

STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD BEZ ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA: MJERA IZ PERSPEKTIVE KORISNIKA

UDK: 331.567

Izvorni znanstveni članak

Sažetak: *Ovaj rad bavi se jednom od aktivnih mjera politike zapošljavanja: stručnim osposobljavanjem za rad bez zasnivanja radnog odnosa („Rad, staž i prijevoz“) kroz istraživanje provedeno u listopadu i studenom 2013. godine. Kao uvod u istraživanje, u radu se prikazuje mjera stručnog osposobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa u Republici Hrvatskoj, ali i okviri za ovakvu mjeru na razini Europske unije čija je Hrvatska članica. Provedeno istraživanje je bilo kvalitativno a istraživački problemi su bili vezani uz kompetencije s kojim osobe izlaze iz navedene mjere, odnos institucije i njenih zaposlenika prema osobi u mjeri te viđenjem korisnika mjere o pozitivnim i negativnim aspektima mjere. U istraživanju je sudjelovalo 13 ispitanika. Podaci su biti prikupljeni metodom polu strukturiranog intervjua, a postupak korišten za obradu jest tematska analiza. Cilj je bio steći uvid u mjeru iz perspektive korisnika te mjere, ponajprije pripravnika profesija humanističkih usmjerenja, kojima uvjet za polaganje stručnog ispita radno iskustvo. Možemo reći da je većina ciljeva ove mjere ispunjena barem što se tiče načina provedbe i kvalitete mjere iz perspektive osoba koje mjeru koriste. Istraživanje je pokazalo da osobe stječu novo radno iskustvo, imaju pozitivno radno okruženje, tretirani su ravnopravno te imaju pozitivna očekivanja nakon proteka mjere. Ono što je prema ispitanicima najbitnije jest podizanje novčane naknade jer je neadekvatna te ubrzati administrativni proces sklapanja ugovora o osposobljavanju.*

Ključne riječi: stručno osposobljavanje za rad, kvalitativno istraživanje, politike zapošljavanja, perspektiva korisnika

UVOD

„Rizik nezaposlenosti ne pogađa sve jednako. On može biti kratkotrajan i prolazan ili dugotrajan i ponavljajući, ali u nekoj fazi životnog ciklusa barem jednom zadesi gotovo svaku osobu“ (Matković, 2008.:163). U današnjim uvjetima gospodarske krize u razvijenim zemljama, kada raste broj nezaposlenih u svim dobnim i obrazovnim skupinama, ujedno raste i nezaposlenost mladih koji su u tom periodu života posebno osjetljiva skupina na tržištu rada

najčešće jer tek ulaze na njega, to jest, nemaju radnog iskustva. U Hrvatskoj su kroz pristupanje Europskoj Uniji, kojem je prethodilo potpisivanje Zajedničkog memoranduma o prioritetima politike zapošljavanja, kroz planove gospodarskog oporavka, Nacionalni plan poticanja zapošljavanja, određeni prioriteti aktivne politike zapošljavanja među kojima je i povećanje stope participacije mladih na tržištu rada, posebice onih bez radnog iskustva (Kuveždić, 2011.).

Politike zapošljavanja čini skup intervencija u tržište rada kojima je cilj povećati zaposlenost. Tipove tih intervencija Eurostat sistematizira na 3 osnovna. Tako razlikujemo prvi tip koji se odnosi na usluge posredovanja koje pružaju javni zavodi za zapošljavanje, drugi tip su mjere aktivne politike, a treći tip intervencija su potpore od kojih su najznačajnije naknade za vrijeme nezaposlenosti. Nadalje, unutar mjera aktivne politike nalaze se mjere obrazovanja i treninga (Matković i sur., 2012.). Prema OECD-u to bi bile „mjere za mlade osobe, dakle one koje su posebno usmjerene na one koji tek sklapaju radni odnos. Mogu se razvrstati na obrazovne mjere i mjere poticanja zapošljavanja mladih osoba, te na mjere za pripravnike: koje stoje na raspolaganju onima Ovaj rad bavi se jednom od aktivnih mjera politike zapošljavanja: stručnim osposobljavanjem za rad bez zasnivanja radnog odnosa (to jest mjeri koja se od ulaska u EU naziva „Rad, staž i prijevoz“) kroz istraživanje provedeno u listopadu i studenom 2013. godine u svrhu pisanja ovog rada.

„Do sada je učinjeno tek nekoliko pokušaja evaluacije programa aktivnih politika zapošljavanja u Hrvatskoj“ (Matković i sur., 2012.:304), što je jedan od razloga za provedbu ovakvog istraživanja, koje nije procjena učinkovitosti nego načina provedbe mjere. Nadalje u ovoj mjeri sudjeluje veliki broj mladih bez radnog iskustva, vrlo je popularna kod poslodavaca, a i za njenu provedbu se isplaćuju velika financijska sredstva iz proračuna.

Kao uvod u istraživanje, u radu se prikazuje mjera stručnog osposobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa u Republici Hrvatskoj, ali i okviri za ovakvu mjeru na razini Europske unije čija je Hrvatska članica. Nakon toga je prikazana provedba i rezultati istraživanja „Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa iz perspektive korisnika“ kojem je jedan od ciljeva bio postaviti temelje za daljnja istraživanja ove, unazad godinu dana, vrlo aktualne mjere.

POLITIKE ZAPOŠLJAVANJA I EUROPSKA UNIJA

„Kada je 1950-ih osnovana Europska ekonomska zajednica, njezini su najvažniji ciljevi bili ostvariti slobodno kretanje roba, usluga, kapitala i ljudi“ (Bejaković, 2003.:194). S vremenom EU ima sve veće ovlasti u određivanju socijalne politike a posebice one vezane za zapošljavanje i smanjenje nezaposlenosti. Takav način borbe protiv siromaštva i socijalne isključenosti je u posljednja dva desetljeća bitan dio ostvarenja gospodarskih i socijalnih ciljeva EU (Bejaković, 2003.). „Izrađen je poseban program poticanja pozitivnih trendova koji uključuju i dinamiziranje pokazatelja na tržištu rada. Riječ je o Lisabonskoj strategiji, koja je kasnije nadopunjena Stokholmskim ciljevima. U njoj su identificirane brojne ciljne vrijednosti koje bi trebale omogućiti da zajedničko europsko tržište bude mjesto rastuće zaposlenosti i visokih stopa rasta“ (Obadić, 2009.:53). Europska strategija zapošljavanja određuje okvir programa zapošljavanja članicama EU, pa tako prvenstveno podupire otvaranje novih radnih mjesta kroz promicanje samozapošljavanja, korištenje sredstva iz EU fondova za stvaranje novih radnih mjesta i reformu tržišta rada, dakle razvoj cjeloživotnog učenja, aktivnih politika zapošljavanja, širenja mogućnosti za mlade i paketa zapošljavanja namijenjenih njima, jačanje socijalnog dijaloga, ulaganje u razvoj vještina to jest poboljšanje usklađenosti obrazovanja i potreba na tržištu rada (Europska komisija, 2013.a).

Jamstvo za mlade (*Youth Guarantee*) je novi pristup rješavanju problema nezaposlenosti mladih unutar EU koji osigurava da svi mladi do 25 godina, bez obzira jesu li registrirani pri službama za zapošljavanje, dobiju kvalitetnu i konkretnu ponudu za posao, pripravništvo ili nastavak obrazovanja u roku od 4 mjeseca od napuštanja sustava obrazovanja ili početka nezaposlenosti. Europska komisija pomaže svakoj zemlji da razvije svoj plan i postavi *shemu*, ali je bitno da se pristup prilagodi zakonskoj regulativi i ostalim okolnostima određene zemlje. Potrebno je provesti reforme poput poboljšanja strukovnog obrazovanja i osposobljavanja (Europska komisija, 2013.b). Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa, službeno nazvano „Rad, staž i prijevoz“ kao mjera potpada pod ovu shemu EU, iako se provodi i prije ulaska Hrvatske u EU to jest službene primjene *Youth Guarantee* pristupa.

Nadalje, relevantan dokument za ovu temu jest strategija Europa 2020. koja donosi viziju europske socijalne tržišne ekonomije za 21. stoljeće te predlaže prioritete koji se međusobno nadopunjuju: pametan, održiv i uključiv rast, ali ujedno donosi i potvrdu smjernica Europske strategije zapošljavanja i *Youth Guarantee* pristupa.

Europska komisija u Europi 2020 predstavlja inicijative za postizanje ciljeva strategije (koji bi se trebali ispuniti do 2020. godine), a dva su relevantna za zapošljavanje mladih u kontekstu analize mjere stručnog osposobljavanja. Prva bitna inicijativa je „Mladi u pokretu“ koja za cilj ima povećanje učinka obrazovnih sustava i olakšanje ulaska mladih na tržište rada. Europska komisija promiče ulazak mladih osoba na tržište rada kroz pripravništvo, stažiranje ili drugo radno iskustvo, među ostalim i kroz plan „Tvoj prvi EURES posao“ koji je usmjeren na povećanje zapošljavanja mladih ljudi te potiče mobilnost širom Europske unije. Plan je uparivati mlade i poslodavce (ako imaju potrebu zaposliti pripravnike) diljem Europe. Na nacionalnoj razini države članice moraju popraviti ulazak mladih na tržište rada integriranim aktivnostima (Europska komisija, 2010.).

„Program za nove vještine i radna mjesta“ bi trebao modernizirati tržište rada te u fokusu ima osnaživanje ljudi razvojem njihovih vještina tijekom cijeloga života a sve to s ciljem povećanog sudjelovanja i mobilnosti radne snage (Europska komisija, 2010.). „Na nacionalnoj razini države će članice morati razvijati partnerstva između svijeta obrazovanja/osposobljavanja i posla, ponajprije uključivanjem socijalnih partnera u planiranje edukacije i pripremu osposobljavanja“ (Europska komisija, 2010.:23). Kvaliteta kvalifikacija za određena radna mjesta i njihova (ne)usporedivost u različitim zemljama mogu dovesti do razlika na tržištu rada. Europske zemlje, suočene s rastućom nezaposlenosti mladih 1980-ih godina, svoje su javne politike okrenule aktivnim politikama tržišta rada usmjerenim baš na mlade, to su bili programi za olakšanje tranzicije na tržište rada. Empirijski dokazi o uspješnosti ovih programa i rezultatima su i dalje diskutabilni, no ostaje činjenica da su utjecali na tranziciju mladih iz svijeta obrazovanja u svijet rada (Muller, 2005.). Što se tiče izdvajanja za APZ u Europi najviše izdvajaju skandinavske zemlje i zemlje kontinentalne Europe, a niže južnoeuropske zemlje (Matković i sur., 2012.).

Iako su mladi ljudi bolje obrazovani od prethodnih generacija, nezaposlenost mladih je i dalje dvostruko veća od prosjeka nezaposlenosti ukupne populacije, a u Hrvatskoj gotovo

trostruko. Jedan od glavnih uzroka navedenog problema je neusklađenost (*mismatch*) obrazovnog sustava i potreba tržišta rada (Obadić, 2009.). Osposobljavanje za tržište rada, u bilo kojem obliku prakse, naukovanja, stažiranja ili pripravnništva je jedno od rješenja smanjenja ove neusklađenosti. Republika Hrvatska je, ulaskom u EU i prihvaćanjem Europske strategije zapošljavanja te Europe 2020, prihvatila izazov bolje regulacije tržišta rada, provođenja zakonskih promjena te pokušaja ispunjenja ciljeva iz navedenih strategija.

REPUBLIKA HRVATSKA I AKTIVNE POLITIKE ZAPOŠLJAVANJA USMJERENE NA MLADE BEZ RADNOG ISKUSTVA

„Hrvatska ima dugu povijest aktivne politike tržišta rada koja je usmjerena ka osposobljavanju koja datira još iz 1970-ih. No, 1990-ih mjere su se gotovo u cijelosti usmjerile na potpore za zapošljavanje“ (UNDP, 2006.:80). Od 1992. godine do danas u primjeni je bilo pet valova programa aktivne politike zapošljavanja. „Mladi i osobe bez radnog iskustva redovno su bili ciljane skupina barem jedne od mjera subvencija, ali one konsekvantno nisu bile ciljane skupinama mladih s najvećim teškoćama na tržištu rada već onima s višom razinom obrazovanja“ (Babić, 2003.). Od 2006. godine donose se godišnji planovi za poticanje zapošljavanja usklađeni s Europskom strategijom zapošljavanja, te se ulaskom u EU počinju se ostvarivati sheme politika zapošljavanja usklađene sa strategijama donesenim na europskoj razini.

Mjera koja je najviše, kroz sve valove, bila usmjerena mladima jest ona sufinanciranja zapošljavanja bolje obrazovanih mladih bez radnog iskustva (Matković, 2008.). Kao negativne strane mjere ističu se privremenost rješenja, te neadekvatni rezultati obzirom na uložena sredstva, a kao pozitivne stjecanje vještina i radnog iskustva (Babić, 2003.). Obuhvat tih mjera je bio relativno malen, te je u njih ulazilo ovisno o valu između 1 000 i 7 000 mladih.

2007. godine potpisan je Zajednički memorandum o socijalnom uključivanju Republike Hrvatske (JIM), bitan strateški dokument na putu pristupanja EU. U njemu se ističe da je „potrebno ukloniti ili ublažiti strukturnu neusklađenost ponajviše kroz aktivnu politiku

tržišta rada, koja treba biti u najvećoj mjeri usmjerena na teže zapošljive skupine kao što su mladi, jer je nezaposlenost jedan od najvažnijih uzroka siromaštva i socijalne isključenosti“ (Zajednički memorandum o socijalnom uključivanju RH, 2007.:20). 2008. godine potpisan je i Zajednički memorandum o prioritetima politike zapošljavanja Republike Hrvatske (JAP) u kojem se jasno ističe da „podatci o odljevu iz evidentirane nezaposlenosti pokazuju da mladi bez prethodnog radnog iskustva imaju poteškoća u pronalaženju posla“ (Zajednički memorandum o prioritetima politike zapošljavanja RH, 2008.:12). On ističe da većina aktivnih politika u RH nije imala značajniji učinak, ponajviše zbog nedostatka prikladnog ciljanja. Jedan od postavljenih ciljeva u JAP-u jest i povećati ulaganje u ljudski potencijal kroz bolje obrazovanje i vještine, to jest ističe se da veća ulaganja u obrazovanje i osposobljavanje jesu od presudne važnosti za RH.

STRUČNO OSPOSABLJAVANJE ZA RAD: RAZLIKOVANJE TERMINA

Obzirom da su razvijeni različiti oblici pripreme za tržište rada, razlikuje se i terminologija: osposobljavanje, stažiranje, naukovanje, pripravništvo, volontiranje su termini koji se najčešće se odnose na koncept, ali oni su svi različiti obzirom na populaciju na koju se odnose te njihovu profesiju, motivaciju, trajanje osposobljavanja... (Crnković-Pozaić, 2006.). „Pojam **stažiranje** (*internship*) kao oblik treninga odnosi se uglavnom na stjecanje praktičnih vještina tokom studiranja to jest u posljednjoj godini studija, to jest praktični rad koji najčešće nije plaćen“ (Crnković-Pozaić, 2006.:4). Potrebno je razlikovati dvije vrste stažiranja: jednoj je glavni cilj je proširiti specifična znanja i vještine u nekom području koje je fokus rada ili je jednostavno način pronalaženja ulaska u tvrtku koja je željeno mjesto zaposlenja. Druga vrsta je ono „obavezno“ stažiranje kad je za prvo zaposlenje potrebno položiti stručni ispit koji je uvjet zaposlenja (Crnković-Pozaić, 2006.). Dakle, obzirom na široku primjenu mjere stručnog osposobljavanja na osobe bez obzira imaju li uvjet polaganja stručnog ispita, možemo reći da mjera koja je tema ovoga rada može potpadati pod ovaj termin. **Naukovanje** (*apprenticeship*) se obično odnosi na praktični rad tijekom procesa obrazovanja za obrtnička zanimanja (Crnković-Pozaić, 2006.). **Pripravništvo** (*traineeship*) se odnosi najviše na prvu godinu zapošljavanja u javnom sektoru. Većina pripravnika je dužna nakon godine dana proći ispit,

čime dobivaju pravo na rad u javnom sektoru ovisno o slobodnim radnim mjestima (Crnković-Pozaić, 2006.). Pod ovu definiciju možemo podvesti ispitanike provedenog istraživanja. Ovaj termin dakle najviše odgovara mjeri koja je tema ovoga rada.

STRUČNO OSPOSABLJAVANJE ZA RAD: ZAKONSKI OKVIRI

Sredinom 2010. počinje se provoditi mjera stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa, koja je ponajviše usmjerena na mlade osobe u zanimanjima u kojima postoji zakonska obaveza polaganja stručnog ili državnog ispita“ (Kuveždić, 2011.:219). Dakle, u Nacionalnom planu za poticanje zapošljavanja 2009. -2010. po prvi puta se izričito ističe **„osiguravanje novčane pomoći mladim osobama tijekom prvog zapošljavanja – stručnog osposobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa, to jest volonterski rad prema Zakonu o radu“** (Nacionalni plan za poticanje zapošljavanja 2009. -2010., 2009::24).

„Tijekom 2011. godine, stvoreni su preduvjeti za bolje implementiranje mjere na tržištu rada. Izmjenama Zakona o državnim službenicima uklonjene su administrativne prepreke i proširena je skupina mladih osoba koje se mogu uključiti u stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa jer se istim izmjenama omogućilo da institut koriste tijela državne uprave. Za vrijeme stručnog osposobljavanja Hrvatski zavod za zapošljavanje je osobama osiguravao novčanu pomoć u mjesečnom iznosu od 1 600 kuna i poslodavcima refundira doprinose obveznog mirovinskog osiguranja. U 2011. godini, navedenom aktivnosti bilo je obuhvaćeno 4 760 osoba, od čega 3 542 žena (ili 74,4%) uz trošak od 32 282 301,20 kuna. Broj sudionika povećao se sa samo 448 u 2010. na 4 760 u 2011. godini“ (Izvešće o provedbi JAP-a u 2011.godini, 2012.:48).

„U 2012. Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava je mjeru stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa dodatno uredilo Zakonom o poticanju zapošljavanja (NN 57/12.) koji je stupio na snagu 31. svibnja 2012. kojim se dodatno proširuju kriteriji za mjeru“ (Izvešće o provedbi JAP-a u 2012.godini, 2013.:46).

Zakon dobiva izmjene i dopune iste godine (NN 120/12.), a bitnija promjena je skraćivanje razdoblje u evidenciji HZZ-a sa devedeset na trideset dana kao uvjet za ulazak u

mjeru. Osim uvjeta razdoblja u evidenciji HZZ-a, osobe koje ulaze u mjeru ne smiju imati više od godine dana staža u zvanju za koje su se obrazovale. Ugovor o stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa se sklapa na 12 mjeseci ako su osobe završile preddiplomski, diplomski ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij odnosno preddiplomski ili specijalistički diplomski stručni studij te na razdoblje od najviše 36 mjeseci ako imaju srednjoškolsko obrazovanje u obrtničkim zanimanjima u vezanom obrtu i zanimanjima u kojima je obavljanje poslova uvjetovano članstvom u strukovnim udrugama. Poslodavcu se refundira uplata obaveznih doprinosa mirovinskog osiguranja prema osnovici za uplatu doprinosa koja iznosi 2 753,45 kuna te uplata obaveznih doprinosa zdravstvenog osiguranja (HZZ, 2014.a). Novčana pomoć od 1 600 kuna ide na teret HZZ-a. Od 1.7.2013. korisnici mjere koji podnesu zahtjev imaju pravo na povrat troškova prijevoza u iznosu do maksimalno 1 000 kuna, dok je iznos 200 kuna za ona mjesta i naselja gdje ne postoji javni prijevoz pa iznos nije moguće utvrditi (HZZ, 2014.a). „Zahtjev za stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa poslodavac dostavlja HZZ-u prema sjedištu poslodavca, sa svom propisanom dokumentacijom. HZZ je zahtjev obavezan ocijeniti u roku 15 dana“ (Dalić i sur., 2012.:10).

„U stručnom osposobljavanju za rad u 2012. godini bilo je 9 538 aktivnih korisnika. Za mjeru je isplaćeno 36 311 981,14 kuna. Prema razini obrazovanja od ukupno novo uključenih u 2012. godini bilo je 4 266 (78,2%) osoba zvanja u programima visokoškolskog obrazovanja, a 1 190 (ili 21,8%) zvanja iz programa srednjoškolskog obrazovanja“ (Izvješće o provedbi JAP-a u 2012.godini, 2013.:52). Obzirom da u vrijeme pisanja ovog rada još uvijek nije izašao Godišnjak HZZ-a za 2013. godinu, na mrežnim stranica HZZ-a o Mjerama za poticanje zapošljavanja stoji podatak da je u 2013. u mjeru stručnog osposobljavanja ušlo preko 14 000 osoba (HZZ, 2014.b).

Navedeni podatci nam govore da je Zakonom o poticanju zapošljavanja mjera ne samo bolje regulirana, nego se povećao i broj sudionika. No, podatci o njenom obuhvatu ne govore nam o njenoj kvaliteti, to jest, provedbi. Ispunjava li ona svoje ciljeve u smislu osposobljavanja za daljnji rad?

METODA

Cilj ovog istraživanja je bio steći uvid u aktivnu mjeru politike zapošljavanja stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa iz perspektive korisnika te mjere, ponajprije pripravnika profesija humanističkih usmjerenja (medicinsko osoblje, socijalni radnici, pravnici, socijalni pedagozi, nastavnici i odgajatelji...), kojima uvjet za zaposlenje jest polaganje stručnog ispita, to jest radno iskustvo. Još jedan od razloga za odabir baš ove skupine korisnika mjere jest u tome što prema Izvješću o provedbi JAP-a u 2012. godini, prema razini obrazovanja oko 78% osoba je zvanja u programima visokoškolskog obrazovanja. Nadalje, cilj je bio i postaviti temelje za daljnja istraživanja ove mjere. Istraživačka pitanja su slijedeća:

1. s kojim znanjima, vještinama i kompetencijama osobe izlaze iz mjere stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa;
2. kakav je odnos institucije i njenih zaposlenika prema osobi na stručnom osposobljavanju;
3. što osobe u mjeri stručnog osposobljavanja vide kao pozitivne i negativne aspekte mjere?

Tijekom istraživanja vodilo se računa o nekoliko etičkih aspekata. Ispitanicima je objašnjena svrha i cilj istraživanja te korištenje rezultata u svrhu pisanja diplomskog rada. Zajamčena im je anonimnost te tražen pristanak za snimanje i bilježenje podataka. Svaki od ispitanika je dobio svoj kod (broj) kako bi samo provoditelj istraživanja znao o kome se radi. Ispitanicima je dana mogućnost odustanka od intervjua u bilo kojem trenutku te mogućnost ne odgovaranja na pojedina pitanja.

UZORAK

Do ispitanika se došlo tehnikom „snježne grude“, od početnog uskog kruga ispitanika iz neposredne okoline provoditelja istraživanja, širimo krug tako da nas ispitanici upućuju na druge osobe s potrebnim karakteristikama. Uzorak koji se koristio jest namjerni, jer je populacija odabrana sukladno istraživačkim ciljevima, dakle tražimo populaciju čije mišljenje želimo upoznati (Milas, 2005.). U istraživanju je sudjelovalo 13 ispitanika, od toga 11 žena i 2 muškarca u dobi od 22 do 30 godina, dakle prosječne dobi 25 godina. Svi ispitanici tokom provođenja istraživanja još su uvijek bili u mjeri stručnog osposobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa Hrvatskog zavoda za zapošljavanje. U istraživanju su sudjelovale 2

medicinske sestre, 1 magistar prava, 3 magistre primarnog obrazovanja, 2 magistre socijalne pedagogije, 1 odgajateljica, 3 magistra socijalnog rada i 1 socijalne politike. 9 ispitanika je sa područja Grada Zagreba, a 4 iz Brodsko Posavske županije to jest Grada Nove Gradiške i okolice. Od 13 ispitanika po dvoje ih stručno osposobljavanje odrađuje u općoj bolnici i domu za starije i nemoćne, četvero ih je u Centrima za socijalnu skrb, troje u osnovnim školama te po jedan ispitanik u dječijem vrtiću i obiteljskom centru. Prosječno trajanje stručnog osposobljavanja ispitanika u trenutku provođenja istraživanja je 7 mjeseci, s tim da je najkraće 2 mjeseca, a najduže 11 mjeseci.

POSTUPAK ISTRAŽIVANJA

Intervjui su provedeni u prostorima koji su odgovarali ispitanicima te gdje nisu biti ometani vanjskim utjecajima. Podaci su prikupljeni u listopadu i studenom 2013. godine, a razgovori bilježeni pomoću diktafona, za čije korištenje je traženo odobrenje.

MJERNI INSTRUMENT

Podaci su biti prikupljeni metodom polu strukturiranog intervjua. Intervjui su provedeni osobno i individualno sa svakim od ispitanika. Pitanja za intervju obuhvaćaju slijedeće tematske cjeline: postupak sklapanja ugovora o stručnom osposobljavanju, materijalni (financijski) aspekt mjere, osobna i profesionalna korist i/ili šteta od stručnog osposobljavanja, očekivani ishodi mjere, doživljaj radne atmosfere, suradnja i odnos sa zaposlenicima institucije te prijedlozi za unaprjeđenje mjere.

OBRADA PODATAKA

Postupak korišten za obradu jest tematska analiza. Metoda se koristi za identificiranje, analiziranje i prikazivanje određene teme unutar velike količine podataka. Postupak obrade podataka koristeći tematsku analizu se sastoji od nekoliko koraka. Prvi je upoznavanje sa dobivenom građom to jest radimo transkript te se bilježimo moguće ideje. Slijedeće je generiranje kodova: sistematski kodiramo zanimljive elemente unutar građe na te parimo svaki podatak sa određenim kodom. Nakon toga kodove uparujemo u potencijalne teme te

provjeravamo odgovaraju li teme generiranim kodovima i cjelokupnoj građi. Zatim teme definiramo i imenujemo (Braun i Clarke, 2006.).

REZULTATI ISTRAŽIVANJA „STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD BEZ ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA IZ PERSPEKTIVE KORISNIKA“ I RASPRAVA

„Glavni zaključak svih studija koje se bave aktivnim mjerama na tržištu rada jest da njihova primjena uzrokuje široku lepezu različitih učinaka od kojih su neki pozitivni, a neki negativni“ (Babić, 2003.:559). Iako provedeno istraživanje nije ocjena uspješnosti mjere stručnog osposobljavanja, ima aspekata koje uzima u obzir kao i kod ocjene uspješnosti aktivne politike na tržištu rada. Za ocjenu uspješnosti aktivnih politika bitni su: učinak, ciljana skupina, troškovi te provođenje, ali uspjeh mjere često ovisi o **načinu** provedbe (Babić, 2003.), što je u fokusu istraživanja stručnog osposobljavanja.

Tablica 7.1.

Profesionalno osposobljavanje i nove vještine

TEME	KODOVI	IZJAVE
PROFESIONALNO OSPOSOBLJAVANJE	1.nova iskustva	Najviše sam stekla novih iskustava.(3) Nakon većinom suhoparne teorije bez previše prakse ovo je osvježenje jer napokon radim i vidim smisao... (8) Stekla sam mnogo samopouzdanja i sigurnosti u radu. (11)
NOVE VJEŠTINE	2.stjecanje novih znanja	Praksa je uvijek drugačija od teorije. Na kraju školske godine kad ti mentor da svu dokumentaciju da ispuniš, onda vidiš koliko si prošao i koliko si naučio... (12) ...znanja vezana uz socijalna prava i usluge iz Zakona o socijalnoj skrbi budući da tim područjem nismo bavili previše tijekom studiranja na faksu. Naučila sam ponešto i o proceduri postupanja u različitim predmetima. ... već sam do sada mnogo toga naučila. (4) Kad završiš faks, nemaš pojma zapravo... veliku većinu naučiš tek kao pripravnik. (6) ...jako sam puna stvarni naučila...(9) Svakim danom nauči se nešto novo.(13)
	3.profesionalne vještine	Na pedijatriji rad s djecom, dali su nam da vadimo šavove, čistimo rane...sve radimo.(1) Što se tiče vještina, prvo mi pada na pamet komunikacija s ljudima, na faksu smo jako malo vježbali...ili kad smo vježbali samo smo se pretvarali...nije to isto...(2) Naučila sam pisati službene dopise, te neka pravila vezana uz uredsko poslovanje o čemu nismo uopće učili tijekom studiranja. (4) Pogotovo u komunikaciji sa korisnicima, pisanje rješenja... (5) Pa prije svega komunikacijske vještine... Rad s ljudima...(7)
	4.stjecanje proceduralnih znanja	Kad smo došli iz škole zapravo nismo imali pojma. Znanja imamo, ali vještine ne. U 4 godine škole nisam ni vadila krv. Sad sam naučila stvarno puno.(1) Tek kad sam došla u praksu sam pohvatala sve zakone koje smo bubali na faksu na pamet...tek sam u CZSS počela razumijevat to što smo učili...što radim, što provodim... (2) Više je bilo ponavljanja i kreiranja novih stvari iz starih znanja, vještina i iskustava.(3) Naučila sam puno toga novoga kako se posao radi... (7)

Ispitanici su iskazali da tokom mjere osposobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa dobivaju znanja, vještine i iskustvo koje im je potrebno za daljnji rad u struci, te za polaganje stručnog ispita, što su i ciljevi ove mjere. Dakle, njihovo profesionalno osposobljavanje je vidljivo kroz **nova iskustva** koja ih pripremaju za daljnju profesionalnu karijeru. U istraživanju provedenom u sklopu projekta „Socijalna uključenost i strategije življenja nezaposlenih mladih u Hrvatskoj i Sloveniji u europskom kontekstu“ 2006. godine, „preko četvrtine sudionika smatra da poslodavci traže radno iskustvo, a mladi ga nemaju gdje steći i da je to zatvoreni krug bez perspektive“ (Koller-Trbović, 2009.: 98). Svakako možemo reći da je stjecanje novih iskustava tokom ove mjere pozitivan ishod jer mladi imaju priliku kroz rad potvrditi svoje kompetencije stečene tokom obrazovanja te ih proširiti. Ispitanici vide vrijednost ove mjere za sebe na profesionalnoj razini.

„Deklarativno (ili konceptualno) jest znanje o činjenicama, pojavama i procesima, koje se može izraziti eksplicitno“ (Šverko, 2012.:119). Ispitanici iskazuju da osim iskustva stječu i **nova znanja**, koja do sada nisu imali. Širenje profesionalnih znanja pridonosi profesionalnom osposobljavanju mladih. Ovakvom mjerom, ako se adekvatno provodi, nadopunjuju se znanja stečena tokom obrazovanja. „83% ispitanika iskazuje da su naučili stvari koje su im korisne profesionalno“ (Eurobarometar, 2013.:54).

Kao nedostatak ovoga istraživanja možemo navesti razradu prvog istraživačkog pitanja jer nismo dobili potpun odgovor to jest rezultat, što je posljedica više faktora. Istraživačko pitanje glasi „s kojim znanjima, vještinama i kompetencijama osobe izlaze iz mjere stručnog osposobljavanja“, no obzirom na propust postavljanja potpitanja to jest traženja od ispitanika da pobroje konkretne vještine, znanja i kompetencije, od rijetkih su dobiveni konkretni odgovori. Većina ispitanika se izjasnila da stječe neka nova znanja i vještine, ali ne specificira koje. Tako da možemo reći da smo dobili nepotpunu informaciju za prvo istraživačko pitanje.

Obzirom da su različitih profesija, neki od ispitanika su nabrojali **profesionalne vještine** koje su do sada stekli. U ovom slučaju, možemo reći da su ispitanici subjektivno procijenili da su stekli nove vještine, posebice komunikacijske vještine, što je bitno za njih kao zvanja humanističkog usmjerenja.

„Proceduralno znanje operativno je znanje o tome kako nešto učiniti, ono je implicitno, iskazuje se u ponašanju i ne možemo ga lako iskazati riječima. Vještina se može shvatiti kao visoki stupanj ostvarenog proceduralnog znanja. Očituje se brzinom i preciznom izvođenju nekog složenog slijeda naučenih radnji“ (Šverko, 2012.:119-120). Ono što je najviše bitno kod ovakve mjere jest da njeni korisnici **stječu proceduralna znanja** to jest kako nešto učiniti, što ispitanici i iskazuju. „Poslodavci su prilikom zapošljavanja svjesni da mladi nemaju radnog iskustva da njihove vještine i znanja koje su stekli kroz proces formalnog obrazovanja jesu više potencijal nego praktične kompetencije“ (Crnković-Pozaić, 2006.:4). Ova mjera sudeći prema izjavama ispitanika očito pretvara taj potencijal u kompetencije. I istraživanje Eurobarometra (2013.) pokazuje da 89% ispitanika sa područja cijele Europe iskazuje da je naučilo nešto novo, profesionalno značajno tijekom svog osposobljavanja.

Tablica 7.2.

Otvorenost institucija za pripravnike i pripadnost radnom kolektivu

TEME	KODOVI	IZJAVE
OTVORENOST INSTITUCIJE ZA PRIPRAVNIKE	1.pristupačno osoblje i rukovodstvo	<p>... glavna sestra bolnice me zna od prije i rekla mi je da je izašao natječaj.(1)</p> <p>Prijateljica je načula da ravnatelj ustanove želi uzeti nekog na stručno osposobljavanje, pa sam ga kontaktirala i zapravo sam prije diplomiranja dogovorila da ću stručno raditi u toj ustanovi.(3)</p> <p>Centar tada još nije imao raspisani natječaj za radno mjesto socijalnog pedagoga pripravnika. Tjedan dana nakon mog odlaska u Centar, raspisan je i natječaj na web stranicama HZZ, prijavila sam se i primljena sam. (4)</p> <p>Javila sam se otvorenim mailom bivšoj mentorici. Napisala sam da bi htjela raditi tamo. Ona mi je odgovorila da neće biti problema, javila mi se nakon nekog vremena. (7)</p> <p>Kroz studij tokom 4 godine sam odradivala praksu u toj školi i ravnatelj mi je sam rekao kako će me primiti na stručno osposobljavanje kad završim fakultet. (13)</p>
PRIPADNOST RADNOM KOLEKTIVU	2.dobra suradnja sa zaposlenicima	<p>Malo je zaposlenih, pa je više obiteljska atmosfera, možemo se obratiti za pomoć i uskačemo u pomoć. Zaposlenici vjeruju u nas i naše sposobnosti, potiču nas na kreativnost što je super... (3)</p> <p>Zaposlenici Centra se prema meni odnose korektno, spremni su pružiti mi pomoć i podršku, podijeliti sa mnom svoje iskustvo, odgovoriti na postavljena pitanja. Dobra je suradnja s kolegama... Neki zaposlenici često pitaju za mišljenje i vole čuti razmišljanja nas, pripravnika. (4)</p> <p>Meni je odlično ovdje. Sa zaposlenicima, kao i sa drugim pripravniciima imam iznimno kvalitetan, čak i prijateljski odnos. Suradnja je odlična.(5)</p> <p>Što se tiče zaposlenika, odnos je odličan, ponašaju se poluprijateljski prema meni, sve će objasniti i pokazati. Pozitivno je da smo svi prihvaćeni i svi nam žele pomoć. (6)</p> <p>Normalan i dobar odnos je i sa zaposlenicima u domu. Poštuju nas...(7)</p> <p>Iskreno, meni je odlično. Na početku sam imala krivu predodžbu da ću biti potrčko, kuhati kave no hvala Bogu sasvim je drugačije. (8)</p> <p>Suradnja među kolegama pripravniciima i ostalim kolegama je vrhunska. Osjećam se jako ugodno i prihvaćeno. (11)</p> <p>Suradnja je odlična, i sa zaposlenicima škole i sa drugim pripravniciima. Svi smo odlično prihvaćeni...nemamo nikakvih problema...(13)</p>
	3. ravnopravnost	<p>Baš te cijene kao jednu od njih.(1)</p> <p>Prvi dan mi je bilo rečeno da smo svi isti i tako i je. Bez obzira na titule ili jesmo li pripravnici. Sasvim ravnopravno s ostalima koji rade tamo. (2)</p> <p>Odnosi u Centru su odlični. Do sada nisam osjetila da se netko prema meni drugačije odnosio zbog toga što sam vježbenik. Sve radimo kao tim. (8)</p> <p>Razlika u načinu zaposlenja se ne osjeti.(11)</p>

Drugo istraživačko pitanje bavi se odnosima prema ispitanicima na stručnom osposobljavanju. Ispitanici su iskazali kako su tijekom traženja institucije u kojoj će obavljati stručno osposobljavanje naišli na susretljivost i otvorenost institucija za ovu mjeru. Vidljivo je iz odgovora ispitanika da toj otvorenosti pridonosi **pristupačno osoblje i rukovodstvo** u institucijama. Iako ovo djeluje vrlo pozitivno, bitno je uzeti u obzir činjenicu da ova mjera poslodavcu omogućava praktički besplatnu radnu snagu jer su sredstva za mirovinsko i zdravstveno osiguranje refundirana iz državnog proračuna, a novčanu naknadu i troškove prijevoza isplaćuje HZZ (dakle opet su sredstva iz državnog proračuna), tu može biti razlog ovakvoj otvorenosti. Socijalni kontakti imaju značajnu ulogu u nalaženju posla. Posao se nalazi i izravnim kontaktom poslodavcu. U istraživanju *International Social Survey Programme* (ISSP) iz 2001. godine navodi se kako između trećine i polovine zaposlenih nalazi posao na taj način (Matković, 2011. prema Franzen i Hangartner, 2006.).

Nadalje što se tiče odnosa prema korisnicima mjere stručnog osposobljavanja možemo reći da ispitanici iskazuju osjećaje pripadnosti radnom kolektivu kroz više aspekata. Prvenstveno kroz **suradujući odnos sa ostalim zaposlenicima** institucije. Prema Eurobarometru (2013.) svaki peti sudionik istraživanja smatra da nije imao iste uvijete rada kao stalni zaposlenici. Sudionici istraživanja su upitani i o ostalim uvjetima rada, kao što su: oprema za rad, radno vrijeme, odnos sa drugim zaposlenicima, opseg posla i sl. to jest jesu li te okolnosti iste za njih kao i za stalne zaposlenike. U većini slučajeva su svi jednako tretirani, samo 19% ispitanika iskazuje nejednakost s ostalim zaposlenima.

Pripadnost kolektivu je najviše vidljiva upravo kroz iskazivanje **ravnopravnosti** ispitanika koju osjećaju naspram ostalih zaposlenih. Upravo ta ravnopravnost je ono što ih motivira za rad, učenje, stjecanje novih znanja i vještina i prelaženje preko eventualnih negativnih aspekata ove mjere. Jednakost i profesionalno poštivanje možemo svakako istaknuti kao pozitivnu karakteristiku kod provedbe ove mjere.

POZITIVNI ASPEKTI MJERE

U ovom poglavlju su prikazani oni aspekti koji su se prema iskazima ispitanika pokazali kao pozitivni u ovoj mjeri, koje ne treba mijenjati i koji im znatno olakšava taj period stupanja u svijet rada i buduću profesiju.

Tablica 7.3.

Pomažuća okolina tokom osposobljavanja

TEME	KODOVI	IZJAVE
POMAŽUĆA OKOLINA TOKOM OSPOSOBLJAVANJA	1.potpورا drugih pripravnika	<p>Mi međusobno smo si super. Svi smo u istom položaju. Sad nas je trinaest stažista.(1) Sad nas ima pet pripravnika. Odnosi su dobri, pomažemo si. Tko je došao kasnije, mi stariji pripravnici im pomažemo.(2) Imala sam sreće, pa je na stručno osposobljavanje s menom primljena i moja kolegica s godine i smjera, pa smo skupa u tome...(3) S drugim pripravicima dobro surađujem, međusobno si pomažemo, dijelimo iskustva, nedoumice. (4)</p>
	2.pristupačnost i podrška mentora	<p>... sa drugim pripravnicama imam iznimno kvalitetan, čak i prijateljski odnos. Suradnja je odlična.(5) Osim mene je u domu i jedan kolega u struci pripravnik i druge dvije pripravnice radni terapeuti. S kolegom usko surađujem a s kolegicama samo ponekad, aktivnosti nam se razlikuju. Najnormalnije svi zajedno surađujemo...(7) ukupno nas ima oko 15 pripravnika...suradnja je odlična... (9) U školi je još četiri ili pet pripravnika i od njih imam najveću potporu jer se međusobno razumijemo... (12) Suradnja je odlična, ... i sa drugim pripravnicima. (13)</p> <p>Glavna sestra dobrovoljno jednom mjesečno nas priprema za stručni ispit, imamo predavanja, tako učimo...(1) Mentorica mi je dodijeljena odmah prvi dan, ali ja još uvijek nisam došla do njene referade...ali imamo odličan odnos...surađujem s njom kao i sa ostalim kolegama.(2) Mentorica me potiče da proučim nove zakone, da budem u toku...(6) ...što god me zanima mi se objasni.(13) moja mentorica je super...pomogne, uskoči, ako treba i deset puta...(12)</p>

Ono što je tokom provedbe ove mjere najviše pozitivno za mlade jest okolina tokom osposobljavanja. Prvenstveno svi ispitanici iskazuju **potporu drugih pripravnika**. Potpora koju si međusobno pružaju im znatno olakšava rad, imaju s kim podijeliti nedoumice, posao,

probleme. Uče jedni od drugih. Iz izjava je isto tako vidljivo da u većini slučajeva po instituciji ima i više pripravnika, što mjeru čini s još jedne strane pozitivnom za njene korisnike. Instituciju se brojčano ne ograničava koliko pripravnika smije primiti. Nadalje, pomažućoj okolini uvelike doprinosi pridonosi **pristupačnost i podrška mentora** koju iskazuju ispitanici. „91% ispitanika slaže se s tvrdnjom da su se tijekom njihova osposobljavanja mogli obratiti za pomoć i objašnjenja mentoru. Važno je napomenuti da se čini da mentor jest povezan s pozitivnim ishodom osposobljavanja. Ispitanici koji kažu da su naučili stvari koje su profesionalno korisne (93%) imali su mentora za razliku od onih koji kažu da nisu naučiti stvari koje su im profesionalno korisne“ (Eurobarometar, 2013.:56-57). Mentor je od velikog značenja osobi na stručnom osposobljavanju, on je taj koji usmjerava, podučava i daje primjer. Ispitanici prepoznaju njihovu vrijednost u ovoj mjeri, jedan od ispitanika je izjavio „*mislim da bi trebali dodatno plaćati i mentore*“ (6) iz čega je očito da te osobe volonterski nadgledaju rad pripravnika jer nigdje posebno nije regulirano da se taj dio njihovog posla plaća.

Tablica 7.4.

Aktivna potraga

TEME	KODOVI	IZJAVE
AKTIVNA POTRAGA	3.osobna angažiranost	Ja sam bila prijavljena na burzi i stalno sam se raspitivala. (1) ... ravnatelj ustanove želi uzeti nekog na stručno osposobljavanje, pa sam ga kontaktirala.(3) Odmah nakon što sam diplomirala, otišla sam do Centra za socijalnu skrb informirati se o eventualnim mogućnostima zapošljavanja...(4
		Kolegica s kojom sam studirao je bila pripravnik u tom domu pa sam ju zamolio da se raspita jel ima mjesta za pripravnika nakon što ona bude gotova.(6) Poslala sam mail, jer sam volontirala neko vrijeme prije tri godine u tom domu. (7) Oglas sam vidjela na stranicama HZZ-a.(8) Osobno se raspitivala u školi o potrebi pripravnika za stručno osposobljavanje.(11)

Ranije je navedeno da su institucije otvorene prema mladima kada je u pitanju mjera stručnog osposobljavanja, ali rezultati pokazuju da su mladi vrlo aktivni i **osobno angažirani** kada treba pronaći instituciju u kojoj će obaviti osposobljavanje. Samoinicijativna prijava poslodavcu je efikasnija nego javljanje na oglase. Institucionalni mehanizmi relativno rijetko izravno vode ka prvom poslu (Matković, 2011.). Ovakav rezultat najvjerojatnije proizlazi iz činjenice da generalno vlada velika nezaposlenost mladih, pa će u krajnjoj liniji prihvatiti bilo

kakav posao samo da je u zvanju za koje su se obrazovali. S druge strane, mladi shvaćaju da svoju profesionalnu karijeru ne mogu započeti na drugačiji način ako imaju obavezu polagati stručni ispit. Nadalje, shvaćaju da imaju veliku konkurenciju, oni su ti koji najbolje znaju kakve kompetencije i koja znanja imaju njihove kolege sa fakulteta, trude se poslodavcu dati do znanja da su oni ti koji će dati maksimum od sebe. No, to su faktori na strani korisnika mjere. Ono što je bitnije jest da je ova mjera trenutno zakonski koncipirana tako da prvo mora biti raspisan natječaj za mjesto osposobljavanja, a osoba mora imati ispunjene uvijete na svojoj strani. No, takav koncept ne priječi mlade da se javljaju potencijalnim poslodavcima i bez natječaja, a onda naknadno poslodavci raspisuju natječaj za određene osobe.

Tablica 7.5.

Očekivanje pozitivnih ishoda

TEME	KODOVI	IZJAVE
OČEKIVANJE POZITIVNIH ISHODA	4.mogućnost izlaska na stručni ispit 5.lakše pronalaženje posla u struci	<p>...očekujem da ću što prije položiti stručni...(7) ...da uspješno položim stručni ispit(4) Pozitivna strana stručnog osposobljavanja je što nam omogućuje neprekidan radni odnos od godinu dana koji mi je potreban kako bih mogla pristupiti stručnom ispitu. (11) ...očekivanje mi je položen stručni ispit.(12)</p> <p>Ja se nadam nekom poslu...(1) ...bitno mi je da ostanem u sustavu kad mjera istekne, da sam tu negdje, da ne sjedim doma, da nađem neki posao...(2) ...da u što kraćem vremenskom periodu pronađem posao u struci.(4) ...mogućnost stalnog zaposlenja nakon izvršenja staža.(5) Nadam se da ću što prije naći posao da nisam dugo doma. (6) ...da ću lakše naći posao. (7) ...prvenstveno da neću biti dugo na burzi. (8) Samo da nađem posao.(10) ...ostati u radnom odnosu, a ne vratiti se opet na početak, to jest povratak na zavod za zapošljavanje. (11) Da će mi položeni stručni ispit omogućiti što ranije zapošljavanje. (13)</p>

„Naša prva radna iskustva često oblikuju naše buduće stavove prema radu. Nažalost, za mnoge mlade ljude u Hrvatskoj ali i u mnogim europskim zemljama prvi dojam zapošljavanja obilježavaju frustracije, očekivanje, nemogućnost pronalaska odgovarajućeg posla te duga, neučinkovita i administracijom opterećena potraga za poslom“ (Crnković-Pozaić, 2006.:4). Iako se pokazalo da i ova mjera ima neke aspekte poput navedenih, mladi svejedno imaju pozitivna očekivanja nakon proteka ove mjere, prvenstveno ističu **lakše pronalaženje posla u struci**. Loša strana jest što su svjesni činjenice da na radnom mjestu na

kojem obavljaju stručno osposobljavanje neće ostati to jest to ne očekuju. Ispitanici u provedenom istraživanju govore o povratku na HZZ ili traženju posla u struci, ali nitko ne spominje da se nada ostanku na trenutnom radnom mjestu nakon položenog stručnog ispita. U ovoj mjeri bi nastao pozitivan pomak za njene korisnike, ako bi se poslodavca moglo obavezati ili potaknuti financijski da osobu zadrži na radnom mjestu još jedan period nakon polaganja stručnog ispita. Prema Eurobarometru „samo četvrtini ispitanika je nakon osposobljavanja ponuđen ugovor o radu, dakle njih 27%, dok osam od deset ispitanika (83 %) smatra da će im osposobljavanje biti od pomoći pri potrazi za stalnim zaposlenjem“ (2013.:54). Vidljivo je da se situacija po pitanju daljnjeg zapošljavanja nakon pripravnštva ne razlikuje previše u EU i Hrvatskoj.

Pozitivno je za ispitanike što svi nakon odrađene mjere imaju **moгуćnost izaći na stručni ispit**. Očekuju i da će ga uspješno položiti jer se smatraju da su stekli dovoljno znanja i iskustva.

NEGATIVNI ASPEKTI MJERE

U ovom poglavlju su prikazani oni aspekti koji su se prema iskazima ispitanika pokazali kao negativni u ovoj mjeri, odnosno koje prema njihovim iskustvima treba mijenjati.

Tablica 7.6.

Provedbene prepreke

TEME	KODOVI	IZJAVE
PROVEDBENE PREPREKE	1.neinformiranost korisnika o mjeri	na internetu sam provjerila što sve moramo donijet: zamolbu, diplome i to. Potpisivali smo papire i dali su nam skriptu debelu da to pročitamo kod kuće, da tu sve piše.(1) Nisu me informirali niti na burzi niti u CZSS. (2) Neke stvari mi i dalje nisu jasne. Prilikom zapošljavanja nam nisu rečeni svi uvjeti rada i okolnosti...(3) ... ne previše detaljno. Informirala sam se sama putem Pravilnika o vježbeničkom stažu...(4) ...imala sam individualni razgovor sa svojom savjetnicom u mom područnom uredu HZZ-a, no od nje nisam dobila nikakve korisne informacije. (8) ..dobili smo veliku skriptu o stručnom kad smo potpisivali ugovor.(9) Znala sam da radim za 1600 kuna i to je to.(12) Uvjete stručnog sam shvatila tek kada sam krenula raditi...(13)
	2.spor administrativni postupak	Nakon tjedan dana što smo krenuli raditi, došli su na sastanak sa zavoda za zapošljavanje...(1) ...pitali su me na razgovoru jel mogu odmah početi volontirati dok ne stignu papiri s burze i rekla sam da mogu. I to volontiranje se svelo na osam sati svaki dan mjesec i pol dana. Bilo je nelogičnosti u tom postupku, zato što su oni to mogli skratiti jer bi oni meni poslali

	3.kašnjenje putnih troškova	<p>nekakav ugovor koji bi ja trebala potpisati a nije potpisan s njihove strane, pa sam ja to morala vraćat nazad da bi potpisali oni...Dvostruko slanje poštom bez veze...8 dana potrošeno bez veze...U CZSS sam došla krajem jedanaestog a ugovor mi teče od siječnja...(2)</p> <p>...da se ubrza barem ta papirologija. ...onda se čekalo da prođe mjesec dana na HZZ-u, ali ravnatelj nije znao što treba napraviti s papirima, prijavom i slično, tako da se to otegnulo na tri mjeseca. (3)</p> <p>Cijeli postupak je trajao oko mjesec i pol dana. (8)</p> <p>...papirologiju sam rješavala samostalno na svoju inicijativu jer je tako išlo brže nego da se šalje poštom. (11)</p> <p>Nakon četiri mjeseca sam tek potpisala stručno osposobljavanje... (12)</p> <p>Oko mjesec dana sam čekala papire sa HZZ-a kako bih mogla potpisati ugovor. (13)</p> <p>putni troškovi su u redu, ali nisu redoviti kako su obećali. (3)</p> <p>Naknadu putnih troškova primam od srpnja...u početku je bila redovita, sad već kasni...(7)</p>
--	-----------------------------	--

Kada su u pitanju negativne strane ove mjere, prvo je bitno odvojiti one jednostavnije, tehničke prirode. Prva je na strani samih korisnika, to jest, **neinformiranost korisnika** o samoj mjeri. „Gotovo polovica ispitanika (42%) nije znala prije sklapanja ugovora je li osposobljavanje plaćeno ili ne“ (Eurobarometar, 2013.:45). Osobe koje ulaze u mjeru bi trebale znati uvijete osposobljavanja, svoja prava, radno vrijeme, pravo na pauzu, godišnji i sl. Iz izjava možemo zaključiti da ni HZZ ni poslodavci ne informiraju korisnike mjere, nego su primorani sami doći do tih bitnih informacija. Ovu mjeru u provedbi koči **spor administrativni postupak** odnosno sklapanje ugovora o osposobljavanju. „62% ispitanika je izvršavalo svoje osposobljavanje na temelju pisanog ugovora“ (Eurobarometar, 2013.:6). Iz navedenog je vidljivo da su administrativnim dijelom mjere u Hrvatskoj zbunjeni i poslodavci i korisnici mjere, pa njihova neinformiranost vodi usporavanju procesa sklapanja ugovora. Očito postoje i neki tehnički problemi na strani HZZ-a, što dodatno usporava proces. No sudeći prema istraživanju Eurobarometra, u Hrvatskoj se ugovori prije ili kasnije sklope, dok očito ima mladih u EU koji obavljaju osposobljavanje bez ikakvog pisanog ugovora.

Kada je u pitanju isplata novčane naknade, ona je redovita, no **troškovi prijevoza** redovito stižu sa zakašnjenjem. Možda se to kašnjenje troškova ne čini toliko bitnim iz prve, no osobama u mjeri je svaka kuna bitna, kao što se vidi naknadno kada je u pitanju sama novčana pomoć. Na žalost, obzirom na nisku novčanu pomoć nije rijetkost da osobe primaju naknadu troškova prijevoza a ne koriste je za prijevoz („Problem je što neki ne putuju to jest

idu pješice do posla, ali su predali zahtjev bez karte i dobivaju naknadu putnih troškova...oko 300 kuna. Nije pravedno...“(2); „troškove prijevoza ubrajam u subvenciju jer ne kupim pokaz kao i većina pripravnika vjerojatno...“(6)).

Tablica 7.7.

Osjećaj iskorištenosti

TEME	KODOVI	IZJAVE
OSJEĆAJ ISKORIŠTENOSTI	4.neadekvatna novčana pomoć	<p>Pa koliko radimo, to je malo...ali opet... bolje išta nego ništa. Trebali bi nam povećat plaću ili promjenit to radno vrijeme... (1) Za plaću ni ne želim komentirat koliko je bitno da ju se poveća... Smatram da je degradirajuća na svim razinama...nedovoljna za život bez pomoći roditelja... (2) ... barem iznos minimalca... jako frustrira jer si neki moraju i sami platiti primjerice autoškolu, jer se kategorija B traži skoro na svakom natječaju, pa se vrtiš u krug... treba ti vozačka da dobiš posao, a nemaš para, trebaju pare da odeš na vozački ... Osjećam se iskorišteno...tisuću šesto kuna uopće nije nešto s čime se može živjeti. Ljudi se prema nama ponašaju kao da smo stručnjaci s velikim iskustvom, a s druge strane, plaćeni smo jako, jako malo. (3) Novčana pomoć je doslovno simbolična svota, a pokriva mi tek dio osnovnih životnih potreba. Da se naknada za stručno poveća barem do visine minimalne plaće u Hrvatskoj.(4) Isplata od tisuću šesto kuna je redovita ali je ona takva glupost da je to strašno. Radiš sve što i stalno zaposleni, imaš faks a radiš za deset kuna po danu. Država ne cijeni što si obrazovan, upitno je hoćeš li poslije dobiti posao... Osjećam se iskorišteno jel radim za male novce. Zapravo se osjećam i podcijenjeno. (6) Bilo bi u redu da se ta naknada digne, barem na minimalac. Kad sjednu ti novci mi je čudno jer onda pomislim što sam sve napravila prošli mjesec i kako je to malo novaca zapravo... (7) Definitivno trebaju povećati naknadu. (8) Pa baš i nisam zadovoljna sa tisuću šesto kuna ali smatram da se previše naradimo za te male pare i da sam iskorištavaju do maksimuma...(9) Žao mi je jedino što je novčana pomoć preniska. Na trenutke zna biti frustrirajuće.(11) ... malo je s jedne strane, a s druge stane bolje to nego ništa. Po meni bi bilo fer i realno da je bar minimalac. (12) Što se tiče novčane pomoći od tisuću šesto kuna uopće ne bi bilo loše da je više, barem dvije tisuće tristo kako su obećavali ulaskom u EU... (13)</p>
	5.podređenost	<p>...što se osjećaš podređeno jer imaš iste obveze i odgovornosti kao i drugi a manja prava, prvenstveno mislim na plaću...(2) ... iskorištavaju našu poziciju, pa od nas traže da obavljamo dio posla, a same o nekim stvarima ne možemo odlučivati...(3) ... ponekad od mene, kao i drugih pripravnika, imaju određene molbe i zahtjeve ... na primjer kopiranje... samo zato što smo pripravnici...(4)</p>

Ono što najviše frustrira ispitanike i ono što je svima glavna negativna strana mjere jest **neadekvatna novčana naknada** koja jedva pokriva osnovne životne potrebe i ne omogućava nikakvu samostalnost. Ispitanici novčanu naknadu za stručno osposobljavanje nazivaju „plaćom“ jer ona im očito predstavlja jedini prihod i vrlo je očito da imaju osjećaj da njihov rad vrijedi puno više. „Osobe koje su primale naknadu tijekom osposobljavanja su bile pitane je li ona bila dovoljna za pokrivanje osnovnih životnih troškova. 53% ispitanika je iskazalo da je bila dovoljna i da je većinom pokrivala troškove prehrane i stanarine (Eurobarometar, 2013.:50). „Plaće rastu kroz karijeru, a pri ulasku u svijet rada su relativno niske. Zbog neuvježbanosti, niske ili nepoznate produktivnosti, inicijalno su mladi često niže plaćeni na svojim poslovima, posebno ukoliko imaju nižu razinu obrazovanja“ (Matković, 2011.:69).

Ono što ispitanici višestruko ponavljaju jest da bi bilo bolje da im se kao pripravnicima isplaćuje minimalna plaća. Prema Izvješću o provedbi JAP-a u 2012.godini (2013.), minimalna plaća za razdoblje od lipnja 2012. godine do svibnja 2013. u RH iznosila je 2 814 kuna, a od lipnja do prosinca 2013. oko 2 984 kuna. Dakle ovdje se radi o bruto iznosu plaće, što bi značilo da je neto iznos oko 2 360 kuna. Dizanje novčane naknade do iznosa minimalne plaće bi značilo povećanje od oko 760 kuna, što bi možda osobama u mjeri značilo puno, kao i pokriće putnih troškova. Treba uzeti u obzir da ispitanici iskazuju subjektivni doživljaj svog rada. Možemo zaključiti da je naknada koju primaju niska utoliko da za hrvatski standard ne može osigurati pojedincu zadovoljavanje baš svih potreba, ali onih osnovnih sigurno može. S druge strane, moramo uzeti u obzir da neki korisnici mjera zaista i rade puno radno vrijeme, zaista jesu produktivni nakon nekoliko mjeseci provedenih u mjeri. No, u slučaju povećanja iznosa naknade te uzimajući u obzir rapidno širenje ove mjere, nameće se pitanje hoće li ova mjera biti preskupa za državu? U EU 59% ispitanika nije dobio nikakvu financijsku naknadu tijekom pripravništva, a među onima koji su je dobili, manje od polovice iskazuje da im nije bila dovoljna za pokrivanje osnovnih životnih troškova (46%). Gotovo tri četvrtine ispitanika (73%) su bile pokrivena osiguranjem za vrijeme njihovog osposobljavanja, najčešće zdravstvenim i osiguranjem od nesreće (Eurobarometar, 2013.).

Nadalje, ispitanici iskazuju da se **osjećaju podređeno**. Njihov osjećaj podređenosti ostalima proizlazi iz te materijalne naknade koja je prema njima nedovoljna. Iskazi sudionika istraživanja su subjektivni, što može dovesti u pitanje dobivene rezultate, no upravo su ispitanici i njihovo viđenje i doživljaj ove mjere u središtu provedenog istraživanja. Osjećaj podređenosti proizlazi iz činjenice da subjektivno procjenjuju vrijednost svoga rada jednako kao i rad svojih kolega koji primaju punu plaću.

Ispitanici su na kraju intervjua dobili priliku dati svoje prijedloge za unaprjeđenje ove mjere („*Mislim da bi burza trebala regulirati slanje na stručno osposobljavanje bliže prebivalištu, a ne da ja iz Vrapča idem u Dugo Selo a kolegica iz Sesveta u Susedgrad... iste smo struke...*“ (2); „*Kao prvo da mentori mogu biti izvan ustanove, da se kasnije osigura posao...*“ (3); „*...važno regulirati korištenje mjere u smislu da se onemogućiti uzastopno korištenje mjere od strane poslodavca, dok se istovremeno brani i onemogućava zapošljavanje na neodređeno od strane istog poslodavca.*“ (4); „*Mislim da se ovo stručno razlikuje i puno ovisi o tome u kojoj si ustanovi...kako je tko primjenjuje...*“ (7); „*da ne mogu osobe koje nisu stručne raditi ono za što nemaš školu. Realno ja kao učiteljica razredne nastave ne mogu biti asistent klinicu s teškoćama umjesto rehabilitatora ili defektologa...Kad sam došla sam dobila nešto totalno drugo od onoga što sam očekivala. Primjer, profesor povijesti je asistent u nastavi a to nije njegov posao za koji se školovao.*“ (12)). Očito je da ima još nekih detalja u mjeri na kojima vrijedi poraditi, što na razini samih institucija, što na razini HZZ-a. Te promjene mogu uštediti državni novac, koliko i unaprijediti kvalitetu mjere. Ono što je možda trenutno najbitnije jest zakonski omogućiti ostanak u instituciji i nakon polaganja stručnog ispita ili prestanka mjere, to jest limitirati poslodavca da uzastopce uzima samo osobe na stručno osposobljavanje svakih godinu dana, a ne zapošljava.

Za mnoge rezultate ovoga istraživanja potvrdu nalazimo u istraživanju koje je proveo Eurobarometar u 2013. godini o iskustvima s pripravničkog staža te prednostima koja su proizašla iz njega. Ispitanici su bili građani EU u dobi od 18 do 35 godina. U istraživanju se koristi termin *traineeship* ili pripravništvo. U tom istraživanju (iako Hrvatska još nije bila službeno članica EU) Hrvatski ispitanici su ispod EU prosjeka, njih 22% iskazuje da su bili pripravnici. Najveći broj ispitanika koji su bili pripravnici pripadaju dobi od 25 do 29 godina (njih 50%), dok je samo 43% ispitanika između 30 i 35 godina. Najčešće ga ostvaruju oni sa

visokim obrazovanjem, dakle koji su diplomirali (61%) (Eurobarometar, 2013.). U istraživanju o mjeri stručnog osposobljavanja u Hrvatskoj nije u obzir uzimana veličina poslodavca, što možemo uzeti kao još jedan nedostatak.

ZAKLJUČAK

Možemo reći da je većina ciljeva ove mjere ispunjena, barem što se tiče načina provedbe i kvalitete mjere iz perspektive osoba koje mjeru koriste. Istraživanje je pokazalo da osobe stječu novo radno iskustvo potrebno za pristupanje stručnom ispitu, ali uz to stječu i nove vještine i znanja. Iskazuju da imaju pozitivno radno okruženje, tretirani su ravnopravno te imaju pozitivna očekivanja nakon proteka mjere. Ono što je vidljivo iz ukupnog istraživanja jest da je mjera vrlo pogodna za poslodavce i vrlo su otvoreni za nju, što vjerojatno proizlazi iz činjenice da većinu njenih troškova pokriva država. Potrebno je poraditi na zadržavanju osoba na radnim mjestima i nakon stručnog osposobljavanja.

No, mjera ima i nekih negativnih strana na kojima bi trebalo poraditi. Ono što je, prema ispitanicima, najbitnije jest podizanje novčane naknade jer je prema njima, neadekvatna. Ono što je također, prema mišljenju ispitanika, potrebno napraviti jest ubrzati administrativni proces sklapanja ugovora o osposobljavanju te uvesti veću kontrolu putnih troškova, ne samo njihove redovne isplate nego i osoba koje ih dobivaju a ne koriste u svrhu za koja su namijenjena. Osobe u mjeri je potrebno informirati o njihovim pravima tokom osposobljavanja i uvjetima rada.

LITERATURA

1. Babić, Z. (2003). Uloga aktivne politike na tržištu rada u Hrvatskoj. *Financijska teorija i praksa*, 27(4):547-566.
2. Bejaković, P. i Gotovac, V. (2003). Nezaposlenost u Republici Hrvatskoj. U: Ott, K (ur.), *Pridruživanje Hrvatske Europskoj uniji: izazovi i pravne prilagodbe*, Zagreb: Institut za javne financije, 193-213.
3. Braun, V. i Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3, 77-101.
4. Crnković-Pozaić, S. (2006). Transition from school to work: Internships and first entry to the labour market in Croatia. Washington, DC: *Bureau of Labour Statistics*. Posjećeno 6.12.2013. : [http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/\(getAttachment\)/760B6259DCF4BE41C125766600572DC8/\\$File/NOTE7XJLM2.pdf](http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/(getAttachment)/760B6259DCF4BE41C125766600572DC8/$File/NOTE7XJLM2.pdf)
5. Dalić, T., Cipek K., Drača D., Opalić D. i Uljanić I. (2012). Poticaji zapošljavanja i porezne aktualnosti. Zagreb: *TEB-poslovno savjetovanje*.
6. Eurobarometar (2013). The experience of traineeships in the EU. Posjećeno 10.12.2013. godine na mrežnoj stranici: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/flash_arch_390_375_en.htm#378
7. Europa 2020. – Europska strategija za pametan, održiv i uključiv razvoj (2010). Bruxelles: *Europska komisija*.
8. Europska komisija (2013a). *Employment package*. Posjećeno 6.12.2013. godine na mrežnoj stranici: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1039&langId=en>
9. Europska komisija (2013b). *Youth Guarantee*. Posjećeno 6.12.2013. godine na mrežnoj stranici: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=en>
10. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2014a). *Rad, staž i prijevoz*. Posjećeno 29.1.2014. godine na mrežnoj stranici Hrvatskog zavoda za zapošljavanje: <http://www.hzz.hr/default.aspx?id=11760>
11. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2014b). *Mjere za poticanje zapošljavanja*. Posjećeno 29.1.2014. godine na mrežnoj stranici Hrvatskog zavoda za zapošljavanje: <http://www.hzz.hr/default.aspx?id=10023>
12. Izvješće o provedbi Zajedničkog memoranduma o prioritetima politike zapošljavanja Republike Hrvatske u 2012. godini (2013). Zagreb: Ministarstvo rada i mirovinskog sustava.
13. Izvješće o provedbi Zajedničkog memoranduma o prioritetima politike zapošljavanja Republike Hrvatske u 2011. godini (2012). Zagreb: Ministarstvo rada i mirovinskog sustava.
14. Koller-Trbović, N. (2009). Nezaposlenost u doživljaju i iskustvu nezaposlenih mladih u Hrvatskoj. *Ljetopis socijalnog rada*, 16(1), 91-110.
15. Kuveždić, M. (2011). Nacionalni plan za poticanje zapošljavanja 2011.-2012. (Mjere aktivne politike zapošljavanja iz nadležnosti Hrvatskog zavoda za zapošljavanje). *Revija za socijalnu politiku*, 18(2):217-221.
16. Matković, T. (2008). Politika zapošljavanja i nezaposlenost. U: Puljiz V. (ur.), *Socijalna politika Hrvatske*. Zagreb: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 163-219.

17. Matković, T. (2011). *Obrasci tranzicije iz obrazovnog sustava u svijet rada u Hrvatskoj (doktorski rad)*. Zagreb: Pravni fakultet, Studijski centar socijalnog rada.
18. Matković, T., Babić Z. i Vuga, A. (2012). Evaluacija mjera aktivne politike zapošljavanja 2009. i 2010. godine u Republici Hrvatskoj. *Revija za socijalnu politiku*, 19(3):303-336.
19. Milas, G. (2005). *Istraživačke metode u psihologiji i drugim društvenim znanostima*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
20. Muller, A. (2005). Education and Youth Integration into European Labour Markets. *Internacional journal of comparative sociology*, 46(5-6), 461-486.
21. Nacionalni plan za poticanje zapošljavanja za 2009. i 2010. godinu. (2009). Zagreb: Vlada Republike Hrvatske. Posjećeno 29.1.2014. godine na mrežnoj stranici: [http://www.ogi.hr/files/strategije/Nacionalni plan za poticanje zaposljavanja 2009 2010 \(NPPZ\).pdf](http://www.ogi.hr/files/strategije/Nacionalni_plan_za_poticanje_zaposljavanja_2009_2010_(NPPZ).pdf)
22. Neumreženi: lica socijalne isključenosti u Hrvatskoj (2006). Zagreb: Program ujedinjenih naroda za razvoj - UNDP
23. Obadić, A. (2009). Trendovi i novi koncepti politika zapošljavanja u Europskoj Uniji i Hrvatskoj. U: V.Franičević (ur.), *Rad u Hrvatskoj: pred izazovima budućnosti*, Zagreb: Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo, 49-81.
24. Šverko, B. (2012). *Ljudski potencijali: usmjeravanje, odabir i osposobljavanje*. Zagreb: Hrvatska sveučilišna naklada.
25. Zajednički memorandum o prioritetima politike zapošljavanja Republike Hrvatske (2008). Bruxelles: Vlada Republike Hrvatske i Europska komisija.
26. Zajednički memorandum o socijalnom uključivanju Republike Hrvatske (2007). Zagreb: Vlada Republike Hrvatske i Europska Komisija
27. Zakon o poticanju zapošljavanja. *Narodne novine*, br. 57/12, 120/12.

Summary: *This paper deals with one of the active employment policy measures: vocational training (“Work, internship and transport”) through a survey conducted in October and November 2013. As an introduction to the survey, the paper presents a measure of professional training without employment in the Republic of Croatia, as well as frameworks for such a measure at EU level which Croatia is a member. The research conducted was a qualitative research and research problems were related to: the competence with which people come out of this measure, the relationship between the institution and its employees to the view of positive and negative aspects of the measure. The study included 13 participants. Data has been collected using semi-structured interview. The aim was to gain insight into the measure from the user perspective, especially trainees who need to pass professional exam after the measure. Most of the objectives of this measure are achieved at least as far as the way of implementation and quality of measure from the perspective of people who used it. Research has shown that people gain new work experience, have a positive work environment, are treated equally and have positive expectations after the expiry of the measure. What is most important to respondents is to raise financial compensation because it is inadequate and to speed up the administrative process of making the contract.*

Key words: *vocational training, qualitative research, employment policy, user perspective*

