju na trgu dela, oblikovanju in spremembi politik, implementaciji novih kvazipripravniških shem in drugih programov APZ ter o stikih teh akterjev z vstopajočimi generacijami. Avtorica se je v času terenskega dela tudi udeleževala informativnih kariernih dogodkov za študente in drugih dogodkov na temo pripravništev v vzgoji in izobraževanju in socialnem varstvu. Dokumenti so bili izbrani namensko in vsebujejo vladne dokumente, elevacijske študije, dokumente profesionalnih teles in nosilcev javnih pooblastil znotraj dejavnosti in na področju aktivnih politik zaposlovanja. V analizo so bili vključeni tudi nekateri izseki in dokumenti spletnih forumov in socialnih omrežij, kjer se posamezniki na prehodu samoorganizirajo.

Vzorčenje tistih na prehodu je bilo namensko in v osnovi izvedeno na podlagi časovnih okvirov pokriznih sprememb politik in intersekcijskih razlik. Vzorec tako sestavlja 66 študentov, brezposelnih diplomantov in prekarjih in/ali migrantskih delavcev, ki so vstopali na trg dela v odboju med letoma 2010 in 2020, ki je bilo zaznamovano z odpravo tradicionalnih pripravniških shem in vpeljevanjem netrajnostnih in spreminjajočih se kvazipripravniških in drugih programov aktivne politike zaposlovanja. Dostop do vstopajočih generacij je bil zaradi njihove večinske izključenosti, tako iz sfere dela kot iz sfere izobraževanja, težaven in dosežen preko sindikatov, delodajalcev in predvsem različnih spletnih forumov ter socialnih omrežij, preko katerih se študenti, diplomanti in prekarji delavci na področju vzgoje in izobraževanja ter socialnega varstva (samo)organizirajo. Za dostop do migrantskih delavcev pa so bila uporabljena tudi (samo)organizacijska spletna socialna omrežja slovenskih izseljencev in posamičnih profesionalnih skupin izseljencev, delujočih v različnih državah članicah EU. Ti začetni načini dostopanja do udeležencev so bili dopolnjevani s tehniko snežene kepe.



Graf 1: Vzorec po starosti in spolu

Ko je razvidno iz Grafa 1, vzorec posameznikov na prehodu sestavlja 66 posameznikov, od tega 53 žensk in 13 moških, starih med 22 in 55 let. V celotnem vzorcu je bilo 9 moških in 21 žensk, ki so že presegli 29 let in bili tako izključeni iz kvazipripravnških shem Jamstva za mlade. Med starejšimi udeleženci so bili nekateri že izkušeni delavci, ki so v preteklosti delali na drugih, sorodnih področjih in so v raziskane poklice in dejavnosti začeli vstopati kot brezposelni v procesu reintegracije na trg dela ali ob prostovoljni menjavi kariernih poti. V vzorcu so bili trije udeleženci, ki so v času prvih intervjujev še zaključevali univerzitetni študij, 47 jih je imelo diplomo (med njimi jih je 6 nadaljevalo z magistrskim študijem) in 16 jih je imelo zaključen magistrski študij, med njimi je ena nadaljevala z doktoratom. V času prvih intervjujev jih je imelo 8 status študenta, 14 jih je bilo brezposelnih, 34 jih je opravljalo začasna dela (med temi je bilo 5 pripravnikov na shemah Jamstva za mlade), 10 jih je imelo pogodbo za nedoločen čas, od tega osem v tujini in zgolj dva v Sloveniji, oba vezana na projektna sredstva. Vzorec sestavlja 34 oseb na področju vzgoje in izobraževanja in 32 na področju socialnega varstva, vendar pa je kar nekaj udeležencev skušalo vstopati na obe področji ali pa so na obeh področjih delali, zato da bi se izognili brezposelnosti ali pridobili možnost opravljanja strokovnega izpita na enem ali obeh področjih ter si tako povečali možnosti za zaposlitev. Med udeleženci jih je pet brez ustrezne izobrazbe za vstop v poklic ali želje po pridobitvi strokovnega izpita, vendar

kljub temu delajo na področju socialnega varstva v sklopu programov aktivne politike zaposlovanja, in sicer kot prostovoljci ali občasni projektni delavci.

Intervjuji so bili razdeljeni v tri faze, ki vključuje tudi longitudinalno in transnacionalno komponento. Prvi intervjuji z 52 posamezniki iz zgornjega vzorca so potekali v Sloveniji med oktobrom 2017 in marcem 2018. Proučevali so delovne izkušnje posameznikov med študijem, njihovo poznavanje možnih poti in strategij pri vstopanju na profesionalni trg dela, delo, potrebno za povečevanje lastne zaposljivosti in dostopanja do prve zaposlitve po diplomi ter delovne izkušnje znotraj vstopnih zaposlitev, strategije spopadanja z brezposelnostjo in prekarnostjo ter transnacionalno mobilnost in migracije. Med majem in junijem 2019 je bilo izvedenih 26 nadaljnjih intervjujev z izbranimi posamezniki iz prvotnega vzorca z namenom sledenja njihovim delovnim prehodom in ugotavljanja, ali, kdaj in kako udeleženci dostopajo do varnih ter trajnih zaposlitev na profesionalnem trgu dela ter kako ta proces vpliva na možnosti napredovanja ter kariernega in življenjskega načrtovanja. Med januarjem in oktobrom 2020 je bilo izvedenih še 14 dodatnih intervjujev s posamezniki, ki živijo ali so živeli in delali v različnih državah EU (Velika Britanija, Avstrija, Italija, Španija, Nemčija, Irska) z namenom bolj poglobljenega raziskovanja transnacionalnih strategij in izkušenj slovenskih kvalificiranih kadrov za raziskovani področji. Znotraj teh treh obdobj terenskega dela je bilo izvedenih tudi 16 intervjujev s ključnimi deležniki. Intervjuji so trajali od pol ure do dveh ur. Poleg intervjujev so se podatki generirali tudi s pomočjo opazovanja z udeležbo na različnih dogodkih in uporabo sekundarnih virov, kot so dostopni uradni dokumenti ter raznovrstna sekundarna gradiva, dostopna na spletnih straneh, forumih in socialnih omrežjih, namenjenih (samo)organizaciji posameznikov na prehodu od izobraževanja na trg dela.

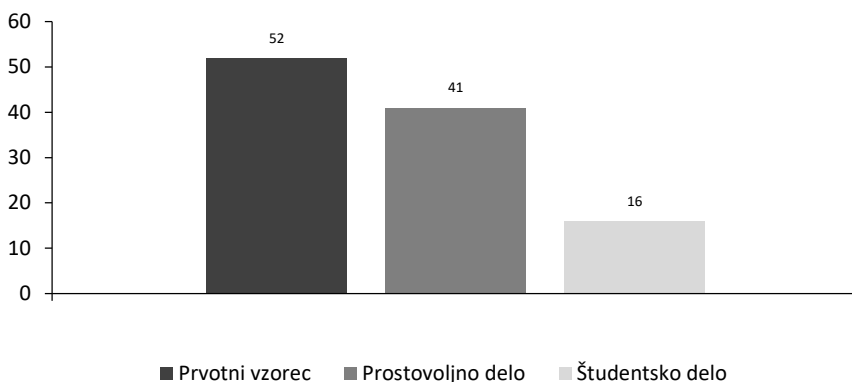
Vsi intervjuji so bili zvočno posneti, prepisani in analizirani s pomočjo procesa kodiranja, kasneje razvrščenega po kategorijah (Charmaz, 2006; Strauss & Corbin, 1990). Osnovni analizi sta sledila ponovno zbiranje podatkov in postopek analize, ki je vključeval primerjavo med prvotnimi in nadaljnjimi podatki ter triangulacijo podatkov, pridobljenih iz različnih virov. V naslednjih poglavjih so predstavljene ugotovitve raziskave, in sicer procesno po različnih območjih in fazah prehoda

od študija do trga dela, ki jih zaznamujejo raznoliki delovni in socialni statusi, naporu vstopanja v poklic, pridobivanja priznanih izkušenj in doseganja trajnih, varnih zaposlitev znotraj dejavnosti na slovenskem trgu. Temu sledijo še predstavitev (samo)organiziranja novih generacij ter transnacionalne dimenzije prehodov znotraj EU.

3 NEVIDNO IN NEPRIZNANO DELO V ČASU ŠTUDIJA

Poglavje prikazuje delo v času študija znotraj dejavnosti in razkriva, kako omejene možnosti za zaposlitev študente silijo k opravljanju neplačanih in slabo plačanih del ter kako nepriznavanje tovrstnega dela za pristop k strokovnemu izpitu prenaša tveganja na nove generacije, podaljšuje njihov vstop v poklic in pogloblja intersekcijske neenakosti.

Kljub temu, da se delovne izkušnje na področju socialnega varstva pred pridobljeno diplomom ne štejejo ter da se na področju vzgoje in izobraževanja lahko štejejo zgolj v obsegu 80 ur izvajanja neposredne aktivnosti z namenom vzgoje in izobraževanja, je večina sogovornikov med študijem delala znotraj dejavnosti tudi še poleg morebitne obvezne študijske prakse. Kot je razvidno iz Grafa 2, jih je znotraj dejavnosti od prvotnega vzorca 52 oseb v času študija kar 41 delalo prostovoljno in 16 preko študentskega servisa, in sicer med celotnim študijem ali vsaj med absolventskim stažem.



Graf 2: Delo znotraj dejavnosti med dodiplomskim študijem

Primarni namen tovrstnega dela znotraj dejavnosti je bilo pridobivanje izkušenj in povečanje zaposljivosti. Kot pove kvalificirani socialni delavec, je bilo prostovoljno delo zelo pomembna strategija vzpostavljanja povezav s potencialnimi delodajalci: »Pri prostovoljstvu itak dobiš te povezave [...] in potem si s tem zvišaš možnosti za zaposlitev« (Socialni delavec, 25 let). Mreženje z delodajalci, ki nastaja pri prostovoljnem delu, študentom tako služi kot strategija povečevanja zaposljivosti. Vendar pa tovrstno neplačano delo pogloblja razredne razlike, saj si študentje iz socialno šibkejših okolij prostovoljnega dela in drugih dejavnosti izven kurikuluma niso mogli privoščiti, kot pove podiplomska študentka razrednega pouka:

»Nekatere punce preprosto nismo mogle imeti od doma te pomoči, ker ti potem dejansko ne preostane nič drugega, kot da delaš večino časa, kadar ni faksa. Ampak potem na koncu pa izpade: »Vidiš, ker nisi bila v sklopu faksa vključena še v 10 prostovoljnih aktivnosti, pa ker nisi naredila še 10 tečajev za kaj vem kaj vse.« Tudi jaz se tako malo počutim, da sem sama kriva, zato ker se nisem toliko udeleževala vseh stvari, ki bi se jih lahko, pa je vse na tebi na koncu.« (Podiplomska študentka, 23 let)

Tisti, ki si neplačanega dela ne morejo privoščiti, so torej manj konkurenčni na trgu dela, za nastali položaj pa dostikrat krivijo sebe, kljub temu da nimajo nobenega vpliva na strukturne pogoje, ki jim otežujejo vstop v poklic. Študentje, ki izhajajo iz nižjih družbenih razredov, so dostikrat

že v osnovi kasneje in starejši vstopali na fakultete, kot pove diplomirana socialna delavka, ki se je najprej usmerila v poklicno izobraževanje:

»Doma smo živeli v precejšnjem pomanjkanju, [...] zato sem se po OŠ usmerjala najprej v poklicne smeri. Vedno sem si najbolj želela študirati soc. delo ali pa pravo, vedno, ampak želela sem si nekaj, kar me bo privedlo do kruha prej kot. [...] Potem sem ugotovila, da se s [...] poklicno maturo ne morem vpisati na pravo. Za splošno maturo mi pa tudi ni bilo, ker sem vmes tudi izgubila 2 leti, tako da sem bila stara 20 oziroma 19 let, ko sem naredila maturo. Potem sem se odločila, da bom delala 5. predmet iz splošne mature, zgodovino, in potem sem se vpisala na soc. delo – univerzitetni program [...] 1. letnik sem ponavljala [...] ker sem skozi delala. [...] Ponavljala sem ga tudi zaradi tega, ker sem bila tako nesamozavestna. [...] Vse sem se naučila, ampak mene je bilo enostavno strah iti pred nekega dr. znanosti in odgovarjati na njegovem izpitu. Do njih sem imela [...] to je bil zame tako drug svet. Do takrat ni bil noben v mojem okolju zelo izobražen. Vstopila sem v ta svet in sem morala sama s sabo precej stvari razčistiti, da sem ugotovila, da zmorem, da znam in da dobim zaupanje vase.« (Socialna delavka, 34 let)

Kot je razvidno iz zgornjega citata, družbeni razred ne pogojuje zgolj kasnejšega vstopa na fakultete, temveč lahko pomeni tudi daljše prehodno obdobje vključevanja v prejšnjim generacijam nedosegljivo in torej popolnoma neznanu univerzitetno okolje ter več časa za sam študij zaradi potrebe po pridobivanju dohodkov ob študiju. Za posameznike iz nižjih družbenih razredov je bil torej prehod od izobraževanja na trg dela zaznamovan še z dodatnim čakanjstvom, ki je izhajal iz razrednega zaostanka ter povzročal, da so starejši vstopali tako na fakultete, kakor tudi kasneje na trg dela.

Študentje iz nižjih družbenih razredov so zaradi potrebe po plačanem delu posledično imeli tudi manj možnosti za opravljanje redko dosegljivega študentskega dela znotraj dejavnosti, kot pove študent socialnega dela:

»Imam zdaj podaljšanega absolventa, [...] delam prek študenta nekaj čisto drugega. [...] Ker moram dobiti nekaj denarja, da preživim. Bi pa z veseljem delal socialno delo, če bi bilo kakorkoli možno, ampak to ni možno. Možna so samo prostovoljna dela, od tega pa jaz ne morem živeti.« (Podiplomski študent, 25 let)

Študentsko delo znotraj dejavnosti je bilo še posebno v socialnem varstvu zelo redko na voljo in običajno dostopno šele po prvotnem prostovoljnem delu, kot pove še drugi socialni delavec: *»Jaz sem delal kot prostovoljec ogromno let. So me pa tudi malo kot študenta vzeli.«* (Socialni delavec, 25 let) V enem primeru je bilo prostovoljno delo celo pogoj za študentsko delo, kot pove podiplomska študentka specialne in rehabilitacijske pedagogike: *»Prvo je bilo tako, da si moral narediti 20 ur zastonj, potem so ti pa plačali.«* (Podiplomska študentka, 24 let)

Študentsko delo znotraj dejavnosti je opravljalo 16 respondentov in je trajalo od nekaj mesecev do nekaj let. Pri tem so, predvsem na področju vzgoje in izobraževanja, študentje delodajalcem dostikrat predstavljali fleksibilno rešitev za nadomeščanje nepričakovanih odsotnosti strokovnih delavcev, kot pove podiplomska študentka razrednega pouka, ki je v vrtcu delala preko študentske napotnice: *»Ti povejo po telefonu že, da si od 8ih do 15ih, in to je to. Lahko še isto jutro, [...] če sem prosta, grem tja, drugače jim povem, da ne morem. Probajo poiskati kakšno drugo oziroma nekako drugače rešijo stvar.«* (Podiplomska študentka, 23 let)

Kljub temu da študenti za opravljanje takšnih fleksibilnih del niso imeli nobenih pogodbenih obveznosti, so večkrat ohranjali dolgo trajna razmerja z delodajalci v upanju na prihodnjo pogodbo o zaposlitvi, ki v celoti šteje za pristop k strokovnemu izpitu. Ti študenti so morali biti ves čas na voljo za pokrivanje izpadov na različnih enotah, kot pove brezposelna vzgojiteljica, ki je tekom študija več kot dve leti delala v vrtcu preko študentske napotnice: *»V bistvu sem bila skozi na stand-by. [...] Na vsaki enoti nas je verjetno kakih 4 ali pa 5 študentk [...] in smo pokrivala. [...] Tako da sem potem več kot 2 leti skozi delala pri njih prek študenta.«* (Vzgojiteljica predšolskih otrok, 25 let)

Preko študentskega servisa so študentje opravljali samostojna ali podporna strokovna dela, vendar na podlagi nižjih tarif, ob slabših delovnih pogojih in brez dostopa do dodatnih izobraževanj, kot pove ista brezposelna vzgojiteljica:

»Zdaj nazadnje sem podpisala pogodbo. Največkrat sem delala 5,5 ure, [...] 3,80 je bilo še takrat na uro. Tako da če sem čisto cel mesec delala, sem dobila 300 ali pa največ 400 evrov, odvisno, koliko ur. Prek pogodbe sem pa dobila 640 evrov plače – to je 19. plačilni razred, za pomočnico vzgojiteljice – s potnimi stroški vred, ki so bili

v pogodbi 10 evrov. [...] Prek pogodbe smo morali neke ure doseči in smo morali na različna izobraževanja hoditi, kar je bilo ful dobro [...] Če si prek pogodbe, ja, če si prek študenta, pa ne.» (Vzgojiteljica predšolskih otrok, 25 let)

Poleg slabše plače in pogojev dela pa se, ne glede na čas trajanja, predali podiplomsko študentsko delo na področju vzgoje in izobraževanja upošteva zgolj znotraj obsega 80 ur izvajanja neposredne aktivnosti z namenom vzgoje in izobraževanja. Od potrebnih 840 ur je tej brezposelni vzgojiteljici, kljub dveletnemu študentskemu delu znotraj dejavnosti, ministrstvo priznalo zgolj 80 ur tega dela, pri čemer pa ji je v celoti zmanjkalo zgolj 7 ur za pristop k strokovnemu izpitu: »Jaz sem poklicala na ministrstvo, sem jih vprašala, kaj narediti, če ti tako malo manjka, in so rekli, da moram imeti na podjemno pogodbo ali pa pogodbo o zaposlitvi, da nikakor ne morem drugače dobiti ur.« (Vzgojiteljica predšolskih otrok, 25 let) Kljub temu minimalnemu pomanjkanju ur in dveletnemu nepriznanemu študentskemu delu znotraj dejavnosti, kjer bi bilo verjetno mogoče govoriti že o prikritem delovnem razmerju, ji je bil onemogočen pristop k strokovnemu izpitu. V tem primeru je intervjuvanka potem čakala še dodatno leto na to, da je dobila ustrezno pogodbo ter zadostno število ur za pristop k strokovnemu izpitu.

Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport pomanjkljivo priznavanje študentskega dela upravičuje z namenom spodbujanja šol k uporabi pogodb o zaposlitvi in odvracanja šol od zaposlovanja nekvalificiranih delavcev:

»Ne priznamo dela preko študentskega servisa, zaradi tega ker ne želimo spodbujati šol, da organizirajo vzgojno-izobraževalno delo s posamezniki, ki za to niso ustrezno strokovno usposobljeni. [...] In če bi priznavali študentsko delo, bi to pomenilo, da spodbujamo šole, da namesto, da zaposlijo nekoga, ki je brezposeln za 3 mesece, da ga prek študenta najamejo. In ker ne želimo tega spodbujati, tega ne priznavamo.« (Predstavnica MIZŠ)

Kljub utemeljitvi ministrstva, da želijo tako omejevati študentsko delo in spodbujati zaposlovanje v vzgojno-izobraževalnih zavodih, pa tovrstne prakse dejansko onemogočajo zgolj prekarne začetnike, medtem ko prakse delodajalcev pri zaposlovanju delavcev preko nestandardnih oblik ostajajo prikrite, nenadzorovane in neomejene ter se kot take v

praksi nadaljujejo. Če bi bilo ministrstvo pri nameri o odpravljanju prekarne delo resno, bi izkušnje vstopajočih priznalo, delodajalce pa ob tem opozarjalo na odpravljanje nepravilnosti. Takšne implementacije pravil vstopa v poklic torej zgolj še dodatno podaljšujejo čakanje in prehodno prekarost vstopajoče generacije.

Medtem ko se na področju vzgoje in izobraževanja prostovoljno ali študentsko delo v pred- ali podiplomskem obdobju upošteva zgolj v obsegu 80 ur, pridobljenih znotraj organiziranih aktivnosti, pa se na področju socialnega varstva tovrstno delo upošteva zgolj v podiplomskem obdobju: *»Ker sem bila prostovoljka cel faks in sem že tako nabrala veliko izkušenj, ampak so bile tukaj izkušnje pomembne samo po diplomi.« (Socialna delavka, 28 let)*

Ta podaljšana prehodna prekarost, spodbujena na podlagi obstoječih pravil, še posebej prizadene posameznike, ki vstopajo v poklic v kasnejšem življenjskem obdobju. Nekaj respondentov se je zaradi zdravstvenih, materialnih ali drugih razlogov odločalo za študij kasneje v življenju ali ko so s programi APZ prišli v stik z dejavnostjo. Takšen je spodnji primer starejše študentke, ki je v času intervjuja zaključevala ustrezen višješolski program, s katerim bo lahko, po letih dela na Centru za socialno delo, izpolnila vsaj izobrazbeni pogoj za opravljanje strokovnega izpita na področju socialnega varstva:

»Zdaj sem dejansko vse skupaj že ena 4 leta tu. 2 leti sem bila prostovoljno, 2 leti sem bila prek zaposlitvene rehabilitacije, [...] potem so me zaposlili prek javnih del. Zdaj sem ta bonus izkoristila. Težko je biti brezposeln. Doma nimaš veliko početi. Zato sem se odločila, da bom nadaljevala prostovoljno. [...] Zdaj pišem diplomu, [...] vmes sem se odločila [za študij]. Prej nisem mogla zaradi zdravstvenih težav.« (Študentka, 31 let)

Navedeni primeri razkrivajo kulturne in pravne mehanizme nevidnosti, ki omogočajo razvrednotenje dela, opravljenega pred diplomu ali preko nekaterih civilnopravnih razmerij. Tako se, ne glede na vrsto dela in specifične osebne okoliščine, finančna bremena prenašajo na tiste, ki vstopajo, podaljšujeta se njihova sedanja in bodoča socialna ter ekonomska negotovost, poglobljajo se razlike, tako razredne kot tiste na podlagi drugih osebnih okoliščin.

Poleg tega se z uvedbo bolonjske reforme študij še dodatno podaljšuje. Kljub temu pa na področju vzgoje in izobraževanja priznavanje izkušenj tudi v tem podaljšanem študijskem obdobju za nekatere ostaja nespremenjeno in omejeno na 80 ur, kot pove podiplomska študentka razrednega pouka:

»Jaz po 4 letih imam samo naziv profesorica, ampak ne morem še učiti. Pri nas je magistrska tista vstopna, ki je sploh pogoj za vstop na trg delovne sile oziroma potem še strokovni izpit. Zaenkrat je še 4 + 1, ampak se dela na tem, da bi bil 5 let. Tukaj edino lahko zbiram izkušnje, take neformalne, tako, da grem prek študentskega dela v vrtec ali pa da sem prostovoljka, ampak te izkušnje se mi priznajo samo v enem zelo majhnem deležu.« (Podiplomska študentka razrednega pouka, 23 let)

Na področju socialnega varstva se glede tega očitno bolje prilagajajo pobolonjski realnosti, tako da lahko študenti potrebne izkušnje začnejo nabirati že po 1. bolonjski stopnji, ne glede na oblike dela in pogodbeni razmerja. Kljub temu pa informacije o teh posodobljenih pravilih ne pridejo do tistih, ki vstopajo, kot pove socialni delavec z opravljenim magisterijem:

»Po diplomi ti šteje [...] prostovoljno delo, študijska praksa [...] ampak ne vem, če to kdo ve. Ne vem, če poznam 2 osebi, ki imata to potrđilo. Vsem, ki mi rečejo, priporočam, naj si to uredijo. To si morajo pravočasno urediti, da jim podpiše mentor in direktor, da je original žig od organizacije, kjer je oseba delala prakso. [...] Moraš se kar pozanimati in raziskovati, da najdeš to. [...] Če ne dobiš izključno osebe, ki to dela, nimajo pojma. To so moje izkušnje s Socialno zbornico. [...] Po mojem mnenju je kar hudo pomanjkanje informacij.« (Socialni delavec, 27 let)

Zaradi pomanjkanja informacij in nejasnih pravil študenti torej tudi niso ustrezno seznanjeni z vsemi možnostmi uveljavljanja pridobljenih izkušenj. Pomanjkljivost informacij in nejasnost kriterijev se je pokazala tudi na javni predstavitvi Socialne zbornice, namenjene študentom pred vstopom na trg dela in organizirane s strani kariernega centra. Tam je ena od udeleženk poizvedovala o možnostih upoštevanja delovnih izkušenj, pridobljenih preko prostovoljnega dela, in s strani predstavnika Socialne zbornice Slovenije dobila precej nejasen odgovor:

»Ne vse. [...] Delovne izkušnje se vežejo na pogodbo o zaposlitvi, delovnopravne predpise, ker nekje mora biti uradni dokument, in delovne izkušnje so po zakonodaji vezane na zaposlitev ali neko obliko, [...] tisto, kar je ključno: delovne izkušnje se ne štejejo samo prostovoljne, kot prostovoljno delo, lahko pa se recimo – zdaj govorim na pamet, ne me držat za besedo – če imate 5 mesecev delovnih izkušenj, vam potem recimo 1 ali 2 meseca priznamo, da vidimo, pa tudi moramo malo pogledati, da vidimo, kakšne so vaše delovne izkušnje prostovoljca: ali vam je to samo nekdo napisal ali ste res bili, se vključevali, delali nekje in ali so te prostovoljne izkušnje res take, da jih lahko upoštevamo in vam omogočimo pristop k strokovnemu izpitu.« (Predstavitev Socialne zbornice Slovenije, Fakulteta za socialno delo, 14. 3. 2018)

Iz zgornjih podatkov je razvidno, da študentje ne prejmejo jasnih odgovorov, kdaj, kako in s kakšnimi dokazili lahko uveljavljajo prostovoljno delo za pristop k strokovnemu izpitu. Terensko delo torej kaže, da bi morali pristojni organi pripraviti tudi jasna navodila in smernice, kdaj in kako lahko posamezniki uveljavljajo podiplomsko prostovoljno delo. Brez tega študentje ne morejo strateško načrtovati in vlagati v lastno prihodnost, temveč so podvrženi nepotrebni tveganjem in podaljševanju prehodne prekarnosti. Medtem ko se na področju socialnega varstva podiplomska praksa in prostovoljno delo vsaj v principu upoštevata, pa je na področju vzgoje in izobraževanja to delo še vedno zreducirano zgolj na prejšnjih 80 ur.

Prav tako študenti na obeh področjih pogrešajo informacije o obstoječih vstopnih poteh in taktikah pridobivanja ustreznih izkušenj ob manku tradicionalnih pripravniških shem, kot pove podiplomska študentka razrednega pouka: *»Lani smo imeli [...] neko predavanje, mislim, da v sklopu kariernega centra, in so nam povedali, da nekaj ur se nam prizna, nekaj moramo iti delat, ampak večina šol itak noče kandidatov brez strokovnega izpita, tako da ne vem, kje naj bi delali. To je to, kar vem.« (Podiplomska študentka, 23 let)*

Ob manku tradicionalnih pripravništev in konstantno spreminjajočih se kvazipripravniških shemah študentje od regulatorjev in kariernih svetovalcev dobivajo premalo informacij o alternativnih vstopnih poteh, ali pa so te zelo pomanjkljive. Tako še ena učiteljica opiše pomanjkljiva

pojasnila, ki so jih še kot študenti prejeli od predstavnice Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport, ki je v času ukinitve integralnih in tik pred implementacijo kvazipripravnških shem Jamstva za mlade (glej Tabela 1) v okviru podobnega karierno-svetovalnega dogodka na fakulteti predstavljala pravila vstopanja v poklic in obstoječe vstopne poti:

»Ko je prišla ta za strokovni izpit, je omenjala še za pripravnštvo nekaj in nas je šokirala s tem, da pripravnštva pa ni več. Kako ga ni, če pa je? Potem bolj kot smo se pogovarjali, bolj smo se zapletali, kako je sploh s tem. In smo ugotovili, da brez pripravnštva nikakor ne moreš priti zraven, ampak pripravnštva pa ni. [...] Tako ja. Začaran krog, ko ne prideš nikamor. Ker še oni ne vejo čisto točno, kaj sploh.« (Profesorica razrednega pouka, 25 let)

Te nejasnosti dostikrat še dodatno spodbuja formalistični birokratski govor, ki se sklicuje na finančne ali zakonske omejitve, ne da bi vstopajočim ustrezno pojasnjeval, kako lahko krmarijo znotraj danih strukturnih možnosti in omejitev. Poleg nejasnih informacij glede kvazipripravnških shem študentje tudi dobivajo pomanjkljive informacije o alternativnih vstopnih poteh, to je nestandardnih zaposlitvah in aktivnih politikah zaposlovanja:

»Zdaj boste rekli: ‚Kako me bodo pa zaposlili, če še nima strokovnega izpita, če še nisem strokovni delavec?‘ Ampak verjemite, da so možnosti. Tisti, ki želi, jih najde ali preko javnih del ali kjerkoli. [...] Ampak glede tega je treba pristopiti do delodajalca, vprašati, prositi za razgovor. Če imate kje prakso, se takrat malo pozanimajte, kakšne so možnosti. So pa tudi različne oblike nadomeščanja, APZ-ji, projektno delo.« (Predstavitev Socialne zbornice Slovenije, Fakulteta za socialno delo, 14. 3. 2018)

Iz navedene izjave študentje dobijo vtis, da je dostopanje do alternativnih vstopnih poti odvisno zgolj od njih samih. Obenem pa ne dobijo pojasnil o specifičnosti in pogojevanju shem APZ, ki so namenjena točno določenim skupinam na podlagi različnih pogodbenih odnosov, o načinih dostopanja in čakanja na upravičenost do obstoječih vstopnih poti ter o dejanskih profesionalnih in delovnih standardih na alternativnih vstopnih poteh. Ti bodo predstavljeni v nadaljnjih poglavjih.

Diskrepanca med vzpostavljeno implementacijo pravil vstopa v poklic in dejanskimi razmerami na trgu dela torej povzroča zaskrbljenost med

študenti. Kot opiše spodnja respondentka, po diplomi nastane vrzel, ker delodajalci ne želijo ali ne morejo zaposlovati:

»Tisto, kar si prej počel preko študenta, kar naenkrat odpade, preko napotnice kar naenkrat odpade, nobeden več te nekako sploh ne more ali pa ne želi zaposliti za redno in potem nastane ena vrzel, ker bi se želel človek zaposliti.« (Antropologinja, 30 let)

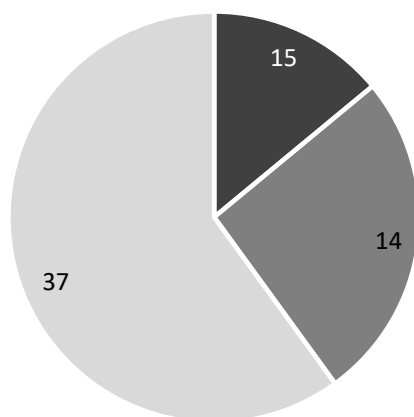
Ker slovenskim delodajalcem študentsko delo predstavlja eno izmed najcenejših in najbolj fleksibilnih oblik zaposlovanja, ki je v porastu in dostikrat zlorabljena za prikrivanje dolgotrajnih delovnih razmerij (Kanjuro - Mrčela & Ignjatović, 2015; Rajgelj, 2015), diplomanti z izgubo študentskega statusa ironično izgubijo tudi že vzpostavljeno vez s trgom dela. Takšni strukturni pogoji jih med drugim še dodatno spodbujajo k podaljševanju študija z namenom ohranjanja študentskega statusa, ki jim omogoča vsaj delno socialno in ekonomsko varnost ter preprečuje zdrs v podiplomsko območje izključenosti: *»Status imeti se splača, [...] vleči status, dokler labko, [...] prej sem imela status, potem pa, ko enkrat tega ni več, je kar šok, ko ugotoviš, da služba ne bo kar padla.« (Profesorica razrednega pouka, 29 let)*

Zgoraj opisani strukturni pogoji in prakse torej močno podaljšajo čas začetka vstopanja v poklic in povzročajo intersekcijske neenakosti, ki pa se z okrnjenimi možnostmi na trgu dela v podiplomskem obdobju še dodatno poglobljajo. To bo prikazano v naslednjih poglavjih, ki opisujejo izkušnje znotraj območij izključenosti in ranljivosti, strategije iskanja dela znotraj dejavnosti, izkušnje na obstoječih vstopnih poteh in nadaljnjih, tudi transnacionalnih, prehodih.

4 IZKUŠNJE IN STRATEGIJE ZNOTRAJ OBMOČJA IZKLJUČENOSTI

To poglavje se osredotoča na prvi podiplomski oziroma za nekatere starejše sogovornike tudi karierni prehod, ki je bil za večino najprej zaznamovan z brezposelnostjo in torej s padcem v območje izključenosti. Brezposelnost je imela negativne finančne in psihosocialne posledice za respondente ter je bila zaznamovana z veliko nevidnega in neplačanega dela.

Od celotnega vzorca 66 oseb jih je v zadnji fazi intervjujev 61 že končalo študij. Od teh jih je zgolj 15 neposredno iz študija vstopalo v prve zaposlitve, od tega večina (11) na trgu dela v drugih državah članicah EU. Kot je razvidno iz Grafa 3, jih je bilo 14 v takojšnjem obdobju po diplomi podvrženih kratkotrajni brezposelnosti (do 1 leta), 37 pa dolgotrajni brezposelnosti oziroma čakanju na vstop v dejavnost, ki je trajal od enega do štirih let. Brezposelnost se je zaradi kratkotrajnih nestandardnih vstopnih poti večinoma ponavljala (glej poglavje 7).



■ Direktno ■ Kratkotrajna brezposelnost ■ Dolgotrajna brezposelnost

Graf 3: Prehod na trg dela

Zgolj 24 posameznikov je znotraj različnih obdobjih brezposelnosti prejelo denarno nadomestilo za brezposelnost ali denarno socialno pomoč. Poleg diplomantov z nezadostnim trajanjem zavarovanja za primer brezposelnosti so za denarno nadomestilo lahko prikrajšani tudi transnacionalno mobilni profesionalci z dolgoletnim delovnim stažem v drugih državah članicah EU, čeprav se socialne pravice med državami EU prenašajo. Tak je primer respondentke, ki je več let delala v Veliki Britaniji na področju raziskanih dejavnosti in se je bila za učinkovito iskanje dela na slovenskem trgu primorana preseliti nazaj v Slovenijo in tako dati odpoved v tujini, vendar pa se ji razlog za odpoved ni upošteval kot olajševalna okoliščina za pridobitev nadomestila (ZRSZ, 2022a).

V finančnem smislu vsaka brezposelnost prinaša dolgoročno plačilno kazen (»wage-penalty«), ki po izračunih ekonomistov v prvem letu brezposelnosti zraste na 5,7 odstotka in v roku 3 let na 13,5 odstotka (Arulampalam, 2001). Plačilna kazen ostaja trajna in je posebej velika pri bolje plačanih, starejših delavcih in ženskah (Gangl, 2006). Slednje znotraj raziskovanih dejavnosti tudi dominirajo in so po podatkih te raziskave tudi v večji meri doživljale takojšnjo podiplomsko brezposelnost kot njihovi moški vrstniki. Poleg negativnih finančnih

posledic pa ima brezposelnost še vrsto drugih negativnih učinkov, ki so opisani v nadaljevanju.

4.1 Rizične investicije v nadaljnje izobraževanje

Podiplomska brezposelnost in slabe možnosti za zaposlitev so med že ustrezno kvalificiranimi respondenti spodbujale nenačrtovane in rizične investicije v nadaljnje izobraževanje. Kar 40 od 51 udeležencev, ki so iskali delo na slovenskem trgu, je pridobivalo dodatne kvalifikacije ali druge certifikate, ki bi jih potencialno naredili konkurenčnejše na trgu in jim omogočili pobeg iz območja izključenosti. Kot pove brezposelna učiteljica, jo je k nadaljnjemu izobraževanju spodbudila ukinitvev pripravništev, ki je diplomantom brez strokovnega izpita zelo otežila iskanje prve zaposlitve: *»Ko sem diplomirala, [...] so nam ukinili pripravništvo. Tako da potem sem ugotovila, da [...] če ne bom imela možnosti se sistemsko vključiti v to, potem je mogoče boljše, da ne izgubim še več časa, da se grem izobraževat naprej. Sem si sama plačevala [...]1330 € je bilo.«* (Profesorica razrednega pouka, 29 let)

Investicije v nadaljnje izobraževanje so na plačljivih programih znašale med 1000 in 4000 € letno, kar je bil ogromen zalogaj za brezposelne oziroma prekarne diplomante. Zaradi pomanjkanja rednih prihodkov nekateri tudi niso mogli sproti plačevati visokih šolnin, kar jim je dodatno podaljševalo pridobivanje certifikatov za že opravljene specializacije: *»Po diplomi sem se takoj vpisal na magisterij, ki sem ga zaključil 2014. Specializacijo sem pa zaključil 2016, ampak uradno sem pa zaključil lansko leto [2018]. [...] Uradno pomeni, da sem plačal zadnji obrok šolnine in sem lahko dobil papir v roko. Šolnino sem pa lahko plačal, ker sem delal javno delo.«* (Magister zakonskih in družinskih študij, 36 let)

Dodatne kvalifikacije brezposelnim diplomantom večinoma niso zvišale možnosti za zaposlitev, temveč bolj raztegnile čas do vstopa v prvo zaposlitev, kot pove brezposelna socialna delavka, ki je tudi nadaljevala s študijem zgolj zato, ker ni našla pripravništva: *»Po diplomi [...] je bilo že težko najti pripravništvo. [...] Seveda sem poslala en milijon prošenj, pa nikoli nisem prišla niti do razgovora, kaj šele kaj več. [...] Potem sem rekla, da bom šla še na podiplomski študij. Takrat sem potem 2 leti*

študirala. [...] Da ne bi bila doma. [...] Po 2 letih sem bila v praktično isti situaciji.» (Socialna delavka, 30 let)

Ker se je pri veliko respondentih brezposelnost ciklično ponavljala, se je s tem ponavljalo tudi njihovo akumuliranje dodatnih kvalifikacij, kot pove ista intervjuvanka: *»Zdaj pa spet iščem. Pošiljam prošnje, kličem okoli. [...] Drugače pa sem zdaj zato v Ljubljani, ker sem se vpisala na eno dokvalifikacijo, da bom lahko bolj konkurenčna. [...] Eno šolsko leto [...] 2200€.» (Socialna delavka, 30 let).*

Pomanjkanje vstopnih poti torej ustvarja super izobražene in specializirane kadre, ki so zaradi samoinvesticij v nadaljnje izobraževanje finančno bolj obremenjeni, starejši ter ob pomanjkanju novih delovnih mest in porastu prekarnega dela ne nujno tudi bližje varni in trajni zaposlitvi.

Pri tistih z jasnimi kariernimi ambicijami in neizpolnjeno željo po vstopu v poklic znotraj dejavnosti se je še posebej pokazala izguba časa za zgrešene investicije v izobraževanje za poklic, ki ga zaradi dolgotrajnega čakanjstva na koncu niso mogli opravljati. To opiše brezposelna profesorica francoščine, ki je tri leta in pol neuspešno iskala prvo zaposlitev na področju vzgoje in izobraževanja in se potem zaposlila izven dejavnosti:

»Kaj pa tista leta težkega študija, ki sem ga vložila? S to rdečo mapco ne morem nič delati. Sem prof., [...] pa ne morem, [...] ker je pogoj, da moram najprej priti v šolo, da lahko naredim izpit. S tem sem že toliko živcev izgubila, ampak potem se enkrat nehaš sekirati, ker nima smisla. Samo sam sebe še žreš. Je pa škoda: toliko truda si vložil v študij in nekaj, kar te veseli, da boš potem delal. [...] Škoda, da je ena taka stvar tako zakomplicirana. Pa ful veliko nas je takih, ki ne moremo priti niti do strok. izpita, kaj šele do zaposlitve.« (Profesorica francoščine, 33 let)

Sistemske pomanjkljivosti in pomanjkanje vstopnih poti torej pri novih generacijah povzročajo rizične investicije v (dodatno) izobraževanje, ki na trgu dela ne predstavljajo stabilnega kapitala za vstop v poklic, temveč bolj loterijsko srečko, ki omogoča vstop naključnim srečnim izbrancem. Za mlade je taka loterija zelo draga in lahko predstavlja nenadomestljivo časovno izgubo, ki se skupaj z rastjo kronološke starosti posameznikov postopoma pretvarja v prekarno staranje. Tako se v družbi poglobljajo neenakosti, ustvarja pa se tudi družbena izguba kvalificiranih in za blaginjske poklice motiviranih kadrov.

4.2 Soočanje s čakanjstvom in nevidno delo

Znotraj območja izključenosti so se respondenti soočali tudi s ponovno ekonomsko in socialno odvisnostjo ter z dolgotrajnim čakanjem na odziv na nevidno delo, ki so ga kot iskalci zaposlitve vsakodnevno opravljali z iskanjem prostih delovnih mest, pisanjem prošenj ter usposabljanjem za povečevanje zaposljivosti.

Medtem ko so bili respondenti med študijem ves čas zaposleni, imeli možnost študentskega dela ter imeli na splošno zelo strukturirano organizacijo časa za izobraževanje, delo in lastne interese, so se znotraj območja izključenosti soočali z dolgotrajnim čakanjstvom in brezposelnostjo. Vse to je negativno vplivalo na njihovo samopodobo, kot pravi takrat brezposelna antropologinja:

»Kot študentka sem imela veliko denarja [...] navadiš se na to. Potem pa ko tako pišeš prošnje. [...] Potem pa, ko ni, ko je tako že 3 mesece, 4, 5 mesecev, ko pol leta mine, je pa tako: a bom sploh še kdaj delala? Takrat sem prvič v življenju sama pri sebi začela razmišljati, ali se bom sploh kdaj zaposlila. Bil je pa tudi minus, ker prej kot študentka sem imela tudi po 2 službi naenkrat, delala sem faks – ful se mi je dogajalo. Skozi je bil moving, skozi je bil denar. [...] Bila sem že čisto na koncu. Že to, da si doma. [...] Veš, da tvojim staršem ni okej, ker bi si želeli zate, da se nekaj premakne, ti hočeš, pa se kar ne.« (Antropologinja, 31 let)

Kot je razvidno iz zgornjega citata, dolgotrajno čakanjstvo za seboj prinese tudi izgubo že pridobljene ekonomske in socialne neodvisnosti. Iz tega razloga so se bili respondenti tudi prisiljeni vračati k staršem oziroma ostajati pri njih, včasih izolirani na perifernih področjih s še slabšimi možnostmi za zaposlitev. Pokrizno obdobje pa je ustvarilo tudi starejšo »bumerang« generacijo brezposelnih, ki so se po letih dela in izkušenj zaradi izgube prihodkov morali vračati k staršem, kot pove 45-letna psihologinja: *»Saj ne moreš drugega, [...] ni fajn. Že tako nimam službe, potem pa še to [preseliti se nazaj k staršem]. [...] Pa toliko stara – še to. [...] Vse izkušnje, že tako ni lahko, pa še ta aspekt. To je težko.« (Psihologinja, 45 let)* Iz zgornjega citata je moč razbrati težavno soočanje z brezposelnostjo in izgubo ekonomske neodvisnosti, ki je po letih neodvisnega življenja še prav poseben izziv za starejše na prehodih.

Kljub temu, da respondenti niso imeli nobenega vpliva na strukturne okoliščine, pa so prav vsi, v diametralnem nasprotju s stigmatizacijskim diskurzom o »lenih brezposelnih«, ves čas aktivno iskali delo ter delali na sebi, da bi si izboljšali možnosti za zaposlitev. Kot pove brezposelna socialna delavka ves čas zelo aktivno išče delo ter pri tem uporablja tudi različne proaktivne in prilagoditvene strategije:

*»Jaz sem ves čas zelo aktivna, kar se tiče iskanja dela. Ves čas kontaktiram potencialne delodajalce, vsem povem, da nimam službe. Veliko prošenj pošiljam na slepo. Vsi moji prijatelji me veliko obveščajo. Prijavljam se tudi za dela, s katerimi lahko nimam tako veliko izkušenj, ampak sem jih pripravljena pridobiti [...] Včasih se mi moje prijateljice režijo zaradi tega, ker se obnašam, kot bi bila stara 30 in bi bilo vse pred mano in bi imela vse v rokah, kot da bi imela ne vem kakšen vpliv na to, kaj se mi bo v življenju zgodilo.«
(Socialna delavka, 51 let)*

Kot je razvidno iz zadnjega citata, iskanje dela za brezposelne postane delo iskanja in odzivanja na prosta delovna mesta, aktiviranja svojih socialnih mrež in spreminjanja sebe. Mehanizmi nevidnega dela znotraj območja izključenosti so tako prostorski, saj se izvajajo v izolaciji doma, kot tudi kulturni, vezani na obstoječe ideologije. Potreba po povečevanju zaposljivosti je namreč spodbujala tudi nevidno identitetno delo na sebi ter tako tudi pri starejših izzvala strategijo prilagajanja v obliki »mladostne« naravnosti, pripravljenosti na nove začetke ter ponovno samoustvarjanje, kot pove tudi druga starejša brezposelna etnologinja: *»Sedaj pri 55-ih sem ponovno pred reinvincijo same sebe [...] ne vem, kolikokrat bom še lahko začela na novo.«* (Etnologinja, 55 let)

Starejši delavci so svojo situacijo lahko primerjali tudi s svojimi preteklimi izkušnjami in tako opozarjali na slabšanje zaposlitvenih možnosti ter težavno delo iskanja dela, ki je postalo industrija, usmerjena v preseganje »primanjkljajev« in discipliniranje brezposelnih:

»Pred recimo 30, 25 leti, ko sem prvič iskala službo, je bilo tako: z veliko manj napora si lahko dobil veliko več. [...] Iskanje dela je zdaj postala industrija. Imaš te spletne strani, ki ti svetujejo strategije, pristope, drže, načine.« (Socialna delavka, 51 let)

Tisti brezposelni, ki so bili registrirani pri Zavodu RS za zaposlovanje, so se morali v skladu s svojimi obveznostmi tudi odzivati na ponudbe za delo ter hoditi na izobraževanja in usposabljanja, na katera jih je napotil zavod. Med slednjimi so pri respondentih dominirale generične delavnice pisanja življenjepisa in predstavljanja potencialnim delodajalcem, ki so bila usmerjena predvsem v discipliniranje in poblagovljanje brezposelnih za potrebe trga dela:

»Ko sem se prvič prijavila na zavod 2015, so me poslali na eno 4-dnevno usposabljanje, [...] kako se piše CV, kako moramo sebe znat prodajat, kako moramo biti vsični in pozitivni in pripravljene na kompromise, učljivi itn. Si mislim, da je za nekoga to zelo pomembno, tudi zato, da ga naučijo, kako se CV napiše, ampak ne za nekega relativno izobraženega človeka, ki ima že nekaj izkušenj v življenju. Tam se nisem nič naučila.« (Socialna delavka, 51 let)

Kot je razvidno iz citata, je šlo v tem primeru za prisilno učenje, katerega namen je bilo spreminjanje delavcev v tržno blago ter njihovo podrejanje potrebam delodajalcev ter privzganje učljivosti za konstantno prilagajanje spreminjajočim se potrebam trga dela. Veliki večini respondentov so se tovrstne delavnice, ki so bile usmerjene zgolj v odpravljanje »primanjkljajev« iskalcev zaposlitve, zdele nekoristne in tudi neprimerne njihovi stopnji izobrazbe ter že pridobljenim kompetencam. Pozitivno sprejeta so bile zgolj redka, običajno od zavoda neodvisna usposabljanja po lastnem izboru, ki niso bila usmerjena zgolj v preseganje »primanjkljajev«, temveč predvsem v ozaveščanje iskalcev zaposlitve o strukturnih omejitvah na trgu dela. Kot pove respondentka v nadaljevanju, jo je tovrstno usposabljanje ustrezno pripravilo na kruto realnost trga dela ter jo s tem tudi razbremenjevalo samoobtoževanja za nastali položaj:

»Moram pa reči, da kar sem s tem pridobila, je, da me zavrnitve niso toliko prizadele. Ker so me tam pripravili na to, da je to trg, ki je zelo brutalen. [...] Ker po 1 letu iskanja službe se sprašuješ, kaj je s tabo narobe. [...] Hočeš, nočeš, te to nekako prizadene. To imajo dobro narejeno, da te pripravijo.« (Socialna delavka, 28 let)

Poleg zgoraj omenjenih usposabljanj, so karierni svetovalci na ZRSZ registrirane brezposelne diplomante v veliki meri napotovali tudi na usposabljanja za samozaposlovanje, ki jih je v tistem obdobju, skupaj

s spodbudami za samozaposlovanje, zavod precej promoviral, kot pove brezposelni učitelj: *»Zavod tu nekako tako postopa, da oni te obvestijo, kakšne so možnosti, zelo forsirajo samozaposlitev, [...] prva stvar, ki ti jo ponudijo, je: »Malo razmisli, kako bi se dalo kak s. p. odpreti, samozaposlitev, podjetništvo.« (Profesor slovenščine, 30 let)*

Subvencije za samozaposlovanje so bile najprej namenjene vsem brezposelnim, v kasnejšem obdobju pa zgolj ženskam. Respondentke, ki so se teh usposabljanj udeleževale, so bile do njih kritične, saj izvajalci niso opozarjali na pasti podjetništva in na pomanjkljive finančne spodbude za razvoj podjetništva: *»To mi je svetovalka rekla, da naj grem na to predavanje, kjer so predstavljali za s. p. varianto in so to predstavljali kot neko ful dobro izbiro. [...] Kot da bi s temi 5000 dejansko lahko 2 leti živel kot kralj. [...] Društvo bi recimo lahko odprla, ampak [...] društva so neprofitna. Od kod bom jaz dobila denar?« (Socialna delavka, 30 let).*

Kot je razvidno iz citata, se tovrstne spodbude k samozaposlovanju tudi niso skladale z večinskimi ambicijami respondentov po delovanju znotraj javnih neprofitnih dejavnosti. Dve respondentki sta sicer skušali pridobiti subvencije za samozaposlitev (ena znotraj, ena izven dejavnosti), vendar sta bili brez pojasnil zavrjeni, kot pove ena od njih: *»Lansko leto sem se prijavila na zavod za zaposlovanje – Ženske podjetnice, tisti program. Napisala sem program. Nisem bila izbrana. [...] Niso mi dali absolutno nobenega pojasnila.« (Socialna delavka, 51 let).* Tretja respondentka pa je nekaj let pred tem brez jasnega poslovnega načrta subvencijo za samozaposlitev izven dejavnosti prejela ter se potem dve leti, kolikor je morala pogodbeno imeti odprt s. p., le stežka preživljala.

Znotraj območja izključenosti so brezposelni tudi zelo težko ohranjali stik s stroko, saj so bila tudi strokovna izobraževanja zaradi visokih tarif večkrat nedostopna za brezposelne oziroma so si jih morali »odkupovati« s prostovoljnim delom:

»Ker je cena posameznega izobraževanja čez 100 evrov, recimo, tako da večinoma ne. Lahko dostopam samo do brezplačnih. [...] Sem pa prostovoljka pri organizaciji X – tam moram tudi plačati. Po navadi mi dajo kakšen popustek ali pa, če imajo prazno skupino, [...] me potem pokličejo in rečejo: »Pridi.« To je zadnji dan. Ves čas sem na prstih, če se kaj takega dogaja.« (Socialna delavka, 51 let)

Brezposelni respondenti, ki so želeli ohranjati stik s stroko in izstopiti iz območja izključenosti, so bili torej primorani opravljati tudi neplačana dela, kot pove še en sogovornik:

»Ne stojim čisto na mestu, ker ves čas vmes delam [prostovoljno]. [...] Res je, da na koncu meseca ne bom dobil jurja plače, ampak ves čas sem aktiven glede kakšnih društev.« (Magister zakonskih in družinskih študij, 35 let)

Prostovoljno delo je torej brezposelnim nudilo ohranjanje stika z dejavnostjo, pobeg iz območja izključenosti ter tudi ponovno možnost načrtovanja in strukturiranja časa, kot pove takrat brezposelna učiteljica:

»Po 2 mesecih doma, ko nimaš nič za delati, razen da aktivno iščeš, ti vse dol pade. In takrat je bila možnost, da grem prek prostovoljnega dela. Klicala sem na ministrstvo, ker me je zanimalo, ali lahko ure prostovoljnega dela štejem za pripravništvo. «Po zakonu o prostovoljnem delu vi od prostovoljnega dela ne smete imeti nobene koristi.« To je bil odgovor. To se pravi ne. Po mojem sem tam naredila od sredine januarja do maja [...] sem bila vsak dan skoraj po 4 ure tam. [...] Zjutraj sem vstala, imela sem nek cilj v dnevu, greš v vrtec, med druge ljudi, malo ven iz stanovanja.« (Profesorica matematike, 28 let)

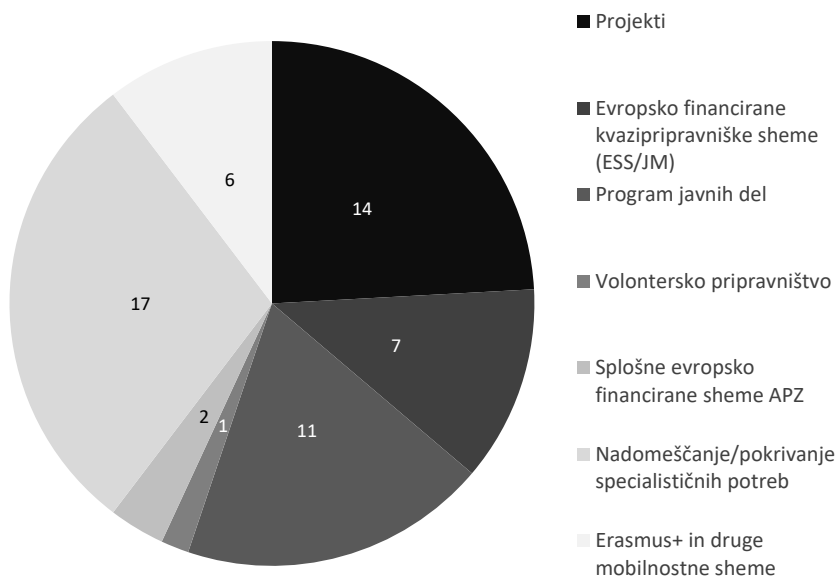
Kot pove zgornja respondentka, pa tovrstno nevidno delo tudi ni bilo priznано za pristop k strokovnemu izpitu. V primeru prostovoljnega dela lahko torej govorimo o pravnih mehanizmih nevidnosti, pri čemer pa tovrstno nevidno delo ni zgolj ekonomsko, ampak tudi profesionalno razvrednoteno. Zaradi omejenega priznavanja prostovoljnega dela na področju vzgoje in izobraževanja in tudi nejasnih pravil na področju socialnega varstva respondenti prostovoljnega dela dostikrat niso mogli uveljavljati za pristop k strokovnemu izpitu in so tako izgubljali še dodaten čas in denar. Trenutna pravila torej prelagajo bremena na nove generacije in podaljšujejo njihov vstop v poklic, neplačano delo začetnikov pa ostaja nevidno in nepriznано.

Poleg tega je brezposelnost tudi spodbujala sprejemanje dela na črno in drugih podkvalificiranih in prekrasnih del izven dejavnosti. Brezposelni diplomanti so tako opravljali različna dela, od sezonskih del, del v gostinstvu, trgovini, privatnega varstva otrok do različnih administrativnih

del. Slabe možnosti za prvo zaposlitev znotraj dejavnosti so spodbujale tudi izhod iz dejavnosti in iskanje dela v tujini, kar bo obravnavano v naslednjih poglavjih. V nadaljevanju pa so predstavljeni poskusi in strategije pri dostopanju do obstoječih vstopnih zaposlitev in shem znotraj dejavnosti.

5 POSKUSI IN STRATEGIJE PRI DOSTOPANJU DO OBSTOJEČIH VSTOPNIH ZAPOSLITEV/SHEM ZNOTRAJ DEJAVNOSTI

V poglavju so predstavljeni poskusi in strategije iskalcev zaposlitve pri dostopanju do obstoječih vstopnih zaposlitev/shem znotraj dejavnosti, preko katerih so skušali pridobiti ustrezne delovne izkušnje za pristop k strokovnemu izpitu. Respondenti so vstopali na trg dela v obdobju, zaznamovanem s fiskalnim omejevanjem zaposlovanja v javnem sektorju, mankom državno financiranih pripravništev in njihovim občasnim nadomeščanjem z evropsko financiranimi kvazipripravniškimi shemami, projekti in drugimi splošnimi programi APZ.



Graf 4: Prve vstopne zaposlitve/sheme

Kot je razvidno iz Grafa 4, je največ respondentov, ki jim je uspelo vstopiti v dejavnost vzgoje in izobraževanja ali socialnega varstva v Sloveniji, prvo zaposlitev našlo preko projektov, drugih del in zaposlitev za določen čas (za pokrivanje nadomeščanj ali specialističnih potreb) ter programa javnih del. Temu sledijo evropsko financirane kvazipripravniške sheme in v manjši meri drugi programi APZ ter volontersko pripravništvo. Zgolj ena respondentka je uveljavljala prakso Erasmus+ za pristop k strokovnemu izpitu, vendar pa jih je še pet, med temi štiri, ki so kasneje živele v tujini, preko Erasmus+ ter drugih mobilnostnih shem našlo prvo zaposlitev znotraj dejavnosti. Transnacionalna mobilnost in migracija bodo podrobneje obravnavane v poglavju 9, spodaj pa so obravnavani poskusi vstopanja preko drugih prvih zaposlitev in shem.

Do projektnih in drugih zaposlitev za določen čas za pokrivanje nadomeščanj ter drugih kadrovskih potreb so diplomanti dostopali neposredno s prijavo na razpisana delovna mesta ali s pomočjo povpraševanj delodajalcev znotraj internega trga, kot pove učiteljica:

»Prakso sem delala na 2 šolah; [...] so nujno potrebovali in je direktor klical po šolah, če poznajo koga, ki ima že diplomu. In sem bila poklicana sem, ker so tam dali priporočila zame, ker so bili zadovoljni.« (Profesorica matematike, 29 let)

Do teh začetnih priložnosti so diplomanti prihajali predvsem na podlagi povezav, stkanih preko predhodnega študentskega ali prostovoljnega dela znotraj dejavnosti, kot pove tudi socialna delavka: *»Jaz sem bila tam prostovoljka, in ker se jim je eno mesto spraznilo do konca projekta, so rekli: «Boš vskočila? Ne moremo ti obljubiti ne vem kaj.»« (Socialna delavka, 51 let)*

Predhodno stkane mreže so torej igrale bistveno vlogo pri zaposlovanju začetnikov na redko sproščenih delovnih mestih. Vse vstopne zaposlitve pa so bile zgolj za določen čas, kar je vodilo v nadaljnje prehode, ki so vključevali tudi ponavljajočo se brezposelnost (glej poglavje 6). V različnih obdobjih brezposelnosti so iskalci zaposlitve ciljali na takrat dostopne evropsko financirane kvazipripravniške in splošne sheme APZ.

5.1 Poskusi in strategije dostopanja do kvazipripravnških shem

Kot je bilo predstavljeno že v prvem poglavju, so se v raziskovanem obdobju znotraj obeh dejavnosti periodično pojavljale tudi raznolike kvazipripravnške sheme, financirane iz evropskih sredstev, ki so bistveno spremenile pogoje in načine dostopa do prvih zaposlitev znotraj dejavnosti (glej Tabelo 1). Bistvena razlika med državno financiranimi pripravnštvami in evropsko financiranimi kvazipripravnškimi ali generalnimi shemami APZ je bila v načinu organizacije transakcij, saj prve delujejo kot neposredne subvencije za diplomante, druge pa kot subvencije za delodajalce.

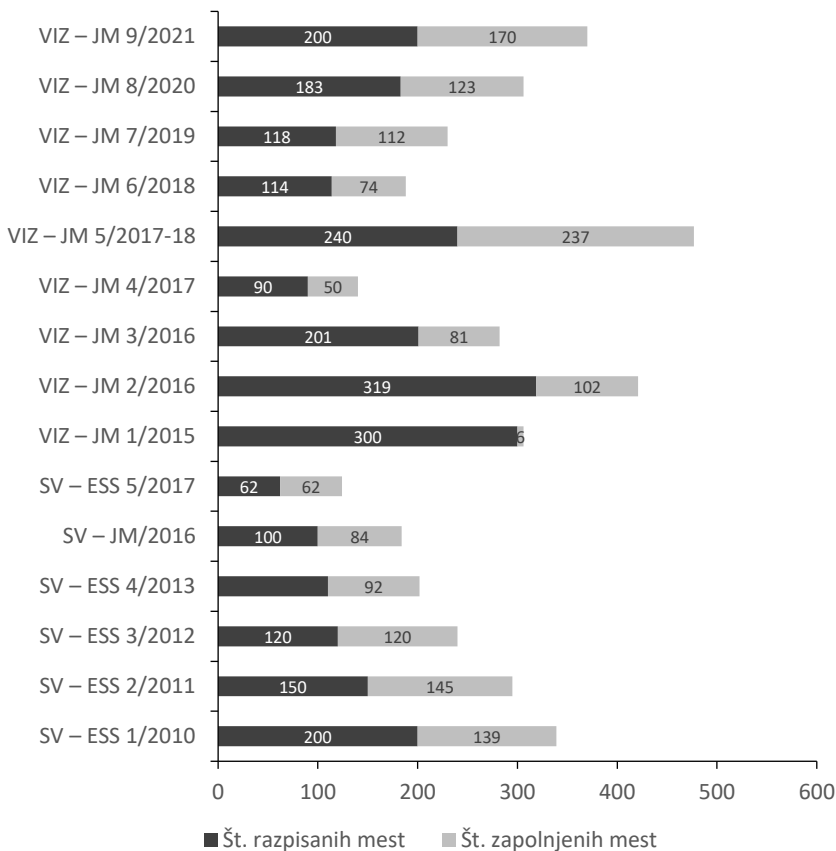
Podiplomska študentka razrednega pouka pojasni, kako ta spremenjena transakcija šibi moč in avtonomijo nove generacije, da bi z lastnimi naporih lahko pospešila vstop na trg dela in v izbran poklic:

»Šola je tista, ki nas izbere, nismo več mi tisti, ki se prijavimo na razpis, ampak moraš imeti neko vezo v šoli, da te izberejo, plus šola mora izpolnjevati en kup pogojev, da sploh lahko izbere, in tudi veliko je birokracije. [...] Ker prej se je šlo s te strani, koliko mi vložimo

v študij, zdaj so pa šole tiste, ki morajo odločiti; [...]si predstavljam, da mora to biti za šole samo še en dodaten zalogaj.» (Podiplomska študentka, 23 let)

Pretekla državno financirana pripravništva, namenjena direktno diplomantom, so, vsaj na področju vzgoje in izobraževanja, določala jasne kriterije za izbor kandidatov, ki so dajali prednost že čakajočim diplomantom in tistim z boljšimi ocenami. Ta merila so študentom omogočala informirano odločanje in strateško vlaganje energije v izboljšanje zaposlitvenih možnosti. Nova oblika transakcije je to avtonomijo študentom odvzela in jo postavila na stran delodajalcev, ki dostikrat niso imeli informacij, znanja, kapacitet ali zanimanja za prijavljanje na birokratsko zahtevne razpise. Sprememba v transakciji je torej v praksi povzročila, da so lahko brezposelni diplomanti dostopali do kvazipripravniških shem zgolj preko delodajalcev, ki so se bili pripravljene z njimi prijavljati nanje. Kot je razvidno iz naslednjega grafa, je to, kljub velikemu povpraševanju brezposelnih diplomantov, povzročalo izredno slabo porabo namenskih sredstev za kvazipripravniške sheme.

Graf 5 prikazuje razliko med številom razpisanih in dejansko zapoljenih mest na evropsko financiranih kvazipripravniških shemah. Razlika med namenskim sredstvi in njihovo porabo je še prav posebej očitna na področju vzgoje in izobraževanja, predvsem na prvih treh shemah, kjer je bila poraba sredstev zgolj 1-, 24- in 28-odstotna. Podatki torej kažejo, da kvazipripravniške sheme, ki delujejo kot subvencije za delodajalce, vsaj v začetnih fazah v veliki meri niso bile porabljene, kljub presežnemu povpraševanju brezposelnih in prekarnih diplomantov.



Graf 5: Evropsko financirane kvazipripraviške sheme na področju VIZ in SV
(Vir: Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport in Socialna zbornica Slovenije)

Sprememba v transakciji je spremenila tudi odnosna razmerja, v katerih diplomanti niso bili več klasični iskalci zaposlitve, temveč so se morali pretvoriti v proaktivne ponudnike storitev, podajalce informacij in v nekaterih primerih tudi koordinatorje evropskih projektov, kar je zahtevalo veliko nevidnega dela in tranzicijskega učenja.

Običajna prilagoditvena strategija pripravištva željnih diplomantov je v teh primerih bila, da so takoj ob objavi razpisov za subvencije začeli pošiljati ponudbe potencialnim delodajalcem po vsej Sloveniji ali vsaj v okoliških regijah, kot pove takrat pripravništva željna učiteljica: »Čez vikend sem si naredila seznam vseh šol, ampak jaz sem ciljala vse šole v

Sloveniji [...] Jaz sem takrat poslala, se mi zdi, čez 170 prošenj. [...] Če sem preštela takrat vse mejle z odgovori, sem od tistih 100 plus dobila 12 in od tega so bili sami ravnateljji.» (Profesorica italijanščine, 28 let)

Kot je razvidno iz citata, so se zavodi redko odzivali na takšne »ponudbe« pripravništva željnih diplomantov. Tudi izkušnje vseh drugih respondentov kažejo, da slepo pošiljanje ponudb na zavode ni prinašalo pozitivnih rezultatov. Pogovori z brezposelnimi diplomanti, ki so neuspešno iskali delodajalce na več razpisih, kažejo, da so bili vzgojno-izobraževalni zavodi tudi izredno slabo informirani o obstoju teh kvazipripravniških shem in podrobnostih njihovega financiranja, kot pove še en brezposelni učitelj:

»Jaz sem najprej na prvem – takrat jih je bilo itak samo 6. Potem na drugem sem tudi probaval. [...] Mislim, da je bilo preko 150 šol ali nekaj takega, [...] ki sem jih kontaktiral. [...] Pri tistih, kjer so pa bili odgovori, se je pa potem tudi izkazalo, da ravnateljji in vodstvo ne poznajo tega razpisa. [...] Potem jih je bilo strah, [...] da bodo morale šole iz svojih lastnih sredstev kriti drugi del zaposlitve. Ker dejansko v razpisu je bilo čudno napisano, ni bilo jasno. [...] Niso bili niti obveščeni ravnateljji. To je bilo krivo ministrstvo, ker je zatajilo po celi črti. [...] Treba se je bilo podkovati s temi informacijami, moraš priti ven z nekimi argumenti. Ko se s tem ukvarjaš bolj intenzivno, je lažje tudi ravnateljje potem prepričevati, ampak večinoma je bilo glede tega zelo togo. [...] Večinoma je tako, da ko se enkrat odločijo, se jih ne da premakniti, tudi z argumenti ne. Meni to ni šlo skozi.« (Profesor slovenščine, 30 let)

Kot je povedal brezposelni učitelj, so se ob poskusih nagovarjanja potencialnih delodajalcev diplomanti pretvorili tudi v podajalce informacij, kar je seveda zahtevalo dodatno tranzicijsko učenje, ki je zajemalo poglobljeno spoznavanje kompleksnosti in (konstantno spreminjajočih se) pogojev evropsko financiranih shem. Kot je razvidno iz citata, pa v praksi to tranzicijsko učenje in delo informiranja potencialnih delodajalcev ni vodilo do dejanskih zaposlitev na teh shemah.

Pomanjkanje informacij in/ali birokratska zahtevnost evropsko financiranih kvazipripravniških shem sta bila glavna razloga za zavračanje dela željnih diplomantov, pove še ena prekarna učiteljica: *»Eni ravnateljji niso vedeli, eni so rekli, da se tega ne grejo, ker imajo druge razpise, druge stvari*

za porihitati, da nimajo časa. Takrat ni bilo nič. [...] Nekateri ravnatelji so mi rekli, da če bi bilo klasično pripravništvo, brez problema.» (Profesorica matematike, 28 let)

Medtem ko so bili delodajalci pripravljene vzeti diplomante na podlagi klasičnih pripravništev, so evropska sredstva že tako obremenjenim organizacijam predstavljala preprosto preveliko birokratsko breme, tudi kadar so subvencije krile vse stroške za zaposlitev začetnikov. To je še posebej veljalo na področju socialnega varstva za manjše nevladne organizacije s šibkejšimi kadrovskimi kapacitetami: »Zavod X je rekel, da jim to včasih tak problem predstavlja, da jim je lažje, če tega projekta ne speljejo, kot pa da speljejo ves ta projekt, da oni spišejo in pripravijo vse to. Da so lažje brez pripravnika. [...] Kolegica [...] si je sama uredila vso papirologijo. Rekli so ji, da če hoče, mora to sama, ker [...] vsak ima svoje delo in ga mora opravljati in je težko še to, kar je tako zahtevno. [...] Celo socialno varstvo je preobremenjeno.« (Antropologinja, 31 let)

Kot je razvidno iz zgornjega citata, je bil v takšnih organizacijah vstop s kvazipripravniškimi shemami mogoč le, če so bili potencialni pripravniki pripravljene neuradno prevzemati tudi birokratsko delo koordinatorev projekta.

Odpor organizacij do ubadanja z evropskimi razpisi je bil še dodatno spodbujen z zelo kratkimi razpisnimi roki, ki je nepripravljene organizacije še dodatno odvrčal od prijav, kot pove učiteljica, ki lastno pozitivno izkušnjo primerja s svojimi neuspešnimi kolegi:

»Tako se spomnim, da je tisti razpis prišel ven in je bil zelo kratek čas za prijavo. Šola, ki ni bila vnaprej pripravljena, da se bo prijavila, ki ni imela vnaprej izbranega kandidata ali pa ni vedela, koga bodo vzeli, tega pač ni naredila. In vem za določene brezposelne učiteljice, ki so imele ful upanja, da se bo iz tega razpisa nekaj izcimilo, ampak niso imele take sreče kot jaz, ki sem poznala in bila v stiku z ljudmi v ustanovah.« (Profesorica matematike, 29 let)

Kot je razvidno iz zadnjega citata in tega, ki sledi, so kratki roki spodbujali tudi predizbor ustreznih kandidatov: »Je bil zelo kratek rok za prijavo, da so potem vsi centri oziroma vsi, ki so se prijavljali, morali res v zelo kratkem času razpise dati ven. Mislim, da enih 10 dni, [...] jaz sem že prej delala prakso tu in sem jih že kar nekaj poznala, z direktorico sem že večkrat

govorila. [...] Dejansko sem bila že sprejeta, brez nekega hudega razgovora.» (Socialna delavka, 31 let)

Kot je razvidno iz povedanega, je bila uspešnost proaktivnih iskalcev zaposlitve na obeh področjih odvisna od pripravljenosti delodajalcev in predhodno vzpostavljenih vezi z njimi, stkanih med študijsko prakso ali prostovoljnim delom oziroma s priporočili znotraj internega trga. Vsi izbrani kandidati so na kvazipripravniške sheme torej vstopili s pomočjo zvez, morali pa so posedovati tudi specifične veščine, ki so ustrezale potrebam organizacij.

Poleg tega so imele vse kvazipripravniške sheme Jamstva za mlade omejeno starost 29 let, kar je starejše diplomante ustreznih smeri postavljalo v neenakopraven položaj, kot pove 32-letna brezposelna učiteljica:

»Jaz lahko rečem, ker sem starejša od 29 let, in zame je to diskriminacija na nek način. Ker zame pa to ne velja. Zakaj ne? Jaz sem se tudi trudila prej službo najti, pa je nisem. Vsak ima svoje razloge, zakaj je toliko časa študiral. 2005 sem začela študirati [...] Zaključila sem pa 2015. [...] Jaz imam tako malo hudo življenjsko zgodbo otroštva. [...] Potem med študijem sem pa zelo veliko delala prek študenta, da sem sploh lahko preživela. [...] Se pravi, nisem imela druge izbire, [...] v glavnem zaradi dela se je toliko zavleklo.« (Profesorica francošine, 32 let)

V celotnem vzorcu je bilo 34 respondentov starejših od 29 let in torej neupravičenih do teh shem. Kot je razvidno iz citata, sta bila čakanjstvo in posledična naraščajoča starost zelo povezana z družbenim razredom, torej so bile starostno omejene sheme tudi manj dostopne za posameznike, ki so prihajali iz socialno šibkejših okolij in niso imeli enakih izhodiščnih položajev ter finančnih pomoči za opravljanje rednega študija. Med temi 34 respondenti so bili torej posamezniki, ki so študij podaljševali zaradi ohranjanja ekonomske in socialne varnosti, nekaj pa tudi zaradi zdravstvenih težav ali porodniške odsotnosti. Še nekaj respondentov pa se je zaradi brezposelnosti ali drugih osebnih okoliščin za to karierno pot odločalo v zrelejših letih, kot pove 51-letna brezposelna socialna delavka:

»Ko sem diplomirala, sem čez 2 leti nehala delati za tega delodajalca, pri katerem sem bila 15 let. [...] In ravno v trenutku, ko sem

začela najbolj aktivno iskati pripravništvo, se je začel izvajati evropski program. [...] Nisi smel biti starejši od 29 let, če si hotel dobiti pripravništvo, ker so bila vsa financirana iz sredstev za zaposlovanje mladih. Tako da tu se je začela moja muka.» (Socialna delavka, 51 let)

Poleg diskriminacije na podlagi starosti je torej vpeljevanje novih starostno omejenih kvazipripravnških shem v praksi povzročalo tudi interseksijske neenakosti oziroma večkratno diskriminacijo, ki je poleg starosti lahko vključevala še družbeni razred, spol in/ali zdravstveno stanje. Premik k pogojevanim evropsko financiranim kvazipripravnškim shemam je torej še dodatno poglobljajal starostne, spolne in razredne razlike. Kljub različnim proaktivnim strategijam vseh respondentov, ki so ustrezali pogojem, je zgolj sedmim respondentom (glej Graf 4) uspelo vstopiti s pomočjo evropsko financiranih kvazipripravnških shem. Vsi brezposelni diplomanti, ki niso bili uspešni oziroma niso ustrezali pogojem, so poskušali vstopiti tudi s pomočjo splošnih programov APZ.

5.2 Poskusi in strategije dostopanja do splošnih programov APZ

Medtem ko se je informiranost institucij in s tem tudi poraba evropsko financiranih kvazipripravnških shem z novimi razpisi postopoma izboljševala, pa so delodajalci znotraj dejavnosti imeli še manj informacij o splošnih evropsko financiranih shemah APZ, preko katerih bi lahko registrirani brezposelni diplomanti potencialno pridobivali potrebne izkušnje za pristop k strokovnemu izpitu. To je razvidno iz naslednjih primerov neuspešnih poskusov brezposelnih diplomantov pri nagovarjanju potencialnih delodajalcev.

Transakcija in odnosna razmerja so bila pri teh shemah identična evropsko financiranim kvazipripravnškim shemam, le da je bil tu kot tretji partner vključen še Zavod RS za zaposlovanje. Tudi tu so se morali brezposelni diplomanti sproti učiti o obstoječih in konstantno spreminjajočih se shemah ter o teh informirati potencialne delodajalce, ki bi se bili z njimi pripravljene prijaviti na te sheme. Tako je na primer brezposelna vzgojiteljica neuspešno nagovarjala vrtnice k porabi subvencij za t. i. Delovni preizkus:

»Na zavodu je rekla, da če sem več kot 3 mesece prijavljena na zavodu, lahko ponudim vrtcem tudi Delovni preizkus; [...] vsakemu v prošnji ali ko jih kličem, to ponudim kot neko dodatno motivacijo, da mogoče me pa vseeno vzamejo. [...] Tak občutek sem dobila, da nekateri vrtci sploh ne vejo, kaj je Delovni preizkus, da ne poznajo tega termina, in potem, ko jim malo bolj razložim, se vseeno ne odločijo za to.« (Vzgojiteljica predšolskih otrok, 25 let)

Tudi brezposelna socialna delavka je porabila veliko časa in energije za iskanje delodajalca, ki bi se bil skupaj z njo pripravljen prijaviti na obstoječe subvencije za usposabljanje za delo, vendar se potem zaradi porabe teh sredstev nista mogla več prijaviti:

»Zavod je imel tudi možnost 3-mesečnega usposabljanja za delo in sem tam zelo aktivno iskala delodajalce. [...] Tam sem tudi vložila veliko časa in energije, da sem našla nekoga, da sva se dobila na razgovorih. Je rekel, da ga ta zadeva zanima. V tistem je jasno zmanjkalo denarja, [...] tako da mi je to v vodo padlo.« (Socialna delavka, 54 let)

Nevidno delo brezposelnih diplomantov večinoma ni prineslo pozitivnih rezultatov. Vzroka temu sta bila tudi kratkotrajnost in stalno menjavanje shem APZ, ki jih omogočajo evropska sredstva. Na problem nestabilnega financiranja APZ s pomočjo evropskih sredstev je opozorila tudi sogovornica iz Zavoda RS za zaposlovanje:

»Na področju APZ nas najbolj motijo nestabilni pogoji financiranja. Za vsako operacijo financiranja iz Evropskega socialnega sklada moramo narediti vse postopke, kar včasih traja tudi po pol leta, in s tega vidika mi ne moremo zagotavljati kontinuiranega izvajanja. Medtem ko pri programih iz integralnega proračuna nam ministrstvo vedno zagotavlja. Zaenkrat, zadnja leta. Imeli smo tudi leta, ko se je proračun ustavil in smo končali sredi leta ali pa proračun ni bil sprejet in pol leta nismo nič delali.«

Kot pri drugih evropsko financiranih shemah je bila tudi pri APZ dodatna birokracija razlog za zavračanje brezposelnih diplomantov, celo v primerih, ko bi to pomenilo zaposlitev lastnih prostovoljcev, kot pove brezposelna socialna delavka: *»Z Usposabljanjem na delovnem mestu sem probala nagovoriti 2 organizaciji, pri katerih sem delala prostovoljno. Niso*

pokazali absolutno nobenega zanimanja. [...] So rekli, da nimajo časa, da nimajo potrebe, da to je zapleteno, da se bodo našli drugi načini, da bomo sodelovali, in to je bilo to.» (Socialna delavka, 51 let)

Poleg tega so nekatere sheme zahtevale tudi sofinanciranje, kar je predstavljalo preveliko finančno breme, še posebej za manjše nevladne organizacije na področju socialnega varstva:

»APZ za nevladnike – neke finance. [...] Saj je en del pokrit, $\frac{2}{3}$ pa mora še vedno društvo pokriti. [...] Je financirano, ampak mogoče ne dovolj. [...] Velik del je pa na strani društva [...] Smo se odločili za javna dela, ker so vseeno boljše financirana. Cenejša so, po domače.« (Sociologinja kulture, 26 let)

Področne organizacije so torej raje uporabljale tradicionalne državno financirane in finančno ugodnejše subvencije za program javnih del, ki so se v primerjavi s splošnimi evropsko financiranimi shemami APZ izkazale kot ena izmed najpogostejših vstopnih poti pri respondentih (glej Graf 4).

Javna dela so razpisana letno kot subvencije za delodajalce za zaposlovanje dolgotrajno brezposelnih posameznikov in tistih iz ranljivih skupin ter so kot taka že v temelju pogojevana z vsaj enoletnim čakanjstvom, kot pove brezposelni učitelj: *»Potem ti itak rečejo: ‚Čakaj na javna dela.‘ In potem čakaš javna dela.« (Profesor slovenščine, 30 let)*

Brezposelni diplomanti lahko torej pri tej transakciji zgolj pasivno čakajo, minimalno eno leto, da postanejo upravičeni in so s strani ZRSZ napoteni k izbranim delodajalcem, ki so predhodno kandidirali na razpisu. Med ekonomsko krizo se je zaradi povečanega števila dolgotrajno brezposelnih oseb čakanje na javna dela lahko raztegnilo tudi preko enega leta.

Na področju socialnega varstva so javna dela predstavljala tudi začasen izhod iz brezposelnosti za dve udeleženci brez ustreznih kvalifikacij, še tri osebe z ustreznimi kvalifikacijami pa so se s pomočjo te vstopne poti odločile za pridobivanje profesionalne licence na področju socialnega varstva. Vstopanje v poklic prek javnih del je za pokrizne generacije torej dolgotrajen proces, ki onemogoča strateško načrtovanje karijerne poti in povzroča naključno usmerjanje v poklic na podlagi prekarne okolice in trenutno dostopnih shem namesto osebnih želja in ambicij.

Drugače kot danes pa se je med letoma 1999 in 2008 v okviru programov »Razvoj kadrov v socialnem varstvu« in »Nudenje socialne pomoči posebej ranljivim skupinam prebivalstva« izvajal poseben kvazipripravniški program javnih del na področju socialnega varstva, ki je bil v primerjavi s splošnimi javnimi deli namenjen posebej zaposlovanju brezposelnih diplomantov ustreznih smeri in ni bil pogojevan s časom registrirane brezposelnosti. Kot pove sindikalna zaupnica, ki je leta nazaj vstopala preko enega izmed teh dveh programov, je bilo takrat precej več (kvazi)pripravniških shem, ki so omogočale lažji in hitrejši vstop v poklic:

»Jaz sem januarja diplomirala, potem sem se morala prijaviti na zavod in 28. 2. sem bila na razgovoru. So me napotili z zavoda in sem bila v tistem noter in sem dobila, [...] bila sem izbrana in bila sem razvoj kadrov v socialnem varstvu, javno delo, 1 leto. Potem sem javna dela opravljala samo 7 mesecev, ker me je direktorica zaposlila za določen čas. [...] Ampak to je bilo 20 let nazaj. Takrat je bilo dosti več teh, lažje si vstopil na trg dela. Takoj so ti omogočili pripravništvo.« (Sindikalna zaupnica)

Takšni namenski kvazipripravniški programi javnih del so delodajalcem preprečevali, da bi izkoriščali javna dela in brezposelne diplomante za lastne potrebe, kot se to dogaja danes. Brezposelni diplomanti so se logično odzivali na tista javna dela, ki bi jim omogočila pridobitev potrebnih izkušenj za pristop k strokovnemu izpitu. Pri tem pa so se pojavljale tudi neskladnosti med oglaševanim in dejanskim delom, kot pove brezposelna socialna delavka, ki je bila preko svetovalke napotena na zgolj navidezno ustrezno delovno mesto, ki pa ji v praksi ne bi omogočalo pridobitev priznanih izkušenj:

»Za javna dela me je poklicala. [...] Sem rekla: če je možno, [...] me dajte na nekaj takega, da se mi to potem šteje. [...] Grem tja na razgovor. [...] Potem pa k sreči, ko sem še tam sedela, [...] sem rekla: ,To pa ne bo zadosti'. Ker bi delala s starejšimi, učila bi jih računalnik, kar pa nima nobene veze s socialnovarstvenimi storitvami. To so inštrukcije.« (Socialna delavka, 41 let)

Druga brezposelna učiteljica je imela podobno izkušnjo. Tudi tu je šlo za neujemanje med oglaševanim in dejanskim delom, vendar je ta učiteljica za to izvedela šele po podpisu tripartitne pogodbe:

»Preko javnih del sem na eno delovno mesto prišla, pa so me hoteli ful izkoristiti, tako da sem prekinila že po 3 dneh. [...] Na koncu je pa izšlo, kot da bi jaz delala [...] na nekih projektih. Jaz sem učitelj in sem mislila, da bom del izobraževanja, da bom pomagala. [...] Potem ko nekaj tako dolgo iščeš, potem nekaj dobiš in se ful veseliš, da si nekaj dobil – to je bil v 3 dneh tak šok. Jaz sem bila čisto na tleh. Potem pa vse to razrešiti. Si valda podpisal neko pogodbo. [...] Dejstvo je, da so oni tu ful izkoriščali, da nisi delal tistega, za kar so oni dali javno objavo.« (Profesorica matematike, 27 let)

Obe respondentki sta se ob branjenju lastnih profesionalnih ambicij soočali tudi s stigmatizacijo in z grožnjo povračilnih ukrepov. Brezposelna socialna delavka, ki je zavrnila neustrezno ponudbo delodajalca, je morala braniti lastne aspiracije pred stigmatizacijo delodajalke in njenimi nerealnimi kariernimi obljubami:

»Sem zavrnila in mi je ženska rekla: ‚Kako pa to misliš? Itak si nezaposlena. Kako si lahko kar izmišljuješ?‘ Sem rekla: a potem mi ni treba imeti nobenih standardov. [...] Pač vem, kaj bi rada. [...] Potem je rekla: ‚A se vi zavedate, da bi vas mi lahko tudi naprej zaposlili, da si uničujete kariero?‘ Jaz jo tako gledam. Sem rekla: ‚Naprej zaposlili? Koliko časa pa že imate javna dela? Par let, kajne? A je že kdo od javnih del tu ostal? Koliko ste jih zaposlili?‘ (Socialna delavka, 41 let)

Brezposelna učiteljica, ki je prekinila že sklenjeno tripartitno pogodbo, pa se je znašla pod plazom kritik obeh pogodbenih strank, grozila pa ji je tudi izguba socialne podpore:

»In potem gremo na zavod, da tam prekinemo. [...] Čisto so se spravili name in jaz sem bila takrat res ful prizadeta; [...] to me je pa potem čisto zlomilo [...] V dobri veri smo tisto prekinili, ker jaz bi lahko izgubila socialno in možnost, da grem na zavod. Nekako so potem skombinirali, da so bili oni lepi, jaz pa tista malo manj lepa, ampak da nismo nastradali ne eni ne drugi. Čeprav bi oni [moral] iti na črno listo.« (Profesorica matematike, 27 let)

Branjenje profesionalnih ambicij v luči nerealnih obljub ter obsodb delodajalcev in kariernih svetovalcev vsekakor ni bil lahek izziv za dolgotrajno brezposelne osebe z že sicer načeto samopodobo in omejenimi

možnostmi za zaposlitev. Kljub temu, da nobena izmed respondentk ni izkusila povračilnih ukrepov, navedena primera kažeta neenako razmerje moči med brezposelnimi diplomanti in delodajalci ter tudi dvoumno vlogo ZRSZ, ki bi moral brezposelne bolje ščititi pred izkoriščevalskimi delodajalci.

To poglavje je torej razkrilo, da so poskusi diplomantov za vstop na profesionalni trg dela dolgotrajni, polni nevidnega dela ter prehodnega učenja o konstantno spreminjajočih se shemah, ki jih delodajalci znotraj dejavnosti dostikrat ne poznajo oziroma ne želijo koristiti za zaposlovanje novincev ali pa jih izkoriščajo zgolj za lastne potrebe. V nadaljevanju bodo predstavljene izkušnje znotraj obstoječih vstopnih zaposlitev/shem.

6 IZKUŠNJE NOVINCEV ZNOTRAJ OBSTOJEČIH VSTOPNIH ZAPOSILITEV/ SHEM

Poglavje razkriva izkušnje novincev znotraj obstoječih vstopnih poti, ki so vse nestandardne oblike zaposlitve in tako dostopne preko različnih delovnih in socialnih statusov ter udejanjane na podlagi različnih kratkotrajnih pogodb. Kot bo prikazano v nadaljevanju, te nestandardne zaposlitve delodajalcem nudijo vrsto možnosti za zniževanje profesionalnih in zaposlitvenih norm ter standardov, novincem pa ne nudijo ustreznega uvajanja ter ne vodijo v trajne zaposlitve, temveč nadaljnje prehode.

Kot je razvidno iz Tabele 3, so imeli začetniki na evropsko financiranih kvazipripravniških shemah pogodbe o zaposlitvi za določen čas, za polni delovnik. Tisti, ki so vstopali preko različnih projektov ali so nadomeščali oziroma pokrivali druge kadrovske potrebe, so imeli večinoma pogodbe o zaposlitvi za določen čas, za polni ali skrajšani delovnik, štirje med njimi tudi podjemno ali avtorsko pogodbo, trije od teh kot lažno samozaposleni. Zaposlitev s pomočjo splošnih evropsko ali državno financiranih shem APZ je bila organizirana s tripartitnimi pogodbami za določen čas med iskalci zaposlitve, delodajalci in ZRSZ oziroma med študenti, delodajalci in univerzo v primeru prakse Erasmus+.

Tabela 3: Vstopne zaposlitve/scheme in njihovi standardi

Vstopna pot	Oblika pogodbe	Status	Dohodki	Časovni okvir	Pogodbeno mentorstvo	Dejansko mentorstvo	Dostop do strokovnega izpita
<i>Volonterska pripravništva</i>	Volonterska pogodba	Brezposeln	Dodatek za delovno aktivnost	6 mesecev (polni delovni čas)	Da	Da	Da
<i>Kvazipripravništva, Jamstva za mlade in ESS</i>	Pogodba o zaposlitvi za določen čas	Delavec	Plača na podlagi kolektivne pogodbe	6 mesecev do enega leta (polni delovni čas) + kratkoročno podaljšanje VIZ	Da	Da	Da
<i>Projekti</i>	Pogodba o zaposlitvi za določen čas/ Civilnopravna pogodba	Delavec/ Samostojni podjetnik	Plača, večinoma bazirana na kolektivni pogodbi	3 tedne–5 let (polni/skrajšani delovni čas)	Ne	Ne	Odvisno od časovnega okvira
<i>Nadomestitje VIZ/ okrivljanje kadrovske potrebe</i>	Pogodba o zaposlitvi za določen čas/ Civilnopravna pogodba	Delavec/ Ponudnik storitve/ Samostojni podjetnik	(Neto) plača, bazirana na kolektivni pogodbi	3 tedne–1 leto (polni/skrajšani delovni čas)	Ne	Po indukcijskem obdobju	Odvisno od časovnega okvira in dostopno samo delavcem in ponudnikom storitev na podjemnih pogodbah

Vstopna pot	Oblika pogodbe	Status	Dohodki	Časovni okvir	Pogodbeno mentorstvo	Dejansko mentorstvo	Dostop do strokovnega izpita
<i>Program javnih del</i>	Tripartitna pogodba	Brezposeln	Na izobrazbi baziran delež od minimalne plače	Do 1 leta (polni delovni čas)	Da	Pretežno ne	Odvisno od časovnega okvira
<i>Splošne evropske financirane sheme APZ</i>	Tripartitna pogodba	Brezposeln	Minimalna plača/dodatek za delovno aktivnost	3–12 mesecev (polni/skrajšani delovni čas)	Da	Pretežno ne	Odvisno od časovnega okvira
<i>Praksa Erasmus+</i>	Tripartitna pogodba	Podiplomski študent	Dotacija za stroške potovanja in bivanja	2–12 mesecev (polni/skrajšani delovni čas)	Da	Da	Odvisno od časovnega okvira

Kot bo prikazano v nadaljevanju, so zgoraj predstavljene nestandardne vstopne poti in njihova različna pogodbeno razmerja omogočala zelo raznolike dohodke ter časovnost in standarde uvajanja, ki bodo podrobneje obravnavani v nadaljevanju.

6.1 Dohodki začetnikov na različnih vstopnih poteh

Evropsko financirana kvazipripravnštva so se izvajala v skladu s kolektivnimi pogodbami dejavnosti, ki so zagotavljale ustrezno začetniško plačo. Medtem ko so bile plače na projektih in pri nadomeščanjih večinoma postavljene na podlagi kolektivnih pogodb dejavnosti, so jih delodajalci lahko zniževali z uporabo civilnopravnih pogodb in lažnih samozaposlitev, kot pove začetnica, ki je na šoli dobila podjemno pogodbo preko svojega s. p., ki ga je bila prisiljena odpreti, da se je lahko v podiplomskem obdobju preživljala:

»Na šoli, kjer sem učila 1 mesec, sem bila najprej zmenjena za drugačno plačo in jo je znižal za 100 evrov, zato ker lahko, ker ve, [...] da boš vzela, zato ker moraš vzeti, če hočeš narediti strokovni izpit; [...] 400, zato ker sem se itak vozila, potem mi je pa rekel, da bo 300, [...] to je enih 30 %. [...] Itak je tudi tu pogodba prek s. p.-ja [...] tako da moram plačati stroške, prispevke. To za delodajalca ne obstaja. Jaz dobim, kar dobim.« (Profesorica slovenščine, 29 let)

Kot je razvidno iz tega primera, se tarife na podlagi civilnopravnih pogodb lahko poljubno znižujejo, prav tako se s tovrstnimi pogodbami stroški za socialno varstvene prispevke prenašajo na bremena začetnikov. Splošen, tudi državno subvencioniran porast samozaposlenih v Sloveniji torej delodajalcem znotraj dejavnosti omogoča, da znižujejo plače in finančna tveganja prelagajo na ranljive začetnike. Prav tako začetniki pri nadomeščanjih večinoma niso bili polno zaposleni.

Tudi tisti, ki so vstopali s pomočjo splošnih državnih in evropsko financiranih shem, so prejeli precej nižje dohodke, kot bi jih sicer morali na podlagi kolektivnih pogodb dejavnosti. Tisti na shemah usposabljanja, volonterskih pripravništvih in Erasmus+, pa sploh niso prejeli dohodkov, ampak samo potne stroške, aktivacijske dodatke ali dotacije

za stroške potovanja in bivanja. Plače na državno financiranem programu javnih del so izračunane na podlagi izobrazbe kot delež od minimalne plače, ki za diplomante znaša 120 odstotkov. Enako je veljalo za evropsko financirane sheme APZ, vendar pa so se tarife tam kasneje znižale na minimalno plačo z namenom spodbujanja delodajalcev k porabi evropskih subvencij, kot pove socialna delavka, ki je bila zaposlena preko takšne sheme:

»Me je pa skoraj kap, ko sem videla, ko so mi poslali pogodbo in je bila minimalna plača. Ker zaposlena sem bila pa prek tega Prvi izživ. [...] Potem sem šla na zavod in jih vprašala, kako mi lahko oni ponudijo minimalno plačo, če so pa imeli v razpisnih pogojih navedeno, da je zahtevana univerzitetna izobrazba. Potem so mi na zavodu prijazno povedali, da lani so še imeli, da če zahtevajo 7. stopnjo izobrazbe, te morajo za 7. stopnjo plačati, letos pa tega ni več notri. Med vrsticami je bilo povedano, da takrat je bilo premalo izkoriščeno, ker ljudje rajši niso plačali izobrazbe, pa rajši imeli delavca. Zdaj so pa raje umaknili tisto točko, pa naj bojo raje vsi na minimalni plači, pa je to to.« (Socialna delavka, 30 let)

Slaba poraba evropskih subvencij na strani povpraševanja torej botruje tudi zniževanju dohodkov tistim, ki vstopajo preko splošnih evropsko financiranih shem APZ. Prav tako so bile nekatere splošne evropsko financirane sheme APZ namenjene zgolj preizkušanju, uvajanju ali usposabljanju delavcev. Med takšnimi shemami sta bili Usposabljanje na delovnem mestu in Delovni preizkus (ZRSZ, 2018a, 2018b), kjer so delavci prejeli zgolj dodatek za aktivnost (3 €/h leta 2018) in imeli krite potne stroške (0,13 €/km leta 2018). Tako je na primer brezposelni magister opravljal izredno podplačano delo znotraj takšne uvajalne sheme APZ: *»Tam sem bil tudi preko zavoda, [...] uvajanje na delovnem mestu. [...] Tiste 3 mesece [...] sem dobil 450 za 40-urni delovnik.« (Magister zakonskih in družinskih študij, 36 let)* Tudi pri praksah Erasmus+ so podiplomski študentje prejeli zgolj dotacije za stroške potovanja in bivanja, ki pa so bile v praksi običajno prenizke in so zahtevale dodatne samoinvesticije.

6.2 Profesionalne norme in standardi uvajanja na obstoječih vstopnih poteh

Glede zagotavljanja profesionalnih norm in standardov pri uvajanju v poklic so vse kvazipripravniške in splošne sheme APZ določale pogodbene obveznosti delodajalcem za zagotavljanje mentorstva zaposlenim na shemah (glej Tabelo 2). Kljub temu pa so v praksi zgolj evropsko financirana kvazipripravništva zagotavljala varno, profesionalno in postopno uvajanje v poklic, z dejansko dodeljenim mentorjem in programom uvajanja.

Medtem ko so splošni evropsko financirani programi APZ, namenjeni preizkušanju in usposabljanju delavcev, vključevali tudi subvencije za mentorstvo, pa ugotovitve s terena kažejo, da so bili začetniki v praksi večinoma brez mentorja in prepuščeni sebi, kot pove začetnica na takem programu APZ: *»Ker sicer uradno sem imela dodeljenega mentorja, ampak v timu, kjer je že vse utečeno, se noben nima časa s tabo ukvarjati. Zato sem rekla, da bi rada krožila. [...] Dejansko sem veliko opazovala, ker se niso imeli dosti časa z mano ukvarjati.« (Filozofinja, 34 let)*

Podoben trend se je kazal tudi v programu javnih del, pri katerem so delodajalci tudi dolžni dodeliti strokovnega mentorja in zagotoviti uvajanje na programu (ZRSZ, 2022b). Od skupno enajstih sta bila zgolj dva primera javnih del taka, da so začetniki prevzemali dela v skladu s pogodbenimi obveznostmi, imeli zagotovljeno profesionalno uvajanje ter nekoga, s komer so se lahko posvetovali in ki jih je tudi spremljal, če so želeli prevzemati strokovno zahtevnejša dela. Vsi drugi novinci, ki so vstopali s pomočjo javnih del, pa so bili prepuščeni sebi in so strokovna dela opravljali brez uvajanj in nadzora, kot pove začetnica na področju socialnega varstva: *»Mene so recimo brez izkušenj potisnili. [...] Hodila sem do uporabnikov, sama, na dom. Dejansko so me kar potisnili v eno famulijo – zdaj pa delaj, napiši celo poročilo, kaj se je dogajalo. Ja, ampak brez predznanja.« (Antropologinja, 31 let)*

Zaradi splošnega pomanjkanja delovne sile znotraj obeh dejavnosti in povečane delovne intenzivnosti so bili javni delavci začetniki večinoma uporabljeni za zapolnjevanje kadrovskih ter drugih, sproti pojavljajočih se potreb, kot pove učitelj na osnovni šoli, zaposlen preko javnih del:

»Javna dela, si deklica za vse. Če je treba, vskočiš tudi pri hišniških opravilih. Drugače sem pa imel kar redno podaljšano bivanje. [...] Vsa nadomeščanja, kar je bilo, ne samo [svojega predmeta], tudi ostale predmete. Potem učna pomoč za učence z učnimi težavami. Spremstvo. Katastrofa je to. Takšen način vstopa v poklic ti lahko zelo zamrazi pogled na poklic. [...] Ta nadomeščanja – enostavno si padalec, to je zelo nebvaležno delo. Avtoritete ni, ko prideš kot javni delavec not nadomeščat. Te ure izgledajo večinoma tako: samo da preživiš tam not, da pridemo vsi živi ven in to je to.« (Profesor slovenščine, 30 let)

Iz citata je razvidno, da javni delavci lahko postanejo »deklica za vse«, torej fleksibilna delovna sila, ki je uporabljena za vse porajajoče se potrebe in nepričakovana nadomeščanja ne glede na kvalifikacije in z malo ali nič časa za priprave. Tak vstop v dejavnost ni v skladu s profesionalnimi normami ter standardi ter lahko za novince pomeni zgolj preživetje težkega vstopnega obdobja. Prav tako lahko takšne negativne izkušnje začetnike odvrnejo od poklica in nadaljnjega razvoja kariere znotraj dejavnosti.

Poleg pomanjkanja uvajanja so bili dolgotrajno brezposelni, ki so vstopali preko javnih del, tudi najbolj kulturno razvrednotena skupina začetnikov, kar je zmanjševalo njihovo avtoriteto do učencev/uporabnikov ter njihovo družbeno in poklicno veljavo: *»Socialni delavci, [...] javni delavci niso glih v [...] položaju.« (Socialna delavka, 41 let)* Diplomanti, ki so vstopali z javnimi deli, so se dostikrat soočali s tem, da njihovo delo ni bilo priznано in njihov položaj ni bil na ravni poklicnih začetnikov. Zaradi podporne vloge in splošne stigmatizacije dolgotrajno brezposelnih oseb so nekatere njihovi sodelavci ali celo nadrejeni tudi zaničevali: *»Šefico je bilo pa zelo tako, [...] name je gledala zelo tako, kao: ti si prek javnih del tukaj. Ti je zelo dala filing, da si nič. [...] Ona mi je dala vedeti, da jaz sem tam kot ena smet, da to pač moram narediti in da je ona tako rekla.« (Antropologinja, 31 let)* Splošna stigmatizacija dolgotrajno brezposelnih je torej prizadela tudi začetnike, ki so vstopali v poklic preko shem, namenjenih dolgotrajno brezposelnim.

Tisti, ki so nadomeščali, pokrivali primanjkljaj večšin ali vstopali preko projektov, niso imeli v začetnem obdobju nobenega mentorja in so bili redko deležni kakršnihkoli oblik uvajanja. Začetnica na projektu

uvajalno izkušnjo opiše kot padec v vodo: »S 15 m so me butnili v vodo in potem sem se lovila. Nekaj časa nisem vedela, kaj je zgoraj, pa kaj je spodaj, kdo je tisti, ki mu moram zares poročati.« (Socialna delavka, 51 let) Večinoma so bili začetniki preprosto prepuščeni sebi in so se morali znajti oziroma se zanašati na pomoč kolegov ali delati prostovoljno, da so bili deležni uvajanja, kot pove druga respondentka:

»Plavaš. [...] 1 teden prej sem prišla v kontakt s šolo, so potrebovali v 1 tednu učitelja. Ravnateljica je rekla: Jaz ti predlagam, da ti prideš k nam – sicer ti ne bomo nič plačali – ampak da greš v razred in poslušáš, tudi veš, kje bodo ostali, in na kakšen način učijo. Tako da mislim, da sem 3 ali 5 dni hodila prostovoljno na šolo, da malo noter padeš sploh. [...] Mentorja. [...] Mislim, da mi je ena sodelavka pokazala svojo pripravo. [...] Vse začetne priprave mi je pa pregledala ravnateljica.« (Profesorica matematike, 27 let)

Nadomestni učitelji so imeli na splošno malo časa za pripravo za pokrivanje nepričakovanih odsotnosti in so bili primorani »splavati sami«, kot pove druga učiteljica:

»V četrtek sem bila na razgovoru, v petek sem imela pogodbo podpisano in čez vikend mi ni preostalo drugega, kot da sem si priprave pisala, in v ponedeljek sem prišla v razred. Bum – nobenega mentorja – tukaj imaš, plavaj. In potem smo nabirali ure, da grem lahko strokovni delat. Takrat sem dobila mentorico. Po pol leta sem dobila mentorico, ker za nastope moraš imeti [mentorja].« (Profesorica matematike, 28 let)

Medtem ko začetniki, ki so nadomeščali, niso imeli začetnega uvajanja, pa so vsi v dejavnosti vzgoje in izobraževanja uradno dobili mentorja šele po opravljenem uvajalnem obdobju, ko so morali opraviti nastope za pristop k strokovnemu izpitu. Namesto postopnega začetniškega uvajanja je bilo znotraj večine nestandardnih vstopnih poti uvajanje prisotno zgolj na papirju ali pa je v praksi nastopilo šele ob zaključku uvajalnega obdobja.

6.3 Pridobivanje potrebnih ur uvajanja na obstoječih vstopnih poteh

Kot je bilo predstavljeno v poglavju 1, morajo začetniki za pristop k strokovnemu izpitu nabrati ustrezno število ur delovnih izkušenj. Ta nabor je torej odvisen od trajanja pogodb na obstoječih vstopnih poteh. Medtem ko so imeli evropsko financirana kvazipripravništva, splošni programi APZ in projekti vnaprej določene časovne okvire, ki so trajali od nekaj tednov do 5 let, pa so samo prostovoljne in kvazipripravniške sheme zagotavljale pridobitev vseh ur, potrebnih za pristop k strokovnemu izpitu (glej Tabelo 3).

Projekti in nadomeščanja so bili večinoma prekratki, da bi pokrili celotno uvajalno obdobje, potrebno za pristop k strokovnemu izpitu. Še posebno nadomestni učitelji dostikrat niso vedeli, kdaj se jim bodo pogodbe iztekale, kar je povzročalo negotovost in onemogočalo kakršnokoli načrtovanje prihodnosti, kot je razvidno iz naslednjega citata: *»Glih ta maj bi bil prelomen, da bi začela z nastopi in potem mogoče strokovni izpit. Potem pa je prišla ta nesrečna delavka z bolniškega nazaj, [...] tako da so potem z mano prekinili [...] 2 dni prej, [...] sploh nisem uspela nič iskati naprej.«* (Profesorica matematike, 27 let)

Tudi časovni okviri projektov in splošnih shem APZ so variirali in tudi, če so v principu zagotavljali dovoljšno število ur (glej Tabelo 2), je pri njih še vedno lahko prišlo do prekinitev. Na primer, državno financiran program javnih del lahko traja eno leto, vendar ga šole v praksi prekinejo med poletnimi počitnicami. Prav tako morajo biti pogodbe podaljšane vsako novo koledarsko leto, ko se namenljajo finančna sredstva za te sheme, kar delodajalci lahko tudi izkoristijo za nalaganje dodatnih obveznosti. Tako je bilo v dveh primerih podaljševanje javnih del pogojevano z opravljanjem nenadzorovanih izmen med vikendi in prazniki:

»Včeraj smo imeli sestanek, ali nam bodo podaljšali javna dela ali ne. In generalna sekretarka reče, če bi jaz želela naprej delati. Jaz sem rekla, da bi, da mi je vsebinsko super. Potem vpraša mojo prvo šefico: Ja, tole: vikendi pa prazniki. Zdaj vidva nekaj komplicirata, in če nočeta delati, če nista se sposobna zorganizirati. Recimo če bi se meni to zgodilo, se mi prekine, ti moraš pa skupaj imeti 9 mesecev javna dela, če hočeš, da ti potem neko nadomestilo

pripada. [...] Tako da mi je ful v interesu, da bi pravočasno uspeli podpisati pogodbe, da se mi nadaljuje, da se mi ne prekinja.» (Psihologinja, 45 let)

Iz zgornjega citata so razvidni pritiski na javne delavce, ki jih delodajalec lahko izvaja s svojo močjo po prekinitvi pogodbe, katere trajanje je sicer ključno tako za pridobitev ustreznih ur kot za upravičenost do denarnih nadomestil ob prehodih, saj kriteriji temeljijo na časovno določeni dolžini zaposlitve (ZRSZ, 2022a). Podobne taktike delodajalcev so bile prisotne tudi pri projektnih zaposlitvah, kot je razvidno iz naslednjega primera pogojevanega podaljševanja projektne zaposlitve noseči začetnici:

»Najprej so me vzeli od julija do konca oktobra. Pogoj je bil, da v tem času pristopim k izpitu iz Zakona o upravnem postopku. Ker sem pristopila, so mi podaljšali še za 2 meseca. Takrat sem pa povedala, da sem noseča. [...] In tu se je začelo kar malo komplicirati. [...] Sicer mi je potem podaljšala še za 2 meseca, ampak do zadnjega nisem vedela, ali mi bo še teh 21 dni ali ne. [...] Bilo mi je ful grdo, [...] malo bizarno: delam na CSD-ju, to je gospa, ki ima kar nekaj let, in ona se zafrkava z mano, ali mi bo podaljšala pogodbo ali ne.« (Antropologinja, 31 let)

V zgornjem primeru je bilo podaljševanje projektne zaposlitve pogojevano z novimi obveznostmi ter tudi problematizirano zaradi razkritja nosečnosti. Ženske so torej na prehodih lahko še bolj ranljive, kot kaže primer noseče učiteljice, ki jo delodajalec ni želel ponovno zaposliti za nadomeščanje, zaradi česar potem tudi ni dosegla pogojev za uveljavljanje porodniškega dopusta:

»So me klicali, da bi prišla nazaj, [...] jaz sem bila noseča že 3 mesece. Ravnateljici sem povedala po telefonu: ‚Ni problema, z veseljem pridem, samo decembra bom nastopila s porodniškim.‘ Je rekla: ‚Bomo razmislili. Hvala.‘ In s tem se je potem tudi zaključilo. [...] Zdaj grem na porodniški. V zadnjih 3 letih moraš biti zaposlen najmanj 12 mesecev, da dobiš porodniški. Jaz tega nimam, tako da bom dobila starševsko nadomestilo.« (Profesorica matematike, 27 let)

Ker so tako profesionalna integracija kot prehodne podpore za neplačano reproduktivno delo ali brezposelnost odvisne tudi od trajanja zaposlitve,

imajo prekarne delavke v rodnem obdobju lahko še slabše možnosti na trgu dela ter slabše socio-ekonomske pogoje za premostitev različnih delovnih prehodov. Ker so ženske bolj vpete v neplačano reproduktivno delo, nase sprejemajo tudi večja tveganja za še dolgoročneje in bolj prekarne prehode, ki negativno vplivajo na njihovo zmožnost vstopa v poklic, karijerne možnosti, višino dohodkov in ultimativno pokojnin.

Poleg kratkotrajnosti zaposlitev pa so poseben problem nepriznavanja opravljenih delovnih ur na področju vzgoje in izobraževanja predstavljala nekatera civilnopravna razmerja, ki so jih začetniki imeli z zavodi, kot pove samozaposlena učiteljica začetnica na podjemni pogodbi: »*Ur na šoli nisem mogla uveljavljati, ker sem delala prek s. p.-ja.*« (Profesorica slovensčine, 29 let)

Medtem, ko MIZŠ delovne izkušnje, pridobljene preko podjemnih pogodb, sicer upošteva, pa te niso priznane, če je pogodba sklenjena preko posameznikovega statusa s. p. Prav tako se izkušenj ne priznava v celoti, če so novinci zaposleni preko avtorskih pogodb. V nadaljevanju je predstavljen primer še ene učiteljice začetnice, ki je skoraj celo leto delala preko avtorske pogodbe v zmotnem prepričanju, da se ji to delo šteje:

»Ni bil pravi tip pogodbe po standardih pravnega oddelka na ministrstvu [...] Ja, tam so mi dali avtorsko namesto podjemno, [...] ampak takrat so rekli – neka oseba, ki je očitno tam delala samo določen čas, je rekla, da velja, druga pa ne več. [...] [Izgubila sem] skoraj 1 leto. Jaz sem imela ure že nabrane. Še 1 mesec mi je zmanjkalo teh ur in jaz sem se že pripravljala, da se bom prijavila, potem je pa sledil šok, [...] da mi te ure ne veljajo.« (Profesorica italijanščine, 29 let)

Kot je razvidno iz citata, je bila tudi ta začetnica deležna napačnih informacij s strani ministrstva, ki so jo časovno stale skoraj celega leta pri vstopanju v poklic. V obeh primerih sta respondentki za nepriznavanje avtorske in podjemne pogodbe preko statusa samostojnega podjetnika izvedeli šele, ko sta pridobljene ure že hoteli uveljavljati za pristop k strokovnemu izpitu. Na spletni strani MIZŠ (2022a) namreč nikjer ni eksplicitno napisano, da se določenih vrst civilnopravnih pogodbenih razmerij ne upošteva oziroma se jih lahko upošteva zgolj znotraj 80 ur izvajanja neposredne aktivnosti z namenom vzgoje in izobraževanja. Nasprotno, kot je bilo prikazano v poglavju 1, je na spletni strani

MIZŠ (2022a) podana široka interpretacija priznavanja pogodb o delu. Ta široka interpretacija pa ni implementirana v prakso, kar lahko pri začetnikih povzroča dodatno čakanjstvo. Ta formalistično aplicirana in nejasna pravila torej ustvarjajo neenakosti ter podaljšujejo čakanjstvo in negotovost začetnikov ter prelagajo njihovo profesionalno integracijo še dlje v prihodnost.

Prav tako se na področju vzgoje in izobraževanja tudi tistim na nižje kvalificiranih delovnih mestih ni upoštevalo ur za pristop k strokovnemu izpitu, oziroma so se te šteje zgolj v kvoto 80 ur izvajanja neposredne aktivnosti z namenom vzgoje in izobraževanja v vrtcu ali šoli (Pravilnik o strokovnem izpitu VIZ, 2006), kot pove vzgojiteljica, ki je sprejela delo spremljevalke otrok s posebnimi potrebami:

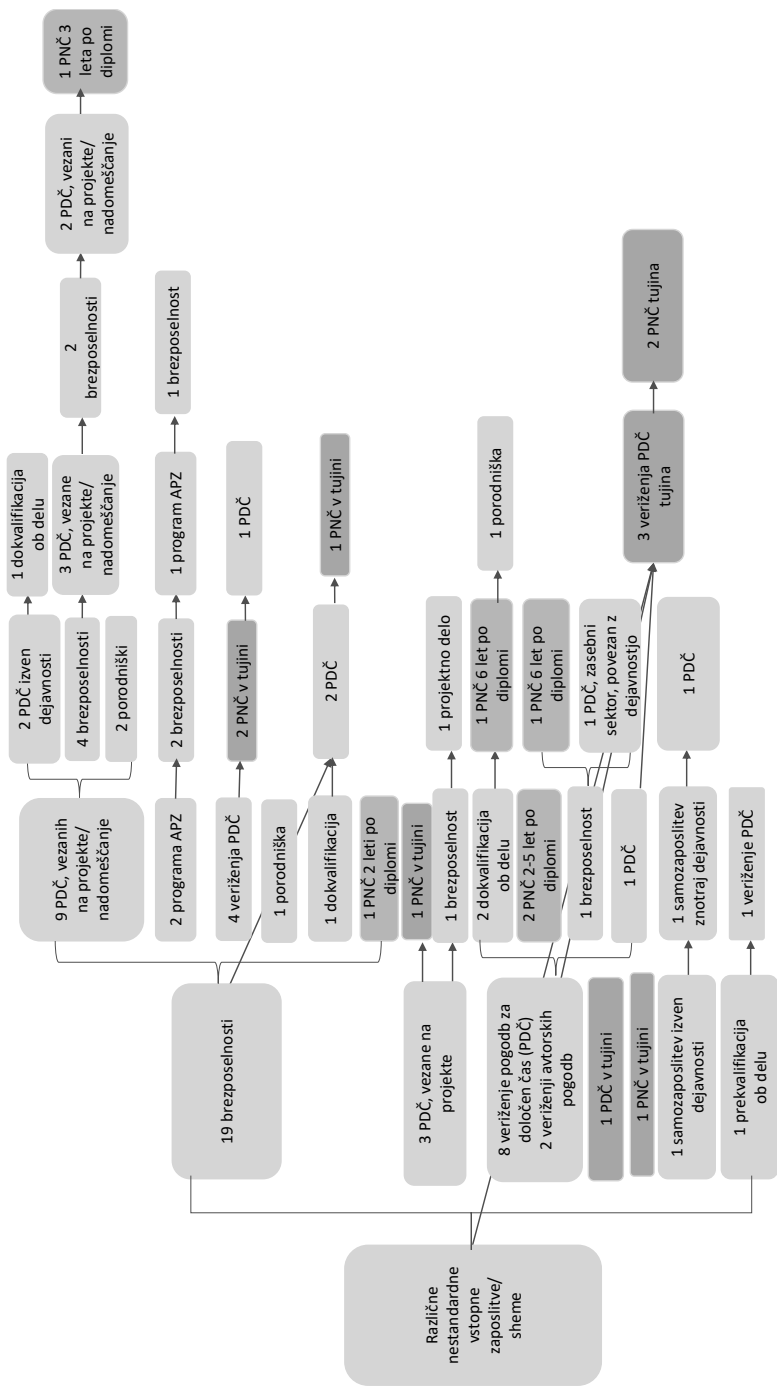
»Letos, ko sem pristala na spremljevalko, so mi ponudili še jutranje varstvo in jutranje varstvo je 1 ura na dan. In hvala bogu za to jutranje varstvo, ker si bom lahko nabrala ure za strokovni izpit. Ker se mi od celega leta, kar bom delala kot spremljevalka, samo 80 ur šteje. [...] To leto bom imela za jutranje varstvo 183 ur, ker je 183 delovnih dni [...] poleg teh ur pa imam še iz prejšnje šole pa še s faksa, tako da zdaj imam nekaj čez 400 ur. Ampak vseeno še ni dovolj, ker jih rabim 840.« (Vzgojiteljica predšolskih otrok, 28 let)

Zgornji primer novinke na delovnem mestu spremljevalke otrok s posebnimi potrebami, ki se ji delo spremljevalke ne šteje v celoti, šteje pa se ji ura jutranjega varstva, kaže, da bo do priznanih izkušenj za pristop k strokovnemu izpitu s takšno pogodbo prišla šele čez dobri dve leti. Primeri torej kažejo, kako nepriznavanje določenih del in civilnopравnih razmerij zgolj prelaga bremena na novince in podaljšuje njihovo čakanjstvo pri vstopanju v poklic.

7 IZHODI IZ VSTOPNIH ZAPOSILITEV

To poglavje predstavlja izhode iz začasnih vstopnih zaposlitev/shem, predstavljenih v prejšnjem poglavju, ter nadaljnje prehode in ob tem še podrobneje prikaže dolgotrajnost in kompleksnost vstopanja v poklic ter doseganja trajne integracije na trg dela znotraj dejavnosti v Sloveniji ali v tujini.

Kot je razvidno iz Grafa 6, so neposredni izhodi iz vstopnih zaposlitev v večini primerov vodili nazaj v brezposelnost, temu sledijo nadaljnje kratkotrajne zaposlitve ali dela preko civilnopravnih razmerij ter delo v tujini ali odhod iz dejavnosti. Pri izhodu iz vstopne zaposlitve je zgolj enemu intervjuvancu uspelo dobiti zaposlitev za nedoločen čas, pa še ta je bila v tujini. Izhodi torej pričajo o vrsti nadaljnjih prehodov, znotraj katerih posamezniki krožijo med obdobji kratkotrajnih zaposlitev in brezposelnosti ter se znotraj tega procesa tudi prekarno starajo.



Graf 6: Izhodi iz vstopne zapolnitve in nadaljnji prehodi

Celo kvazipripravniške sheme Jamstva za mlade na področju vzgoje in izobraževanja, ki so bile pogojevane s kratkotrajnim podaljševanjem pogodb po koncu uvajalnega obdobja, so omogočale podaljševanje zgolj znotraj zahtevanega in še vedno subvencioniranega obdobja ali za pokrivanje nadomeščanj zaposlenih. Edina izjema je bil prvi razpis VIZ – Jamstvo za mlade 1/2015 (glej Graf 5), ki je bil pogojevan s pogodbo za nedoločen čas in je v praksi omogočil prijavo zgolj tistim zavodom, kjer je novinec zamenjal upokojenca. Ta prvi razpis je bil posledično skoraj v celoti neizkoriščen, saj je bilo zapolnjenih zgolj 6 od 300 subvencioniranih mest, med temi šestimi ni bilo nobenega izmed respondentov. Izkušnje tistih, ki so že končali z evropsko financiranimi pripravništvii, kažejo izhode v nadaljnje prekarne prehode. Kot pove nekdanji praktikant, ga je pripravništvo vodilo nazaj v brezposelnost, potem v delo na črno in kasneje na trenutno delovno mesto: *»Ko sem končal pripravništvo, sem bil 6 mesecev; [...] strogo gledano sem bil brezposeln 1 leto. Potem sem pa dobil službo na črno. [...] Potem sem pa prišel na trenutno delovno mesto prek vez, čisto iskreno povedano.« (Socialni delavec, 39 let)*

Menjava tradicionalnih pripravniških shem s subvencijami za delodajalce prav tako ponuja večjo prožnost delodajalcem, saj lahko z namenom zmanjševanja stroškov subvencije verižijo, tudi na račun že vključenih prekarjih delavcev:

»Jaz sem slišal recimo za te razpise. [...] A zdaj bo nekdo prišel, pa meni vzelo delovno mesto, brez izkušenj. [...] In točno to se je zgodilo čez nekaj let oziroma eno leto po tem razpisu: je prišel pripravnik, pripravnik so vzeli, je bil plačan, njo so pa lahko potem. [...] Se pravi, tisti prekarci. [...] Prekarci, ki delajo za določen čas, jih lahko kar tako malo pometejo, dobijo pripravnike, malo se zamenjajo in je kao problem rešen za mlade.« (Profesor matematike, 36 let)

Kot je razvidno iz citata, lahko delodajalci ugodne subvencionirane sheme izrabljajo tudi za zamenjavo obstoječih prekarjih delavcev, kar novice še dodatno žene v nadaljnje prekarne prehode. Graf 6 kaže, da je večina vstopnih poti vodila nazaj v brezposelnost in nadaljnje delovne prehode. Od tistih, ki so že zaključili pogodbe na vstopni zaposlitvi, je zgolj štiriindvajsetim v okviru prve zaposlitve uspelo nabrati priznane ure in opraviti strokovni izpit ter nadaljnjim enajstim v okviru nadaljnjih zaposlitev. Ti respondenti so za to, da so si nabrali priznane izkušnje za

pristop k strokovnemu izpitu in tako končno vstopili v poklic in sistem nabiranja točk za napredovanja, potrebovali od 1 do 6 let.

Takšno dolgotrajno čakanje na pridobitev poklicne licence za seboj prinese dolgotrajno prekarizacijo, saj med drugim tudi raztegne čas dostopa do določenih napredovanj in vodstvenih funkcij, kot pove socialna delavka, ki je šele pred kratkim opravila strokovni izpit:

»Zadnjič na intervjuju sem omenila, da sem zdaj vodja službe, [...] no, pa ni tako. Iz Ministrstva so sporočili, da ne izpolnujem pogoja delovnih izkušenj po opravljenem strokovnem izpitu (2 leti), tako da bo po opravljenem poskusnem delu moja vodja nova sodelavka, ki izpolnjuje ta pogoj, o delu na programu pa ne ve veliko oziroma jo učim čisto vsega od začetka. Ni kaj, red je red.« (Socialna delavka, 51 let)

Kot je razvidno iz tega primera, se leta za dostop do določenih funkcij in napredovanj štejejo šele od opravljenega strokovnega izpita naprej, in tako sicer že zelo izkušenim in starejšim delavcem onemogočajo dostop do vodilnih funkcij in posledično boljših plač in pokojnin.

Prav tako je iz Grafa 6 razvidno, da je v času raziskave zgolj šestim udeležencem uspelo v Sloveniji postopno, v času od 2 do 6 let, priti do pogodbe za nedoločen čas znotraj dejavnosti. Ta posameznikom predstavlja veliko olajšanje, saj omogoča ekonomsko in socialno varnost, neodvisnost in zmožnost načrtovanja in vlaganja v lastno prihodnost, kot pove učiteljica, ki je po letih veriženja pogodb za določen čas dobila pogodbo za nedoločen čas:

»Z letom 2018 sem tudi dobila pogodbo za nedoločen čas in kaj mi to pomeni. [...] Sproščenost (ni vsakoletne živčnosti, ali bo še potreba po mojem poklicu ali bo prišel namesto mene kdo, ki ima ustrezno izobrazbo), občutek varnosti (zaradi otrok), omogočanje jemanja višjega kredita za gradnjo hiše.« (Profesorica matematike, 31 let)

Drugače kot peščica, ki ji je uspelo tekom trajanja raziskave dobiti trajno zaposlitev, pa so bili ostali respondenti še vedno ujeti znotraj krožnih prehodov in so se tako gibali med obdobji brezposelnosti in kratkotrajnimi zaposlitvami na projektih, shemah APZ in pogodbah za določen čas ali pa so se izseljevali. Od enajstih, ki so bili zaposleni na pogodbah za določen čas, jih je osem verižilo te pogodbe pri istem delodajalcu. Še dve udeleženci pa sta izstopili iz dejavnosti, vendar je v času intervjuja

ena še vedno opravljala dokvalifikacijo, ki bi ji omogočila reintegracijo v dejavnost. Kar nekaj respondentov je po prvih zaposlitvah v Sloveniji poiskalo delo v tujini, nekateri pa so že takoj po študiju odšli v tujino. Transnacionalna mobilnost bo podrobneje obravnavana v poglavju 9.

Kot je tudi razvidno iz Grafa 6, so se respondenti znotraj teh prehodov dostikrat ponovno soočali z brezposelnostjo in se torej ciklično vračali v območje izključenosti, kjer so bili potem primorani sprejemati prekarna dela, ki so bila v danem obdobju na voljo. Ob prekarnih prehodih in negativnih začetnih izkušnjah znotraj dejavnosti so si nekateri prizadevali tudi za spremembo kariere in v ta namen investirali dodatne napore, kot pove prekamni učitelj, ki dela na dokvalificiji z namenom, da bi izstopil iz »stresnega« učiteljskega poklica:

»Tudi še zdaj, ko je kakšna prilika, se prijavim na službo za učitelja, ampak načeloma je kar stresno. Bi se mogoče raje usmeril kam drugam, če bi bila prilika. Ampak moraš imeti ta papir, kot je strokovni izpit. [...] Saj zato tudi zdaj zraven obiskujem še ta študijski program za izpopolnjevanje iz bibliotekarstva, torej za knjižničarja.« (Profesor slovenščine, 30 let)

Kljub temu, da je bila primarna želja tega sogovornika narediti dokvalifikacijo za šolskega knjižničarja, kjer bi se mu upošteval že opravljen strokovni izpit iz vzgoje in izobraževanja, pa je bil zaradi prevelikega vpisa primoran izbrati dokvalifikacijo za splošnega knjižničarja, kar pomeni ponoven tvegan začetek znotraj nove dejavnosti:

»Dokvalifikacija, ampak jaz to ne hodim za šolske knjižnice, ker imajo letos prvič 2 tečaja: za šolske knjižničarje, jaz pa hodim za splošno knjižnico, [...] nisem bil sprejet. Prijavil sem se celo s soglasjem ravnateljice na šoli, kjer sem bil zaposlen do konca oktobra; [...] bilo je 52 prijav, vzeli so jih 30. In potem je bila spet selekcija, [...] daljša zaposlitev v vzgoji in izobraževanju – to je še okej, ampak daljša zaposlitev v šolski knjižnici. [...] Jaz imam 0 mesecev, ker v šolski knjižnici res še nisem delal. [...] Zdaj hodim tja, ker imamo predavanja skupaj, načeloma je zelo podoben program za šolske knjižničarje in vse ostale. [...] Recimo, da malo tvegam. Če bi se slučajno kje odprlo, če bi me katera knjižnica zaposlila brez bibliotekarskega izpita, da bi tam delal pol leta, potem pa bi dobil bibliotekarski izpit.« (Profesor slovenščine, 30 let)

V kontekstu zmanjšanih možnosti na trgu dela in dolgotrajnega kopičenja vedno novih in vedno bolj atomiziranih profesionalnih specializacij znotraj nacionalno reguliranih poklicev je načrtovanje kariere praktično nemogoče, njeno spreminjanje pa zelo tvegano in dolgotrajno početje, ki vodi v prekarno staranje.

Prekarni in krožni prehodi torej onemogočajo oblikovanje jasne profesionalne identitete, doseganje socialne in ekonomske varnosti ter načrtovanje kariernih in življenjske poti, kot opiše respondent, ki je bil leta 2018 star 35 let in zaposlen preko javnih del, v letu 2019 pa že leto starejši in zopet brezposeln:

»Živim doma, zaradi tega ker 700 evrov [...] ni pa nekaj, da bi se osamosvojil, [...] ker tudi imam punco – da je to ena taka stvar, kjer bi cvikal, [...] tisto: dajva družino ustvariti, [...] še posebej zato, ker zaključim oktobra s tem delom. [...] Če ni rednih dohodkov – s socialno ne moreš stanovanja rihitati. Tako da tu mi dela kar težave, ker bi se rad ustalil, [...] da sva skupaj. Da bi se ukvarjal s prihodnostjo v smislu, [...] raje bi se ukvarjal s tem, ali bova šla na kakšno potovanje, kot pa s tem, ali bom dobil delo.« (Magister zakonskih in družinskih študij, 36 let)

Dolgotrajni in krožni prehodi torej močno spreminjajo obstoječe starostne norme življenjskih in kariernih stadijev in povzročajo prekarno staranje današnjih »mladih«, saj njihovo socialno in ekonomsko negotovost podaljšujejo v starejša leta ter jim s tem, kljub že visoki kronološki starosti, onemogočajo vstop v družbeno odraslost. Dolgotrajno čakanjstvo pokriznih generacij, ki vstopajo v raziskovane poklice blaginje, pa ni problematično zgolj za te posameznike in njihove družine, temveč tudi za solidarnostni družbeni sistem in družbeno reprodukcijo nasploh, ki jo država s svojimi javnimi storitvami bodisi spodbuja ali pa prelaga na pleča mladih, ob čemer so tveganja še posebej velika za ženske in tiste iz nižjih družbenih razredov. Na sodobnih prehodih od izobraževanja na trg dela se torej poglobljajo intersekcijske neenakosti, kjer se prepletajo starost, spol in razred. Posledično pa se na prehodih rojeva tudi (samo) organiziranje novih generacij, ki se bori zoper te sisteme neenakosti, in bo obravnavano v naslednjem poglavju.

8 (SAMO)ORGANIZIRANJE NOVIH GENERACIJ ZNOTRAJ PREKARNIH PREHODOV

To poglavje predstavlja (samo)organiziranje vstopajočih generacij in njihovo razmerje z obstoječimi sindikati in drugimi akterji znotraj dejavnosti. Kot je bilo že zapisano v prvem poglavju, slovenski sindikati dejavnosti ne zastopajo tistih na prehodu od izobraževanja na trg dela, ki še nimajo statusa delavca. To poglavje torej ponuja vpogled v (samo)organiziranje študentov, brezposelnih in prekarnih diplomantov, ki so delno ali popolnoma izključeni iz trga dela, lahko pa tudi iz profesionalne in širše skupnosti.

Samoorganiziranje izključenih skupin bodočih delavcev je prišlo do izraza v treh povezanih kampanjah med letoma 2009 in 2016 (glej Tabelo 4): dve na področju socialnega varstva, organizirani s strani študentov socialnega dela, in ena na področju vzgoje in izobraževanja, na pobudo brezposelnih in prekarnih diplomantov različnih smeri iz celotne Slovenije. Kampanje so med drugim razgalile tudi raznolike načine sodelovanja in odnos različnih sindikatov do izključenih in nevidnih delavcev na prehodu.

Tabela 4: (Samo)organizirane kampanje na področju VIZ in SV

	SV (2009–10)	SV (2013–15)	VIZ (2015–16)
Pobudniki	Študentje socialnega dela, prva generacija	Študentje socialnega dela, druga generacija	Brezposelni in prekarni diplomanti iz celotne Slovenije
Območja kohezije	Območje delne integracije znotraj izobraževanja – Fakulteta za socialno delo	Območje delne integracije znotraj izobraževanja – Fakulteta za socialno delo	Območje izključnosti in ranljivosti
Vključeni sindikati in profesionalna združenja/organizacije	Fakulteta za socialno delo Društvo socialnih delavcev Slovenije Socialna zbornica Slovenije Sindikati: ZZZS, Since07	Fakulteta za socialno delo Društvo socialnih delavcev Slovenije Socialna zbornica Slovenije Sindikati: Mladi Plus, Since07	Sindikati: Mladi Plus, SVIZ
Dosežki kampanj	2010–13: ESS kvazipripravniška shema za 580 mest	2016: JM kvazipripravniška shema za 100 mest 2017: ESS kvazipripravniška shema za 62 mest	Novo JM kvazipripravniške sheme za 1465 mest do leta 2021 Odprava nekaterih pogojev za delodajalce in odpiranje shem tudi za prej izključene profile

8.1 Ozaveščanje in grajenje skupnosti

Skupna značilnost prikazanih kampanj je bila ta, da so izhajale iz dejanske ali prihodnje grožnje po izključenosti iz trga dela, zaradi pomanjkanja pripravniških shem in novih delovnih mest. Kot pove pobudnica prve kampanje na področju socialnega varstva, so se študentje z grožnjo podiplomske brezposelnosti soočali že med študijem, ko so preko študijskih praks ali prostovoljnega dela vzpostavljali prve stike s potencialnimi delodajalci, ki pa novincev niso mogli zaposlovati:

»Meni je bila zelo zgodaj v življenju zelo pomembna skrb, kako bom prišla do svojega kruha. [...]V starih časih so nam zelo veliko

govorili: »Če boš prišel na faks, boš imel službo. Lažje bo.« To me je precej motiviralo za naprej in mislila sem si, da socialno varstvo je pa ja tako področje, ki se bo vedno potrebovalo in bo nekaj pomenilo. Potem v 2. letniku sem se že začela. [...] Imas prakse, imaš prostovoljna dela in se že povezuješ, potem sem pa na terenu ugotovila, kakšen problem je to, da ne morejo zaposlovati. Potem si nekaj časa tako, potem sem pa začela zadevo širše raziskovati.« (Socialna delavka, 34 let)

Kot pove sogovornica, ki je bila v času kampanje študentka socialnega dela, se je grožnje po izključenosti iz trga dela začela zavedati, ko je s študijsko prakso prišla v stik z delodajalci in njihovimi težavami pri zaposlovanju kadrov. Ta grožnja je bila še prav posebej obremenjujoča za študente iz nižjega družbenega razreda, ki so bili posledično tudi med najbolj dejavnimi aktivisti v teh (samo)organizacijskih kampanjah. To se je zgodilo tudi v primeru omenjene sogovornice, pri kateri je ta grožnja sprožila nadaljnje raziskovanje in kasneje vodenje prve kampanje na področju socialnega varstva.

Medtem ko so se študenti socialnega dela aktivirali na podlagi prihodnje grožnje po izključenosti iz trga dela, pa so brezposelni in prekarni učitelji že občutili dejanske posledice izključenosti, tako iz trga dela kot profesionalne in izobraževalne skupnosti, kot pove takrat brezposelni učitelj:

»To je bila res kriza, tisto leto pa pol, 2 leti je bilo, ko ni bilo nič, ni bilo ne volonterskega pripravništva, ne plačanih, ne nič. Tako da enostavno potem narediš kaj. Sem še vmes kaj lektoriral, napisal kakšno kritiko in to je to. Ostalo sem pa enostavno bil doma, čakal, kaj se bo zgodilo. [...] Potem smo se prek foruma Mladi učitelj povezali in smo začeli s tisto peticijo, pa pritiskati na ministrstvo, da bi se nekaj zgodilo.« (Profesor slovenščine, 30 let)

Pomembne razlike v območjih kohezije za tiste s statusom študenta na eni strani ter brezposelne in prekarne diplomante na drugi so botrovalle tudi različnim povezovalnim in (samo)organizacijskim taktikam. Iz tega vidika so bili študentje socialnega dela v precejšnji prednosti, saj so bili zaradi svojega študentskega statusa še vedno vključeni in povezani znotraj izobraževalne skupnosti, ki jih je tudi spodbujala k poglobljene- mu raziskovanju problematike vstopanja na trg dela, kot pove vodja 1. kampanje na področju socialnega varstva:

»Začeli smo razmišljati, kaj bi se dalo. To je bilo tako: v eni skupini vaj [...] smo se začeli pogovarjati o teh stvarih. Cela skupina se je povezala, da bi vsaj raziskali, kaj je in kaj ni možno, kako se da ta problem rešiti. In iz te skupine je ostalo nekaj zagretih posameznikov, ki so potem skupaj z mano 2 leti furali naprej.« (Socialna delavka, 34 let)

Pri študentski (samo)organizaciji je torej pomembno vlogo igrala podporni akademska skupnost, ki je že znotraj obstoječega kurikulumu omogočala kolektivno tranzicijsko učenje in ozaveščanje študentov, ki se je v skladu s pedagogiko zatiranih (Freire, 2019) pričelo s skupnim dialogom in raziskovanjem strukturnih neenakosti. Pri študentski (samo) organizaciji je torej tranzicijsko učenje postalo kolektivno ter je stremelo k ozaveščanju o naraščajoči problematiki prekarizacije znotraj prehodov od izobraževanja na trg dela ter k iskanju rešitev.

Prav tako je skupno izobraževalno okolje omogočalo stik s stroko ter tudi medgeneracijsko povezovanje. Kot pove študentka mlajše generacije, takratna udeleženka uspešnih protestov, jih je prva generacija samoorganiziranih študentov že opozorila, da je uspeh takratne kampanje kratkotrajne narave in da se bo treba za plačljiva pripravništva kmalu ponovno zavzemati:

»V bistvu smo mi že v prvem letniku bili en teden ali dva tedna na fakulteti in smo že šli protestirat, da se je ta projekt sploh vzpostavil – za to plačano pripravništvo. In takrat nas je že tista organizacija študentov, ki je to imela, opozorila, da je to samo 5-letni projekt in da naj tudi mi razmišljamo, kako bomo pognali to nadaljevanje.« (Študentka socialnega dela, 25 let)

Prva kampanja in samoorganizirana skupina, ki je delovala znotraj širšega fakultetnega okolja, je bila torej tudi pomemben spodbujevalec nadaljnjih kampanj prihodnjih generacij študentov. Vključenost v skupno izobraževalno okolje je torej spodbujala tudi medgeneracijsko učenje in ozaveščanje o težavnih prehodih, kar je posledično vodilo v dolgotrajnejši kolektivni upor proti strukturnim neenakostim ter mobilizaciji za doseganje rešitev.

V primerjavi s študenti socialnega dela so bili brezposelni in prekarni učitelji izključeni tako iz izobraževalnega kot iz delovno-profesionalnega

polja ter razpršeni po vsej Sloveniji, kar je spodbudilo kolektivno učenje in samoorganizacijo preko geografsko neomejenih spletnih omrežij:

»Teško je bilo v tem smislu, ker smo bili z raznih koncev. Recimo eden je bil s Prekmurja, jaz sem bil iz Gorice, eni so iz Novega mesta, eni iz Ljubljane. [...] Mi smo se dobili na tem forumu pa malo na Facebooku, pa smo se malo angažirali.« (Profesor matematike, 36 let)

V primerjavi s študenti socialnega dela, ki so že delovali znotraj širše izobraževalne skupnosti, pa so izključeni, atomizirani in geografsko razpršeni učitelji morali skupnost šele zgraditi. To so lahko storili zgolj na geografsko neomejenih spletnih forumih in socialnih omrežjih. Poziv za kolektivno organiziranje »skupnosti (bodočih) učiteljev« (forum.mladučitelj.si, 3. november 2015) se je pojavil na forumu Mladi učitelj ob najavi MIZŠ, da se odsotnost pripravniških shem nadomesti s starostno pogojenimi kvazipripravniškimi shemami Jamstva za mlade (glej Tabelo 1). Prvi korak pri samoorganizaciji že izključenih diplomantov na področju vzgoje in izobraževanja je bilo torej vzpostavljanje skupnosti atomiziranih posameznikov, ki so v danih razmerah sicer lahko ubirali zgolj individualizirane strategije prilagajanja.

Spletni forumi so torej izključenim, individualiziranim in atomiziranim učiteljem ponujali prostor povezovanja in kolektivnega tranzicijskega učenja, ki je v primarni virtualni dialoški obliki razkrival identične izkušnje s čakanjstvom in strukturno pogojeno kolektivno izključenostjo zaradi manka alternativnih vstopnih poti:

»Ko vidiš, da ministrstvo po domače povedano bluzi, da ni nič, da nimajo strategije, da jim ni jasno, kako in kaj, da so dejansko dvignili roke od tega, [...] potem postaneš jezen. [...] Potem vidiš, da se tudi drugi po teh forumih to sprašujejo, jezijo in pišejo o svoji izkušnji, tako da to se je potem na forumu nekako spontano razvilo. Ker potem poskušaš nekako mobilizirati te ljudi, ki so v isti situaciji. Smo se nekako skupaj zbrali in napisali, da bomo poskušali skupinsko pritisniti na ministrstvo.« (Profesor slovenščine, 30 let)

Kolektivno tranzicijsko učenje, ki je potekalo preko dialoške metode na spletnem forumu in je razkrivalo sistemske neenakosti in množično čakanjstvo na prehodu, je vzbudilo kolektivno zavest o strukturnih neenakostih, ta pa je posledično vodila v kolektivni upor in mobilizacijo.

Temu so sledili organizacijski napori po zbiranju dokazov in po kolektivnem raziskovanju sistemske problematike, kot pove tudi druga izključena učiteljica, ki se je aktivirala preko foruma Mladi učitelj:

»Ko sem diplomirala, sem ugotovila, da so nam ukinili pripravništvo, [...] sem se povezala z enimi drugimi diplomiranci na temle forumu Mladi učitelj, da smo se potem tam začeli malo pogovarjati in jeziti na to situacijo, kako je. [...] Potem je eden klical na ministrstvo, pa drugi, pa smo si malo poročali, informacije delili med sabo.« (Profesorica razrednega pouka, 29 let)

V primerjavi s študenti socialnega dela, ki so tematiko raziskovali v okviru svojih študijskih vaj, so izključeni učitelji to izvajali na daljavo, preko zgoraj omenjenih spletnih forumov in omrežij ter s pomočjo informacijsko-komunikacijskih tehnologij, kot pove še tretji prekarni učitelj aktivist: *»Saj se da, preko interneta, korespondenčno. Smo tudi ta dokument tako sestavili, smo si malo naloge razdelili, vsak nekaj.« (Profesor matematike, 36 let)*

Na podlagi teh virtualnih dialoških metod so se vzpostavili tudi organizacijski voditelji, ki so nase prevzeli različne organizacijske dejavnosti, od raziskovalnih dejavnosti, pisanja poročil, peticij, obveščanja in osveščanja preko spletnih omrežij. Z namenom širšega osveščanja in informiranja o poteku kampanje je bila vzpostavljena tudi Facebook skupina *»Za enake možnosti pri zaposlovanju v VIZ«*, ki je imela 1259 sledilcev.

Kljub raznolikim strategijam povezovanja skupnosti študentov ter brezposelnih in prekarne diplomantov, pa so vse kampanje izhajale iz podobnih problemov pomanjkljivega, diskriminatornega in netrajnostnega zagotavljanja plačljivih pripravniških shem.

Kot pove aktivistka druge kampanje na področju socialnega varstva, je bila ta neposreden odziv na kratkotrajne evropsko financirane kvazipripravniške sheme:

»Kadar smo se začeli boriti za to pripravništvo, pa je bilo že leta 2013, ko smo izvedeli, da je to zadnji razpis, [...] aprila 2013, smo napisali en dopis na ministrstvo, da verjetno že sami vejo, da je to zadnji razpis, in naj začnejo razmišljati v neki smeri, kako naj se to nadaljuje, in takrat nismo dobili nobenega odgovora. Skoraj vsak mesec smo poslali en dopis, klicali smo, preverjali smo, samo nismo nikoli dobili odgovora.« (Študentka socialnega dela, 25 let)

Poleg tega, da so bile evropsko financirane kvazipripravniške sheme kratkotrajne, so preko Jamstva za mlade postale tudi nedostopne za vse starejše od 29 let. Na problem starostne diskriminacije so opozarjali predvsem samoorganizirani diplomanti na področju vzgoje in izobraževanja, med katerimi je bilo precej takšnih, ki so se ob čakanju na plačljive vstopne sheme seveda starali in tako postali neupravičeni do teh novih starostno pogojevanih kvazipripravnških shem, kot pove uporabnica foruma Mladi učitelj, kjer se je o tej problematiki sprožila burna debata:

»To ni samo problem mladih, nekaj časa se trudiš iskati službo, leta minejo in že ne spadaš več pod kategorijo ‚mladi‘, po tridesetem nisi več nikogaršnji problem – kot bi bil izbrisan. Pa tudi primeri ljudi, ki nimajo službe pri 35ih, 40ih, 50ih. [...] Ampak nihče od teh ljudi ne bo mogel pošteno kandidirati za službo.« (Forum.mladiucitelj.si, 3. november 2015)

Izkušnje s prekarnim čakanjstvom ter vladno jalovo naslavljanje te problematike s slabo izrabljenimi ter diskriminatorskimi shemami Jamstva za mlade so torej botrovali kolektivnemu upor in mobilizaciji, na podlagi katere so samoorganizirani diplomanti zahtevali konkretne strukturne spremembe. Te so bile povzete v *Peticiji za ureditev pripravništev in zaposlovanja mladih v vzgoji in izobraževanju* (Peticija.online, 2016), naslovljeni na MIZŠ. V njej so podpisniki opozarjali na starostno diskriminacijo in izključenost nekaterih profilov ter zahtevali evalvacijo neuspešnih shem in razpis novih ter predvsem sistemsko naslavljanje te problematike *»z dolgoročno strategijo, ki bo vključevala učinkovit in tekoč prehod mladih diplomantov, od pridobivanja izkušenj, strokovnega izpita, do stabilne zaposlitve v VIZ, in ne projektno, kot to počne sedaj (Jamstvo za mlade, Popestrimo šolo, napovedani so še novi projekti, ki so povsem neučinkoviti)«.* (Peticija.online, 2016)

Ob tem so podpisniki opozarjali predvsem na neprimerno finančno reševanje te problematike s pomočjo kratkotrajnih in pogojevanih evropskih sredstev, ki bi se morala uporabljati za nadstandard in dodatno pomoč, ne pa za sistemsko uvajanje prihodnjih generacij v poklic in na trg dela, ki mora biti stabilno in torej financirano znotraj integralnega proračuna. Na neustreznost reševanja brezposelnosti mladih s pomočjo kratkotrajnih evropskih sredstev pa je tako znotraj teh dejavnosti kot širše opozarjal tudi sindikat Mladi Plus:

»Problem ukrepov Jamstva za mlade je bil, pa ne samo pri nas, povsod po EU, da spodbujajo prekarnost. Gre za kratkotrajne ukrepe. Tudi če so zaposlitve, so kratkotrajne. To je dejstvo, ker gre za evropska sredstva, gre za te cikle, zato ne moreš ustvariti dolgoročnih stvari. To samo poslabša situacijo. To z evropskimi sredstvi se prenaša tudi na pripravništva.« (Aktivistka sindikata Mladi Plus)

Tako samoorganizirane skupine kot sindikat Mladi Plus so se zavzemali za trajnejše in stabilno financiranje vstopnih poti, ki bi vsem začetnikom omogočale uvajanje in trajno integracijo na trg dela znotraj raziskovanih dejavnosti. Kljub temu, da so samoorganizirane skupnosti in kampanje nastale na različne načine, so vse naslavljale oblikovalce politik, naj zagotovijo nediskriminatorna, trajnostna in integralno financirana pripravništva za te dejavnosti. Za dosego tega cilja so samoorganizirane skupine poleg že omenjenih taktik razširjale tudi podporno skupnost in skušale s tem doseči širšo mobilizacijo.

8.2 Razširjanje podporne skupnosti in širša mobilizacija

Naslednja koraka novovzpostavljenih samoorganiziranih skupin sta bila razširitev podporne skupnosti in širša mobilizacija, ki je vključevala zbiranje podpisov za peticije, objavljanje glasil, organizacijo skupnih dogodkov, protestov, stopnjevanja pritiska na odločevalce in pogajanja z njimi.

Razširjanje podporne skupnosti se je najprej začelo s povezovanjem s ključnimi akterji znotraj dejavnosti. Kot pove vodja prve kampanje na področju socialnega varstva, je to vključevalo profesionalna telesa, delodajalce in sindikate:

»Naslednji korak je bil, da smo se začeli pogovarjati z vsemi ključnimi institucijami razen z ministrstvom, ker z njimi se je itak vedno bilo težko pogovarjati. Povezali smo se recimo s Socialno zbornico, skupnostmi centrov, zelo smo sodelovali s sindikati: z Zvezo svobodnih sindikatov in področnimi sindikati. Takrat se je [Mladi Plus] glib ustanovljal. [...] Mi smo se povezovali z vsemi. Tudi Štrukelj pa SVIZ sta nas takrat izjemno podprla.« (Socialna delavka, 34 let)

Sindikati dejavnosti in profesionalna združenja so kampanje sicer podpirali s podpisi peticij ali udeležbo na protestih, vendar pa samoorganiziranim skupinam niso nudili taktične podpore, ki je bila ključna za širšo mobilizacijo. Medtem ko so kritično pismenost, ki je zagnala strategijo boja, študenti in izključeni diplomanti lahko razvijali s kolektivnim tranzicijskim učenjem, raziskovanjem in ozaveščanjem, pa je bilo od zaznavanja problematike do dejanske mobilizacije potrebno tudi akcijsko učenje, na podlagi katerega se lahko razvije tudi dejanski upor v praksi (Steinklhammer, 2012, p. 37). Kot pove vodja prve kampanje na področju socialnega varstva, je bilo zanjo izredno pomembno učenje o načinih stopnjevanja pritiska in mobilizacije množic:

»Najprej smo začeli z vsemi temi sodelovati in smo kopičili razne ideje. Jaz nisem vedela nič, nisem vedela, kako se stopnjuje pritisk, kako narediš shod. [...] Nič se mi ni sanjalo. Imela sem srečo, ker sem imela v ožjem jedru skupine – to je bilo od 5 do 7 oseb – 2 huda alternatiivca, ki sta bila aktivna na Metelkovi in v Socialnem centru Rog in sta poznala malo drugačne scene kakor jaz. Smo izredno dobro sodelovali. Oni so mi tudi pomagali pri tem, kako stopnjuješ pritisk, ko nekdo ni odziven. Medijsko.« (Socialna delavka, 34 let)

To znanje o taktikah učinkovite mobilizacije so pri prvi kampanji na področju socialnega varstva študenti pridobivali od aktivistov v drugih samoorganiziranih skupinah. Pri drugi kampanji na področju socialnega varstva in pri kampanji na področju vzgoje in izobraževanja pa je vlogo nudenja taktičnega znanja in podpore samoorganiziranim skupinam prevzel takrat že dobro delujoč sindikat Mladi Plus. Kot tradicionalna delavska gibanja bi sicer to znanje lahko nudili tudi sindikati dejavnosti, vendar pa ti, kljub formalnopравниim možnostim, ne zastopajo bodočih delavcev na prehodu od izobraževanja na trg dela. Eden izmed takrat aktivnih študentov pri drugi kampanji na področju socialnega varstva izpostavi to razliko med podporo, prejeto s strani sindikatov dejavnosti, in podporo sindikata Mladi plus pri njihovih prizadevanjih:

»Sindikat [Since07] nam je takrat pomagal, so prišli tudi na protest povedat, da so nas konkretno podprli. Ta sindikat Mladi plus – z njimi smo pa skozi sodelovali, redno, so nas zelo podprli, tudi prišli na našo fakulteto večkrat. Pa še kasneje po protestu smo še večkrat sodelovali, pa še kar – po mojem – še naprej bomo sodelovali, [...]»

tako da oni so nas konkretno podprli. Pri tem so imeli kar pomembno vlogo.» (Socialni delavec, 25 let)

Drugače kot sindikati dejavnosti, ki so prizadevanja samoorganiziranih skupin podpirali zgolj reaktivno, je sindikat Mladi Plus sodeloval in podpiral študente med celotno kampanjo, jim nudil znanje in podporo pri organizaciji kampanje, protestov ter pri nadaljnjem boju. Druga kampanja na področju socialnega varstva je bila še bogatejša in je ob pomoči sindikata Mladi Plus vključevala organizacijo info točke na fakulteti za pobiranje podpisov za Manifest za plačano delo! (Facebook, 2016), organizacijo javnega posveta *Prihodnost pripravnštva v socialnem delu* (Fakulteta za socialno delo, 19. 11. 2014), kjer so v razpravi sodelovali ključni akterji, pisanje apelov na ministrstvo, na varuha človekovih pravic in na predsednika vlade, naj intervenirajo v njihovem imenu, urejanje Facebook skupine »Študentska skupina za ureditev pripravnštva v socialnem varstvu« (Facebook, 2015) ter objave znotraj študentskega fakultetnega časopisa *Po moč*, kjer so bile na voljo informacije o poteku kampanje, ki se je aprila 2015 zaključila s protestom.

Podobno je bil, tudi pri kampanji na področju vzgoje in izobraževanja, sindikat Mladi Plus aktivno vključen v boj brezposelnih in prekarnih diplomantov, medtem ko je sindikat dejavnosti nudil zgolj reaktivno podporo:

»Tudi na SVIZ smo se obrnili, ampak oni so bili glede tega kar zadržani. So načelno podpirali zadeve, ki smo jih mi dali ven, in pritiskali, ampak niso, da bi nam aktivno pomagali. Podpirali so, so se opredelili, da nas podpirajo, niso se pa aktivno vključili v naš boj. Mladi plus pa bolj. Tako da potem smo bili ta skupina preko foruma Mladi učitelj, sindikat Mladi plus in smo imeli par teh akcij, peticije smo dali ven. Potem je bila tista javna tribuna o pripravništvih, kjer smo tudi prišli do nekih zaključkov, poskušali pritiskati na ministrstvo. Saj so se potem kar malo ustrašili in so začeli nekaj.« (Profesor slovenšine, 30 let)

Kot je razvidno iz citata, so brezposelni in prekarni diplomanti skupaj s sindikatom Mladi Plus organizirali zbiranje podpisov za že omenjeno peticijo ter javno tribuno o pripravništvih »Kdo se boji mladih?« (Facebook, 2016) ter tako stopnjevali pritiske na ministrstvo. Ti pritiski, njihovo javno delovanje in pridobitev nekaterih ključnih političnih

akterjev, jih je ne nazadnje pripeljala do pogajalske mize, ki je vodila v nove in manj pogojevanje kvazipripravniške sheme.

Sindikata Mladi Plus je torej krepil moč samoorganiziranih skupin, tako da jim je nudil taktično znanje in možnost akcijskega učenja, ki je potekalo preko skupne organizacije akcij, dogodkov, z ustvarjanjem pritiska na odločevalce in skupnimi pogajanjem. Na področju vzgoje in izobraževanja je sindikat Mladi Plus s svojim proaktivnim delovanjem znotraj polja izobraževanja igral tudi pomembno vlogo pri ozaveščanju prihajajočih generacij, kot pove podiplomska študentka razrednega pouka, ki se je s problematiko pripravništva seznanila takrat, ko je fakulteto obiskala predstavnica sindikata Mladi Plus:

»Ampak da sem se bolj zavedala tega pripravništva, je pa ziher Mladi plus. Ne vem, ali je bil takrat 2. letnik ali kdaj, ko je prišla njihova predstavnica prav na naš faks in je pokazala tudi zanimanje za to, da bi se nas nekako aktiviralo. Takrat sem začela tudi to malo bolj gledati.« (Podiplomska študentka razrednega pouka, 23 let)

Na področju vzgoje in izobraževanja je sindikat Mladi Plus torej tudi ozaveščal in aktiviral prihajajoče generacije in s tem vzpostavljajal medgeneracijsko vez, ki je zaradi podiplomske izključenosti brezposelnih in preknih diplomantov in tudi večje disciplinske razpršenosti sicer umanjala. Proaktivno delovanje sindikata Mladi plus je torej močno pripomoglo k ozaveščanju novih generacij ter krepitvi moči in mobilizaciji študentov ter izključenih diplomantov na prehodu.

Omenjeno razširjanje podporne skupnosti in širša mobilizacija sta v danem kontekstu varčevalnih ukrepov in dolgoročnejske fiskalne discipline vodila v relativno uspešne rezultate vseh kampanj. Te so na področju socialnega varstva v letih 2013–15 prinesle novo kvazipripravniško shemo, podprto z ESS, za 580 mest ter leta 2016 nadaljnjih 100 kvazipripravniških mest, podprtih preko Jamstva za mlade, ter še 62 mest leta 2017. Na področju vzgoje in izobraževanja je kampanja privedla do novih 1465 mest, manj pogojevanih in dostopnejših kvazipripravniških shem Jamstva za mlade (glej tudi Tabela 4). Te kampanje so imele tudi dolgoročnejsi učinek, ki se kaže tako v nadaljnjih koordiniranih pritiskih širše podporne skupnosti, ki se je formirala v času kampanj, ter tudi v nekaterih kasnejših pozitivnih spremembah.

Velik korak naprej je bil kasneje viden pri novih pripravniških shemah na področju vzgoje in izobraževanja. Te so se še vedno izvajale v obliki kvazipripravniških sheme, tokrat v okviru projekta ESS »Učim se biti učitelj«, ki ga je med letoma 2019 in 2022 upravljala Šola za ravnatelje (2022). Projekt je potekal preko petih razpisov in omogočil uvajanje 174 začetnikom (Zapiski iz zaključne konference projekta »Učim se biti učitelj, 5. 7. 2022, Zoom okolje). Te sheme so bile, tako kot prejšnje, namenjene delodajalcem za uvajanje začetnikov, ki vključuje različne poklicne skupine (vzgojitelji, učitelji, strokovni delavci), vendar tokrat brez starostne pogojenosti za začetnike, še vedno pa so bili prisotni selektivni regijski kriteriji za zavode, kjer je bila poraba sredstev razporejena v 56 odstotkih na vzhodno in 44 odstotkih na zahodno regijo (Zapiski iz zaključne konference projekta »Učim se biti učitelj, 5. 7. 2022, Zoom okolje). Poleg uvajanja začetnikov je projekt vključeval tudi usposabljanje spremljajočih timov za uvajanje, pri čemer se je spodbujala tudi kultura sodelovanja in krepil pomen uvajanja začetnikov v zavodih (Zapiski iz zaključne konference projekta »Učim se biti učitelj, 5. 7. 2022, Zoom okolje). V novi finančni perspektivi kvazipripravniške sheme, financirane iz sredstev EU, niso več predvidene, saj MIZŠ z letom 2022 ponovno vzpostavlja redne systemske razpise za pripravnike. Leta 2022 je tako MIZŠ po 15 letih ponovno objavilo klasična, iz integralnih sredstev financirana pripravništva (MIZŠ, 2022b), ki so zopet namenjena neposredno začetnikom na področju vzgoje in izobraževanja za različne poklicne skupine (vzgojitelji, učitelji, strokovni delavci, knjižničarji) in dajejo prednost novincem z boljšim študijskim uspehom ter v nekaterih primerih tudi tistim z ustreznim pedagoško, pedagoško-andragoško ali specialno pedagoško izobrazbo.

Na področju socialnega varstva ostaja financiranje pripravništev še vedno neurejeno. Od leta 2018/19 ni zagotovljenih finančnih sredstev za financiranje pripravniških mest v socialnem varstvu, tako da delodajalci preko lastnih virov zagotavljajo pripravniško usposabljanje prvim iskalcem zaposlitve na področju socialnega varstva. Pri tem Socialna zbornica Slovenije v zadnjih letih opaža porast pripravništev za socialne delavce v domovih za starejše, ki se sofinancirajo iz sredstev Združenja zdravstvenih zavodov Slovenije. *»To pripravništvo se opravlja po predpisih s področja zdravstva, ob zaključku pripravništva pripravniki tudi opravljajo strokovni izpit na področju zdravstva. Se pa to opravlja po pripravništvu*

(za socialne delavce v domu za starejše) upošteva kot ustrezno za pristop k strokovnemu izpitu za strokovne delavce na področju socialnega varstva.« (E-pošta Socialne zbornice Slovenije, 5. 7. 2022) Socialna zbornica Slovenije posledično beleži tudi precej manj prijav na pripravniška usposabljanja kot v preteklih letih, ko so bila finančna sredstva zagotovljena. Med letoma 2018 in 2021 skupaj beleži zgolj 104 prijav na pripravniška usposabljanja (*E-pošta Socialne zbornice Slovenije, 5. 7. 2022*), kar je sicer približen ekvivalent zapolnjenih mest v enem letu na preteklih kvazipripravniških shemah (glej Tabela 1).

Neurejenost na tem področju tako še vedno spodbuja nadaljevanje koordiniranih pozivov na odločevalce, poslanih leta 2019 in 2021 s strani širše podporne skupnosti, ki se je vzpostavila že v predstavljenih kampanjah na področju socialnega varstva in poleg Socialne Zbornice Slovenije vključuje še sindikat Mladi plus, Sindikat zdravstva in socialnega varstva, Since 07, Fakulteto za socialno delo, UL in njen študentski svet, ustanovo Alma Mater Europaea, Karierne centre Univerze v Ljubljani, skupnosti delodajalcev na področju socialnega varstva in raziskovalce, ki se ukvarjamo s to problematiko (Poziv k ureditvi pripravništva na področju socialnega varstva, 2019; e-pošta Socialne zbornice Slovenije, 30. 6. 2022). Ugotovimo lahko torej, da so imele omenjene kampanje dolgoročno pozitivne učinke, ki pa so se pri aktivistih, vključenih v opisane kampanje, kazali tudi neposredno pri kasnejšem uspešnem iskanju podiplomske zaposlitve.

Uspešno povezovanje in sodelovanje samoorganiziranih skupin s sindikati in tudi drugimi akterji znotraj dejavnosti je tako poleg omenjenih rezultatov in učinkov aktivistom omogočalo tudi vzpostavljanje povezav s potencialnimi delodajalci znotraj dejavnosti ter jim tako odpiralo vrata v podiplomsko zaposlitev: *»Ko smo mi delali za pripravništvo, smo spoznali ogromno ljudi, povezali se itak z vsemi možnimi delodajalci, z različnimi organizacijami mladinskimi in avtomatsko spoznaš ljudi, ki potem priporočajo tebe.« (Socialni delavec, 25 let)*

To je bilo še prav posebej opazno znotraj manj obsežne dejavnosti socialnega varstva, kjer so študentje tudi preko fakultete in študijskih praks lažje vzpostavljali kontakt z različnimi delodajalci in profesionalnimi združenji znotraj dejavnosti. Posledično so vsi študenti aktivisti po diplomi hitro našli prvo zaposlitev, bodisi preko projektov ali na

kvazipripravnških shemah, ki so jih pomagali vzpostaviti. Vodja prve kampanje je postala celo koordinatorka prve ESS kvazipripravnške sheme pri Socialni zbornici Slovenije – ta je za to novo nalogo raje izbrala motivirano kot izkušeno osebo: *»Itak nekih jasnih navodil ni bilo. Tudi ministrstvo takrat ni vedelo, kako se bo vse to skupaj izvajalo. Bolj je bilo pomembno, da si inovativen, pripravljen, da si res želiš, da zadeva steče, kakor nekdo, ki bi imel izkušnje, vsega tega pa ne.«* (Socialna delavka, 34 let)

To se je izkazalo kot zelo uspešna strategija, kot potrjuje drugi aktivist, ki je kasneje tudi sam dobil pripravništvo preko na novo vzpostavljenih kvazipripravnških shem:

»Ko sem diplomiral, sem zelo hitro dal vlogo za pripravništvo, ker se je gluh takrat odprl ciklus pripravništva, [...] ker namreč [vodja prve kampanje na področju socialnega varstva] jim je vse napisala, cel projekt. Vem, ker sem takrat deloval [...] na protestih. In so jo potem vmes na Socialni zbornici, gluh zaradi tega, ker očitno tega noben drug ni znal dobro delati, tudi zaposlili. In je ona ogromno tudi naredila. Potem pa, ko se je odločila, da bo kariero vodila v drugo smer, je pa kar naenkrat vse mrknilo.« (Socialni delavec, 39 let)

Te prve evropsko financirane kvazipripravnške sheme na področju socialnega varstva so bile posledično tudi precej bolj izrabljene kot tiste na področju vzgoje in izobraževanja, ki so jih so koordinirali nemotivirani uradniki na MIZŠ (glej Tabela 1). Poleg prvih zaposlitev znotraj dejavnosti sta še dva aktivista našla svojo prvo zaposlitev na različnih projektih sindikata Mladi Plus, ki je tudi sicer med tistimi na prehodu vzpostavljala prvo vez z delavskim gibanjem.

8.3 Vključevanje in ohranjanje novih generacij znotraj delavskega gibanja

(Samo)organizacija tistih na prehodu je torej nove generacije ozaveščala tudi o pomenu delavskega boja ter v nekaterih primerih tudi spodbujala njihovo vključevanje v delavska gibanja. Aktivisti samoorganiziranih skupin so zaradi omenjene angažiranosti in aktivnega sodelovanja v kampanjah sindikat Mladi plus razumeli kot lastnega zagovornika in nekateri so se zato vanj tudi včlanjevali:

*»Jaz sem se takrat povezala s sindikatom Mladi plus. To smo takrat pred protestom, ko smo tudi hodili na razne te sestanke na ministrstvo za delo, ker vedno povsod je tudi predstavnik sindikata Mladi plus. Tako da naš sindikat vidim kot velikega zagovornika mladih, študentov, tudi diplomantov, magistrrov. [...] Sem [včlanjena].«
(Socialna delavka, 26 let)*

Vendar pa Mladi Plus ne deluje kot klasičen sindikat, ki zastopa včlanjeno delavstvo znotraj specifične dejavnosti, in kot tak tudi ne more ohranjati novih generacij znotraj delavskega gibanja: *»Mladi Plus ni neka končna postaja za mlade, ampak je tranzitna cona za mlade za včlanjevanje v sindikate dejavnosti. Sindikati dejavnosti bodo morali v bistvu se odpreti.«* (Sindikalist ZSSS – soustanovitelj Mladi Plus)

Kot pove soustanovitelj sindikata, Mladi Plus s svojo osredotočenostjo na prehod od izobraževanja na trg dela predstavlja bolj nekakšen most med »mladimi« in sindikati dejavnosti, ki bi morali za pridobivanje nove generacije delavcev bolj podpreti tovrstno organiziranje znotraj prehodnih območij. Ravno ta neodprtost sindikatov dejavnosti je namreč odvrčala tudi sicer aktivne prekarne začetnike:

»Mislim, da bi se moral SVIZ vsekakor malo bolj postaviti na to stran mladih, sploh če računajo na to, da se bodo ti mladi vključili v sindikat [...] Ne [nisem včlanjen]. Zakaj? Saj me ne zastopajo. To je to, saj pravim: jaz pogrešam tu SVIZ. Oni zastopajo tiste starejše generacije, ki so za nedoločen čas notri in nimajo nobenih skrbi. Premalo se dela za mlade.« (Profesor matematike, 36 let)

Kot je razvidno iz citata, je aktivne prekarne začetnike od včlanjevanja v sindikate dejavnosti odvrčalo ravno to njihovo zapostavljanje mladih na prehodu. Posledično so bili med vsemi prekarnimi začetniki zgolj trije respondenti včlanjeni v sindikat dejavnosti, vsi v SVIZ. Zaradi te odsotnosti sindikatov dejavnosti iz prehodnih območij prekarni začetniki tudi niso bili seznanjeni z delom sindikatov dejavnosti ter njihovo vlogo pri zastopanju delavcev v nestandardnih oblikah zaposlitve. To kaže primer pripravnice, ki ni vedela, ali se lahko na podlagi kratkotrajne projektne zaposlitve včlani v sindikat dejavnosti: *»Nič ne vem, [...] ne vem, če se sploh lahko vključim v sindikat, če sem samo prek tega projekta.«* (Vzgojiteljica predšolskih otrok, 22 let)

Pri začetnikih se je pokazalo veliko pomanjkanje informacij o nalogah, pristojnostih sindikata dejavnosti ter o pomenu in ugodnostih članstva, kot pove druga prekarna učiteljica: *»Ne vem, kaj SVIZ res pomeni pa kaj so njegove naloge, pristojnosti, kako mi SVIZ sploh lahko [...] pomaga, razen tega, da članarino plačujem. Zato nisem včlanjena.«* (Profesorica razrednega pouka, 29 let)

Tretja učiteljica, ki je verižila pogodbe za določen čas pri enem delodajalcu, pove, da je šele po letu in pol izvedela za sindikat: *»Vem, da sem bila zaposlena sigurno že leto pa pol, pa sem prvič slišala za sindikat.«* (Profesorica matematike, 29 let)

Ta raziskava torej potrjuje pretekle ugotovitve, da prekarni začetniki na področju vzgoje in izobraževanja s sindikalnim organiziranjem v svojem delovnem okolju pogosto niso seznanjeni ter sindikatov dejavnosti ne dojemajo kot lastnih zastopnikov (CEDRA, 2019). Kljub temu pa izkušnje tistih, ki so se včlanili v sindikat dejavnosti, kažejo, da sta proaktivno delo sindikata in podajanje informacij o njegovem delovanju ter predvsem ugodnostih članstva, ki so potencialno zanimive tudi za prekarne začetnike, ključna pri včlanjevanju vstopajoče generacije. Kot pove omenjena prekarna učiteljica, jo je h kasnejšemu članstvu pritegnilo predvsem sindikalno sofinanciranje potrebne specializacije, ki ji je kasneje omogočila pridobitev pogodbe za nedoločen čas: *»Včlanila sem se šele letos. [...] Zaradi sofinanciranja študija. [...] Zdaj prav visi na tabli, katero ugodnosti so. Lansko leto sem pa slišala tudi, da sofinancirajo. Sem rekla: ‚Še to?‘ In potem sem se prijavila. Zaradi tega nisem bila včlanjena. Sploh nisem vedela, kaj imam od tega.«* (Profesorica matematike, 29 let)

Podatki s terena kažejo tudi, da je uspešnost vključevanja začetnikov odvisna predvsem od aktivnosti posameznih sindikalnih zaupnikov znotraj zavodov, ki pa nagovarjajo zgolj tiste, ki so že na trgu dela, ne pa tudi tistih na prehodu: *»Sem včlanjen. [...] Ker me je predsednica sindikata na naši šoli nagovorila in sem rekel: valda, bom član sindikata, saj nimam česa izgubiti, kvečjemu je dobro za mene.«* (Profesor fizike, 33 let)

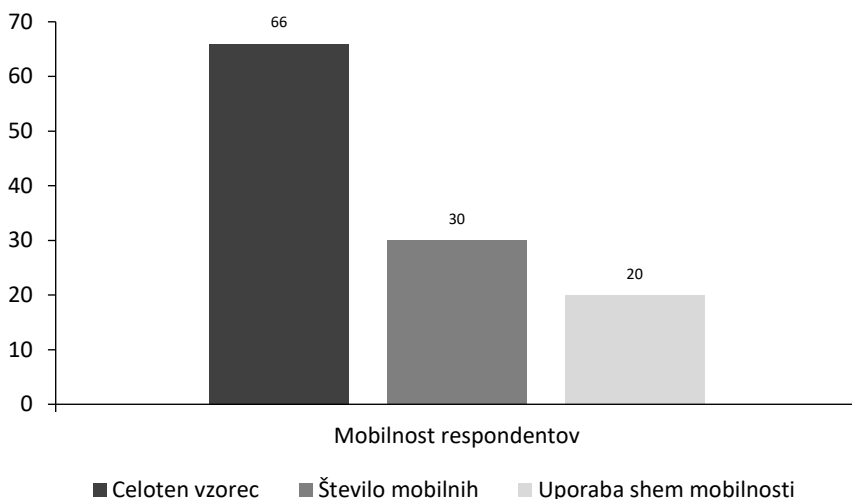
Ugotovitve torej kažejo, da bi morali sindikati dejavnosti za bolj sistematično vključevanje in ohranjanje novih generacij znotraj delavskega gibanja naslavljati specifične težave tistih na prehodu od izobraževanja na trg dela ter prekarnih začetnikov. Zato pa bi morali sindikati dejavnosti delovati tudi znotraj samih prehodov, ne zgolj na trgu dela. Kot

kažejo ugotovitve, bi moralo biti sindikalno delovanje bolj proaktivno znotraj prehodnih območij ter tako tudi študentom, brezposlenim in prekarnim začetnikom ponujati storitve, podajati celostne informacije o vstopanju na trg dela ter naslavljati specifične izzive vstopajočih in prekarnih začetnikov, ki se ukvarjajo predvsem s tem, kje in kako priti do vstopne in varne zaposlitve.

9 **TRANSNACIONALNA MOBILNOST IN MIGRACIJE NA PREHODU OD IZOBRAŽEVANJA NA TRG DELA**

To poglavje proučuje transnacionalno mobilnost in migracije novih generacij, ki vstopajo v poklice blaginje znotraj razširjenega trga dela EU, ter razkriva razloge za migracijo, proces transnacionalnega prehoda in vlogo različnih shem in posrednikov pri tem ter možnost razvoja karier v drugih državah članicah EU ter ob morebitni vrnitvi v Slovenijo.

Kot je razvidno iz Grafa 7, je od celotnega vzorca 30 respondentov bodisi študiralo in/ali (vsaj določen čas) delalo v tujini, od teh jih je 20 študiralo ali opravljalo prakso preko izmenjav Erasmus, nekateri tudi s pomočjo drugih shem (program Leonardo da Vinci, Comenius in Evropske prostovoljne službe) ali štipendij. Od teh 20 jih je 13 odšlo bodisi na nadaljnje izmenjave in/ali pa nadaljevalo z delom v drugih državah članicah EU. Sheme mobilnosti torej predstavljajo pomembno spodbudo za nadaljnjo mobilnost in delovne migracije, ki pa so v podiplomskem obdobju spodbujene predvsem s slabimi zaposlitvenimi možnostmi in drugimi strukturnimi omejitvami na področju zaposlovanja in razvoja karier v Sloveniji.



Graf 7: Mobilnost respondentov in uporaba shem mobilnosti

Kot je bilo prikazano že v prvem delu monografije, so imeli diplomanti brez strokovnega izpita precejšnje težave pri iskanju dela v Sloveniji, kar je med drugim spodbudilo tudi iskanje dela v tujini:

»Itak sem si hotela najti službo doma, ampak enostavno sem imela zabito v glavo, da itak ne bom dobila službe, ker nimam [...] ne magisterija ne strokovnega izpita. [...] Anglija me je pa pritegnila iz finančnega razloga. Vedela sem, da lahko delam 2 tedna, potem pa sem doma in pišem magisterij, in bom glih toliko zaslužila.« (Socialna pedagoginja, 29 let)

Med strukturnimi razlogi je bila tudi izkušnja dolgotrajne prekarizacije na slovenskem trgu dela in strah pred revščino v kasnejšem življenjskem obdobju:

»V Sloveniji sem imela vedno problem najti službo, od nekdaj. [...] Bilo je precej tako – flika, kot je v Sloveniji, veliko folka je tako, flikaš, štrikaš, shajaš. [...] Eden glavnih razlogov je pa bil ta, da me je začelo malo stiskati: kaj bo z mano na stara leta? Gledaš starše, kakšno penzijo imajo. Študiraj, kako bom preživela s 400 € penzije. [...] Že trenutna situacija ni bila ne vem kako dobra, potem pa ko gledaš prihodnost, kaj bo potem, je pa še toliko slabše.« (Psihologinja z dokvalifikacijo iz soc. pedagogike, 40 let)

Poleg slabih zaposlitvenih možnosti, prekarizacije ter strahu pred prekarnim staranjem so bile kot razlog navedene tudi boljše plače v zahodnih državah članicah EU, kot pove socialna delavka, ki je iz tega razloga izpustila zaposlitveno priložnost v Sloveniji in jo raje sprejela na Irskem: *»Sicer je bila malo težka odločitev, ker sem v Slo. ravno dobila službo, ampak ko sem primerjala finance, ni bila več težka odločitev. [...] Razlika: dvakratna pa še malo od moje slovenske.«* (Socialna delavka, 31 let)

Iz podobnih razlogov se učiteljica začetnica iz Primorske odloči, da bo, ob možnosti dnevnik migracij, kariero razvijala v Italiji namesto v Sloveniji: *»Ker je blizu, ker je čez mejo in ker so višje plače. [...] Pri njih je tako, da njihova začetna je naša končna.«* (Profesorica razrednega pouka, 25 let)

Za drugo učiteljico, ki si je želela karijerne spremembe, je bilo bolj smiselno vlagati dodatne napore v Veliki Britaniji kot Sloveniji, kjer je prehod med sorodnimi poklici še bolj dolgotrajen in zahteva tudi dodatne kvalifikacije:

»2, 3 leta sem delala v šolstvu, [...] po 2 letih sem se odločila, da to pa ni tisto, kar si želim. [...] Moj namen je bil, da si v Angliji najdem službo v vrtcu, se pravi, da grem še nižje, s predšolskimi otroki, ker s teenagerji sem že vedela, ne, hvala, s šolskimi otroci sem tudi imela izkušnje in sem rekla, da bi rada probala še z vrtcem, s tistimi pred šolo. [...] Malo sem še v Sloveniji gledala, kaj bi morala narediti, da bi postala vzgojiteljica. Morala bi delati neke izpite pa iti na faks, ampak preden bi vse to, [...] raje sem se odločila, da grem v Anglijo za 1 leto in probam najti službo v vrtcu.« (Profesorica angleščine, 41 let)

Trije intervjuvanci pa so nepričakovano in preko nekdanjih študijskih kolegov dobili priložnost za delo v tujini in so to zagrabili kot karierni izziv oziroma priložnost za nabiranje profesionalnih izkušenj. Še dva druga sta se primarno odselila zaradi partnerja, ki je živel oziroma odhajal v tujino, ena pa je želela živeti na izbrani destinaciji. V nadaljevanju bo opisan proces prehoda od izobraževanja na tuj trg dela.

9.1 Proces prehoda od izobraževanja na tuj trg dela

V tem poglavju je podrobneje razčlenjen proces prehoda na tuj trg dela. Ob tem so izpostavljene različne strategije prehoda, ki so bile odvisne od socialnega statusa respondentov ob prehodu ter njihove pozicije znotraj odhodnih ali destinacijskih kontekstov, vključujoč tudi različna razmerja z raznovrstnimi posredniki na prehodu od izobraževanja na tuj trg dela.

Kot je bilo že omenjeno, so evropske mobilnostne sheme, namenjene študentom predstavljale glavno spodbudo za transnacionalno mobilnost med respondenti. Tako so na prehodu od izobraževanja na tuj trg dela kot prvi ponudniki informacij pomembno vlogo odigrali karierni centri v okviru univerze in posamičnih fakultet, kot pove študentka socialnega dela, ki se je zanimala za delo v Nemčiji:

»Sem zdaj šla h karierni svetovalki, da vidim, če sem kaj sfalila, kaj takega, kar je fajn pomisliti, [...] poslala mi je par linkov, [...] če imam kakšno možnost za štipendije, da si malo pogledam, kakšni so pogoji. Potem ko sem omenila, da bom najprej iskala prostovoljno. [...] Tudi za to mi je povedala, kje naj iščem, kje so te baze. CV sem reševala preko Europassa, potem pa mi je tudi [...] malo povedala, kaj je bistveno, da napišem, kaj naj še dodam.« (Študentka socialnega dela, 24 let)

Na kariernih centrih so bili torej študenti deležni osnovnih informacij, kako in preko katerih kanalov naj iščejo štipendije in prakse v tujini ter kako naj se predstavljajo potencialnim delodajalcem. Medtem ko karierni centri praviloma ne oglašujejo delovnih mest in ne poslujejo s posredniškimi agencijami, pa študentom omogočajo dostop do oglasov za delo, praks in pripravništev v tujini preko spletnega posredniškega portala GoinGlobal (Karierni centri Univerze v Ljubljani, 2022), kot pove karierna svetovalka: *»GoinGlobal smo izbrali na podlagi tega, ker tu ne gre za neko agencijo, ki bi rekrutirala, ampak gre za portal, ki je v bistvu nekaj takega kot, pogojno rečeno, Moje delo, ampak na globalni ravni.« (Karierna svetovalka na UL)*

Univerzitetni karierni centri torej nudijo osnovno svetovanje ter napotujejo študente na izbrane informacijske portale, ki študente in diplomante željne praks in pripravništev povezujejo z delodajalci v tujini.

So se pa kljub tej informacijsko-svetovalni podpori posamezniki brez predhodnih povezav v tujini precej izgubljali v poplavi informacij, kar je povzročalo težave predvsem pri iskanju ustreznih delodajalcev v tujini, kot pove socialna pedagoginja, ki je iskala in kasneje opravljala prakso Erasmus+ v Nemčiji:

»Spomnim se, da sem bila na enih delavnicah na kariernem centru, kako napisati motivacijska pisma, CV, kako iskati. [...] Od vsepovsod sem črpala. [...] Ampak kljub temu sem imela ful problemov, da sem našla prakso, iskala sem več mesecev, prek interneta – neplačana praksa, ampak res. [...] Pisala sem 150 mailov in potem so mi na koncu, ko sem bila že čisto obupana, odpisali eni, da me sprejmejo, in potem smo to izvedli.« (Socialna pedagoginja, 29 let)

Kot je razvidno iz citata, je bilo kljub institucionalni podpori slepo iskanje ustreznih delodajalcev v tujini preko spleta dolgotrajno in je zahtevalo veliko naporov.

Izkušnje nekaterih drugih respondentov kažejo, da so bile za uspešno iskanje ustreznih delodajalcev v tujini najbolj pomembne že predhodno vzpostavljene povezave v tujini. Te so bile bodisi vzpostavljene že znotraj institucionalnih okvirov preko samih shem ali pa so si jih posamezniki ustvarili sami s pomočjo predhodne mobilnosti. Najlažji dostop do ustreznih praks na tujem trgu dela so imeli tisti, ki so se odločali za specifične sheme mobilnosti, kjer je bilo povezovanje med kandidati in delodajalci v tujini že organizirano v okviru same sheme. Takšen je bil primer kvalificirane defektologinje, ki je na britanski trg dela vstopila preko sheme Comenius: *»Pri Comeniusu so imeli oni nabor nekih institucij in nas iskalcev in potem so nas povezali.« (Profesorica defektologije, 38 let)* Nekateri drugi pa so si mednarodne povezave spletli že na predhodnih študijskih izmenjavah, kot pove socialna pedagoginja, ki je tako prišla do prakse Erasmus+ na Finskem: *»Te punce sem spoznala na Nizozemskem, 3 Finke, ki so mi zrihtale povezavo, in sem šla za 2 meseca na Finsko (Erasmus+, job shadowing). [...] Finska je zelo draga in takrat sem se začela zavedati, da bo finančno malo izziv.« (Socialna pedagoginja, 29 let)*

Mobilnost v času študija je torej spodbujala nadaljnjo podiplomsko mobilnost ter tudi druge vrste delovne migracije. Vendar pa so se pri tem kazale tudi razredne razlike, saj so bili pri nekaterih razlogi za iskanje dela v tujini povsem finančne narave; dotacije na mobilnostnih shemah

običajno namreč niso pokrile celotnih življenjskih stroškov. Pomanjkaje finančnih sredstev je torej pri nekaterih vodilo bodisi v nadaljnje ali pa predhodno opravljanje podkvalificiranega dela v tujini, kot pove logopedinja, ki je za potrebe financiranja izmenjave na Nizozemskem opravljala predhodno sezonsko delo v sosednji Avstriji: *»Sem šla delat za 3 mesece v Avstrijo. [...] Inventure. [...] Ker v Sloveniji je zdaj že kar redno, da je urna postavka 3,80, v Avstriji pa je bila 8. In to je bistvena razlika, če odhajaš na študij na Nizozemsko.«* (Logopedinja, 25 let)

Drugače kot pri omenjenih primerih opravljanja predhodnega ali nadaljnega podkvalificiranega dela izven dejavnosti pa so pri štirih respondentih te mobilnostne sheme vodile v nadaljnje zaposlitve v tujini znotraj dejavnosti. Kljub temu pa so se ob nadaljnjih kariernih prehodih v tujini ti respondenti srečevali z nepriznavanjem slovenskih kvalifikacij, čemur bo posvečeno naslednje podpoglavje.

Poleg mobilnostnih shem so bile že znotraj polja izobraževanja prisotne nekatere specifične storitve EURES in partnerskih specializiranih posredniških agencij, ki so iskale kvalificirane delavce za delo v tujini. Svetovalka EURES pojasni, kako se vzpostavljajo stiki s študenti na izbranih fakultetah: *»To poteka prek kariernih centrov. Odvisno tudi, katera fakulteta nas kontaktira. [...] EURES-svetovalci hodijo po različnih fakultetah. Običajno se obrnejo na nas in želijo, če jim pridemo predstaviti, kaj nudimo, in EURES-svetovalec gre potem tja in to predstavi. Zunanjih predstavitev je kar precej. (Svetovalka EURES 1)*

Kot je razvidno iz citata, EURES preko kariernih centrov vstopa na izbrane fakultete in tam predstavlja svoje storitve ter ponudbo specifičnih delovnih mest. Kot javni zavod ob tem tudi pazijo, da ne škodijo lastnemu trgu in sodelujejo zgolj s fakultetami, ki izobražujejo za tiste dejavnosti, kjer ima Slovenija presežek kadra: *»S tem, da mi, ki smo javni zavod, imamo drugo poslanstvo. [...] Če mi ugotovimo, da delamo škodo na našem trgu dela, [...] mi ne bomo šli na medicinsko fakulteto in tam nekaj organizirali. [...] Na fakulteto za soc. delo smo pa že šli. [...] To poteka prek kariernih centrov.«* (Svetovalka EURES 1)

Kot je razvidno iz citata, EURES preko kariernih centrov vstopa na fakultete, ki izobražujejo kadre za raziskovane dejavnosti in tako študente obvešča o možnostih dela v tujini. Poleg samih dogodkov, EURES kariernim centrom tudi posreduje ponudbe za delo ter tako na različne

načine dosega študentsko populacijo ustreznih smeri. Kot pove diplomantka socialnega dela, so preko kariernega centra že v času študija prejeli oglase za delo v Veliki Britaniji, kar je tudi pri njej zbudilo interes za delovne migracije: »Zaradi tega, ker smo že na faksu dobili iz kariernega centra pismo, da na splošno Great Britain išče socialne delavce. Je bilo kot eno povabilo socialnim delavcem, da vemo, kam se obrniti oziroma kje se išče, kar se tiče tujine. Že tekom faksa sem pomislila na to.« (Socialna delavka, 28 let)

Z namenom pridobivanja kvalificiranih kadrov iz Slovenije EURES sodeluje tudi s specializiranimi tujimi posredniškimi agencijami. Znotraj raziskovanih dejavnosti je izstopalo dolgoročno sodelovanje z eno posredniško agencijo, ki se specializira za zaposlovanje kvalificiranih socialnih delavcev in socialnih pedagogov za potrebe trga Velike Britanije. Tej posredniški agenciji je EURES v Sloveniji nudil oglaševanje prostih delovnih mest, kot tudi pomoč pri organizaciji zaposlovalnih dogodkov:

»Pred časom smo kar dolgo sodelovali z eno agencijo iz VB, [...] specializirana agencija za soc. delo in soc. pedagogiko. [...] Mi smo jim ponudili oglaševanje, [...] ponudili smo jim informiranje o njihovih možnostih. Z njimi sem se hotela tudi dogovoriti, da bi prišli mogoče v Slovenijo, da bi se predstavili, ampak enostavno nismo imeli zadosti kandidatov. [...] Enkrat so bili, ampak ne vem, koliko je bilo izplena.« (Svetovalka EURES 2)

Po pričevanjih iz preteklih raziskav je bil tak zaposlovalni dogodek organiziran tudi na Fakulteti za socialno delo (Samaluk 2016). Delovna mesta, ki jih je oglaševala ta specializirana posredniška agencija, so bila posledično tudi zelo prisotna znotraj slovenskih študentskih, podiplomskih in profesionalnih omrežij, kot pove socialna pedagoginja, ki je preko profesionalnih omrežij izvedela za to agencijo ter kasneje preko njih dobila zaposlitev v Londonu:

»Ko sem bila v Angliji, sem se prijavila na eno agencijo, ki je iskala soc. pedagoge. Rekrutirali so soc. pedagoge iz evr. držav, ker v VB jih ni. [...] Prek njih sem se prijavila, ker je bil na mailu od soc. pedagogov – v Sloveniji imamo mrežo, kjer se objavljajo razne stvari, če so kakšne službe ali prostovoljstva – in so pošiljali. [...] In ena od soc. pedagoginj je že bila prijavljena na [X agenciji] in sem se prijavila še jaz.« (Socialna pedagoginja, 29 let)

Od vseh respondentov so kar trije socialni pedagogi dobili zaposlitev v tujini preko te iste posredniške agencije, dva na Irskem in ena v Veliki Britaniji. Poleg te specializirane posredniške agencije pa so pri novačenju novih kvalificiranih migrantskih delavcev pomembno vlogo odigrali tudi že izseljeni delavci. Kot pove še en socialni pedagog, je delo na Irskem dobil preko kolegov iz Slovenije, ki so že bili zaposleni pri istem delodajalcu:

»V bistvu so oni mene poiskali. [...] Prek Slovencev, ki so že bili tam zaposleni. [...] Tako da so tisti, ki so malo bolj aktivno iskali nov kader, dobili bonus, ki bi šel drugače za agencijo. Mislim, da je bilo govora okoli 500 €, ampak nisem ziber.« (Socialni pedagog, 29 let)

Kot je razvidno iz citata, so že zaposleni migranti za tovrstno delo dobivali tudi določene finančne spodbude in tako delodajalcem nadomeščali sicer dražje posredniške agencije. Zaradi prakse izkoriščanja mrež obstoječih migrantskih delavcev še trije intervjuvanci, dva socialna pedagoga in ena socialna delavka dobijo zaposlitev pri istem delodajalcu, ki je zaradi nišne specializacije na Irskem in težkih pogojev dela zaposloval izključno visoko kvalificirane migrantske delavce.

Nekateri predhodni migranti so torej tudi prevzemali vlogo posrednikov pri transnacionalnem zaposlovanju, ter nekateri ob tem tudi olepševali dejanske profesionalne in delovne standarde, kot pove druga socialna pedagoginja, ki je prišla do zaposlitve po tej poti:

»Vse skupaj je zvenelo zelo lepo, tudi s strani osebe, ki nama je povedala za to službo. [...] Na papirju in ko smo bili tam, se je vse slišalo lepo, v praksi, ko si dejansko začel delati, je bilo pa malo drugače. Tudi koncept [...] terapevtske obravnave otrok – tega sploh ni bilo. [...] Potem urnik, [...] greš iz Slovenije in se ti zdi uau, višja plača. [...] Zdaj, ko sem menjala službo, sem začela ugotovljati, kakšne napake so delali: delali smo 120 ur preveč na mesec, niso nam plačevali nočnega časa.« (Socialna pedagoginja, 28 let)

Kljub temu, da so tako specializirane posredniške agencije kot tudi predhodniki asistirali novim prišlekom pri vstopanju na kvalificirana delovna mesta in vzpostavljanju življenja in dela v destinacijski državi, pa so se informacije, ki so jih prejemale zainteresirani kandidati, dostikrat razlikovale od dejanskega stanja. Novi prišleki so se v takih primerih srečevali s profesionalno stagnacijo in/ali delovnopравnimi kršitvami,

ki so jih običajno v polni meri reflektirali šele ob menjavi delodajalca. Opisane poti so torej vodile neposredno na (začetniška) kvalificirana delovna mesta znotraj dejavnosti, vendar pa to običajno ni bila praksa za brezposelne, ki so znotraj območja izključenosti iskali tudi delo v tujini.

Kljub temu, da je bila večina respondentov v različnih obdobjih brezposelnosti prijavljena na Zavodu RS za zaposlovanje in so imeli tudi dostop do storitev EURES, pa jih respondenti, razen ene izjeme, niso veliko koristili. Tudi sogovornica, ki je imela edina bolj poglobljene izkušnje z EURES, je bila nad kakovostjo storitev razočarana, saj ji niso znali dati konkretnjših informacij glede priznavanja specifičnih kvalifikacij v destinacijski državi:

*»Moram reči, da me je EURES ful razočaral, nič konkretnega mi niso znali povedati. Pošiljali so mi neke linke, kar sem itak že vse prebrala, ampak tam nisem našla pravih informacij, [...] samo generične odgovore. [...] Nič niso znali povedati, kako bi bila moja diploma tu, če lahko, [...] če mi bojo priznali, nič. Potem so bile neke variante, da si dobil neko subvencijo prek zavoda, če si šel v tujino, ampak so bili taki pogoji, ki jih ne moreš izpolniti, [...] je bilo tako, da je bila neka starostna omejitev in da si bil že napol zmenjen.«
(Psihologinja, 40 let)*

Poleg pomanjkljivih generičnih informacij pa sogovornica tudi ni mogla uveljavljati subvencij za transnacionalno mobilnost. Zaradi dolgotrajnega čakanjstva na trajno in varno zaposlitev ni več ustrezala starostnim omejitvam. Prav tako v tujini ni imela že izbranega delodajalca, preko katerega bi lahko subvencijo sploh uveljavljala. Slednje je bilo za tiste, ki niso imeli predhodno stkanih mrež v tujini, zelo težko dosegljivo.

So pa vsi, ki so bili na ZRSZ prijavljeni kot brezposelni ali iskalci zaposlitve in so bili zainteresirani za razširitev »migracijskega območja« (Svetovalka EURES-a 1) v tujino, od zavoda prejeli ponudbe za delo v tujini, kot pove brezposelna socialna delavka, ki je iskala delo tako v Sloveniji kot v tujini: »Mi je poslal ponudbo za delo v Angliji. Če me zanima, naj jih kontaktiram.« (Socialna delavka 51 let)

Iz Avstrije, Nemčije in Velike Britanije je bilo na ZRSZ predvsem veliko povpraševanja po poceni skrbstvenih delavcih, ki so morali imeti za določene destinacije tudi ustrezne kvalifikacije, kot pove svetovalka EURES:

»Teга imamo zelo veliko in tukaj je sploh za Avstrijo in Nemčijo nujna zdravstvena predizobrazba. [...] VB ima to zelo razvito. Ti so tudi prišli k nam, smo imeli kadrovanje. Imeli smo 2 agenciji. Oni so prav sem prišli in so imeli tukaj predstavitev teh delovnih mest. Pri nas na zavodu. S tem imamo mi sicer dobre izkušnje, je pa tako, da gre tu za to, da res niso najboljše plačana ta dela. [...] Niso visoke urne postavke. [...] Zelo različni so se mi prijavaljali, celo ena arhitektka je enkrat šla. Bili so zelo različni profili. Veliko pa tudi zdravstva, nekateri, ki so že tukaj v domovih delali, tako da težko rečem.« (Svetovalka EURES 2)

Kot je razvidno iz citata, je tudi v tem primeru EURES sodeloval z britanskimi posredniškimi agencijami, katerim je tudi pomagal organizirati zaposlovalne dogodke v Sloveniji. V Veliki Britaniji za skrbstvena dela ni potrebna predhodna izobrazba, zato so se, kot pove svetovalka, za tovrstna dela zanimali različni profili brezposelnih. Med njimi so bili tudi nekateri respondenti v tej raziskavi, kot pove brezposelna socialna delavka, ki se je zanimala za skrbstveno delo v Veliki Britaniji, vendar jo je prijatelj zaradi poznavanja realnih pogojev tovrstnega dela tam od migracije odvrnil:

»Imam enega prijatelja v Angliji, [...] ko sem se začela za te stvari zanimati, sem ga poklicala in vprašala: »Kaj ti misliš o tem?« Pa je rekel, da ne, naj ne delam tega, da je to premalo denarja, preveč dela in nevarnosti. Rekel je, da ne bom ničesar prihranila, da so stroški bivanja v Londonu tako visoki, [...] je rekel, da mi enostavno ne privoščič takega dela.« (Socialna delavka, 51 let)

Vendar pa si zavračanja tovrstnega slabo plačanega in podkvalificiranega dela vsi niso mogli privoščiti, kot pove brezposelna absolventka, ki se je po dragi praksi Erasmus+ znašla v finančni stiski, reševala pa jo je s kratkotrajnim skrbstvenim delom v Veliki Britaniji, ki ga je našla preko svojih socialnih mrež:

»Na Finskem me je zajela panika, ker tam je vse tako drago, [...] sem rekla, da moram iti domov in si nekaj najti. Govorila sem s takratnim partnerjem po telefonu in je omenil, da njegov kolega dela v Angliji in da vzamejo kogarkoli, če je pripravljen delati v VB. [...] Zelo hitro si napisal prijavo, potem si imel prvi Skype call, da preverijo malo angleščino in če imaš kakšne izkušnje. Potem preverijo reference. [...] In potem so me kar povabili na tečaj.« (Socialna pedagoginja, 29 let)

Tudi pri vstopanju na tovrstna podkvalificirana delovna mesta v tujini so torej pomembno vlogo odigrali predhodni migranti in nekateri so v tem našli celo novo poslovno priložnost, kot pove ista respondentka: *»Dva fanta sta začela iskati ljudi, ker mislim, da če si nekoga pripeljal, si dobil dodaten denar, [...] dobil si plačano neko referenco. Tako da onadva sta naredila biznis iz tega.«* (Socialna pedagoginja, 29 let)

Kot pove sogovornica, sta dva slovenska migranta iz tega naredila posredniški posel ter v ta namen tudi registrirala svoje podjetje, ki promovira svoje storitve na spletnih socialnih omrežjih, ki povezujejo Slovence v Veliki Britaniji. Na eni od tovrstnih promocijskih objav pojasnjujejo svoje poslanstvo in vabijo na zaposlitveni dogodek:

»Naša firma redno zaposluje nove kandidate na masovnem nivoju (vsaj deset na teden), ker je premalo ljudi, klienti pa kar kapljajo. Bazarirani smo v Veliki Britaniji, kjer tudi opravljamo delo. [...] Delo je z nepokretnimi osebami (nega na domu). [...] Ne potrebuješ izobrazbe, kvalifikacij ali izkušenj, ker prvi teden opraviš brezplačno enotedensko izobraževanje. [...] 7. marca gostim v Ljubljani predavanje, namenjeno iskalcem zaposlitve v UK, vstopnine ni, te pričakujem.« (Facebook skupina »Slovinci v Londonu«, 21. 2. 2017)

Podjetje torej išče skrbstvene delavce v Sloveniji in v ta namen organizira tudi zaposlitvene dogodke v Sloveniji. Kot je razvidno iz Facebook skupine »Active SLO«, ki združuje slovenske skrbstvene delavce v Veliki Britaniji in ima skoraj 1000 sledilcev, so med letoma 2017 in 2019 organizirali več predstavitvenih zaposlovalnih dogodkov po različnih krajih v Sloveniji (Facebook skupina »Active SLO«, 15. 7. 2022). Kot pove že omenjena socialna pedagoginja, so bile lahko informacije, ki so jih podajali zainteresiranim kandidatom, tudi precej olepšane in niso nujno razkrivale vseh pasti in pogojev dela:

»Hodila sta v Slovenijo, predavala o tem, kako je, malo sta olepšala, malo sta bila tudi iskrena. Če nisi sprejel službe, je bilo treba vrniti stroške, [...] nekaj časa si moral delati. Ker ta trening tudi ni bil poceni za njih, [...] da so nam vse strokovnjake pripeljali in tečaje.« (Socialna pedagoginja, 29 let)

V začetni fazi so morali migranti namreč »odplačati« začetna usposabljanja ter so bili tako pogodbeno obvezani vsaj za določen čas opravljati

težavna skrbstvena dela. Kot pove ista sogovornica, gre za težaško delo na domu, ki zahteva 24-urno prisotnost in ga je nemogoče opravljati dolgoročno:

»Oni ti tudi ponudijo, da imaš pri njih naslov, ker veliko nas je bilo takih, ki smo 2, 3 tedne delali na polno, potem greš pa za 2 tedna domov, potem spet delaš – ker si 24 ur tam in ti ni treba imeti stanovanja. Leti so bili poceni, sploh če si se malo angažiral prej. [...] Jaz sem šla enih 5-krat gor in dol. Delala sem pri dveh gospodih, ampak to ni nekaj, kar bi lahko delala.« (Socialna pedagoginja, 29 let)

Kot je razvidno iz citata, je tovrstno delo na domu klientov migrantskim delavcem omogočalo tudi fleksibilno ciklično migracijo, ki so jo po opravljenih začetnih pogodbenih obveznostih in glede na lastne potrebe lahko tudi kadarkoli prekinili.

V enem primeru je sezonsko delo v tujini odprlo pot v kasnejše zaposlitve znotraj raziskovanih dejavnosti. Učiteljica, ki se je želela prekvalificirati za področje predšolske vzgoje, je svojo prvo zaposlitev znotraj te dejavnosti dobila preko priporočila delodajalca, pri katerem je opravljala sezonsko delo natakariče:

»Potem sem prek gospoda, pri katerem sem delala čez poletje ti 2 leti, [...] ker so vedeli, da sem v Angliji, so mi rekli, če pridem spet k njim delat, ker so potrebovali. Rekla sem, da zdaj iščem vrtec, in je rekel, da ima znanca, ki ima vrtce v mestu blizu njega. Rekel je, da bo dal besedo zame in bom mogoče dobila službo v vrtcu, pa zraven še za njih delam, tako da imam oboje. Tako da potem sem temu sledila in sem šla gor. Takrat sem delala kot Bank Staff [nadmestni delavec], se pravi, da ni bila redna zaposlitev, ampak ko so potrebovali, sem dobila ure, da sem pomagala v vrtcu.« (Profesorica angleščine, 41 let)

Tisti, ki niso imeli predhodnih vezi in ponudb za delo, so delo začeli iskati šele po prihodu v destinacijsko državo in se ob tem sproti učili najbolj učinkovitih strategij vstopanja na tuj trg dela. Kot pove diplomirana psihologinja, je na Irskem ugotovila, da brez formalnega priznavanja slovenske diplome ne more dobiti kvalificiranega dela znotraj dejavnosti, zato ji je njena prva najemodajalka svetovala, naj raje išče podkvalificirana dela:

»Dobila sem informacije, [...] da moram diplomo [...] verificirati. Rekla je, naj iščem kot social care worker [skrbstveni delavec], 'po mojem boš lahko dobila'. Potem sem res na Indeed začela iskati – saj sem gledala vse, samo potem sem se malo bolj na to skoncentrirala. Bil je en oglas za social care worker. [...] Takrat sem šla na razgovor.« (Psihologinja, 40 let)

Podobno je še en psiholog, ki je na začetku skušal vzpostaviti kontakt z relevantnimi profesionalnimi institucijami, hitro obupal ter potem našel zaposlitev preko spletnih zaposlitvenih portalov in najprej opravljal podkvalificirano delo prodajalca ter kasneje koordinatorja aktivnosti:

»Kontaktiranje institucij in podjetij, ki se ukvarjajo s temi stvarmi. Sicer ni bilo tako zlahka, večinoma niti ni bilo odgovorov. [...] Relativno hitro sem obupal, vsaj nad to psihološko. [...] Potem sem počel razno razne poklice, na koncu sem pa delal v domu za ostarele, kjer sem bil koordinator aktivnosti. Kompetence psihologa so mi koristile, ampak ni bil pogoj, da sem psiholog. [...] Angleži imajo veliko strani, na katere lahko daš svoj CV in kjer te rekruterji najdejo. To lahko kar traja. Rekruterji so začeli klicati šele po kakšnem letu za kakšne stvari, ampak tudi za čisto profesionalne stvari.« (Psiholog, 35 let)

Novi prišleki, brez vzpostavljenih vezi v destinacijskih državah, so se pri iskanju dela običajno opirali na splošne zaposlitvene portale ali posredniške agencije, kjer je moč najti različne oglase za delo kakor tudi ustvariti lasten profil za potencialne zaposlovalce, kot pove učiteljica angleškega jezika, ki je iskala delo v Londonu:

»Prav prvič, ko sem prišla, sem našla en website, kjer si narediš profilček – spet se ne spomnim strani – tako da sem se prijavila za Slovenian, Croatian in Serbian in sem imela z dvema privat, enega za Croatian, druga za Serbian. [...] Zato ker si prvo leto tukaj nisem mislila, da lahko kot non-native sploh učim. Pa tudi dejansko nisem vedela, da je to ful biznis.« (Profesorica angleščine, 42 let)

Kot je tudi razvidno iz citata, so začetne strategije novih prišlekov odražale tudi nepoznavanje značilnosti lokalnega trga dela. Tako je omejena kvalificirana učiteljica angleščine kot nematernege jezika v Veliki Britaniji na začetku raje ponujala storitve za materni in druge sorodne

jezike. Nekateri novi prišleki so torej zaradi nepoznavanja razmer na lokalnem trgu dela tudi sami na začetku načrtno iskali specifična in/ali podkvalificirana dela. Prav tako je nove prišleke k sprejemanju nižje- ali celo nekvalificiranega dela gnala tudi finančna stiska, kot pove ista učiteljica: »*Sem bila že nervirana, ker so moji savings malo pohajali – sem pa na Gumtree. [...] Oni imajo dosti teh odd jobs. [...] In sem dobila cat-sitting job in še zdaj to delam, 2 tedna v decembru. [...] V 2 tednih sem zaslužila 800 funtov. Not bad.*« (Profesorica angleščine, 42 let)

Kot je razvidno iz citata, so učiteljici v novem okolju prihranki hitro pohajali in jo silili k sprejemanju t. i. nenavadnih služb. Posamezniki, ki v destinacijskih državah niso imeli podporne mreže, si enostavno niso mogli privoščiti čakanja na boljše priložnosti, temveč so bili zaradi preživetja prisiljeni sprejemati kakršnakoli dela.

Med tistimi, ki so delo začeli iskati šele v destinacijski državi, pa je bila zgolj ena izjema, ki je imela finančno in moralo podporo partnerja in je torej lahko čakala na ugodnejšo priložnost. To je tudi dobila preko že prej omenjene specializirane posredniške agencije, ki je iskala visoko kvalificirane socialne delavce in socialne pedagoge: »*Moj mož je vztrajal, da je boljše, če si najdem nekaj, kar je na mojem nivoju, kakor da grem v nižje plačano službo. Da je ne potrebujem tako nujno, da mi ni treba, da če je možno, naj si najdem eno boljšo službo, da naj grem raje v to smer.*« (Socialna pedagoginja, 32 let)

Ugotovitve torej kažejo na raznovrstne strategije vstopanja na tuj trg dela, ki so odvisne od socialnega statusa respondentov ob prehodu ter posledične dostopnosti do raznolikih shem in posrednikov na prehodu. Ugotovitve tudi kažejo, da sta prehod na tuj profesionalni trg dela in doseganje visokokvalificiranih vstopnih zaposlitev najlažje dosežena preko mobilnostih shem ter specializiranih agencij, ki iščejo visokokvalificirane kadre. Vendar pa je tudi tako direktno vstopanje na ustrezno kvalificirana delovna mesta, ki ni pospremljeno tudi z ustreznim priznavanjem tovrstnih izkušenj ter prevedbo kvalifikacij in profesionalnih licenc, lahko problematično pri nadaljnjem kariernem razvoju tako v destinacijskih državah kot ob vrnitvi v Slovenijo, kot bo pojasnjeno v nadaljevanju.

9.2 Nadaljnji karierni prehodi v tujini

To poglavje se posveča procesu nadaljnjih kariernih prehodov v destinacijskih državah EU, ki so izhajali iz različnih vstopnih poti ter bili odvisni tudi od mehanizmov regulacije blaginjskih poklicev tako v destinacijskih državah kot v Sloveniji.

Podiplomski študenti ali diplomanti, ki so vstopali preko različnih mobilnostnih shem, so vstopali na pripravniška ali začetniška delovna mesta znotraj dejavnosti, ki so bila skladna z njihovimi kvalifikacijami in temu primerno tudi plačana. Ob nadaljnjem umeščanju na tuji trg dela znotraj dejavnosti pa so se ti začetniki soočali z nepriznavanjem kvalifikacij in posledično potrebo po sprejemanju nižjekvalificiranih in nižjeplačanih delovnih mest. To opiše socialna pedagoginja, ki je preko prakse Erasmus+ na nemški trg vstopila kot praktikantka socialnega dela, po koncu prakse pa je bila pri istem delodajalcu lahko zaposlena zgolj kot vzgojiteljica:

»Ko sem bila tam na praksi, sem bila praktikantka soc. dela, [...] ampak, ko so me zaposlili, so rekli, da bom imela pogodbo vzgojiteljica, ker nimam priznanega študija v Nemčiji. V bistvu so me dali na nižjo točko, jaz sem to vzela, ker mi je bilo fajn, nisem pa prišla do sozialarbeiter – soc. delavca, ker nisem imela priznanega študija, [...] ko sem zaprosila za to in sem tej gospe, ki je odgovorna za to, poslala svojo diplomo v angl. in CV, je rekla, da je precej podobno, ampak [...] da hoče, da imam strokovni izpit. Ker v Slo. je to obvezno. Jaz pa nimam strok. izpita, ker sem takoj šla. [...] In ta gospa je rekla, da glede na to, kakšna so pravila v Slo., tega nimam popolnoma zaključenega in ona mi ne more priznati, da sem jaz polno gledano soc. delavec v Nemčiji.« (Socialna pedagoginja, 29 let)

Kot je razvidno iz tega primera, se je ob poskusu bolj trajne integracije na nemški trg respondentka soočala z razvrednotenjem svoje poklicne kvalifikacije. Vendar pa to razvrednotenje ni izviralo iz nemške, temveč iz slovenske regulacije poklica. Postopki in pravila priznavanja profesionalnih licenc so se od države do države razlikovali, so pa pri tem slovenske izseljence ovirali tudi slovenski pogoji, kjer je končno profesionalno licenco moč doseči šele v podiplomskem obdobju na podlagi opravljenega pripravništva/ali ekvivalentnih delovnih izkušenj ter

strokovnega izpita. Kot je razvidno že v prejšnjih poglavjih, je doseganje slednjega postal svojevrsten izziv za pokrizne generacije. Ta izziv pa je lahko še posebej težko dosegljiv za tiste, ki so se izselili takoj po študiju in si skušajo nadaljnjo kariero ustvarjati v tujini. Slovenski način regulacije blaginjskih poklicev torej ne ovira zgolj profesionalne integracije na slovenskem trgu dela, temveč onemogoča vstop tudi na kvalificirana delovna mesta na transnacionalnem trgu dela EU.

Podobno izkušnjo je imela tudi defektologinja v Veliki Britaniji, ki je po opravljeni učiteljski praksi preko Comeniousova zasedla delovno mesto podporne in kasneje nadomestne učiteljice: *»Niti nisem imela opravljene strok. izpita v Slo., kar je pomenilo, da nisem kvalificiran učitelj v Angliji. Če bi hotela imeti qualified teacher.« (Profesorica defektologije, 38 let)*

Z izzivi pri priznavanju slovenskih kvalifikacij in profesionalnih licenc pa so se srečevali tudi drugi migranti, ki so že imeli ustrezne slovenske profesionalne licence in se želeli bolj trajnostno profesionalno integrirati na tujem trgu dela. Pri tem so se pojavljale znatne razlike med destinacijskimi državami, njihovimi postopki regulacije ter poklicnimi tradicijami, ki so bile bodisi precej podobne ali pa so se zelo razlikovale od slovenskih praks.

Za posameznike s poklicnimi kvalifikacijami, ekvivalentnimi tistim v državah destinacije, je to predstavljalo predvsem veliko dodatnega dela z birokracijo, dolgotrajno čakanje, dodatne stroške in/ali pridobivanje dodatnih licenc ali izkušenj. Učiteljica, ki je po opravljenem strokovnem izpitu nadaljevala karierno pot na italijanskem trgu dela, opisuje dolgotrajen proces vključevanja in doseganja trajne zaposlitve znotraj dejavnosti:

»Jaz sem julija naredila strokovni izpit, potem pa je bil moj cilj ta, da v Sloveniji ne bom iskala službe, ampak da grem direktno na to šolo, kjer sem opravljala prakso Erasmus, da se zaposlim tam. [...] Potem je bil problem, kako začeti delat čez mejo, ker je precej urejanja te papirologije. [...] Jaz sem pa hotela priti v sistem, da bom mogoče tam nekoč stalno zaposlena. [...] Moraš biti tam, čakati, prošnje, vse živo, [...] dobiti svojo nacionalno poklicno kvalifikacijo. [...] Kljub temu, da sem jaz poslala vse te papirje na Deželni urad, me niso dali noter v sistem, ker morajo preveriti vse [...] in potem mora preteči določen čas, da se jim spet odprejo njihove lestvice učiteljev. [...] Potem pa za stalno imajo oni enkrat na leto ali na tri

leta – ne vem točno – habilitacije. To pomeni, da učitelji, ki hočejo zaprositi za stalno, morajo najprej odpisati en izpit – to je kot njihov strokovni npr. – najprej odpisati in dobijo določeno število točk. [...] Več točk, kot dosežeš, višje prideš, [...] prej te pokličejo šole, kadar potrebujejo. [...] Minimalno je 3 leta. [...] Potem pa je odvisno za stalno tudi od tega, kdaj bodo šle učiteljice v penzijo.» (Profesorica razrednega pouka, 25 let)

Kot je razvidno iz citata, je prevedba slovenske poklicne kvalifikacije v italijanski sistem birokratsko zahteven in dolgotrajen proces, ki zahteva še opravljanje dodatnih izpitov in čakanjstvo na trajno integracijo. V nekaterih drugih destinacijskih državah so tovrstna priznavanja poleg časa zahtevala tudi velike finančne vložke, kot pove socialna pedagoginja, ki je v Španiji delala v administraciji in se je ob tem zanimala za postopek priznavanja svojih kvalifikacij: »Začela sem tipati tudi priznavanje diplome in magisterija tukaj. Sem si prebrala, nisem pa še šla v to, ker mora biti diploma prevedena, to je strošek, potem je neka taksa 650 €, ki jo moraš plačati, da oni sploh pogledajo tvojo dokumentacijo, in vse to lahko traja 2 leti.« (Socialna pedagoginja, 29 let)

Podobno je bilo na Irskem, kot pove psihologinja, ki je tam opravljala podkvalificirano skrbstveno delo in skušala poiskati informacije o tem, kako doseči priznanje slovenskih kvalifikacij:

»Informacije, ki sem jih iskala. [...] Ful težko je dobiti. [...] En mi reče: ‚Piši na tisto inštitucijo, oni so za to odgovorni.‘ Pišem tja in mi napišejo: ‚Ne, mi nismo odgovorni za to. Piši tistim tam, oni so za to odgovorni.‘ [...] Pošiljali so me sem pa tja. [...] Nisem ziher. Ena stvar, ki jo moram narediti, je, da se moram včlaniti v Psychological Society of Ireland, ampak za to moraš plačati 500 € in ne vem, kakšni so še pogoji. Potem ko se včlaniš tja, moraš nekaj poslati na Department of Education. Govorila sem z eno Hrvatico in eno Portugalko, psihologinji – ena je rekla, da je potrebovala 2 leti, da so ji priznali diplomo. [...] Vse je morala prevajati, notarsko overiti prevode, [...] to je ful trajalo.« (Psihologinja, 40 let)

Kot je razvidno iz citata so bili na Irskem poleg dolgotrajnih postopkov in visokih finančnih vložkov problematični tudi nejasni postopki priznavanja kvalifikacij, ki so zahtevali veliko nevidnega dela zbiranja informacij in iskanja ustreznih naslovnikov.

V nekaterih destinacijskih državah so imele slovenske kvalifikacije tudi zelo nizko simbolno vrednost na trgu dela. Tam so morali migranti za nadaljnji karierni razvoj pridobivati dodatne kvalifikacije ali certifikate, kot pove psihologinja, ki je morala investirati v dodatno specializacijo, da je postala konkurenčna in se je lahko integrirala na britanski trg dela:

»Sem pa dokaj hitro ugotovila, da tudi ta naš petletni faks ni kaj dosti vreden v Angliji. [...] Potem sem si sama plačala svetovanje otrok in mladostnikov, da sem bila bolj konkurenčna na trgu. [...] In potem se mi je odprlo, ampak v bistvu po malem, zaradi tega, ker sem naredila specializacijo v Angliji, ne pa zaradi našega faksa. [...] Sem 1 leto to ob delu študirala, medtem ko sem bila nočni vzgojitelj v domu za otroke. Sem nočno delala, zato ker petletni faks ni bil nič vreden. [...] Sem dala 2000 evrov v svojo izobrazbo in potem, ko je bilo nekaj angleškega, na tistem papirju je to nekaj pomenilo.« (Psihologinja, 33 let)

Omenjena respondentka je na podlagi te dodatno pridobljene specializacije nato več let delala v Veliki Britaniji znotraj tam veliko bolj prepletenih dejavnosti socialnega varstva, vzgoje in izobraževanja ter zdravstva. Podobno je morala tudi učiteljica angleščine, ki je že v Sloveniji poučevala odrasle, investirati dodaten čas in denar za pridobivanje ustreznega certifikata, ki ji je omogočal dostop do tovrstnega dela na britanskem trgu:

»CELTA (Certificate In English Language Teaching To Adults) pri nas ne potrebuješ, ker imaš diplomo. Tu ga pa potrebuješ. [...] Stane 1300, [...] 3 mesece. Izbrala sem part-time, ker sem delala, tako da to je 3 mesece trikrat na teden. To je res za adults [odrasle], ni za otroke, imaš drug izpit. [...] Kakšne šole ne zaposlujejo non-native, ampak se mi zdi, da velika večina je že začela. Ampak brez CELTE je zelo težko« (Profesorica angleščine, 42 let)

Še z večjimi težavami in tveganji so se soočali tisti delavci, ki so se na začetku, preko specializiranih posredniških agencij ali slovenskih kolegov, zaposlovali znotraj nižnih dejavnosti v destinacijskih državah, kjer pa še niso imeli ekvivalentnih poklicnih kvalifikacij. Socialna pedagoginja, ki je na Irsko vstopila na kvalifikaciji ustrezno nišno delovno mesto, je bila na primer ob menjavi dela in iskanju stalne zaposlitve soočena s tem, da jo obravnavajo kot nižjekvalificirano skrbstveno delavko:

»S priznavanjem kvalifikacij sem se začela šele zdaj ukvarjati, na začetku pa ni bilo tega, ker so itak iskali soc. pedagoge. Čeprav smo zelo visoko kvalificiran staff [kader], smo žal na Irskem še neprepoznani. [...] Medtem ko iščem full-time job [polno zaposlitev], sem dobila spet par negativnih odgovorov, ker – bolj kot lack of experiences [nezadostne izkušnje] je neprimerna izobrazba. Pogledala sem, kaj lahko naredim, in je [...] neka služba za prepoznavanje poklicev. Tam seveda plačaš – osnova je 450, potem so pa še dodatni stroški, računam, da bi bilo okrog 700, 800 € stroškov za to prepoznavanje, kar pa ni garancija, da ti ga na koncu dajo. Jaz bi prosila za naziv social worker [socialni delavec]. [...] Obravnavajo me kot social care worker [skrbstveni delavec]. Pri njih delam kot social care worker [skrbstveni delavec].« (Socialna pedagoginja, 28 let)

Kljub temu, da respondentka lahko zaprosi za drago priznavanje poklicnih kvalifikacij, pa v njenem primeru obstaja veliko tveganje, ali bi ji te sploh priznali, glede na to, da na Irskem ni ekvivalentnega poklica socialnega pedagoga, temveč zgolj delno primerljiv poklic, tj. socialni delavec. Kot je razvidno iz citatov, že sami stroški prevedb in priznavanj predstavljajo visoko finančno breme in tveganje, ki je še toliko večje pri tistih poklicih, ki nimajo ekvivalentov v destinacijskih državah.

Zaradi teh dostikrat dolgotrajnih težav s priznavanjem slovenskih kvalifikacij so izseljenci, kljub lokalnim izkušnjam, dolgotrajno ostajali na podkvalificiranih in podplačanih delovnih mestih:

»To, da sem že na Irskem in imam izkušnjo z Irske, je vsekakor plus, ker najprej vprašajo po tem. [...] Je pa še vedno nižja plača, kot če bi bila v soc. delu. [...] Če pa si že malo izkušen – kolikor sem gledala – je lahko tudi 10.000 na leto več. Ali celo več kasneje. [...] Prav zaradi tega se mi zdi, da se moram podvizati glede prepoznave izobrazbe. Se mi zdi, da te malo frustrira, če veš, da imaš opcijo, pa je ne izkoristiš.« (Socialna delavka, 31 let)

Kot je povedala socialna delavka, nepriznavanje v tujini pridobljenih poklicnih kvalifikacij na letni ravni vodi v resno izgubo plač, ki seveda posledično vodi tudi v nižje pokojnine. Brez priznanih kvalifikacij in ustreznih prevedb so torej migrantski delavci, kljub lokalnim izkušnjam, ostajali na nižjekvalificiranih in nižjeplačanih delovnih mestih in v tujini niso mogli razvijati karier, dokler si priznanja niso pridobili

z dolgotrajnim in dragim birokratskim delom in/ali pridobivanjem dodatnih kvalifikacij.

Kot kažejo ugotovitve, so postopki verifikacije in pridobivanja dodatnih razpoznanih kvalifikacij in izkušenj dolgotrajni in močno podaljšujejo prehod v kvalificirane in ustrezno plačane zaposlitve na tujem trgu dela. Transnacionalna mobilnost na prehodu od izobraževanja na trg dela je pri vstopanju v raziskane nacionalno regulirane poklice torej precej rizična dejavnost, ki lahko dodatno podaljša posameznikovo prehodno obdobje in čakanjstvo, oteži trajno integracijo na tuj profesionalni trg dela in od izseljencev zahteva dodatne finančne vložke, čas in napore za pridobivanje priznanih poklicnih kvalifikacij.

9.3 Prehod iz tujine nazaj v Slovenijo

To poglavje opisuje prehod respondentov iz tujine nazaj v slovenski izobraževalni sistem in na trg dela znotraj dejavnosti. Ugotovitve kažejo, da se transnacionalno mobilni respondenti niso soočali zgolj s težavami pri prehodu iz Slovenije v tujino, temveč so se izzivi pojavljali tudi ob povratku v Slovenijo, kar je pri nekaterih dodatno podaljšalo prehodno čakanjstvo.

Kljub državnemu, institucionalnemu in finančnemu spodbujanju študentskih izmenjav znotraj EU, so se nekateri respondenti srečevali z ovirami glede priznavanja znanj in kreditnih točk, pridobljenih na tujih univerzah, ter delovnih izkušenj na praksah. Priznavanje znanj, pridobljenih na tujih univerzah, je potekalo na individualni ravni in v dogovoru z matičnimi fakultetami, ki je bilo najbolj uspešno, kadar je bilo dogovorjeno vnaprej. V drugih primerih je bilo priznavanje težje dosegljivo, kot pove socialna pedagoginja, ki je naknadno skušala uveljavljati znanja, pridobljena v Španiji:

»Ko sem bila 1 leto na Erasmusu v Madridu – vse predmete moraš priznavati, enega po enega. Ne vem, kakšna mobilnost je to. [...] Prav gledali so, kaj sem se učila, kaj mi manjka. Pri enih predmetih sem morala napisati neko seminarsko, da so mi priznali. [...] Za vsak predmet – imela sem jih 10 ali 12 v 3. letniku. [...] 12 primerljivih predmetov sem morala iskati po faksu in se z 12 različnimi profesorji pogovarjati. To je bilo leta 2012, mogoče se je do 2020 že kaj spremenilo.« (Socialna pedagoginja, 29 let)

Nekaterim so torej študijske izmenjave prinesle dodatno delo priznavanja pridobljenih znanj in povezanih kreditnih točk ali celo izgubo enega leta študija, kot pove diplomirana psihologinja, ki je morala zaradi nepriznane izmenjave ponavljati letnik: *»Na psihologiji. Jaz sem delala 4. letnik v Berlinu, potem sem se vrnila v Slovenijo in sem morala ponavljati četrti letnik.« (Psihologinja, 33 let)* Podobno izkušnjo je imel tudi profesor slovenščine, ki iz tega vidika svojo enoletno izkušnjo izmenjave Erasmus ocenjuje kot zgrešeno: *»Tisto leto, ko sem bil v Zagrebu, je bilo [...] zgrešeno. Iz tistega leta v Zagrebu mi niso priznali skoraj nobenega izpita, kar sem jih tam naredil, samo 1 ali 2, to so mi priznali.« (Profesor slovenščine, 30 let)*

Subvencionirane investicije v transnacionalno mobilnost tako niso vedno prinesle zelenih rezultatov in pri tistih, ki se jim znanja iz tujih univerz niso priznavala, se je prehod od izobraževanja na trg dela še dodatno podaljšal in zahteval še več nevidnega dela v obliki pridobivanja priznanih kvalifikacij.

Zatikalo pa se ni zgolj pri priznavanju kreditnih točk na nekaterih fakultetah, temveč so se na področju socialnega varstva pojavljale tudi nejasnosti pri priznavanju delovnih izkušenj, pridobljenih s pomočjo mobilnostih shem, kot pove socialna pedagoginja: *»O tem sem se tudi pozanimala, poklicala sem na [...] Socialno zbornico. Sem to vprašala in oni so meni rekli: ‚Vi oddajte svoje izkušnje in se bomo potem mi odločili.‘ Niso mi dali nekega točnega odgovora. Po mojem mnenju ja, po njihovem pa ne vem.« (Socialna pedagoginja, 29 let)*

Medtem ko so na področju vzgoje in izobraževanja prakso Erasmus+ v dvojezičnih šolah v sosednjih državah cenili delodajalci in priznavali regulatorji za pristop k strokovnemu izpitu, in jo je ena od intervjuvank tudi uspešno uveljavljala, pa priznavanje tovrstne prakse na področju socialnega dela ostaja nejasno oziroma prepuščeno individualni obravnavi, kar so potrdili tudi predstavniki Socialne zbornice na javni predstavitvi za študente na Fakulteti za socialno delo (Fakulteta za socialno delo, 14. 3. 2018).

Z migracijskim zaostankom so se povratniki soočali tudi pri (ponovnem) vstopanju na slovenski trg dela znotraj dejavnosti. Ob tem so se kazale velike razlike med tistimi, ki so že imeli vzpostavljene vezi z delodajalci na slovenskem trgu, in tistimi, ki jih niso imeli. Tisti, ki so še pred

odhodom delali oziroma stkali vezi z delodajalci v Sloveniji in jih tekom migracije tudi ohranjali, so imeli precej lahek prehod nazaj na slovenski trg dela, kot pove socialni delavec, ki se je po letu dela na Irskem vrnil k istemu slovenskemu delodajalcu:

»Ko smo odhajali, mi je ravnateljica rekla, da če bom prišel nazaj, sem dobrodošel nazaj. Ko sem ji mail napisal, je odpisala: kdaj želiš začeti? Napisal sem ji, kdaj želim začeti, in to je bilo to.« (Socialni delavec, 34 let)

Podobno izkušnjo je imela tudi defektologinja, ki je po štirih letih dela v Veliki Britaniji dobila priložnost pri delodajalcu, pri katerem je že opravljala študijsko prakso in prostovoljno delo:

»Sem kar ravnateljici poslala cover letter [spremno pismo], CV in prošnjo za službo in potem julija me je ravnateljica klicala, [...] nekdo je ravno odhajal. Na tej šoli sem že delala prakso in prostovoljno in diplomo, tako da so me tudi poznali. Ko sem prišla v Slovenijo, sem bila 1 leto zaposlena brez strokovnega izpita. Ravnateljica je rekla, da je pogoj, da v tem letu naredim strokovni izpit, in sem ga. [...] Nič, nisem [koristila ure iz tujine]. Niti ni bilo potrebe, ker sem bila toliko časa. [...] Strokovni sem delala konec šolskega leta, junija, tako da sem bila zaposlena na šoli več kot 10 mesecev. Ure sem imela.« (Profesorica defektologije, 38 let)

V obeh primerih sta bila intervjuvanca zaposlena brez ustreznih pogojev, se pravi ustreznega strokovnega izpita, in v prvem primeru tudi ustrezne izobrazbe, kot pove že prej omenjeni socialni delavec, ki je iz tega razloga dobil pogodbo zgolj za določen čas:

»[Pogodbo imam] za določen čas, ker še nimam pogojev. Hodim v šolo, delam dokvalifikacijo. [...] Ker bi moral biti socialni pedagog [...] 1 leto. Program je 2200€ s tem, da je 90 % financirano. [...] [Strokovni izpit] iz sociale sem že naredil, tako da potem ne bom imel ustave, to mi bo prihranjeno, ostali del [strokovni izpit iz vzgoje in izobraževanja] pa moram narediti.« (Socialni delavec, 34 let)

Predhodne povezave z delodajalci so torej omogočale takojšnjo integracijo na slovenski trg dela. Ta ponovna začetna integracija je respondentom tudi omogočala takojšnjo nabiranje ur za pristop k strokovnemu izpitu ter predstavljala smiselno vlaganje v dodatne specializacije, na

podlagi katerih so lahko pridobili ustrezne profesionalne licence in s tem posledično tudi trajne zaposlitve.

Oboje je bilo veliko težje dosegljivo za tiste brez predhodnih povezav na slovenskem trgu dela. Takšno izkušnjo ima psiholog, ki mu po vrnitvi v Slovenijo ni uspelo najti mentorja za pripravništvo v zdravstvu, kar je bila njegova primarna ambicija:

»Klinična pripravništva pa potekajo po principu, koga poznaš – če hočeš imeti pripravništvo, moraš poznati mentorja, ki te je pripravljen vzeti, [...] vsak lahko dobi klinično pripravništvo, samo mentor se mora strinjati [...] in potem zaprosi zate. Sredstva dobi avtomatsko, je pa pomanjkanje mentorjev.« (Psiholog, 35 let)

Ker so bili ti naporji iskanja ustreznega mentorja v zdravstvu neuspešni, ta respondent kasneje preko razpisa in na podlagi izkušenj iz tujine najde začasno zaposlitev na področju socialnega varstva:

»Načeloma sem za 2 leti, ampak imajo že dolgoročne načrte. [...] Pomagalo je, da sem že delal s starejšimi. [...] Omogočili mi bodo, da naredim strokovni izpit – pri socialnem varstvu. [...] Trenutno ne [morem delati strokovnega izpita iz zdravstva], ker ne spadajo ravno pod zdravstvo. [...] Če bi hotel dolgoročno gledati klinično pripravništvo – me še vedno zanima. Če se bo pojavila priložnost, lahko to še vedno naredim. To potrebuješ, ko delaš v zdravstvu.« (Psiholog, 35 let)

Kot je razvidno iz primerov, je v Sloveniji profesionalna integracija bolj kot od ambicij posameznikov odvisna od poznanstev in trenutnih priložnosti, ki nadalje močno vplivajo na ozko usmerjanje posameznikovega kariernega razvoja oziroma zahtevajo ponovne začetke ob vstopanju v novo dejavnost. Glede tega izstopa primer psihologinje, ki se je po osmih letih uspešne kariere v Veliki Britaniji zaradi osebnih razlogov vrnila nazaj v Slovenijo in je kar precej časa neuspešno iskala delo, ker ni imela predhodnih povezav:

»V Sloveniji očitno gre vse preko vez. V Sloveniji nobeden ne išče najboljšega. [...] Jaz sem delala v stroki v Angliji 8 let. Imam recimo enih takih 5 podiplomskih specializacij v Angliji narejenih, [...] ne dobim službe. [...] Se mi zdi, da v Sloveniji, ko nekje začneš delati, ravno zaradi teh strokovnih izpitov, kot so ti: socialno

varstvo, šolstvo, zdravstvo, ko vsak štiti svoj kamen, vsak štiti svojo trdnjavo in so ljudje ful nefleksibilni. Jaz imam izkušnje iz vseh teh 3 področij, ampak lahko grem delat samo strokovni iz socialnega varstva. [...] Res je težko, ta prehod, [...] dokler ne bo strokovnega iz socialnega varstva, ne bom zaposljiva.» (Psihologinja, 33 let)

Ob tem je respondentka opozarjala tudi na nefleksibilnost slovenskega trga znotraj nacionalno reguliranih dejavnosti, ki namesto, da bi kandidatom z raznolikimi izkušnjami omogočali lažje prehode med sorodnimi dejavnostmi, te ukalupljajo z omejenim priznavanjem izkušenj. Respondentka je namreč lahko svoje raznolike izkušnje na več področjih uveljavljala le na področju socialnega varstva, kjer kasneje tudi opravi strokovni izpit in dobi zaposlitev. Prav tako je bila kljub svojim osemletnim izkušnjam uvrščena na začetniško delovno mesto, kar seveda pomeni padec na začetniško plačo in na splošno ponoven začetek namesto nadgradnje že obstoječe kariere:

»V Sloveniji je zaradi strokovnih izpitov ter plačilnih razredov kaznovan kdorkoli se iz tujine vrne v Slovenijo – vsa leta izkušenj v tujini ne pomenijo nič, v Sloveniji sem vseeno plačana kot začetnica, dvakrat manj, kot sem bila v tujini. [...] Pa se nisem zaradi denarja jokala, ampak tako – moja izkušnja je 8 let, jaz tu bom začetnik, ker imajo tudi sistematizacijo delovnih mest. So slovenske točke, niso angleške točke.» (Psihologinja, 33 let)

Za kadre z dolgoletnimi in raznolikimi izkušnjami lahko prehod nazaj na slovenski trg dela torej pomeni korak nazaj oziroma ponoven začetek, ki ima za posledico tudi trajno plačilno kazen. Kljub temu, da so slovenski delodajalci sicer cenili pridobljene mednarodne izkušnje respondentov, pa je bila njihova vrednost dostikrat bolj simbolne kot materialne narave, ki bi se odražala v izkušnjam primernih nazivih in plačah. Iz tega vidika je že prej omenjeni psiholog tudi ovrednotil svojo migracijsko izkušnjo kot zaostanek:

»Na nek način je bil v redu izlet, na katerem si nabereš človeške in profesionalne izkušnje, sicer pa nič posebnega. V tem času so moji kolegi recimo doktorirali, opravili specializacije, imajo že nekaj izkušenj in jim je lažje, tako da iz tega vidika sem zdaj malo v zaostanku zaradi migracije.» (Psiholog, 35 let)

Kot je razvidno iz citata, so bili migranti kljub pridobljenim izkušnjam v tujini lahko v precejšnjem zaostanku za svojimi slovenskimi kolegi, ki so si izkušnje, licence in točke za napredovanja nabirali v skladu s slovenskimi kriteriji ter tako postopno gradili linearne kariere znotraj ene dejavnosti.

Ugotovitve kažejo, da transnacionalna mobilnost in migracije respondentom sicer prinašajo nove izkušnje in znanja, vendar pa imajo te v Sloveniji dostikrat zgolj simbolno in ne tudi ustrezne materialne vrednosti. Povratniki so torej dostikrat soočeni z migracijskim zaostankom, ki od njih zahteva pridobivanje dodatnih izkušenj, licenc in kvalifikacij znotraj sorodnih, a ločenih dejavnosti, ter ponovne karijerne začetke. Ob tem pa se pojavljajo precejšnje kvalitativne razlike med tistimi, ki so jim predhodne vezi s slovenskimi delodajalci omogočile hitro reintegracijo in takojšnje premagovanje migracijskega zaostanka, in tistimi, ki te možnosti niso imeli in so bili primorani sprejemati dane priložnosti v neskladju s profesionalnimi ambicijami in že doseženimi kariernimi nivoji.

10 NEVIDNO DELO, INTERSEKCIJSKE NEENAKOSTI IN (SAMO) ORGANIZACIJA NA PREHODU OD IZOBRAŽEVANJA NA (TRANS)NACIONALNI TRG DELA

Ta knjig pokaže poskuse in strategije vstopanja pokriznih generacij v nacionalno regulirane poklice znotraj dejavnosti vzgoje in izobraževanja ter socialnega varstva ter ob tem izpostavlja tudi nevidno delo in tveganja, ki jih nase prevzemajo raznoliki študenti, brezposelni diplomanti in prekarni začetniki v procesu vstopanja na trg dela in iskanja trajne in varne zaposlitve na slovenskem ali na širšem EU trgu.

Ugotovitve kažejo, da so v Sloveniji poklici blaginje znotraj raziskovanih dejavnosti vzgoje in izobraževanja ter socialnega varstva zaznamovani z velikim neskladjem med profesionalnimi standardi, zakoni in kolektivnimi pogodbami, ki regulirajo vstopanje v poklic, in dejanskimi možnostmi za pridobivanje potrebnih uvajalnih izkušenj na trgu dela. Vstop na trg dela znotraj teh dejavnosti je bil za pokrizne generacije namreč zaznamovan s fiskalno disciplino in aktivacijskimi politikami, ki ustvarjajo nestandardne, prekarne vstopne poti, kjer mentorsko uvajanje

ni jasno definirano in evalvirano, s tem pa tovrstne delovne izkušnje tudi niso nujno priznane za pristop k strokovnemu izpitu. Zaradi odsotnosti klasičnih pripravništev in njihovega nadomeščanja s konstantno spreminjajočimi se kvazipripravniškimi in drugimi shemami ter zaradi nejasnih pravil o tem, katero delo šteje kot uvajanje v poklic, vstopajoče generacije ne morejo strateško načrtovati in vlagati v lastno prihodnost, temveč so podvržene nepotrebnim tveganjem in podaljševanju prehodne prekarnosti.

Zaradi teh strukturnih pogojev so pokrizne generacije vedno težje vstopale v poklice blaginje in dosegale varno in trajno zaposlitev znotraj raziskovanih dejavnosti. Ob aktivnem čakanju na redke priložnosti pa so te vstopajoče generacije opravljale polno nevidnega, neplačanega in podplačanega dela, ki ni zgolj ekonomsko (Hatton, 2017), ampak tudi družbeno in profesionalno razvrednoteno. Medtem ko že samo krčenje države blaginje ustvarja spodbudo za neplačano delo med tistimi, ki vstopajo v poklice blaginje (Baines, 2004), pa se v Sloveniji poraja še dodaten problem, da tovrstno delo tudi dostikrat ni priznано kot ustrezna delovna izkušnja za pristop k strokovnemu izpitu. Ne glede na to pa slabe možnosti za vstop na trg dela in strah pred podiplomsko izključnostjo že študente silijo k opravljanju dolgoročnega prostovoljnega ali podplačanega študentskega dela znotraj dejavnosti. Tovrstno nevidno delo pa se z bolonjsko reformo še podaljšuje, saj tudi za nekatere študente na drugi stopnji še vedno ostaja nepriznано.

Kljub temu, da se tovrstne delovne izkušnje, pridobljene znotraj dejavnosti, pred diplomo večinoma ne štejejo, pa boljše situiranim študentom omogočajo vzpostavljajanje stika s potencialnimi delodajalci. Tovrstno nevidno delo torej predstavlja predvsem privilegirano strategijo povečevanja zaposljivosti, ki si jo lahko privoščijo zgolj diplomanti z boljšimi socio-ekonomskimi izhodišči. Ta razredno pogojena strategija se tudi v praksi obrestuje, saj so bile predhodne povezave dejansko ključne pri podiplomskem vstopanju na občasno prosta delovna mesta ali kvazipripravniške sheme. Na nepriviligirani strani medalje pa se študenti s slabšimi socio-ekonomskimi izhodišči že v osnovi soočajo z razrednim zaostankom pri vstopanju v terciarno izobraževanje in kasneje na profesionalni trg dela. Te strukturno pogojene strategije torej razkrivajo tudi poglobljene in prepletene razredne ter starostne neenakosti pri vstopanju na trg dela in v družbeno odraslost.

Nevidno in neplačano delo pa se v podiplomskem obdobju, ki je bil za respondente večinoma zaznamovan z (dolgotrajno) brezposelnostjo, še intenzivira in vključuje različne oblike dela in učenja, povezanega s povečevanjem zaposljivosti. To zajema že prej omenjeno nepriznано prostovoljno delo, tvegano akumulacijo dodatnih kvalifikacij, iskanje zainteresiranih delodajalcev, odzivanje na prosta delovna mesta ter različne oblike (obveznega) usposabljanja za povečevanje zaposljivosti in (prisilnega) tranzicijskega učenja prilagajanja danim razmeram. Ta raziskava torej pomembno nadgrajuje pretekle raziskave o nevidnem delu (Hutton, 2017) in delu kot (tranzicijskem) učenju (Barnett, 1999; Wildemersch & Stroobants, 2018), saj pokaže, da se morajo tudi visoko kvalificirani kadri, ki vstopajo v nekdanj varne in profesionalno standardizirane blaginjske poklice, prisilno učiti in prilagajati novim okoliščinam, novim vstopnim potem in povezanim spreminjajočim se odnosom, konceptom in politikam.

To je v Sloveniji še dodatno spodbujeno z evropskimi mehanizmi vladanja, preko katerih se vpeljujejo evropsko financirane kvazipripraviške in druge sheme APZ, ki ne delujejo več kot neposredne subvencije za diplomante, ampak kot subvencije za njihove potencialne delodajalce. Ta sprememba v transakciji je tudi popolnoma spremenila odnosna razmerja, v katerih diplomanti niso več klasični iskalci zaposlitve, temveč so se morali pretvoriti v proaktivne ponudnike storitev ter podajalce informacij, kar je zahtevalo veliko nevidnega dela in tranzicijskega učenja o konstantno spreminjajočih se shemah, ki jih delodajalci znotraj dejavnosti dostikrat niso poznali oziroma jih niso želeli koristiti za zaposlovanje začetnikov. To tranzicijsko učenje in nevidno delo pa v praksi, kljub številčnim poskusom pripravištva željnih diplomantov, tistih brez predhodnih povezav ni vodilo do dejanskih zaposlitev na teh shemah. Strategije in prizadevanja posameznikov torej bolj spominjajo na igre na srečo, kjer se finančna tveganja prelaga na nove generacije ter še pogloblja razredne zaostanke in povezane intersekcijske neenakosti, ki vodijo v prekarno staranje.

Razredno pogojeno čakanjstvo in posledična naraščajoča starost so postali še prav posebej problematični ob zamenjavi klasičnih pripravištev s pogojevanimi kvazipripraviškimi in drugimi shemami APZ, ki so se konstantno spreminjale ter bile starostno omejene in/ali namenjene specifičnim skupinam brezposelnih. Ob tem so bile še posebej

problematične kvazipripravniške sheme Jamstva za mlade, ki so bile omejene na starost 29 let in torej nedostopne za starejše iskalce prve zaposlitve. Med starejšimi iskalci so prevladovali tisti, ki so bili zaradi brezposelnosti prisiljeni menjati kariere, tisti iz nižjih družbenih razredov, ženske z otroki in tisti z zdravstvenimi težavami, ki so potrebovali dlje časa, da pridobijo kvalifikacije in so torej zaradi slabših izhodišč v precejšnjem zaostanku. Pa tudi sicer je prehod od klasičnih pripravništev k spreminjajočim se in pogojevanim shemam APZ povzročil, da je postal prehod od izobraževanja na trg dela še bolj dolgotrajen in prekaren proces, ki onemogoča načrtovanje karierne in življenjske poti ter povzroča naključno usmerjanje v poklic na podlagi prekarnih okoliščin in trenutno dostopnih vstopnih zaposlitev/shem. To delo torej potrjuje Sennettove (1998) argumente, da porast prožnosti in povezane prekarizacije na trgu dela razbije tudi kvaziavtomatično sovpadanje med kariernimi pričakovanji in možnostmi, kar v praksi onemogoča investiranje v lastno prihodnost, ne da bi bili konstantno izpostavljeni tveganjem. Strategije in prizadevanja tistih, ki vstopajo na trg dela, torej spominjajo na loterijo, kjer kvaziizbiro vstopa bolj diktirajo naključne priložnosti kot pa posameznikove želje, ambicije in prizadevanja.

To v praksi pomeni tudi večjo prožnost za delodajalce in poostreno disciplino za iskalce zaposlitve. Kot je bilo prikazano v empiričnem delu, nestandardne kratkotrajne vstopne zaposlitve/sheme, udejanjene na podlagi različnih delovnih ali civilnopravnih pogodb, delodajalcem omogočajo tudi zniževanje profesionalnih in zaposlitvenih norm ter standardov, novincem pa večinoma ne nudijo ustreznih dohodkov in/ali ustrezne časovnosti ter profesionalnih standardov uvajanja. Po kakovosti so se klasičnim pripravništvom še najbolj približale evropsko financirane kvazipripravniške sheme, ki so se izvajale v skladu s kolektivnimi pogodbami dejavnosti in so zagotavljale ustrezno začetniško plačo ter dejansko profesionalno in postopno uvajanje s spremljajočim programom in mentorstvom, vendar pa te večini iskalcem prve zaposlitve niso bile dostopne. Vse ostale zaposlitve ali sheme so zagotavljale slabše dohodke in/ali pogoje dela in profesionalne standarde ter s tem tudi slabše pogoje za priznavanje uvajanja. Poleg kratkotrajnosti zaposlitev in intersekcijskih neenakosti, ki pri tem nastajajo, pa poseben problem nepriznavanja opravljenih delovnih ur na področju vzgoje in izobraževanja predstavljajo nekatera civilnopravna razmerja. Ustrezno strokovno

delo, opravljeno preko avtorskih pogodb in podjemih pogodb, sklenjenih preko statusa samostojnega podjetnika, MIZŠ namreč ne priznava kot ustrezne delovne izkušnje za pristop k strokovnemu izpitu. Glede tega se tudi kažejo razlike med dejavnostjo vzgoje in izobraževanja ter dejavnostjo socialnega varstva, saj se pri slednji ustreznost profesionalnih izkušenj ne pogojuje s specifičnimi pogodbenimi razmerji, na katera iskalci prve zaposlitve nimajo prav nobenega vpliva. Neprimerna praksa regulatorjev na področju vzgoje in izobraževanja tako omogoča, da ceno za porast nestandardnih oblik dela plačujejo nove vstopajoče generacije, medtem ko zaposlovanje preko neustreznih civilnopравnih razmerij ostaja prikrito, nenadzorovano in neomejeno. Prav tako se iz tega vidika kaže pomanjkljivo informiranje novih generacij o alternativnih vstopnih poteh, njihovih značilnostih ter pogojih in načinih priznavanja.

Ker so bile vse vstopne poti tudi zgolj začasne narave, so posledično vodile v nadaljnje prehode in v kroženje med območji ranljivosti in izključenosti. Prekarni in krožni prehodi so torej tudi onemogočali oblikovanje jasne profesionalne identitete, doseganje socialne in ekonomske varnosti ter načrtovanje kariernih in življenjske poti. Ta knjiga torej potrjuje pretekle raziskave (Castel, 2003; Dörre, 2014, 2015), da krčenje države blaginje in prehod k državi pogojevanja in dela povzroča ponavljajoče se kroženje med občasnimi območji integracije ter območji ranljivosti in izključenosti, znotraj katerih posamezniki opravljajo nevidno Sizifovo delo iskanja trajne zaposlitve in prilagajanja konstantno spreminjajočim se razmeram na trgu dela. Dodana vrednost te knjige je, da pokaže, kako ta premik vpliva na tiste, ki vstopajo v poklice blaginje tako na slovenskem kot tudi na širšem trgu EU, ki predstavlja eno izmed strategij izhoda.

Glede slednjega ugotovitve kažejo, da so poleg različnih mobilnostnih shem intra-EU migracije spodbujene predvsem s slabimi zaposlitvenimi možnostmi in primerljivo višjimi plačami v drugih državah članicah, prekarizacijo ter drugimi strukturnimi omejitvami na področju zaposlovanja in razvoja karier v Sloveniji znotraj raziskovanih dejavnosti. Prav tako so ob prehodu od izobraževanja na tuj trg dela respondenti uporabljali različne strategije, ki so bile odvisne od njihovega socialnega statusa ob prehodu ter posledične dostopnosti do raznolikih shem in posrednikov na prehodu. Kot primarni posredniki so se pojavljali karierni centri v okviru univerz in posamičnih fakultet, ki so nudili osnovno

svetovanje ter napotovali študente na izbrane informacijske portale, ki študente ter diplomante željne praks in pripravništev povezujejo z delodajalci v tujini. Preko kariernih centrov so bile tudi že znotraj polja izobraževanja prisotne nekatere specifične storitve EURES in partnerskih specializiranih posredniških agencij, ki so sicer delovale kot posredniki znotraj območij izključenosti in ranljivosti. Brezposelni, ki so skušali na tuj trg dela vstopati iz območij ranljivosti in izključenosti, so se sicer tudi posluževali storitev EURES, vendar so v praksi potem našli delo preko svojih kolegov ali šele ob prihodu v destinacijske države. V destinacijskih državah so se respondenti opirali predvsem na splošne zaposlitvene portale ali posredniške agencije in se sproti učili najbolj učinkovitih strategij vstopanja na tuj trg dela, ki so večinoma vodile v začetniška ne-ali podkvalificirana delovna mesta. Ta raziskava torej prinaša dodatne ugotovitve glede delovanja transnacionalnih migracijskih posrednikov (van den Broek & Groutsis, 2017; Broek et al., 2016; McCollum et al., 2013; Samaluk, 2016a) na prehodu od izobraževanja na razširjen trg dela EU pri delavcih, ki so kvalificirani za nacionalno regulirane poklice.

Kljub temu, da so določene strategije in posredniki vodili tudi do ustrezno kvalificiranih vstopnih zaposlitev, pa so se transnacionalno mobilni posamezniki in migranti ob nadaljnjem kariernem razvoju večinoma soočali z migracijskim zaostankom. Migracijski zaostanek je bil zaznamovan z dodatnim čakanjstvom, investicijami in naporu po pridobivanju dodatnih priznanih izkušenj in/ali kvalifikacij tako v destinacijskih državah kot ob povratku v Slovenijo. Tudi tisti migranti, ki so v tujini vstopali na ustrezno kvalificirana pripravniška delovna mesta ali tista znotraj nižnjih dejavnosti, so se ob nadaljnjih prehodih soočali z nepriznavanjem kvalifikacij in posledično potrebo po sprejemanju nižje kvalificiranih in nižje plačanih delovnih mest. Postopki in pravila priznavanja profesionalnih licenc so se od države do države razlikovali, so pa pri tem slovenske izseljence ovirali tudi slovenski pogoji, kjer je končno profesionalno licenco moč doseči šele v podiplomskem obdobju na podlagi opravljenega pripravništva/ali ekvivalentnih delovnih izkušenj ter strokovnega izpita. Slednje je bila resna ovira za tiste, ki so se izselili takoj po zaključku študija. Za posameznike s slovenskimi poklicnimi licencami in kvalifikacijami, ki so imele svoj ekvivalent v državah destinacije, je priznavanje teh predstavljalo predvsem veliko dodatnega dela z zbiranjem informacij in iskanjem ustreznih naslovnikov za izvajanje prevedbenih postopkov, birokracijo, dolgotrajnim

čakanjem, dodatnimi stroški in/ali pridobivanjem dodatnih licenc ali izkušenj. V destinacijskih državah, kjer so imele slovenske kvalifikacije zelo nizko simbolno vrednost na trgu dela, pa so morali migranti za nadaljnji karierni razvoj pridobivati tudi dodatne kvalifikacije ali certifikate. Še z večjimi težavami in tveganji so se soočali tisti izseljenci, ki so se zaposlovali znotraj nižnih dejavnosti v destinacijskih državah, kjer pa še niso imeli ekvivalentnih poklicnih kvalifikacij.

Ugotovitve prav tako kažejo, da se transnacionalno mobilni respondenti z migracijskim zaostankom niso soočali zgolj na prehodu iz Slovenije v tujino, temveč tudi ob povratku v Slovenijo, kar je pri nekaterih dodatno podaljšalo prehodno čakanjstvo. Medtem ko so pretekle raziskave že pokazale, da so tudi znotraj EU visoko kvalificirani migrantski delavci, predvsem tisti iz perifernih držav, v destinacijskih državah dostikrat primorani pridobivati dodatne kvalifikacije in izkušnje (Samaluk, 2016a; Weiss, 2011), pa ta raziskava dodatno osvetli migracijski zaostanek pri tistih, ki vstopajo in skušajo razvijati kariere znotraj nacionalno reguliranih dejavnosti, vključno s tistimi, ki se vračajo. Transnacionalna mobilnost na prehodu od izobraževanja na trg dela je pri vstopanju v raziskane nacionalno regulirane poklice torej precej rizična dejavnost, zaznamovana z migracijskim zaostankom, ki lahko dodatno podaljša posameznikovo prehodno obdobje in čakanjstvo, oteži trajno integracijo na (trans)nacionalni profesionalni trg dela in od migrantov zahteva dodatne finančne vložke, čas in napore za pridobivanje priznanih profesionalnih izkušenj in/ali kvalifikacij.

Z ohranjanjem intersekcijske senzibilnosti (McBride et al., 2015) ta študija torej ugotavlja, da je proces prekarizacije na prehodu od izobraževanja na (trans)nacionalni trg dela tudi intersekcijski proces, ki ustvarja specifične zaostanke. Medtem ko tudi že druga dela opozarjajo na višanje starosti in intersekcijske neenakosti na prehodu od izobraževanja na trg dela (O'Reilly et al., 2019; Samaluk, 2021), pa ta monografija prikaže tudi specifične razredne in migracijske zaostanke, ki se prepletajo s starostjo in še morebitnimi drugimi podlagami, kot so spol in zdravstveno stanje. Dolgotrajni in prekarni prehodi torej tudi močno spreminjajo obstoječe starostne norme življenjskih in kariernih stadijev. Ta raziskava potrjuje torej, da so podobno kot na globalnem jugu (Honwana, 2012) tudi znotraj EU nove generacije na prehodu zaznamovane s prekarnim čakanjstvom, ki posledično zavira in zamika vstop v družbeno odraslost. Doprinos te

raziskave je ponazoritev, da so v Sloveniji prekarno čakanjstvo in z njim povezani zaostanki spodbujani tudi s spreminjanjem in krčenjem države blaginje ter njeno vpetostjo v mehanizme vladanja EU in razširjen evropski trg dela, kjer skušajo nove generacije, v kontekstu vedno večjih strukturnih omejitev, priti do ustrezno kvalificiranih in varnih zaposlitev. S takšno razširitvijo razumevanja prekarnosti, ki ga povzroča (supra)država znotraj širšega polja družbene reprodukcije, ta monografija pomembno prispeva k obstoječim konceptom državno sproducirane prekarnosti in prekarizacije (Alberti et al., 2018; Castel, 2003; Dörre, 2014, 2015; Greer, 2016; Rubery et al., 2018; Samaluk, 2021). S tem ne osvetli le vloge (supra)države pri spodbujanju intersekcijske prekarizacije na prehodu v blaginjske poklice, temveč nakaže tudi na fundamentalen odmik države od njene osrednje vloge pri družbeni reprodukciji, katerih stroški in bremena se vedno bolj nevzdržno prelagajo na nove generacije.

Prekarizacija in z njo povezano čakanjstvo ter specifični intersekcijski zaostanki pa spodbujajo tudi kolektivne strategije tranzicijskega učenja, na podlagi katerih se razvija kritična pismenost o strukturnih neenakostih, gradi skupnost nevidnih in izključenih posameznikov in ustvarja (samo) organizacija za odpravljanje teh neenakosti. To delo torej nadgrajuje pretekle raziskave o tranzicijskem učenju, ki konceptualizirajo tovrstno učenje kot proces, ki vpliva zgolj na posameznikovo individualno biografijo in njegove individualne strategije (Rossiter, 2008; Rosulnik et al., 2016; Stroobants et al., 2001; Wildemeersch & Stroobants, 2018). Pokaže namreč, da je tranzicijsko učenje lahko tudi kolektiven proces in strategija upora, ki spominja na učenje družbenih gibanj, ki gradijo in posodablajo ideje in metode radikalnega izobraževanja odraslih za boj proti prekarnosti (Holst, 2018; Samaluk & Kunz 2022). Učenje in izobraževanje v sodobni družbi torej ni nujno zgolj orodje discipliniranja novih generacij in njihovega podrejanja potrebam trga dela, temveč je lahko z usmerjenostjo v radikalno, kritično tradicijo (Holst, 2018; Kump, 2012; McLaren, 2020; Morrell, 2015; Freire, 2019; Samaluk in Kunz 2022) tudi orodje za krepitev moči zatiranih in odpravljanje sistemskih, strukturnih in intersekcijskih neenakosti. Kot kažejo ugotovitve, kolektivno tranzicijsko učenje in delovanje po vzoru radikalnega izobraževanja odraslih vodita tudi v kolektivno valjenje skale po hribu, ki skladno z ugotovitvami prinaša tudi pozitivne strukturne spremembe, ki imajo potencial presekat i začarani krog Sizifovega dela. Ugotovitve namreč kažejo, da so kampanje

samoorganiziranih skupin najprej prinesle nove in manj pogojevanje kvazipripravniske sheme, imele pa so tudi dolgoročnejshe učinke. Ti se na področju vzgoje in izobraževanja kažejo v trenutni vrnitvi na klasične, integralno financirane pripravniške sheme in v nadaljnjih koordiniranih pritiskih na odločevalce s strani širše podporne skupnosti znotraj področja socialnega varstva, ki se je vzpostavila znotraj teh kampanj.

(Samo)organizacija na prehodu od izobraževanja na trg dela pa se razlikuje tudi od klasičnega delavskega organiziranja, ki se zavzema za pravice že vključenih delavcev ali tudi povezane širše skupnosti (Holgate, Simms & Tapia, 2018; Kelly, 2002; McAlevey, 2016), saj je primarno usmerjena v grajenje skupnosti izključenih in ranljivih posameznikov, kot potrjuje tudi druga literatura o samoorganizaciji prekarnih delavcev in tistih na prehodu (Atzeni, 2009, 2016; Però, 2020; Wegmann, 2019). Nadgradnja te raziskave je predvsem v tem, da pokaže, da je pri (samo)organizaciji na prehodu grajenje oziroma povezovanje obstoječe skupnosti občutno lažje znotraj območja integracije, tudi če je to še vedno zgolj v polju izobraževanja, kot znotraj območja podiplomske izključenosti. Kolektivno tranzicijsko učenje in razvoj kritične pismenosti sta bila predpogoj povezovanja in grajenja skupnosti in sta se veliko lažje udejanjala v skupnem izobraževalnem okolju kot v podiplomskem območju izključenosti, kjer so bili brezposelni in prekarni diplomanti geografsko razpršeni ter prostorsko segregirani in atomizirani. Ta raziskava torej tudi potrjuje ugotovitve preteklih raziskav, da bi se morala delavska gibanja začeti ukvarjati z »mladimi«, ko se ti še nahajajo v območju izobraževanja (Behrend & Hipp, 2017b) ali znotraj prekarnih prehodov (Samaluk & Greer, 2021). Tako bi se lahko vzpostavil in ohranjal trajnejši most med sindikati in novimi generacijami, ki v podiplomskem obdobju dolgotrajno krožijo med območji izključenosti in ranljivosti.

Vključevanje novih generacij v sindikate in njihove mladinske strukture torej ne sme temeljiti na kronološki starosti novincev, temveč predvsem na njihovem prekarnem položaju znotraj območij ranljivosti in izključenosti, ki onemogoča doseganje socio-ekonomske varnosti in družbene odraslosti. Prav tako je raziskava pokazala velik pomen spletnih družbenih omrežij pri tranzicijskem učenju, razvijanju kritične pismenosti ter povezovanju in grajenju skupnosti izključenih posameznikov, ki so bili ujeti znotraj območij ranljivosti in izključenosti. Medtem ko so spletne organizacijske taktike že dobro raziskane (Hodder & Houghton, 2015;

Samaluk, 2017b; Samaluk & Greer, 2021), pa ta monografija specifično razkriva njihov pomen tudi pri tranzicijskem učenju, razvijanju kritične pismenosti in grajenju skupnosti, ki je predpogoj za (samo)organizacijo prekarjih in izključenih delavcev in doseganje strukturnih sprememb. Ta monografija izpostavi tudi metodološki pomen spletnih družbenih omrežij pri doseganju težko dosegljivih populacij, kot so nevidni in transnacionalno mobilni delavci, ujeti na prehodu od izobraževanja na trg dela. Ti izsledki so torej koristni za sorodne študije, predvsem s področja sociologije, andragogike, socialnega dela, zaposlitvenih odnosov in tudi kritičnih perspektiv kadrovskega menedžmenta in razvoja kadrov.

Monografija nudi poglobljen vpogled v to, kako politike in strukturne okoliščine, prisotne v določenem prostoru in času, vplivajo na tiste, ki so se v danih razmerah znašli na prehodu od izobraževanja na trg dela znotraj raziskovanih dejavnosti. Ker se strukturni pogoji konstantno spreminjajo in ker gre pri prehodu za proces, ki smo ga skušali zajeti tudi z longitudinalno komponento raziskave, seveda te strategije in izkušnje niso fiksne, temveč se tako pri raziskovanih generacijah kot pri novih generacijah konstantno spreminjajo in prilagajajo novim okoliščinam. Ta kvalitativno zasnovana raziskava se torej ne pretvarja, da ponuja splošene ugotovitve glede prehodov, vendar pa nudi poglobljen vpogled v dolgoročen proces prehodov s perspektive dotičnih vstopajočih generacij, ki ga doslej ni ponudila še nobena raziskava.

Perspektiva vstopajočih je kljub nekaterim trenutnim pozitivnim strukturnim premikom še vedno zelo relevantna, saj kaže še na druge težave, ki niso vezane zgolj na obstoj tradicionalnih pripravniških shem, temveč tudi na (ne)priznavanje alternativno pridobljenih izkušenj, pomanjkanje dejanskega mentoriranja ter prepuščanja novincev, da »splavajo sami« in njihovega izkoriščanja kot prožne delovne sile. Poleg tega ta perspektiva osvetli tudi transnacionalno dimenzijo prehodov in izzive novih generacij, ki se gibljejo znotraj skupnega transnacionalnega trga EU in ki zahtevajo spremembe pri regulaciji prehodov. Zato je potrebno nadaljnje poglobljeno raziskovanje prehodov znotraj raziskanih in drugih primerljivih dejavnosti tako na slovenskem kot širšem transnacionalnem trgu. Prav tako je potrebna večja občutljivost različnih deležnikov pri snovanju politik in njihovi implementaciji, kot tudi pri kariernem svetovanju in informiranju mladih. To bo obravnavano v naslednjem in obenem zadnjem poglavju te monografije.

11 POMEN UGOTOVITEV ZA RAZLIČNE DELEŽNIKE IN PRIPOROČILA

Eden glavnih namenov te študije je bilo ponuditi uvid v proces prehodov s perspektive vstopajočih generacij ter s tem dati glas neslišanim in nevidnim delavcem, ki jih dane politike najbolj zadevajo, vendar je njihov glas pri oblikovanju teh zelo zapostavljen. Monografija tako nudi uvid v konkretne izkušnje, nevidno delo, izzive, nezmožnost načrtovanja in tveganja, ki so jih nase prevzele generacije, ki so vstopale v poklice blaginje v danih okoliščinah, kot tudi inovativnost, povezovanje, kolektivno naslavljanje problematike in boj zoper odpravljanje sistemskih neenakosti. Ta knjiga je torej lahko svojevrsten *kompas za nove generacije*, na podlagi katerega si lahko ustvarijo kritično sliko o prehodih, bolje razumejo svoj položaj in lažje načrtujejo svoje individualne in kolektivne strategije. Poleg tega pa perspektiva »od spodaj« ponudi tudi dober uvid v prakse različnih deležnikov na prehodu, ki bi pri svojem delovanju morali veliko bolj upoštevati te izkušnje, ter na podlagi tega reflektirati in prilagoditi svoje politike in prakse. V nadaljevanju je zato poudarjen tudi *pomen ugotovitev te raziskave za različne deležnike na prehodu in znotraj raziskovanih dejavnosti*.

Vsekakor so pri urejanju te problematike ključni *odločevalci in profesionalni regulatorji znotraj raziskovanih dejavnosti*, predvsem torej *Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, Ministrstvo za delo, družino,*

socialne zadeve in enake možnosti ter *Socialna zbornica Slovenije*. Kljub temu, da je leta 2022 na področju vzgoje in izobraževanja zaznan pozitiven premik nazaj na klasične, integralno financirane pripravniške sheme, pa na področju socialnega varstva financiranje pripravništev še vedno ostaja neurejeno. To je nekaj, na kar različni deležniki znotraj dejavnosti že dolgo opozarjajo in kar bo moralo Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti v prihodnje resnejše in bolj strateško nasloviti, da bi zagotovilo redno financiranje pripravništev iz integralnih sredstev. Glede na to, da se tako znotraj izobraževanja, kot pri vstopanju na trg dela kaže znaten razredni zaostanek, bi bilo smiselno razmišljati v smeri, da imajo prednost pri plačljivih pripravniških začetniki, ki imajo slabši začetni socio-ekonomski položaj in si torej tudi ne morejo privoščiti, da bi vzpostavljali povezave z delodajalci in nabirali uvajalne delovne izkušnje preko slabše ali neplačanih vstopnih poti. Prav tako bi bilo smiselno vsem študentom omogočiti, da pripravništva ali alternativne delovne izkušnje lahko začnejo nabirati že v okviru druge bolonjske stopnje.

Poleg tega so na obeh področjih še vedno prisotne nejasnosti glede pravil vstopanja in upoštevanja alternativnih delovnih izkušenj. Glede nejasnih pravil vstopanja se na obeh področjih kaže pomanjkljiva informiranost novih generacij vstopajočih. To bi se brez večjih naporov in sredstev dalo izboljšati vsaj z ustrezno ponudbo informacij na spletnih straneh regulatorjev vstopa znotraj obeh dejavnosti. Te informacije bi poleg zakonskih določil morale zajemati tudi konkretnjša navodila in realne primere, ki bi vstopajočim olajšali načrtovanje in izbiro ustreznih vstopnih poti. Prav tako bi morale biti na spletnih straneh regulatorjev tudi informacije o vseh morebitnih novih pripravniških in drugih shemah, ki jih lahko vstopajoči ali njihovi potencialni delodajalci koristijo za uvajanje. Iz tega vidika bi morala tam prisotna vsebina stremeti k boljši in ažurnejši informiranosti tako vstopajočih, kot njihovih potencialnih delodajalcev.

Glede neupoštevanja nekaterih alternativnih vstopnih poti je problematično predvsem področje vzgoje in izobraževanja, kjer se ustreznost izkušenj pogojuje tudi s specifičnimi zaposlitvenimi in civilnopravnimi razmerji. Lahko bi rekli, da so glede slednjega regulatorji na področju socialnega varstva veliko bolj občutljivi in odzivni na nove strukturne pogojenosti, ki podaljšujejo vstop v poklic in na profesionalni trg dela.

Kot taki bi lahko tudi regulatorjem na področju vzgoje in izobraževanja postali zgled dobre prakse, saj so pri evalvaciji ustreznosti uvajalnih izkušenj usmerjeni predvsem v evalvacijo njihove strokovnosti, ne pa tudi v evalvacijo (de)privilegiranega pravnega razmerja, preko katerega so izkušnje pridobljene. Glavno sporočilo tega dela, namenjeno odločevalcem in regulatorjem, je, da bi morali interpretacija in praktična implementacija zakonskih podlag za vstopanje v nacionalno regulirane poklice temeljiti predvsem na zagotavljanju kvalitete profesionalnega uvajanja, ne pa – kot doslej – na pravnem razmerju, preko katerega se to udejanja. Prav tako je ob povečani transnacionalni mobilnosti in migracijah novih generacij treba upoštevati tudi ustrezne izkušnje, pridobljene v tujini, ter vsem študentom omogočiti, da se izkušnje lahko nabirajo že v okviru druge bolonjske stopnje. Ob trenutni slovenski ureditvi, ki omogoča pridobivanje končne profesionalne licence šele po diplomi, se namreč transnacionalno mobilni posamezniki soočajo z resnimi težavami in omejitvami pri profesionalni integraciji in razvoju karier v tujini, kot tudi ob vrnitvi v Slovenijo. Vse to bi zmanjšalo čakanjstvo novih generacij in tudi s tem povezane razredne in migracijske zaostanke.

Izsledki te raziskave so ključni tudi za *delodajalce* znotraj raziskovanih dejavnosti. Izkušnje novincev kažejo, da se morajo tudi delodajalci bolje prilagajati novim razmeram in tako omogočiti, da lahko novinci koristijo vse razpoložljive in priznane vstopne poti. Prav tako bi delodajalci morali poskrbeti, da vstopajočim omogočajo nabiranje izkušenj preko priznanih delovnih in civilnopravnih razmerij, kar je še posebej pomembno na področju vzgoje in izobraževanja, kjer je implementacija pravil vstopanja v poklic glede tega zelo omejujoča. Iz tega vidika bodejo v oči še vedno prisotne prakse delodajalcev, ki nudijo enako delo po različno priznanih pogodbah. Takšen je nedaven primer šolskega centra, ki je v oglasu ponujal enako strokovno delo bodisi za diplomanta ali študenta 2. stopnje, pri čemer bi prvega najeli po priznani podjemi pogodbi, drugega pa preko nepriznane študentske napotnice (Facebook, 24. 8. 2022). Zaradi zgoraj opisanih praks ministrstva bi se prvemu izkušnje za pristop k strokovnemu izpitu šteje v celoti, drugemu pa zgolj v obsegu 80 ur. Dokler torej odločevalci ne zagotovijo več sredstev za zaposlovanje novih generacij in regulatorji ne spremenijo svojih spornih praks, bi se lahko do vstopajoče generacije bolj odgovorno obnašali vsaj delodajalci, in sicer tako, da bi zaposlovali začetnike z ustreznimi pogoji

in preko priznanih pogodbenih razmerij ter v ta namen koristili tudi dostopne kvazipripraviške sheme in subvencije, ki jih lahko pridobijo v okviru APZ pri zaposlovanju prvih iskalcev zaposlitve ter drugih skupin brezposelnih. Te alternativne možnosti pa bi morali predvsem regulatorji kot tudi Zavod RS za zaposlovanje med delodajalci bolje promovirati. Prav tako bi delodajalci morali pri vseh vstopnih poteh zagotavljati tudi dejansko mentorstvo novincem.

Veliko vlogo pri prehodih od izobraževanja na trg dela pri nacionalno reguliranih poklicih pa imajo tudi *univerza in posamične fakultete*. Kakor je bilo prikazano, je znotraj univerzitetnega polja še vedno prisoten porast nišnih specializacij, ki so sicer dobrodošle, vendar pa na trgu dela začetnikom bolj krčijo priložnosti in otežujejo karierni razvoj znotraj sorodnih blaginjskih dejavnosti in poklicev. Nedopustno je, da imajo nove generacije zaradi porasta in atomizacije študijskih programov slabše in bolj omejene možnosti pri vstopanju na trg dela in razvijanju karier znotraj (sorodnih) dejavnosti kot pretekle generacije. Oblikovanje novih in bolj specializiranih visokošolskih programov morata torej spremljati predvsem refleksija in razmislek o tem, kako bodo ti krepili in ne odvzemali moč novim generacijam. Tako bi bolj kot akumulacijo novih potrebovali prevetritev obstoječih programov v skladu z radikalno tradicijo izobraževanja odraslih in z namenom zagotavljanja znanj in kompetenc, ki bi krepile moč novih generacij ter tako tudi odpirale nove možnosti pri vstopanju na prožen in nestabilen trg dela ter pomagale pri usmerjanju posledičnega nelinearnega ter vedno bolj transnacionalnega kariernega razvoja. Univerza ni tovarna, ki proizvaja vedno nove in bolj specializirane kadre, temveč mora biti odgovorna za svoje študente. To pomeni, da se mora kritično ukvarjati tudi s prehodi od izobraževanja na trg dela pred kariernim profesionalnim svetovanjem ter razvojem možnosti za profesionalno povezovanje in organiziranje, kot kažejo tudi nekateri primeri dobre prakse na posamičnih fakultetah, ki so aktivno spodbujale študentsko (samo)organizacijo in povezovanje z različnimi akterji znotraj dejavnosti. Prav tako se mora univerzitetno polje tudi v svojih vsakdanjih praksah prilagajati povečani transnacionalni mobilnosti študentov, ki jo spodbujajo tudi različne evropske sheme. Tako bi morali na primer nosilci posameznih predmetov pri priznavanju kreditnih točk, pridobljenih na tujih univerzah, vedno upoštevati tudi vložene investicije, delo in čas, ter učinke, ki jih lahko ima tovrstno (ne)

priznavanje pri zaviranju ali spodbujanju čakanjstva in intersekcijskih zaostankov pri vstopanju na trg dela.

Temu se morajo ustrezno prilagajati tudi podporne univerzitetne in fakultetne službe, med katerimi gre omeniti predvsem *karijerne centre*. Tudi tu mora biti svetovanje bolj v skladu z radikalno tradicijo in se mora bolj kot na povečevanje zaposljivosti osredotočiti na krepitev moči tistih na prehodu. Zato bi bilo poleg sodelovanja z ustaljenimi akterji treba v večji meri sodelovati tudi s sindikati in novimi sindikalnimi in drugimi gibanji, ki združujejo in organizirajo tiste na prehodu. V relaciji do raziskovanih dejavnosti in nacionalno reguliranih poklicev bi torej karierni centri lahko skupaj z drugimi deležniki znotraj dejavnosti omogočali boljšo informiranost novih generacij, predvsem s podajanjem konkretnjših navodil in realnih primerov, ki bi vstopajočim olajšali načrtovanje in izbiro ustreznih vstopnih poti. Ob tem bi karierni centri lahko tudi bolj opozarjali na pasti, ki jih prinašajo transnacionalna mobilnost in migracije. Univerza mora torej bolj kot slediti ozkim lastnim interesom in širšim potrebam trga dela, dati poudarek na družbeno odgovornost in angažiranost, ki bosta krepili moč »mladih«, da se bodo lahko spopadali z izzivi globalne neoliberalizacije, s tem povezane prekarizacije ter posledičnega nelinearnega ter vedno bolj transnacionalnega kariernega razvoja.

Ker se tisti na prehodu dostikrat znajdejo v območjih izključenosti in kot taki postanejo tudi uporabniki programov aktivne politike zaposlovanja ter s tem povezanega kariernega svetovanja, je ta knjiga tudi priporočljivo branje za odločevalce in izvajalce teh politik, predvsem torej *Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti* ter *Zavod RS za zaposlovanje*. Kot je razvidno iz ugotovitev, so aktivne politike zaposlovanja, katerim so bile podvržene raziskovane generacije, bolj kot trajno vključevale na trg dela, spodbujale prekarnost in prelagale bremena na vstopajoče generacije. To je na primer razvidno iz množice kratkotrajnih shem APZ, zniževanja tarif na posamičnih shemah in spodbujanja vstopajočih k samozaposlovanju, predvsem zaradi potrebe po porabi obstoječih evropskih sredstev. Ker so tovrstne politike vedno bolj odvisne od evropskih sredstev in politik EU, je torej naloga ministrstva in vlade nasploh, da aktivno sooblikujeta bolj vključujoče evropske politike in zagotovita, da se obstoječa evropska sredstva ustrezneje prilagodijo in porabijo za dejanske potrebe novih generacij v Sloveniji.

Kot nakazujejo ugotovitve te raziskave, gre pri snovanju teh politik za fundamentalna vprašanja glede vloge države pri družbeni reprodukciji, ki bi morala stremeti k ohranjanju medgeneracijskega solidarnostnega kompromisa, ki vsem, tudi novim, prihajajočim generacijam omogoča ustrezno vstopanje in ostajanje znotraj območja integracije. Aktivne politike zaposlovanja bi torej morale biti usmerjene predvsem v trajno zaposlovanje mladih ter se razširiti tudi na »mlade«, ki kljub višji kronološki starosti še nimajo zagotovljenih vstopnih in trajnih zaposlitev in torej ne morejo vstopati v družbeno odraslost. S tega vidika bi na ravni politik tudi lahko začeli razmišljati o določeni obliki temeljnega dohodka, ki bi tistim na prehodu tudi znotraj območja izključenosti zagotavljal socio-ekonomsko varnost. Tak ukrep bi krepil moč in omogočal prožnost tudi ponudbeni strani, omogočal hitrejši vstop v družbeno odraslost ter preprečeval prekarno staranje. Ker pa večina shem APZ še vedno deluje kot subvencija za delodajalce, bi morali odločevalci in izvajalci vzpostaviti tudi bolj rigorozna pravila, ki bi s subvencijami nagrajevali dostojne in z odvzemom ter onemogočanjem dostopa do subvencij kaznovali izkoriščevalske delodajalce.

Prav tako bi morale biti *karierno svetovanje na Zavodu RS za zaposlovanje* bolj prilagojeno novim generacijam iskalcev zaposlitve, ki so v primerjavi s prejšnjimi generacijami tudi bolj izobražene in bolj transnacionalno mobilne. Ta raziskava, ki se osredotoča na visokokvalificirane iskalce (prve) zaposlitve znotraj nacionalno regulirane dejavnosti, razkriva, da jim tovrstno svetovanje ni bilo dovolj prilagojeno. Karierni svetovalci zavoda so jih namreč dostikrat pošiljali na generična usposabljanja, ki niso ustrezala njihovim že pridobljenim veščinam in kompetencam ter so bila usmerjena predvsem v preseganje njihovih »primanjkljajev« in manj v ozaveščanje o strukturnih omejitvah na trgu dela. Prav tako so bili respondenti, katerih primarne ambicije so bile usmerjene v iskanje dela znotraj javnih in neprofitnih organizacij, kritični do svetovalčevih napotovanj na usposabljanja za samozaposlovanje ter do izvajalcev teh usposabljanj, ki niso opozarjali na pasti podjetništva in na pomanjkljive finančne spodbude za samozaposlovanje. Karierno svetovanje na prehodih bi moralo zato biti bolj usmerjeno v krepitev moči vstopajočim, na način, da so bolj seznanjeni s strukturnimi omejitvami na trgu dela, na katere tudi z neskončnim povečevanjem zaposljivosti in posledičnim samoobtoževanjem ob neuspehih ne morejo bistveno vplivati. Prav tako

bi lahko bilo karierno svetovanje pri vstopanju na trg dela EU, ki poteka v okviru EURES, bolj prilagojeno potrebam visokokvalificiranih kadrov ter predvsem tistih, ki želijo na tujem trgu vstopati v nacionalno regulirane poklice in dejavnosti. Predvsem bi lahko svetovalci nudili podrobnejše informacije o možnostih priznavanja obstoječih kvalifikacij ter načinih iskanja dela v drugih državah članicah EU ter pasteh in migracijskih zaostankih, ki lahko ob tem nastajajo.

Izsledki te raziskave pa so lahko koristni tudi za *sindikate dejavnosti* in *širše delavsko gibanje*, saj izpostavijo pomen in taktike organiziranja novih generacij znotraj prehodnih območij izključnosti in ranljivosti. Kot kaže (samo)organizacija študentov, brezposelnih diplomantov in prekarnih začetnikov znotraj dejavnosti ter s tem povezane dobre prakse sindikata Mladi Plus, bi moralo biti sindikalno delovanje znotraj prehodnih območij bolj proaktivno ter tako tudi študentom, brezposelnim in prekarim začetnikom ponujati storitve, podajati celostne informacije o vstopanju na trg dela ter naslavljati specifične izzive vstopajočih in prekarim začetnikov, ki se ukvarjajo predvsem s tem, kje in kako priti do vstopne in varne zaposlitve.

Kljub zgoraj izpostavljeni vlogi posameznih deležnikov, ki so seveda odgovorni za posamične segmente prehodov in s tem povezane politike, prakse in storitve, pa je treba ob koncu poudariti tudi, da bi se veliko omenjenih pomanjkljivosti dalo odpraviti že s tem, da bi se posamični deležniki med seboj bolje povezovali, sodelovali in informirali, da bi bile informacije iz različnih virov na spletnih straneh posamičnih deležnikov bolj prepletene ter da bi organizirali več skupnih dogodkov, namenjenih bolj kritičnemu informiranju in svetovanju študentov, brezposelnih diplomantov in prekarim začetnikov.

POVZETEK

Znanstvena monografija je plod večletne raziskave o procesu prehoda od izobraževanja na trg dela. Pri tem se je osredotočila na tiste, ki vstopajo v nacionalno regulirane poklice znotraj dejavnosti vzgoje in izobraževanja ter socialnega varstva v Sloveniji ali na širšem trgu EU. Raziskava izhaja primarno iz sociološke literature, ki obravnava delovne prehode znotraj konteksta odmikanja od keynesovskih politik držav blaginje k državi pogojevanja in dela, ki s socialnimi in aktivnimi politikami zaposlovanja spodbuja prekarnost in dolgotrajno SiziŸovo delo poskusov vkljuèevanja na trg dela. Prehode raziskuje s perspektive generacij, ki so vstopale na trg dela v kontekstu posledic globalne ekonomske krize, ki je izbruhnila leta 2008 in v naslednjih letih ustvarila dodatne pritiske na slovensko državo blaginje ter s tem popolnoma destabilizirala tradicionalne prehode od izobraževanja na trg dela. Prehod teh generacij je bil torej zaznamovan s pokriznimi varèevalnimi ukrepi in trajno fiskalno disciplino, ukinjanjem plaèljivih pripravniških shem, omejevanjem zaposlovanja znotraj dejavnosti ter ustvarjanjem novih nestandardnih vstopnih poti z zaèasnimi projekti, kvazipripravniškimi shemami in splošnimi programi aktivne politike zaposlovanja, financiranimi pretežno iz evropskih sredstev. Namen te študije je bilo raziskovanje izkušenj teh pokriznih generacij, ki so v poklic vstopale ob relativno nespremenjenih vstopnih pravilih in radikalno okrnjenih možnostih na trgu dela, da dosežejo zahtevane standarde.

V pričujoči raziskavi je uporabljen multinivojski raziskovalni pristop, ki zaobjame tako vplive pokriznega makropolitčnega in socio-ekonomskega konteksta na te dejavnosti, kot mikro izkušnje, strategije, napore in tveganja posameznikov pri procesu vstopanja na trg dela v danem kontekstu. To je doseženo tudi z uporabo longitudinalnega kvalitativnega metodološkega pristopa, ki omogoča poglobljen vpogled v proces prehoda in izkušnje nevidnih delavcev, ki vstopajo v dejavnost ob spremenjenih strukturnih pogojih in v tem procesu nase sprejemajo tudi nova bremena. Ob tem raziskava ohranja intersekcijsko občutljivost tako v teoretskem kot tudi v metodološkem smislu. Raziskava tudi primerja izkušnje posameznikov, ki vstopajo v poklice znotraj dejavnosti vzgoje in izobraževanja na eni strani ter socialnega varstva na drugi. Temelji na analizi različnih dokumentov in drugih sekundarnih virov, tehnikah opazovanja z udeležbo in več kot 100 poglobljenih intervjujev s ključnimi akterji ter raznolikimi študenti, brezposelnimi diplomanti in prekarnimi začetniki na področju socialnega varstva ter predšolske, osnovnošolske in srednješolske vzgoje in izobraževanja ter slovenskimi migranti, kvalificiranimi za ta področja.

Izsledki raziskave razkrivajo dolgotrajno prekarizacijo, nevidno Siziŕovo delo, tranzicijsko učenje in tveganja, ki jih študenti, brezposelni diplomanti in prekarni začetniki prevzemajo nase v procesih vstopanja na trg dela in iskanja trajne in varne zaposlitve na slovenskem ali na širšem trgu dela EU. Ta dolgotrajna prekarizacija onemogoča načrtovanje karijerne in življenjske poti, povzroča naključno usmerjanje v poklic na podlagi prekarne okoliščin in trenutno dostopnih vstopnih zaposlitev/shem ter spodbuja čakanjstvo, ki posledično zavira in zamika vstop v družbeno odraslost ter pogloblja razredne zaostanke in intersekcijske neenakosti. Ta monografija torej pomembno prispeva k obstoječim konceptom državno proizvedene prekarne in prekarizacije in s tem nakaže tudi na fundamentalen odmik države od njene osrednje vloge pri družbeni reprodukciji, stroški in bremena katere se vedno bolj nevzdržno prelagaŕo na nove generacije. Dodana vrednost te knjige je, da pokaže, kako ta premik vpliva na tiste, ki vstopajo v poklice blaginje tako na slovenskem kot tudi na širšem trgu EU. Ob tem tudi ugotavlja, da transnacionalna mobilnost in migracije predstavljajo eno izmed strategij izhoda, kjer je prehod zaznamovan s širšimi (trans)nacionalnimi strategijami, posredniki in razmerji, znotraj katerega pa se ustvarja še dodaten migracijski

zaostanek. S posebno osredotočenostjo na tiste, ki vstopajo v nacionalno regulirane blaginjske poklice in dejavnosti, ta znanstvena monografija tako prispeva k obstoječi literaturi o prehodnem delu migrantov in njihovem razmerju s transnacionalnimi posredniki na migracijskem in delovnem prehodu.

Ugotovitve kažejo tudi, da prekarizacija in z njo povezano čakanjstvo ter specifični intersekcijski zaostanki spodbujajo kolektivno tranzicijsko učenje, na podlagi katerega se razvija kritična pismenost o strukturnih neenakostih, gradi skupnost nevidnih in izključenih posameznikov in (samo)organizacija za odpravljanje teh neenakosti. Ti kolektivni naporji torej vodijo v kolektivno valjenje skale po hribu, ki skladno z ugotovitvami prinaša tudi nekatere pozitivne strukturne spremembe, ki imajo potencial presekat začarani krog Sizifovega dela. To delo torej tudi nadgrajuje individualistični koncept tranzicijskega učenja, saj pokaže, da je tranzicijsko učenje lahko tudi kolektiven proces in kolektivna strategija upora. V empiričnem smislu pa prav tako doprinaša k raziskavam o (samo)organizaciji prekarnih, mladih in izključenih delavcev. Najpomembnejši prispevek te monografije pa je, da ponuja poglobljen vpogled, kako dane politike in strukturne omejitve vplivajo na tiste, ki vstopajo v blaginjske poklice in iščejo trajno in varno zaposlitev na (trans)nacionalnem trgu. Ker kljub nekaterim pozitivnim spremembam politike in strukturne omejitve v večini še vedno ostajajo, je ta monografija lahko tudi zelo informativna za nove vstopajoče generacije ter uporabna za različne deležnike in oblikovalce politik, da pri implementaciji obstoječih zakonskih okvirov ter snovanju prihodnjih politik postanejo bolj občutljivi na mikro izkušnje tistih na prehodu od izobraževanja na trg dela.

SUMMARY

This scientific monograph is based on a longstanding research project that focused on the process of education-to-work transitions. It centred on those who are entering nationally regulated welfare professions in the field of education and social protection in Slovenia and the wider EU market. It departs primarily from sociological literature which conceptualises work transitions within the wider shifts from welfare to workfarist social and active labour market policies, which stimulate precarity and the Sisyphean task consisting of cyclical attempts to integrate into the labour market. These transitions are examined from the perspective of those who were entering the labour market in the context of the global economic crisis that started in 2008, and has in the following years created additional pressures on the Slovenian welfare state and with that totally destabilised the traditional entry routes to employment. The lives of these people were thus marked by post-crisis austerity measures and continuous fiscal discipline, the elimination of paid internship schemes, caps on hiring within these fields and the creation of non-standard entry routes through temporary projects, quasi-internship and general active labour market schemes financed predominantly through European funds. The aim of this study was to research the experiences of these post-crisis generations, who entered these professions with relatively unchanged entry rules and standards, but with radically reduced chances on the labour market to meet these standards.

This research has thus taken multi-level methodological approach that takes into account the macro post-crisis political and socio-economic context in these fields and the micro experiences, strategies, attempts and risks individuals take in the education-to-work transition under these macro conditions. This is also achieved by using a longitudinal approach, which enables in-depth understanding of the process of transitions and the experiences of invisible workers, who are entering these fields under changed structural conditions that bring additional burdens. Moreover, it also maintains intersectional sensitivity in both the theoretical and methodological senses, and compares the experiences of those entering professions in the field of education and social protection. It is based on an analysis of various documents and other secondary sources, participatory observation techniques and more than 100 in-depth interviews with key informants and diverse students, unemployed graduates and precarious early career workers in the field of social protection and pre-, primary- and secondary education, as well as Slovenians qualified for these fields, who have migrated to other EU countries.

The study finds prolonged precarisation, invisible Sisyphean work, transitional learning and risks that students, unemployed graduates and precarious early careers undertake in the process of entering welfare professions and searching for secure jobs on the Slovenian or wider EU market. This prolonged precarisation hinders life and career planning, results in unpredictable entry into professions based on precarious circumstances and available entry jobs/schemes, and stimulates waithood that consequently hinders and delays the transition into social adulthood and widens class backlogs and intersectional inequalities. This book thus contributes in a significant manner to the development of existing concepts on state-manufactured precarity and precarisation, and with that also highlights the major retreat of the state from its fundamental role in social reproduction, the costs and burdens of which are ever more unsustainably passed on to the next generation. In this regard a major contribution of this book is that it shows how this shift is affecting those who are entering – or attempting to enter – the welfare profession on the Slovenian and wider EU market. Consequently, it also reveals that transnational mobility and migration present a possible exit strategy, where the transition is marked by wider (trans)national strategies, intermediaries and relations, within which additional

migration backlogs are created. With a special focus on those entering welfare professions, this study also contributes to the literature on the transitional labour of migrants and their engagement with transnational intermediaries within migration and work transitions.

Moreover, the findings show that precarisation and the linked waithood and intersectional backlogs stimulate collective transitional learning that enables critical literacy about structural inequalities, the building of a community of invisible and excluded individuals and (self-)organisation geared towards fighting these inequalities. These collective efforts lead to a collective pushing of that rock up the hill, which according to the findings of this monograph have also encouraged some positive structural changes that have the potential to break the vicious circle of invisible Sisyphean work. This research thus enhances the concept of transitional learning, as it shows that it can also be a collective process and a collective strategy of resistance. Empirically it also contributes to the literature focusing on the (self-)organisation of precarious, young and excluded workers. The major contribution of this book is that it offers an in-depth view on how current policies and structural constraints affect those entering welfare professions and looking for secure employment within the (trans)national labour market. Although there have been some positive changes most obstructive policies and structural constraints still remain, and thus this book can be very informative for the new generation and those following it. It can also be useful for key actors and policymakers who should become more knowledgeable of challenges faced by those entering welfare professions with regard to implementing existing laws and developing more sensible policies in the future.

LITERATURA

- Alberti, G. (2014). Mobility strategies, 'mobility differentials' and 'transnational exit': the experiences of precarious migrants in London's hospitality jobs. *Work, employment and society*, 28(6), 865–881.
- Alberti, G., Bessa, I., Hardy, K., Trappmann, V., & Umney, C. (2018). In, Against and Beyond Precarity: Work in Insecure Times. *Work, employment and society*, 32(3), 447–457.
- Arulampalam, W. (2001). Is unemployment really scarring? Effects of unemployment experiences on wages. *The Economic Journal*, 111(475), 585–606.
- Atzeni, M. (2009). Searching for injustice and finding solidarity? A contribution to the mobilisation theory debate. *Industrial Relations Journal*, 40(1), 5–16.
- Atzeni, M. (2016). Beyond trade unions' strategy? The social construction of precarious workers organizing in the city of Buenos Aires. *Labor History*, 57(2), 193–214.
- Baines, D. (2004). Caring for nothing: Work organization and unwaged labour in social services. *Work, employment and society*, 18(2), 267–295.
- Baptiste, I. (2001). Educating lone wolves: Pedagogical implications of human capital theory. *Adult Education Quarterly*, 51(3), 184–201.
- Barnett, R. (1999). Learning to work and working to learn. V Boud, D. and Garrick, J. (ur.) Understanding learning at work. London: Routledge, 49–44.
- Becker, G. (1993). *Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis (3rd edition)*. New York.: Columbia University Press.

- Behrend, C., & Hipp, L. (2017a). *Young Care Workers in Germany and ver. di's »Praktisch. Besser. Jetzt.« Initiative. Case study prepared for the research project Young Workers and the Labor Movement*. Neobjavljeno.
- Behrend, C., & Hipp, L. (2017b). »Young Workers and the Labor Movement Reaching out to new members with the ‚Students@Work‘ project«. *Case study prepared for the research project Young Workers and the Labor Movement*. Neobjavljeno.
- Bevc, M. (2004). *Migracijska politika in problem bega možganov* Ljubljana: Inštitut za ekonomska raziskovanja.
- Bourdieu, P. (2006). *Pascalian meditations*. Malden: Polity Press.
- Brah, A., & Phoenix, A. (2004). Ain't I a woman? Revisiting Intersectionality. *Journal of International Women's Studies*, 5(3), 75–86.
- van den Broek, D., & Groutsis, D. (2017). Global nursing and the lived experience of migration intermediaries. *Work, employment and society*, 31(5), 851–860.
- van den Broek, D., Harvey, W., & Groutsis, D. (2016). Commercial migration intermediaries and the segmentation of skilled migrant employment. *Work, employment and society*, 30(3), 523–534.
- Castel, R. (2003). *From Manual Workers to Wage Laborers: The Transformation of the Social Question*. London: Transaction.
- CEDRA. (2019). *Mladi prekarci in sindikat v vzgoji in izobraževanju: Učinki destandardizacije zaposlovanja na sindikalno organiziranost*. Kranj: CEDRA.
- Cha, J. M., Holgate, J., & Yon, K. (2018). Emergent cultures of activism: young people and the building of alliances between unions and other social movements. *Work and Occupations*, 45(4), 451–474.
- Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory : a practical guide through qualitative analysis*. London: Sage Publications.
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 1241–1299.
- Cunningham, I., & James, P. (2009). The outsourcing of social care in Britain: what does it mean for voluntary sector workers? *Work, employment and society*, 23(2), 363–375.
- Currie, S. (2007). De-skilled and Devalued: The Labour Market Experience of Polish Migrants in the UK Following EU Enlargement. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 23(1), 83–116.

- Daniels, A. K. (1987). Invisible work. *Social Problems*, 34(5), 403–415.
- della Porta, D., Hänninen, S., Siisiäinen, M., & Silvasti, T. (2015). The precarization effect. V della Porta D., Silvasti T., Hänninen S., idr. (ur.) *The New Social Division: Making and Unmaking Precariousness*. London: Palgrave, 1–23.
- Dobbins, T., Plows, A., & Lloyd-Williams, H. (2014). ‚Make do and mend‘ after redundancy at Anglesey Aluminium: critiquing human capital approaches to unemployment. *Work, employment and society*, 28(4), 515–532.
- Dörre, K. (2011). Capitalism, Landnahme and social time régimes: An outline. *Time & Society*, 20(1), 69–93.
- Dörre, K. (2014). The German Job Miracle. A Model for Europe. Brussels: Rosa-Luxemburg-Stiftung.
- Dörre, K. (2015). Tests for the Underclass: The Social Effects of Activating Labour Market Policy in Germany. V della Porta D., Silvasti T., Hänninen S., idr. (ur.) *The New Social Division: Making and Unmaking Precariousness*. London: Palgrave, 83–100.
- Evertsson, L. (2000). The Swedish welfare state and the emergence of female welfare state occupations. *Gender, Work & Organization*, 7(4), 230–241.
- Fihel, A., & Okolski, M. (2009). Dimensions and Effects of Labour Migration to EU Countries: The Case of Poland. V B. Galgoczi, J. Leschke, & A. Watt (ur.), *EU Labour Migration since Enlargement: Trends, Impacts and Policies*. London: Routledge, 201–226.
- Freire, P. (2019). *Pedagogika zatiranih*. Ljubljana: Krtina.
- Gangl, M. (2006). Scar effects of unemployment: An assessment of institutional complementarities. *American Sociological Review*, 71(6), 986–1013.
- Gottschall, K., & Dingeldey, I. (2015). Work and Social Policy. V A. Kalleberg, S. Edgell, H. Gottfried, & E. Granter (ur.), *The SAGE handbook of the sociology of work and employment*. London: SAGE, 541–554.
- Grabowska, I. (2018). Social skills, workplaces and social remittances: A case of post-accession migrants. *Work, employment and society*, 32(5), 868–886.
- Grayson, J. (2014). Migration and adult education: social movement learning and resistance in the UK. *European journal for Research on the Education and Learning of Adults*, 5(2), 177–194.

- Greer, I. (2016). Welfare reform, precarity and the re-commodification of labour. *Work, employment and society*, 30(1), 162–173.
- Greer, I., Samaluk, B., & Umney, C. (2019). Toward a Precarious Projectariat? Project dynamics in Slovenian and French social services. *Organization Studies*, 40(12), 1873–1895
- Hanžek, M., Čelebič, T., Korošec, V., Pečar J. (2009). *Socialni razgledi 2008 (Social Review 2008)*. Ljubljana: UMAR.
- Harvey, D. (2005). *A brief history of neoliberalism*. Oxford: Oxford University Press.
- Hatton, E. (2017). Mechanisms of invisibility: rethinking the concept of invisible work. *Work, employment and society*, 31(2), 336–351.
- Himmelweit, S. (2017). Changing norms of social reproduction in an age of austerity. *Ochanomizu University: Departmental Bulletin Paper*. Dosegljivo na: <http://133.65.151.01-02>.
- Hodder, A., & Houghton, D. (2015). Union use of social media: a study of the University and College Union on Twitter. *New Technology, Work and Employment*, 30(3), 173–189.
- Holgate, J., Simms, M., & Tapia, M. (2018). The limitations of the theory and practice of mobilization in trade union organizing. *Economic and Industrial Democracy*, 39(4), 599–616.
- Holst, J. D. (2018). From radical adult education to social movement learning. In: Milana, M., Webb, S., Holford, J., Waller, R., Jarvis, P. (ur) *The Palgrave International Handbook on Adult and Lifelong Education and Learning*. London: Palgrave Macmillan, 75–92.
- Honwana, A. M. (2012). *The time of youth: Work, social change, and politics in Africa*. Kumarian Press Sterling.
- hooks, b. (1981). *Ain't I a Woman: Black Women and Feminism*. Boston: South End Press.
- Hrženjak, M., & Jalušič, V. (2011). *Vrata niso baš odprta:(treba da jih gurneš, pa da se odvaraju): perspektive v reševanju kompleksnih neenakosti*. Ljubljana: Mirovni inštitut.
- Hussein, S. (2011). Social work qualifications and regulation in European Economic Area (EEA). *London: King's College*.
- Hussein, S., Manthorpe, J., & Stevens, M. (2010). People in places: a qualitative exploration of recruitment agencies' perspectives on the employment of international social workers in the UK. *British Journal of Social Work*, 40(3), 1000–1016.

- Juska, A., & Woolfson, C. (2014). The Lithuanian labor market under the impact of crisis: The formation of the new austeriat. V J. W. Sommers & C. Woolfson (ur.), *The contradictions of austerity: the socio-economic costs of the neoliberal Baltic model*. Abingdon: Routledge, 87–117.
- Kanjuro-Mrčela, A., & Ignjatović, M. (2015). Od prožnosti do prekarnosti dela: stopnjevanje negativnih sprememb na začetku 21. stoletja. *Teorija in praksa*, 52(3), 350–381.
- Kelly, J. E. (2002). *Rethinking industrial relations: mobilization, collectivism and long waves* (Taylor & Francis e-Library ed. ed.). London ; New York: Routledge.
- Keune, M. (2015). Trade unions and young workers in seven EU countries. Amsterdam: University of Amsterdam.
- Keune, M., & Jepsen, M. (2007). Not balanced and hardly new: the European Commission's quest for flexicurity. Brussels: ETUI.
- Keune, M., & Payton, N. (2017). *Active Inclusion at the European Level: Actors, Discourses and Policies*. Amsterdam: Institute for Advanced Labour Studies.
- Keune, M., & Pedaci, M. (2019). Trade union strategies against precarious work: Common trends and sectoral divergence in the EU. *European Journal of Industrial Relations*, 00(0), 1–17.
- Klemše, P. (2018). Aktivna politika zaposlovanja mladih: Jamstvo za mlade. *Andragoška spoznanja*, 24(2), 89–103.
- Kopač, A., & Svetlik, I. (2004). *Aktivacija-obrat v socialni politiki*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Kralj, A., & Rener, T. (2010). *Poklic posebne vrste*. Ljubljana: SVIZ.
- Kump, S. (2012). Družbena gibanja – prostori radikalnega izobraževanja odraslih. *Journal of Contemporary Educational Studies/Sodobna Pedagogika*, 63(3), 18–37.
- Layder, D. (1993). *New strategies in social research: an introduction and guide*. Cambridge: Polity.
- Layder, D. (2005). *Understanding social theory*. London: Sage.
- Lethbridge, J. (2017). *Recruitment and Retention in Social Services: Unlocking the sector's recruitment potential*. Brussels: Social Services Europe.
- Lowe, G., & Rastin, S. (2000). Organizing the next generation: influences on young workers' willingness to join unions in Canada. *British Journal of Industrial Relations*, 38(2), 203–222.

- McAlevey, J. F. (2016). *No Shortcuts: Organizing for Power in the New Gilded Age*. New York, NY: Oxford University Press.
- McBride, A., Hebson, G., & Holgate, J. (2015). Intersectionality: are we taking enough notice in the field of work and employment relations? *Work, employment and society*, 29(2), 331–341.
- McCollum, D., Shubin, S., Apsite, E., & Krisjane, Z. (2013). Rethinking labour migration channels: The experience of Latvia from EU accession to economic recession. *Population, Space and Place*, 19(6), 688–702.
- McLaren, P. (2020). The future of critical pedagogy, *Educational Philosophy and Theory*, 52(12), 1243–1248.
- Mencinger, J. (2004). Transition to a National Market and a market Economy: A Gradualist Approach. V M. Mrak, M. Rojec, & C. Silva-Jauregui (ur.), *Slovenia: From Yugoslavia to the European Union*. Washington: World Bank Publications, 67–82.
- Moir, S., & Crowther, J. (2014). Learning for employability? Ideas to reassert a critical education practice in communities. *Cuestiones Pedagógicas*, 23, 43–64.
- Morrell, E. (2015). *Critical literacy and urban youth: Pedagogies of access, dissent, and liberation*. New York: Routledge.
- Novoa, A. (2000). The teaching profession in Europe: Historical and sociological analysis.
- O'Reilly, J., Leschke, J., Ortlieb, R., Seeleib-Kaiser, M., & Villa, P. (2019). *Youth labor in transition: Inequalities, mobility, and policies in Europe*. Oxford University Press.
- O'Reilly, J., Leschke, J., Ortlieb, R., Kaiser, M. S. & Villa, P. (2019). Comparing youth transitions in Europe: Joblessness, insecurity, institutions, and inequality. V J. O'Reilly, J. Leschke, R. Ortlieb, M. S.-Kaiser, & P. Villa (ur.), *Youth Labor in Transition*. Oxford: University Press, 1–32.
- Peck, J. (2002). Political Economies of Scale: Fast Policy, Interscalar Relations, and Neoliberal Workfare*. *Economic geography*, 78(3), 331–360.
- Però, D. (2020). Indie unions, organizing and labour renewal: learning from precarious migrant workers. *Work, employment and society*, 34(5), 900–918.
- Rajgelj, B. (2015). Pregled ključne zakonodaje o regulaciji trga dela. *Neobjavljeno*. Ljubljana: FDV.

- Rossiter, M. (2008). A possible selves perspective on transitional learning. Adult Education Research Conference. Dostopno na: <https://newprairiepress.org/aerc/2008/papers/54>
- Rosulnik, K. K., Hladnik, M. M., & Ličen, N. (2016). Women's Narratives on Learning through Migration. *Treatises and documents journal of ethnic studies*, 76/2016, 29–47.
- Rubery, J., Grimshaw, D., Keizer, A., & Johnson, M. (2018). Challenges and contradictions in the 'normalising' of precarious work. *Work, employment and society*, 32(3), 509–527.
- Samaluk, B. (2014). Whiteness, ethnic privilege and migration: A Bourdieuan framework. *Journal of Managerial Psychology*, 29(4), 370–388.
- Samaluk, B. (2015). Change and inertia in (re) formation and modification of migrant workers' subjectivities: An intersectional analysis across spatial and temporal dimensions. V Tatli, A., Ozbilgin, M., & Karatas-Ozkan, M. (ur.), *Pierre Bourdieu, Organization, and Management*. London: Routledge, 63–80.
- Samaluk, B. (2016a). Migrant workers' engagement with labour market intermediaries in Europe: symbolic power guiding transnational exchange. *Work, employment and society*, 30(3), 455–471.
- Samaluk, B. (2016b). Neoliberalna (samo)kolonizacija: primer sodobnih poljskih in slovenskih izseljevanj aktivnega prebivalstva. *Časopis za kritiko znanosti*(264), 362–384.
- Samaluk, B. (2017a). Austerity stabilised through European funds: the impact on Slovenian welfare administration and provision. *Industrial Relations Journal*, 48(1), 56–71.
- Samaluk, B. (2017b). Innovative trade union practices addressing growing precarity characterised by rescaled governance and the shrinking welfare state: the case of Slovenia. V B. Magdalena and K. Marta (ur.) *Beyond the Crisis: Strategic Innovation Within CEE Trade Union Movements*, Brussels: ETUI, 197–217.
- Samaluk, B. (2021). Precarious education-to-work transitions: entering welfare professions under a workfarist regime. *Work, employment and society*, 35(1), 137–156.
- Samaluk, B., & Greer, I. C. (2021). Organised by transitions: the self-organisation of next-generation welfare professionals in Slovenia. *Work in the Global Economy*, 1(1–2), 95–117.
- Samaluk, B., & Kunz, S. (2022). Unequal mobility regimes and radical adult education in neoliberal times. *Andragoška spoznanja*, 28(2), 17–36.

- Samaluk, B., & Lihtenvalner, K. (2022). Izbris stalnih prebivalcev in njihov 30-letni boj: »Danes bi rada samo to, da se o tem piše v učbenikih, da se izbris ne zamolči«. *Andragoška spoznanja*, 28(2), 45–64.
- Schierup, C.-U., & Krifors, K. (2015). Social exclusion: Migration and social vulnerability. V Dahlstedt, M., Neergaard, A., & Ahlstedt, S. (ur.) *International migration and ethnic relations*. Taylor & Francis. *International Migration and Ethnic Relations*. New York: Routledge. 218–244
- Sennett, R. (1998). *The Corrosion of Character: the personal consequences of work in the new capitalism*. Nova Iorque: Norton.
- Settersten RA Jr, B. L., Härkönen J, Antonucci TC, idr. (2020). Understanding the effects of Covid-19 through a life course lens. *Current Perspectives on Aging and the Life Cycle*, September (45), 100360.
- Simms, M., Eversberg, D., Dupuy, C., & Hipp, L. (2018). Organizing young workers under precarious conditions: what hinders or facilitates union success. *Work and Occupations*, 45(4), 420–450.
- Sirkeci, I., Acik, N., Saunders, B., & Přivara, A. (2018). Barriers for highly qualified A8 immigrants in the UK labour market. *Work, employment and society*, 32(5), 906–924
- Smith, M., Leschke, J., Russell, H., & Villa, P. (2019). Stressed economies, distressed policies, and distraught young people: European policies and outcomes from a youth perspective. V J. O'Reilly, J. Leschke, R. Ortlieb, M. S.-Kaiser, & P. Villa (ur.), *Youth Labor in Transition*. Oxford: University Press, 104–131.
- Smith, V. (2015). Employment uncertainty and risk. V S. Edgell, H. Gottfried, & E. Granter (ur.), *The SAGE handbook of the sociology of work and employment*. London: SAGE, 367–384.
- Smolej - Jež, S., Kovač, N., & Žiberna, V. (2015). *Spremljanje izvajanja programov socialnega varstva (za leto 2014)*. Ljubljana: Inštitutu RS za socialno varstvo.
- Somers, M. (2008). Genealogies of citizenship: Markets, statelessness, and the right to have rights. Cambridge: University press.
- Stanojević, M., & Broder, Ž. (2012). Trade unions in Slovenia: historical development and the current situation. *SEER Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe*, 3, 303–313.
- Stanojević, M., & Klarič, M. (2013). The impact of socio-economic shocks on social dialogue in Slovenia. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 19(2), 217–226.

- Steinklammer, E. (2012). Learning to resist: Hegemonic practice, informal learning and social movements. V Hall, B. L., Clover, D. E., Crowther, J., & Scandrett, E. (ur.) *Learning and education for a better world: The role of social movements*. Springer Science & Business Media, 23–39.
- Stenning, A., Smith, A., Rochovská, A., & Świątek, D. (2010). *Domesticating neo-liberalism: spaces of economic practice and social reproduction in post-socialist cities*. Oxford: Wiley-Blackwell.
- Stokking, K., Leenders, F., De Jong, J., & Van Tartwijk, J. (2003). From student to teacher: Reducing practice shock and early dropout in the teaching profession. *European journal of teacher education*, 26(3), 329–350.
- Strauss, A. L., & Corbin, J. M. (1990). *Basics of qualitative research: grounded theory procedures and techniques*. London: Sage.
- Stroobants, V., Jans, M., & Wildemeersch, D. (2001). Making sense of learning for work. Towards a framework of transitional learning. *International Journal of Lifelong Education*, 20(1–2), 114–126.
- Tapia, M. (2013). Marching to different tunes: Commitment and culture as mobilizing mechanisms of trade unions and community organizations. *British Journal of Industrial Relations*, 51(4), 666–688.
- Tapia, M., & Turner, L. (2018). Renewed activism for the labor movement: the urgency of young worker engagement. *Work and Occupations*, 45(4), 391–419.
- Trbanc, M. (2015). *Podlage za pripravo in zagon programov socialne aktivacije*. Ljubljana: Inštitutu RS za socialno varstvo.
- Ule, M. (2017). Vloga identitetnih kapitalov v razvoju aktivne odraslosti v globaliziranih družbah. *Andragoška spoznanja*, 23(4), 103–120.
- Vandaele, K. (2012). Youth representatives' opinions on recruiting and representing young workers: A twofold unsatisfied demand? *European Journal of Industrial Relations*, 18(3), 203–218.
- Vandaele, K. (2019). How can trade unions in Europe connect with young workers? . V J. O'Reilly, J. Leschke, R. Ortlieb, M. S.-Kaiser, & P. Villa (ur.), *Youth Labor in Transition* Oxford: University Press, 660–688.
- Weghmann, V. (2019). The making and breaking of solidarity between unwaged and waged workers in the UK. *Globalizations*, 16(4), 441–456.

- Weiss, A. (2011). Racist Symbolic Capital: A Bourdieuan Approach to the Analysis of Racism. V W. D. Hund, J. Krikler, & D. R. Roediger (ur.), *Wages of whiteness & racist symbolic capital*. Münster: LIT Verlag, 37–56.
- Wildemeersch, D., & Stroobants, V. (2018). Transitional learning and reflexive facilitation: The case of learning for work. V Illeris, K. (ur.) *Contemporary theories of learning* London: Routledge, 229–242.
- Wilton, N. (2011). Do employability skills really matter in the UK graduate labour market? The case of business and management graduates. *Work, employment and society*, 25(1), 85–100.
- Žnidaršič Žagar, S. (2015). Karierni centri na univerzi – Prostor neformalnega učenja za študente, *Andragoška spoznanja*, 21(1), 67–79.

VIRI

- Eurydice Slovenija. (2019). *Rezultati javnega razpisa »Prva zaposlitev na področju vzgoje in izobraževanja 2019«* <https://www.eurydice.si/novice/zadnje-novice/rezultati-razpisa-prva-zaposlitev-na-podrocju-vzgoje-in-izobrazevanja-2019/>
- Facebook. (2015). *Studentska skupina za ureditev pripravništva v socialnem varstvu*. <https://www.facebook.com/pripravnistvo>
- Facebook. (2016). *Tribuna; Kdo se boji mladih?* <https://www.facebook.com/events/518536391653284/>
- Facebook. (2016). *Za ureditev področja pripravništev! Za plačano delo! Podpiši manifest!* <https://www.facebook.com/events/fakultete-poljubljani/za-ureditev-podro%C4%8Dja-pripravni%C5%A1tev-z-a-pla%C4%8Dano-delo-podpi%C5%A1i-manifest/846954192069266/>
- Karierni centri UL. (2022). *Portal GoinGlobal*. <https://kc.uni-lj.si/sl/izpostavljeno/2020102012044580/portal-goinglobal>
- Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport
- MIZŠ. (2015). *Prva zaposlitev na področju vzgoje in izobraževanja*. Uradni list, št. 90/2015, z dne 27. 11. 2015. <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2015009000002/javni-razpis-prva-zaposlitev-na-podrocju-vzgoje-in-izobrazevanja-st--5440-122015-ob-350915>
- MIZŠ. (2016a). *Javni razpis »Prva zaposlitev na področju vzgoje in izobraževanja 2016«*. Uradni list, št. 9/2016, z dne 12. 2. 2016. <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2016000900004/>

- javni-razpis-prva-zaposlitev-na-podrocju-vzgoje-in-izobrazevanja-2016-st--5440-22016-ob-134016
- MIZŠ. (2016b). *Javni razpis »prva zaposlitev na področju vzgoje in izobraževanja 2017«*. Uradni list, št. 62/2016, z dne 30. 9. 2016. <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2016006200004/javni-razpis-prva-zaposlitev-na-podrocju-vzgoje-in-izobrazevanja-2017-st--5442-2032016-ob-312416>
- MIZŠ. (2016). *Število prijav na strokovni izpit med leti 2008 in 2016*. MIZŠ.
- MIZŠ. (2017a). *Javni razpis »Prva zaposlitev na področju vzgoje in izobraževanja 2017/II«* Uradni list, št. 2/2017, z dne 13. 1. 2017. <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2017000200005/javni-razpis-prva-zaposlitev-na-podrocju-vzgoje-in-izobrazevanja-2017ii-st--5442-3382016-ob-105117#>
- MIZŠ. (2017b). *Rezultat javnega razpisa za izbor operacij »prva zaposlitev na področju vzgoje in izobraževanja 2017/ii«*. Ljubljana: MIZŠ.
- MIZŠ. (2017a). *Javni razpis »Prva zaposlitev: Pomočnik vzgojitelja SEM 2017–2018«*. Uradni list Republike Slovenije št. 27/17 dne 2. 6. 2017. <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2017002700003/javni-razpis-prva-zaposlitev-pomocnik-vzgojitelja-sem-2017-2018-st--5442-952017-ob-239517>
- MIZŠ. (2017b) *Rezultati javnega razpisa za izbor operacij »Prva zaposlitev: pomočnik vzgojitelja sem 2017–2018«* - za obdobje A, 20. 7. 2017.
- MIZŠ (2017c) *Rezultati javnega razpisa za izbor operacij »Prva zaposlitev: pomočnik vzgojitelja sem 2017–2018«* - za obdobje B, 6. 12. 2017
- MIZŠ (2017d) *Rezultati javnega razpisa za izbor operacij »Prva zaposlitev: pomočnik vzgojitelja sem 2017–2018«* - za obdobje C. Ljubljana: MIZŠ.
- MIZŠ. (2017e). Javni razpis za izbor operacij »Prva zaposlitev na področju vzgoje in izobraževanja 2018«, Uradni list Republike Slovenije št. 75/17 dne 22. 12. 2017. <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2017007500008/javni-razpis-prva-zaposlitev-na-podrocju-vzgoje-in-izobrazevanja-2018-st--5442-4142017-ob-370917>
- MIZŠ. (2018). *Rezultat javnega razpisa za izbor operacij »prva zaposlitev na področju vzgoje in izobraževanja 2018«*, Ljubljana: MIZŠ.

- MIZŠ (2018). *Javni razpis »Prva zaposlitev na področju vzgoje in izobraževanja 2019«*. Uradni list Republike Slovenije št. 82/18 dne 21. 12. 2018. <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2018008200007/javni-razpis-prva-zaposlitev-na-podrocju-vzgoje-in-izobrazevanja-2019-st--5442-3262018-ob-350318>
- MIZŠ. (2019). *Javni razpis »Prva zaposlitev na področju vzgoje in izobraževanja 2020«*. Uradni list Republike Slovenije št. 69/2019 dne 21. 11. 2019. <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2019006900005/javni-razpis-prva-zaposlitev-na-podrocju-vzgoje-in-izobrazevanja-2020-st--5442-2082019-ob-344519>
- MIZŠ. (2020a). *Rezultati javnega razpisa »Prva zaposlitev na področju vzgoje in izobraževanja 2020«* <https://www.gov.si/novice/2020-03-20-znani-so-rezultati-javnega-razpisa-prva-zaposlitev-na-podrocju-vzgoje-in-izobrazevanja-2020/>
- MIZŠ. (2020b). *Javni razpis »Prva zaposlitev na področju vzgoje in izobraževanja 2021«* Uradni list Republike Slovenije št. 85/2020 dne 21. 6. 2020. <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2020008500004/javni-razpis-prva-zaposlitev-na-podrocju-vzgoje-in-izobrazevanja-2021-st--303-202020-ob-222020>
- MIZŠ. (2020c). *Popravek Javnega razpisa za izbor operacij »Prva zaposlitev na področju vzgoje in izobraževanja 2021«*. <https://www.gov.si/novice/2020-08-03-popravek-javnega-razpisa-za-izbor-operacij-prva-zaposlitev-na-podrocju-vzgoje-in-izobrazevanja-2021/>
- MIZŠ. (2020d). *Rezultati javnega razpisa »Prva zaposlitev na področju vzgoje in izobraževanja 2021«* <https://www.gov.si/novice/2020-10-28-znani-so-rezultati-javnega-razpisa-prva-zaposlitev-na-podrocju-vzgoje-in-izobrazevanja-2021/>
- MIZŠ. (2022a). *Strokovni izpit za strokovne delavce v vzgoji in izobraževanju*. <https://www.gov.si/teme/strokovni-izpit-za-strokovne-delavce-v-vzgoji-in-izobrazevanju/>
- MIZŠ. (2022b). *Javni razpis pripravniskih mest na področju vzgoje in izobraževanja za leto 2022/23*. <https://www.gov.si/zbirke/javne-objave/javni-razpis-pripravniskih-mest-na-podrocju-vzgoje-in-izobrazevanja-za-leto-202223/>
- Mlakar, P. (2015, 26. 5.). Od uvedbe bolonjske reforme študenti študirajo dlje in so manj zaposljivi. *Dnevnik*, p. 1. Dsotopno na: <https://www.dnevnik.si/1042713555>

- OECD. (2017). *Education at a Glance 2017: OECD Indicators*. Paris: OECD.
- OECD. (2019a). *TALIS 2018 Results (Volume I): Teachers and School Leaders as Lifelong Learners*. Paris: OECD.
- OECD. (2019b). *TALIS 2018 Results (Volume II) : Teachers and School Leaders as Valued Professionals*. Paris: OECD.
- Peticija.online. (2016). *Peticiji za ureditev pripravništev in zaposlovanja mladih v vzgoji in izobraževanju*. https://www.pravapeticija.com/peticija_za_ureditev_pripravnitev_in_zaposlovanja_mladih_v_viz
- Poziv k ureditvi pripravništva na področju socialnega varstva. (2019). 26. 9. 2019, Ljubljana.
- Pravilnik o strokovnem izpitu strokovnih delavcev na področju vzgoje in izobraževanja (Pravilnik o strokovnem izpitu VIZ). (2006). *Uradni list RS*, št. 23/06, 81/07, 105/08, 38/14 in 64/15. <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=PRAV6698#>
- Pravilniku o strokovnem izpitu na področju socialnega varstva. (2004). *Uradni list RS*, št. 120/04, 39/16 – ZSV-F in 145/20 <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=PRAV6267>
- Račič, M. (2022, 3.2.). Šolam dva milijona evrov za nadomeščanje učiteljev. *24ur.com*, p. 1. Dostopno na: https://www.24ur.com/novice/slovenija/sole_5.html
- Socialna zbornica Slovenije. (2015a). *Analiza operacije »Spodbujanje zaposlovanja iskalcev prve zaposlitve na področju socialnega varstva –pripravniki« za obdobje 2010–2015*. Ljubljana: SZS.
- Socialna zbornica Slovenije. (2015b). *Javni razpis »Spodbujanje pripravništev«*. *Uradni list*, št. 98/2015, z dne 18. 12. 2015 <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2015009800012/javni-razpis-spodbujanje-pripravnitev-op20-00002-v-okviru-8--prednostne-osi-spodbujanje-zaposlovanja-in-transnacionalna-mobilnost-delovne-sile-8--2--prednostne-nalozbe-trajnostno-vkljucevanje-mladih-na-trg-dela-zlasti-tistih-ki-niso-zaposleni-in-se-ne-izobrazujejo-ali-usposablajo-vkljucno-z-mladimi-ki-jim-grozi-socialna-izkljucenost-in-mladimi-iz-odrinjenih-skupnosti-tudi-z-izvedbo-jamstva-za-mlade-8-2-1-znizanje-brezposelnosti-mladih-operativnega-programa-za-izvajanje-evropske-kohezijske-politike-v-obdobju-2014-2020-st--703732015-ob-366715>
- Socialna zbornica Slovenije. (2022). *Strokovni izpit*. <https://www.szslo.si/strokovni-izpit>

- Šola za ravnateljce. (2022). *Javni razpis za dodelitev sredstev za izvajanje projektov v okviru programa »Učim se biti učitelj – 5«*. <http://solazaravnateljce.si/index.php/predstavitev/objave/javni-razpis-za-dodelitev-sredstev-za-izvajanje-projektov-v-okviru-programa-ucim-se-biti-ucitelj>
- Statistični urad RS (SURS). (2019). *Zaposleni glede na obliko zaposlitve*. https://pxweb.stat.si/SiStatDb/pxweb/sl/10_Dem_soc/10_Dem_soc__07_trg_dela__02_07008_akt_preb_po_anke__01_07620_akt_preb_ADS_cetr/0762008S.px/
- SURS. (2022). *Zaposleni po dejavnosti in spolu, statistične regije, Slovenija, večletno* <https://pxweb.stat.si/SiStatData/pxweb/sl/Data/Data/05G3060S.px/table/tableViewLayout2/>
- SVIZ. (2020). *Posebna Obvestila – PKP6*. <https://www.sviz.si/posebna-obvestila-pkp6/>
- Zakon o interventnih ukrepih za omilitev posledic drugega vala epidemije COVID-19 (ZIUOPDVE). (2020). *Uradni list RS*, št. 175/2020.
- Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (ZOFVI). (2007). *Uradni list RS*, št. 16/07, 36/08, 58/09, 64/09 – popr., 65/09 – popr., 20/11, 40/12 – ZUJF, 57/12 – ZPCP-2D, 47/15, 46/16, 49/16 – popr., 25/17 – ZVaj, 123/21, 172/21 in 207/21. <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO445>
- Zakonu o socialnem varstvu. (2007). *Uradni list RS*, št. 3/07 –, 23/07., 41/07., 61/10 – ZSVarPre, 62/10 – ZUPJS, 57/12, 39/16, 52/16 – ZPPreb-1, 15/17 – DZ, 29/17, 54/17, 21/18 – ZNOrg, 31/18 – ZOA-A, 28/19, 189/20 – ZFRO in 196/21 – ZDOsk. <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO869>
- ZRSZ. (2015). *Mladi in trg dela*. Ljubljana: ZRSZ.
- ZRSZ. (2018a). *Delovni preizkus*. <https://m.ess.gov.si/aktualni-programi/programi/delovni-preizkus>
- ZRSZ. (2018b). *Usposabljanje na delovnem mestu*. https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/usposabljanje_na_delovnem_mestu
- ZRSZ. (2021). *Stopnja registrirane brezposelnosti*. https://www.ess.gov.si/trg_dela/trg_dela_v_stevilkah/stopnja_registrirane_brezposelnosti
- ZRSZ. (2022a). *Denarno nadomestilo med brezposelnostjo*. https://www.ess.gov.si/_files/1932/denarno_nadomestilo.pdf

ZRSZ. (2022b). Navodila izvajalcem za izvajanje programov javnih del v letu 2022. https://www.ess.gov.si/_files/10632/Javna_dela_2018_Navodila_za_izvajalce.pdf.

SEZNAM TABEL IN GRAFOV

Tabela 1: (Kvazi)pripravniske sheme znotraj dejavnosti VIZ in SV	36
Tabela 2: Metodologija raziskave	46
Tabela 3: Vstopne zaposlitve/sheme in njihovi standardi	86
Tabela 4: (Samo)organizirane kampanje na področju VIZ in SV	104
Graf 1: Vzorec po starosti in spolu	48
Graf 2: Delo znotraj dejavnosti med dodiplomskim študijem	52
Graf 3: Prehod na trg dela	62
Graf 4: Prve vstopne zaposlitve/sheme	72
Graf 5: Evropsko financirane kvazipripravniske sheme na področju VIZ in SV	75
Graf 6: Izhodi iz vstopne zaposlitve in nadaljnji prehodi	98
Graf 7: Mobilnost respondentov in uporaba shem mobilnosti	122

IMENSKO KAZALO

A

Acik, N. 40
Alberti, G. 18, 25, 41, 154
Apsite, E. 18
Arulampalam, W. 62
Atzeni, M. 19, 43–44, 155

B

Baines, D. 32–33, 148
Baptiste, 8, 24, 27
Barnett, R. 9, 17, 27, 149
Becker, G. 8, 24
Behrend, C. 19, 43, 155
Bessa, I. 18
Bevc, M. 40
Bourdieu, P. 29, 31
Brah, A. 31
Broder, Ž. 42
Broek, D. V. 18, 41, 152

C

Castel, R. 8–9, 17–18, 23, 25–26,
151, 154
Cha, J. M. 43–44

Charmaz, K. 11, 45–46, 49
Corbin, J. M. 45, 49
Crenshaw, K. 31
Crowther, J. 8, 24, 27
Cunningham, I. 32
Currie, s. 40

D

Daniels, A. K. 26
De Jong, J. 32
della Porta, D. 9, 28
Dingeldey, I. 24
Dobbins, T. 24
Dörre, K. 8–9, 17–18, 23, 25–26,
151, 154
Dupuy, C. 19

E

Eversberg, D. 19
Evertsson, L. 8, 32–33

F

Fihel, A. 40
Freire, P. 28, 106, 154

G

Gangl, M. 62
Gottschall, K. 24
Grabowska, I. 41
Grayson, J. 44
Greer, I. C. 8–9, 18–19, 23–26,
32–33, 35, 44, 154–156
Grimshaw, D. 9
Groutsis, D. 18, 41, 152

H

Hänninen, S. 9
Hanžek, M. 40
Hardy, K. 18
Harvey, D. 18, 23
Hatton, E. 9, 17, 26, 148–149
Hebson, G. 10
Himmelweit, S. 8
Hipp, L. 19, 43, 155
Hladnik, M. M. 19
Hodder, A. 155
Holgate, J. 10, 43, 155
Holst, J. D. 9, 19, 29, 44, 154
Honwana, A.M. 9–10, 18, 29, 31,
153
Houghton, D. 155
Hrženjak, M. 31
Hussein, S. 32–33, 41

I

Ignjatović, M. 60

J

Jalušič, V. 31
James, P. 32
Jans, M. 19
Jarvis, P. 27
Jepsen, M. 8, 24

Johnson, M. 8–9

Juska, A. 40

K

Kaiser, M.S. 9, 30
Kanjuo-Mrčela, A. 60
Keizer, A. 8–9
Kelly, J.E. 155
Keune, M. 8, 24, 42–43
Klarič, M. 33
Klemše, P. 27
Kopač, A. 26
Kovač, N. 35
Kralj, A. 32
Krifors, K. 24
Krisjane, Z. 18
Kump, S. 29, 154
Kunz, S. 29, 44, 154

L

Layder, D. 11, 45
Leenders, F. 32
Leschke, J. 9, 30
Lethbridge, J. 32
Ličen, N. 19
Lihtenvalner, K. 25
Lloyd-Williams, H. 24
Lowe, G. 42

M

Manthorpe, J. 41
McAlevy, J. F. 155
McBride, A. 10, 18, 31–32, 153
McCollum, D. 18, 41, 152
McLaren, P. 9, 29, 154
Mencinger, J. 40
Mlakar, P. 30
Moir, S. 8, 24, 27

Morrell, E. 9, 29, 154
Novoa, A. 32

O

O'Reilly, J. 9, 18, 26, 30–31, 153
Okolski, M. 40
Ortlieb, R. 9, 30

P

Payton, N. 8, 24
Peck, J. 23
Pedaci, M. 43
Però, D. 19, 43–44, 155
Phoenix, A. 31
Plows, A. 24
Přivara, A. 40

R

Račič, M. 39
Rajgelj, B. 60
Rastin, S. 42
Rener, T. 32
Rochovská, A. 23
Rossiter, 19, 154
Rosulnik, K. K. 19, 154
Rubery, J. 8–9, 18, 23, 26, 154
Russell, H. 30

S

Samaluk, B. 8–9, 18–19, 23–26,
29–33, 35, 40–41, 43–44,
127, 152–156
Saunders, B. 40
Schierup, C. –U. 24
Seeleib-Kaiser, M. 30
Sennett, R. 28, 150
Settersten, RA Jr. 30
Shubin, S. 18

Siisiäinen, M. 9
Silvasti, T. 9
Simms, M. 19, 30, 43, 155
Sirkeci, I. 40
Smith, A. 23, 27–28
Smith, M. 30
Smolej-Jež, S. 35, 38
Somers, M. 24
Stanojević, M. 33, 42
Steinklammer, E. 111
Stenning, A. 23
Stevens, M. 41
Stokking, K. 32
Strauss, A.L. 45, 49
Stroobants, V. 9, 17, 19, 28, 149, 154
Svetlik, I. 26

Ś

Świątek, D. 23

T

Tapia, M. 43, 155
Trappmann, V. 18
Trbanc, M. 26
Turner, L. 43

U

Ule, M. 9, 27, 30
Umney, C. 18, 26

V

Van Tartwijk, J. 32
Vandaele, K. 42–43
Villa, P. 9, 30

W

Weghmann, V. 43–44, 155
Weiss, A. 18, 41

Wildemeersch, D. 9, 17, 19, 28,
149, 154
Wilton, N. 24
Woolfson, C. 40

Y

Yon, K. 43

Ž

Žiberna, V. 35
Žnidaršič Žagar, S. 27