



Problemi sa **SOR-om** i kako **ih** riješiti.¹

Sedmi kvartalni tematski osvrt o položaju mladih na tržištu rada

Ovaj osvrt je nastao u sklopu programa „**Pronađena generacija: podrška kvalitetnom zapošljavanju mladih u riziku od siromaštva i socijalne isključenosti**“ financiranog od strane
Ministarstva za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku.

¹ Ovaj kvartalni izvještaj je nastao uz podršku Saveza samostalnih sindikata Hrvatske te Matice hrvatskih sindikata.

Tema [prvog kvartalnog izvještaja](#) bila je upoznavanje s **NEET**² mladima, odnosno onima koji nisu u sustavu obrazovanja i osposobljavanja te koji nisu zaposleni. U njemu smo pokazali koje su najugroženije skupine mladih na hrvatskom tržištu rada te smo usporedili Hrvatsku i druge europske države. U [drugom kvartalnom izvještaju](#) bavili smo se najznačajnijom mjerom aktivne politike zapošljavanja - stručnim osposobljavanjem bez zasnivanja radnog odnosa (**SOR**). U [trećem kvartalnom izvještaju](#) predstavili smo prijedloge poboljšanja mjera aktivnih politika zapošljavanja. [Četvrti kvartalni izvještaj](#) bio je posvećen najznačajnijim karakteristikama mladih osoba u Hrvatskoj i Europi, i to kroz uspoređivanje 2007. i 2015. godine. Peti kvartalni izvještaj, a prvi u 2017. godini, fokusiran je na temu **društvenog poduzetništva**. Cilj [tog tematskog izvještaja](#) bila je upoznati širu javnost s pojmom društvenog poduzetništva i njegovim razvojnim potencijalom.³ U njemu smo konstatirali da je teško pobjeći dojmu da je šira javnost još uvijek, a posebice mladi, u nedovoljnoj mjeri upoznata s konceptom društvenog poduzetništva. Upravo iz tog razloga tema šestog kvartalnog izvještaja je bila [primjeri edukacija i osposobljavanja za društveno poduzetništvo](#). Tema sedmog kvartalnog izvještaja je ponovno SOR kojeg analiziramo u kontekstu najave povratka pripravnništva te promatramo sve aspekte SOR-a koji su problematični i koji pogoršavaju položaj mladih na tržištu rada.

Uvod

Prema podacima Eurostata trenutno je u Hrvatskoj oko 730.402 mladih osoba (15-29). Od toga je oko 290.700 zaposleno, 297.274 mladih se školuje a postoji oko 142.428 koje ne rade, nisu u sustavu redovitog obrazovanja te nisu u sustavu obrazovanja odraslih (NEET). NEET populaciju čini 88.379 nezaposlenih i 54.050 neaktivnih tj. 116.134 koji žele raditi i 26.294 i koji su klasificirani kao da ne žele raditi. Od svih zaposlenih 52% ih je zaposleno preko ugovora na određeno. Trenutno je na SOR-u 12.572 od čega je 6.219 uključeno 2017. godine. Od 2010. kada je mjera uvedena u nju je sveukupno uključeno 79.688 osoba. Prosječna dob napuštanja roditeljskog doma je 31.5. a 83.8 posto mladih živi s roditeljima.

² Not in Education, Employment or Training

³ Prethodni tematski kvartalni izvještaji dostupni su na ovoj [poveznici](#).

Što je SOR?

SOR (stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa) je mjera aktivne politike zapošljavanja namijenjena nezaposlenima mlađima od 30 godina s manje od 12 mjeseci staža u zvanju za koje su se obrazovali. Za vrijeme trajanja mjere (godinu, odnosno dvije, ovisno o uvjetima za polaganje stručnog ispita), Hrvatski zavod za zapošljavanje (HZZ) uplaćuje korisnicima doprinose i isplaćuje novčanu pomoć u iznosu od 2.620,80 kuna mjesečno. Poslodavac, koji može biti iz privatnog kao i javnog sektora, snosi samo troškove prijevoza, ako oni postoje.

Iako je glavni cilj SOR-a (Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa) omogućiti mladima bez dostatnog radnog iskustva u zvanju za koje su se obrazovali usvajanje relevantnih znanja koja im mogu pomoći u pronalaženju stabilnog posla, ni na koji način ne pratimo u kojoj mjeri se taj cilj i ostvaruje. U isto su vrijeme korisnici te mjere zapošljavanja sve su češće nesigurni koja prava točno imaju, dok česte promjene okvira korištenja te mjere uzrokuju nesigurnost kako kod korisnika tako i poslodavaca. SOR nedvojbeno ima dosta problema kao koncept, ali i u samoj provedbi.

Vanjske evaluacije⁴ mjere su ukazale na nekoliko značajnih problema. Zabilježen je veliki broj korisnika koji bi se zaposlili i bez njenog korištenja. Procijenjena uspješnost mjere, u odnosu na kontrolnu u skupinu, je svega 12%.⁵ Rezultati evaluacije mjere kod korisnika koji su se koristili SOR-om u javnoj upravi pokazuju da oni imaju ne samo najmanje šanse za zapošljavanje nakon SOR-a, već su i najviše nezadovoljni naučenim. Jedan je od najvećih problema i činjenica da mjeru uistinu rijetko koriste osobe nižeg socioekonomskog statusa⁶. SOR ima i značajan efekt na druge mjere u sustava aktivne politike zapošljavanja, s obzirom da evaluacija ukazuje na njihovu svojevrsnu „kanibalizaciju“, tj. mjera je toliko privlačna poslodavcima da se ostale mjere aktivne politike zapošljavanja ne koriste u obimu u kojem je predviđeno. Problematična je i razlika u broju korisnika u velikim urbanim sredinama i ostalim dijelovima Hrvatske, pogotovu ako uzmemo u obzir činjenicu da je zbog niske naknade mjera nedostupna onima koji se ne mogu pod tim uvjetima preseliti u drugu sredinu.

Očito je da mjeru, iako je zamišljena kao mehanizam učenja na radnom mjestu, brojni poslodavci u praksi koriste kao poticaj za zapošljavanje. Pritom rezultati nedvosmisleno pokazuju kako se radi o

4

http://www.hzz.hr/UserDocImages/FINALNI_IZVJESTAJ_Evaluacija_iskustava_polaznika_mentora_i_poslodava_caukljucenih_u_SOR.pdf i http://www.hzz.hr/UserDocImages/HZZ_i_Ipsos_Vanjska-evaluacija-mjera-aktivne-politike-trzista-rada_2010.pdf

⁵ Ovo je podatak koji ministar Pavić učestalo spominje u javnim istupima a odnosi se na to kolika je razlika između zaposlenosti osoba koje imaju iste karakteristike ali se razlikuju po tome jesu li ušli ili ne u mjeru SOR; Vjerojatno je podatak aproksimacija iz ovog izvještaja:

http://www.hzz.hr/UserDocImages/Vanjska%20evaluacija%20mjera%20APZ_Aktivnost%201.4_Evaluacijski%20izvjestaj_PSM%20dionica.pdf

⁶ http://radnickaprava.org/download/Kriza_i_nejednakost.pdf

relativno skupom poticaju, čiji su učinci na zapošljavanje u odnosu na mjere koje dolaze uz ugovor o radu, u najmanju ruku dvojbene. Rašireno korištenje mjere u javnom sektoru efektivno vodi zaobilazni zabrane zapošljavanja i stalnom „cirkuliranju kadrova“ (Ipsos, 2016: 7). Na taj način se zaobilazi i normativni okvir koji uređuje prava osoba koje započinju karijeru u javnom sektoru. Pripravništvo regulirano ZOR-om (članci 55.-57.) sa sobom povlači bitno višu razinu materijalnih prava, a tu treba imati na umu da su neka prava propisana i kolektivnim ugovorima koji se na korisnike SOR-a ne primjenjuju. Ne treba smetnuti s uma niti da u slučaju SOR-a poslodavci, pa tako i oni iz javnog sektora, na svojim proračunskim pozicijama ne moraju planirati rashode za nove kadrove. Iz njihove perspektive se možda radi o uštedi, no ona ne postoji iz perspektive nacionalnih javnih financija. To znači da mjera osim smanjivanja razine radničkih i socijalnih prava strukturno može djelovati nepoticažno za provedbu reformi u javnoj i državnoj upravi. Država efektivno gubi poticaj da se suštinski bavi vrednovanjem rada i planiranjem zapošljavanja novih kadrova kada na raspolaganju stoji gotovo nepresušan bazen besplatne visokoobrazovane radne snage, uz odsustvo obveze da im se u budućnosti ponudi radno mjesto.

Problemi sa SOR-om

1. SOR nije radni odnos

To ima svoje praktične posljedice: iako osoba na SOR-u ima sve obveze i odgovornosti kao i njezini kolege i kolegice, na nju/njega se ne odnose prava iz radnog zakonodavstva i kolektivnih ugovora, pa čak ni ona najosnovnija kao što je pravo na plaćeno bolovanje. Osoba na SOR-u nema pravo na plaćeno bolovanje čak i kada je ono uzrokovano ozljedom na radu. U slučaju trudnoće, primjerice, žena neće imati pravo na naknadu za vrijeme čuvanja trudnoće. Kao što samo ime mjere govori, kod SOR-a nema zasnivanja radnog odnosa. Osoba na SOR-u ne dobiva plaću, nego novčanu pomoć. Također, iako ima sve obaveze kao osoba u radnom odnosu, nema jednaka prava. Pripravništvo, koje još uvijek postoji u Zakonu o radu ali ga zbog raširenosti SOR-a rijetko koji poslodavac koristi, također služi osposobljavanju osobe za rad. Međutim, pripravništvo znači sklapanje ugovora o radu i zasnivanje radnog odnosa. Pripravnik ima sva prava kao i svaka druga osoba u radnom odnosu, osim što prima nešto manju plaću (u pravilu od 70% plaće za radno mjesto na koje se pripravlja), što poslodavcu kompenzira vrijeme i sredstva potrebna za uvođenje mlade osobe u posao. No poslodavac pripravnika uzima da bi ga nakon završetka pripravništva i zadržao, što znači da ga ne gleda kao na privremenu i zamjenjivu radnu snagu, nego kao radnika u kojega mu se isplati ulagati.

2. Osobe starije od 30. godina

Nakon što je u veljači 2017. godine donesen Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o poticanju zapošljavanja u kojem se i sada zakonski onemogućuje osobe starije od 30 godina da koriste SOR, pozicija tih osoba na tržištu rada do danas je ostala nepromijenjena.

Ova izmjena za posljedicu ima da osobe koje su starije od 30 godina i nemaju radnog iskustva u zvanju u kojem su se obrazovale nemaju pristup tržištu rada u zvanju u kojem su se obrazovale. Zbog dizajna mjere koji je gotovo u potpunosti istisnuo institut pripravništva, u mnogim zanimanjima SOR je postao jedini način ulaska na tržište rada. Neke osobe se žale da im je onemogućen čak i pristup neplaćenj praksi jer to u pravilu znači veći trošak poslodavcu koji bi trebao uplaćivati doprinose.

Unatoč tome što se je taj problem prvi put javio u lipnju 2016. godine kada je Upravno vijeće HZZ obustavilo provedbu mjera⁷, u ožujku 2017. godine se ta odredba stavlja i u zakon unatoč prigovorima pravobraniteljice⁸ te unatoč velikom broju osoba koje su se žalili na takvu odredbu.

Ako pogledamo broj korisnika koji su zakinuti ovom odredbom, vidimo da problem nije nimalo benignan. U trenutku prekida financiranja mjere SOR-a za osobe starije od 30 godine, oni su činili preko 20% korisnika.

Božica Horvat, aktivistica Inicijative pravo na SOR koja se bori za omogućavanje ulaska na tržište rada osobama kojima ovakva mjera značajno ograničava ulazak na tržište rada napominje: „*Sama mjera stručnog osposobljavanja uvodi određenu vrstu poremećaja na tržištu rada. S obzirom da mjera omogućava zapošljavanje uz vrlo nizak trošak za poslodavca, postala je vrlo popularna te rezultirala ukidanjem većine natječaja za pripravnike. Time je u praksi za velik broj mladih ljudi zaposlenje u stečenom zvanju sada uvjetovano odrađivanjem stručnog osposobljavanja jer drugih natječaja jednostavno nema (iznimku čini tek nekoliko izrazito deficitarnih struka). Upravo zato još više zabrinjava što je iz korištenja ove mjere isključen dio osoba bez radnog iskustva u struci i to upravo onih koje bi se mogle smatrati dugotrajno nezaposlenima, kao i onih presiromašnih da bi čekali posao u struci. Na taj način mjera može pridonijeti i produbljivanju socijalnih razlika.*

Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o poticanju zapošljavanja korištenje mjere stručnog osposobljavanja za rad omogućuje se osobama do navršениh 30 godina života koje se u evidenciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje kao nezaposlene vode najmanje 30 dana. Postavljanjem dobne granice od 30 godina života, svi oni koji do te dobi zbog gospodarske ili drugih razloga nisu uspjeli pronaći radno mjesto u struci, vjerojatno ostaju trajno uskraćeni za mogućnost rada u zvanju koje su

⁷http://www.hzz.hr/UserDocImages/Odluka-%20privremena%20obustava%20mjera_27062016.pdf

⁸<http://ombudsman.hr/hr/mediji/misljenja/send/69-misljenja/843-misljenje-na-konacni-prijedlog-zakona-o-izmjenama-i-dopunama-zakona-o-poticanju-zaposljavanja>

stekli. Ujedno, demotiviraju se svi koji bi se u kasnijim godinama (npr. tridesetima) željeli uključiti u obrazovni proces odnosno sudjelovati u cjeloživotnom obrazovanju. U normalnim uvjetima na tržištu rada svi oni bi se mogli prijaviti na uobičajene natječaje za zapošljavanje pripravnika, ali danas se takvi natječaji praktički ne raspisuju. Tako dugoročno nezaposlene osobe koje nemaju radno iskustvo u struci postupno gube stečene kompetencije, njihovo vrijeme i novac, kao i novac poreznih obveznika investiran u obrazovanje ostaje neiskorišten, a oni postupno postaju opterećenje za porezne obveznike”⁹

3. Bolovanje

Osoba na SOR-u nema pravo na plaćeno bolovanje, tj. točnije, ima pravo na naknadu samo za dane koje je provela na stručnom osposobljavanju. Osobe u radnom odnosu s druge strane u nekim slučajevima imaju pravo na naknadu plaće u iznosu 100% od osnovice za naknadu plaće. Recimo u slučaju komplikacija pri trudnoći ili u slučaju ozljede na radu. Mlade osobe na stručnom osposobljavanju koje dožive ozljedu na radu i privremeno su nesposobne za rad (tj. na bolovanju su) gube dio naknade za stručno osposobljavanje. Ovom odredbom se poručuje mladima da njihovo zdravlje nije prioritet i da nemaju jednaka prava. Zabrinjavajuće je i što se zanemaruju pozitivni efekti plaćenog bolovanja kao što su povećana produktivnost ali i smanjivanje vjerojatnosti proširivanja bolesti na druge radnike tj. druge osobe na stručnom osposobljavanju. Ovakve odredbe zbog toga djeluju loše ne samo na mlade nego i na sve druge radnike. Druga poruka koja se šalje mladima, s obzirom da ih se materijalno penalizira, jest da su oni sami krivi za svoje zdravstveno stanje te trebaju snositi posljedice. To su sve poruke koje država ne smije slati mladima.

Još jedan problem predstavlja to što osobe na stručnom osposobljavanju uopće nisu svjesne da takve odredbe postoje. Prečesto se događa da se pravila mijenjaju i da se mlade o tome ni na koji način ne informira. Nedopustivo je da se mlade osobe ne mogu ni pripremiti na ovakve situacije. To nas dovodi do sljedeće točke.

4. Čuvanje trudnoće

Iako se čuvanje trudnoće klasificira kao vrijeme privremene nesposobnosti za rad zbog bolesti i komplikacija u svezi s trudnoćom i porođajem, osobe koje su na stručnom osposobljavanju niti u tom slučaju nemaju pravo na plaćeno bolovanje.

5. Naknada za nezaposlenost

Pravo na novčanu naknadu stječe nezaposlena osoba koja u trenutku prestanka obavljanja samostalne djelatnosti ima najmanje 9 mjeseci rada u posljednja 24 mjeseca. Osobi koja je na SOR-u

⁹ Božica Horvat

se ne priznaje rad koji je obavljala u svrhu dobivanja novčane naknade po prestanku radnog odnosa. To u teoriji može značiti da osoba koja je provela dvije godine na SOR-u, nastavila raditi u istoj organizaciji još 8 mjeseci i potom dobila otkaz nema pravo na naknadu za vrijeme nezaposlenosti. To znači da 32 mjeseca rada može biti nedovoljno da bi se ostvarila naknada, a sve zbog toga što se ne zasniva radni odnos.

6. Nesigurnost kvalitete mentorstva

Korisnik koji pristupa SOR-u ima neizvjestan ishod u smislu hoće li dobiti dobrog, lošeg ili nepostojećeg mentora. Iako naravno postoje instance kada je mentorstvo na SOR-u bilo dobro, ili čak izvrsno, više od nekolicine puta se dogodilo da mentorstvo u praksi nije postojalo i da je osoba na SOR-u obavljala jednostavne repetitivne zadatke. Sustav mentorstva nedovoljno je osiguran i praćen od strane nadležnih tijela. U skladu s prijedlozima Vanjske evaluacije potrebno je pojačati kontrole procesa mentoriranja i sadržaja posla, pogotovo kod onih poslodavaca koji imaju veći broj korisnika u mjeri. Trenutno je prisutan nedostatak podataka koji kvalitetno prate ishode mjere, tj. znanja i vještine koje su polaznici stekli prilikom korištenja iste. Naglašavamo kako je potrebno razraditi mehanizme kontrole kvalitete ishoda svih mjera, a posebice onih koje se odnose na obrazovanje i osposobljavanje, što u prethodnom razdoblju nije bio slučaj.

7. Provjera adekvatnosti oglasa nakon prijava

Na Odboru za rad, mirovinski sustav i socijalno partnerstvo Hrvatskog Sabora¹⁰ Ministar Pavić je odgurnuo kritike Mreže, Matice i Saveza da postoje oglasi za SOR koji su diskriminatorni, ilegalni i neprimjereni jer se prije odobravanja SOR-a "ti oglasi pregledavaju". To je problematično jer u prosjeku prijava za posao sa svim potvrdama, kopiranjima i poštanskim troškovima košta između 10 i 40 kuna. Uistinu nije primjereno da će neki od tih poslova biti ukinuti nakon što su mladi nezaposleni ljudi već potrošili negdje između 10 do 40 kuna. Problematično je i zbog toga jer pokazuje temeljnu nebrigu nadležnih institucija za regulacijom na tržištu rada.

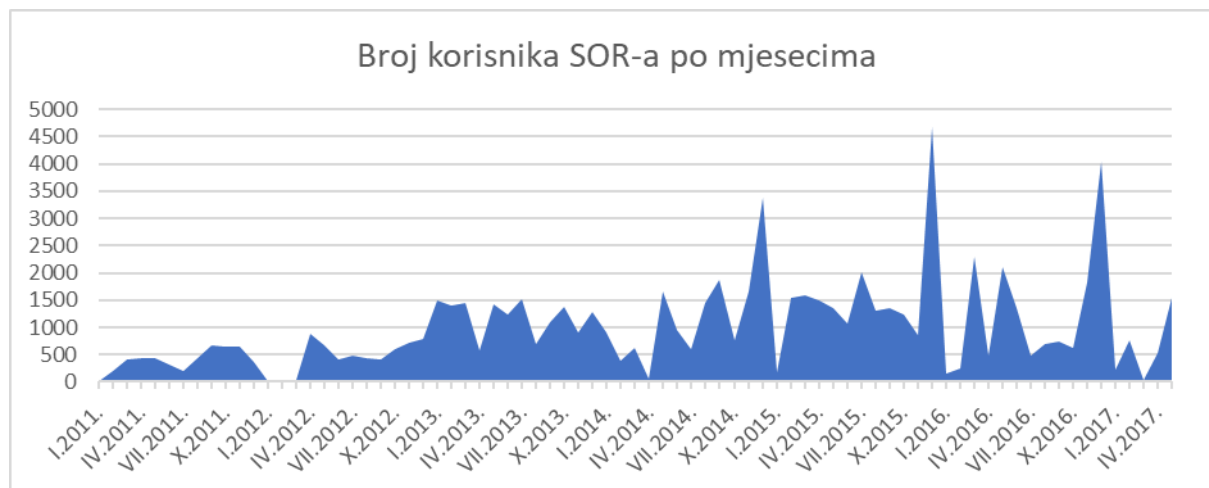
8. Nesigurnost mjere

SOR kao mjera nije baš pouzdana u svojoj provedbi. Mjeri se učestalo mijenjaju uvjeti, zatim nestane sredstava za provedbu, pa se privremeno obustavlja, potom se mijenjaju ciljevi, kreće se s redefiniranjem mjera, pa se mijenja predviđeni broj korisnika i tako dalje. Pa čak se i u novom Planu implementacije Garancije za mlade¹¹ za razdoblje od 2017. do 2018. godine na dva različita mjesta spominje različit broj korisnika. Na jednom mjestu se predviđa za dvogodišnje razdoblje 23.199 a na

¹⁰ <http://www.sabor.hr/izvjesce-odbora-za-rad-mirovinski-sustav-i-soc0068>

¹¹ http://www.gzm.hr/wp-content/uploads/2017/08/Usvojeni-PIGZM_2017-2018-web.pdf

drugom 19.124. Bez obzira koji od ta dva podatka da je točan ukoliko se ostvare najave ministra da će u 2017. biti oko 8000 korisnika, to znači da će broj korisnika, suprotno najavama, u 2018. opet rasti. Nekonzistentna provedba ovakve mjere unosi samo dodatne nesigurnosti kod mladih na tržištu rada. Možda donji graf najbolje prikazuje kako se hektično kretao broj korisnika SOR-a.



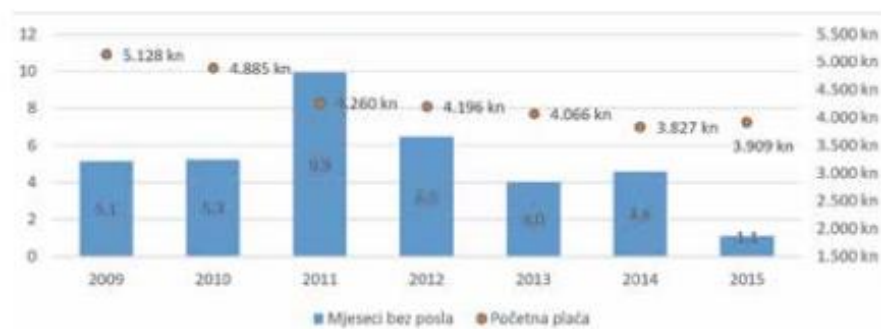
Izvor; Mjesečni statistički bilteni HZZ-a

9. Smanjivanje početne plaće za mlade radnike

Trenutno, mlade osobe na SOR-u rade za naknadu koji je ekvivalentna minimalnoj neto plaći tj. 2620,80 kuna. Prosječna satnica, kada bi osoba ostvarila pravo na puni iznos naknade, bi iznosila 15.7 kuna. Postoje već snažne indicije da SOR ima negativan efekt na početne plaće mladih osoba, tj. da je upravo SOR razlog tome da se mlade osobe imaju u prosjeku manje plaće. U prilog tome govori i istraživanje objavljeno u časopisu Građevinar¹² gdje se navodi da je „posebno zanimljiv i jasno vidljiv trend smanjenja početničke plaće, pri čemu je od početka krize u građevinske sektoru zabilježen ukupni pad od 25 posto, odnosno sa 5.128,00 kuna neto 2009. na 3.827,00 kuna neto 2014. godine. Ta plaća bila je i 31 posto manja od prosječne plaće u Hrvatskoj u 2014. godini (5.533,00 kn)“. Ono što mladi prijavljuju u cijelom nizu zanimanja jest situacija gdje se poslodavac navikava da ne treba plaćati mladu osobu, te da su početne plaće koje su ponuđene, u pravilu manje za osobe koje su u istoj organizaciji bili na SOR-u u odnosu na one koje su netom zaposlene po ugovoru o radu. Iako postoji velika potreba da se dodatno istraže učinci SOR-a na plaće mladih, često se govori i o tome, kao u slučaju građevinskog sektora, da je SOR drastično smanjio početničke plaće za sve koji pristupaju tržištu, bez obzira bili oni korisnici SOR-a ili ne. Ovi slučajevi potvrđuju tezu da SOR utječe na normaliziranje prekarnih oblika rada jer se rad mladih ne cijeni te ih se u skladu s time niti

¹² <http://www.casopis-gradjevinar.hr/assets/Uploads/JCE-69-2017-1-6-Aktualno.pdf>

primjereno ne plaća. Umjesto da se rad primjereno plati očekivanje je da bi se mladi trebali strpiti prije nego što počnu ubirati plodove svojega rada.



Slika 8. Mjeseci provedeni u aktivnome traženju prvog zaposlenja i prosječna početnička plaća (u obzir nisu uzete vrijednosti početničkih plaća za anketirane koji su prvi posao radili preko programa stručnog osposobljavanja)

Izvor: časopis Građevinar 1/2017

10. Sindikalno organiziranje mladih

Osobe koje su na stručnom osposobljavanju nisu u radnom odnosu te se ne mogu sindikalno organizirati tj. ne mogu pristupiti sindikatu. U situaciji gdje im u početku nije dostupna većina prava koja proizlaze iz radnog odnosa, ovakva situacija samo garantira da se mlade osobe ne mogu organizirati te pokušati utjecati kroz sindikat na bolje uvjete rada, kako u društvu tako i na svojem radnom mjestu. Jedini mehanizam koji mladima ostaje ukoliko njihovo osposobljavanje ne zadovoljava zakonske standarde jest da prekinu svoje stručno osposobljavanje što u većini slučajeva s obzirom na socio-ekonomske uvjete mladih za mlade nije moguće.

11. Mjere temeljene na dokazima

Većina prijedloga iznesenih u Vanjskoj evaluaciji mjera nije usvojena u nedavnoj reformi nazvanoj "Od mjere do karijere" Prijedlog da se iskustva korisnika evaluiraju nakon izlaska iz mjere nije proveden. Ništa nije napravljeno ni po pitanju boljeg pronalaženja poslodavaca koji zlorabe mjeru ili pitanju korekcije trajanja mjere. Od preporuka koje se odnose na ovakav tip reforme, svega 3 preporuke su usvojene, 8 djelomično, a čak 56 preporuka ni na koji način nije usvojeno¹³. Ukoliko mjere ne prilagođavamo novim saznanjima, onda je promašeno uopće se nadati da će mjera proizvesti željene rezultate.

¹³ <http://www.mmh.hr/files/ckfinder/files/Analiza%20preporuka%20i%20mjera.docx.pdf>

SAŽETAK:

Prijedlozi za unaprjeđenje provedbe mjera su	3 nisu usvojene	2 djelomično	1 usvojena
Stručno osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa	6 nisu usvojene	2 djelomično	0 usvojeno
Potpore za zapošljavanje	6 nisu usvojene	0 djelomično	0 usvojeno
Potpore za samozapošljavanje	5 nisu usvojene	0 djelomično	0 usvojeno
Javni radovi	3 nisu usvojene	2 djelomično	2 usvojeno
Obrazovanje nezaposlenih	6 nisu usvojene	0 djelomično	0 usvojeno
Potpore za očuvanje radnih mjesta	4 nisu usvojene	0 djelomično	0 usvojeno
Potpore za usavršavanje	3 nisu usvojene	0 djelomično	0 usvojeno
Preporuke SOR iz analize SOR-a	16 nisu usvojene	2 djelomično	0 usvojena
Sveukupno	56 nisu usvojene	8 djelomično	3 usvojene

Izvor; Mreža mladih Hrvatske; A što s dokazima: u kojoj je mjeri Hrvatska implementirala preporuke iz vanjske evaluacije mjera aktivne politike zapošljavanja

Što uraditi sa SOR-om?

Na to pitanje postoji kratki i dugi odgovor. Kratki odgovor bi glasio da kao prvi korak predložimo ukidanje SOR-a i vraćanje pripravništva kao prevladavajućeg način ulaska na tržište rada. Pripravništvo je već definirano Zakonom o radu te bi bilo korisno pronaći i druge poticajne mehanizme za reaktivaciju korištenja tog mehanizma. Dugi odgovor na to pitanje ipak ima više nijansi te podrazumijeva uz vraćanje pripravništva i osiguravanje sustava osposobljavanja za vrijeme obrazovanja, ali i rad na kvaliteti mentorstva i očuvanju radničkih prava. Novi model bez tih osnovnih elemenata se neće značajno razlikovati od SOR-a.

Što umjesto SOR-a?

Mjera poput SOR-a mora biti namijenjena onima kod kojih je određeni nedostatak vještina detektiran i kojima bi takva mjera uistinu pomogla u integraciji na tržište rada. Nekoliko je mogućih rješenja ove situacije. Kad veza između zvanja i zanimanja savjetnicima/ama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (HZZ) nije sasvim razvidna, potrebno je osigurati da korisnik/ica osposobljavanja i poslodavac potpišu izjavu kako je osposobljavanje primjereno zvanju za koje se osoba školovala. Na taj način obje strane

preuzimaju dodatnu odgovornost za sadržaj, proces i ishode osposobljavanja. Bilo bi dobro i uvesti ciljane kvote korisnika/ica po svakoj županiji, proporcionalne broju mladih koji su registrirani kao nezaposleni. Na taj bi se način osigurala pravednija regionalna dostupnost mjere. Nadalje, trajanje osposobljavanja trebalo bi korigirati konzultirajući podatke HZZ-ove ankete poslodavaca i dostupne podatke prikupljene kroz procese izrade standarda zanimanja. Pritom treba uzeti u obzir deklarirano trajanje uvođenja u rad u navedenim anketama. Još je jedna od mogućih mjera institucionalizacija i potpora kvaliteti mentorstva i standardima kvalitete različitih oblika učenja na radnom mjestu. Uz mjere osposobljavanja poput SOR-a, ovo obuhvaća različite oblike prakse u srednjem obrazovanju, za čime je velika potreba i iz konteksta kurikularne reforme. Treba razmotriti mogućnosti supstituiranja SOR-a upravo praksom u visokom obrazovanju, a da se ulaz na tržište rada ostvaruje kroz institut pripravništva.

Vjerujemo da osposobljavanje može biti kvalitetno jedino ako se osiguraju ovi uvjeti:

- Ukinuti dobna ograničenja.
- Prilagoditi trajanje osposobljavanja.
- Osigurati ostvarivanje prava korisnika koja proizlaze iz radnog odnosa.
- Razvijati modele dodatne podrške za osobe lošijeg imovinskog stanja.
- Uvesti standardiziran obrazac izrade plana učenja koji poslodavce potiče da razmišljaju o ravnoteži između generičkih, sektorskih i specifičnih organizacijskih vještina. HZZ prilikom odabira kandidata po potrebi daje komentare kako poboljšati planove učenja. U napucima savjetnicima Zavoda treba jasno naznačiti kako stručno osposobljavanje ne smije biti usmjereno isključivo prema konkretnom radnom mjestu, već prema ukupnom podizanju ljudskih potencijala mladih radnika/ica. Po završetku SOR-a je potrebno je provesti anketiranje kandidata kako bi se utvrdilo njihovo zadovoljstvo ispunjavanjem plana učenja. Treba uzeti u obzir i nedavno uspostavljenu infrastrukturu HZZ-a za e-učenje.
- Razvoj sveobuhvatnih baza podataka poslodavaca/mentora za provođenje prakse/učenja na radnom mjestu.
- Stvaranje dugoročnog i održivog pristupa učenju na radnom mjestu u kojem se različiti oblici međusobno nadopunjavaju, uz sudjelovanje ključnih dionika tržišta rada i sustava obrazovanja.

Državne i javne službe?

Potrebno je revidirati odluke Vlade kojom se zabranjuje novo zapošljavanje službenika i namještenika u državnim i javnim službama kojima se sredstva za plaće osiguravaju u cijelosti ili većinskim dijelom u državnom proračunu. Unatrag nekoliko godina vidljiva je potreba za određenim stručnim dijelom

službeničkog i namješteničkog kadra s obzirom na visok broj polaznika stručnog osposobljavanja u državnim i javnim službama. Problem takvog kadroviranja stalnim rotiranjem, odnosno cirkuliranjem kadrova polaznika stručnog osposobljavanja došlo je do direktnog zaobilaženja Odluke o zabrani zapošljavanja. Na taj način Odluka sama po sebi izgubila je smisao s obzirom da se financiranje mjere vršilo velikim dijelom iz državnog proračuna, čime se financijski nije došlo do toliko željenih ušteda, niti do kvalitetnijeg kadroviranja. Naprotiv, ovakvom politikom zapošljavanje nije zaustavljeno u smislu svrhe zbog koje je Odluka donesena, već se na regularna radna mjesta raspoređivalo kadar putem mjere SOR-a čime se supstituiralo pravo zapošljavanje bez redovnih osigurača za zaposlenike u vidu ugovora o radu i svih prava koja iz njega proizlaze. U proteklim godinama bilježimo primjere poslodavaca u javnom sektoru koji su uslijed nedostataka opipljivih ograničenja primali velik broj korisnika/ica ove mjere. S obzirom na ograničenje zapošljavanja i specifičnost vještina koje stječu tijekom takvog ulaska na tržište rada, to efektivno smanjuje njihove izgleda pronalaska kvalitetnog i sigurnog posla.

Stoga je revidiranjem Odluke o zabrani zapošljavanja potrebno omogućiti da se prilikom izrade plana prijema, izradi i plan prijema pripravnika, a sukladno potrebama sistematizacije u ustanovama i službama i zahtjevima za nadopunjavanjem radnih mjesta. Mladima bi se na taj način omogućio pristup stvarnim radnim mjestima za kojima je iskazana potreba i za koje ih se osposobljavalo prethodnih godina. Sklapanjem radnog odnosa putem ugovora o radu stvorili bi se daleko kvalitetniji uvjeti za pristup tržištu rada i profesionalni razvoj, nego što je to trenutno.

Mogući trajni raskoraci između kapaciteta u dijelovima javnog i državnog sektora te radnog opterećenja moraju biti riješeni na strateški način koji uključuje dugoročan pristup kadrovskim pitanjima.

Pripravništvo

Dok god je SOR definiran na ovaj način, s tolikim utjecajem i trajanjem, bez obzira kako se definira pripravništvo, neće biti velikog pomaka u njegovom korištenju. Mjere aktivne politike zapošljavanja i pripravništvo funkcioniraju po principu spojenih posuda. To su najviše osjetile upravo osobe koje SOR-u ne mogu pristupiti. Zato je potrebno probleme nedovoljnog korištenja pripravništva i ovakvog korištenja SOR-a rješavati usporedno. Naravno, pored tih problema, nužno je i osiguravanje sustava osposobljavanja za vrijeme obrazovanja kako srednjoškolskog, tako i visokog, ali i rad na kvaliteti mentorstva i očuvanju radničkih prava osoba koje ulaze na tržište rada. Finalno, potrebno je osigurati da standard zaposlenih osoba bude dovoljan da od svog rada mogu i živjeti.

Popis literature

<http://ombudsman.hr/hr/mediji/misljenja/send/69-misljenja/843-misljenje-na-konacni-prijedlog-zakona-o-izmjenama-i-dopunama-zakona-o-poticanju-zaposljavanja>

http://radnickaprava.org/download/Kriza_i_nejednakost.pdf

<http://www.casopis-gradjevinar.hr/assets/Uploads/JCE-69-2017-1-6-Aktualno.pdf>

http://www.gzm.hr/wp-content/uploads/2017/08/Usvojeni-PIGZM_2017-2018-web.pdf

http://www.hzz.hr/UserDocImages/FINALNI_IZVJESTAJ_Evaluacija_iskustava_polaznika_mentora_i_poslodavaca_ključenih_u_SOR.pdf

http://www.hzz.hr/UserDocImages/HZZ_i_Ipsos_Vanjska-evaluacija-mjera-aktivne-politike-trzista-rada_2010.pdf

http://www.hzz.hr/UserDocImages/Odluka-%20privremena%20obustava%20mjera_27062016.pdf

<http://www.mmh.hr/files/ckfinder/files/Analiza%20preporuka%20i%20mjera.docx.pdf>

<http://www.sabor.hr/izvjesce-odbora-za-rad-mirovinski-sustav-i-soc0068>