

# NEUDOBOBAN POLOŽAJ

PRIRUČNIK ZA SUZBIJANJE  
DISKRIMINACIJE **MLADIH**  
NA TRŽIŠTU RADA



ZAGREB, 2013. / MMH





# NEUDOBAN POLOŽAJ

PRIRUČNIK ZA SUZBIJANJE  
DISKRIMINACIJE **MLADIH**  
NA TRŽIŠTU RADA

---

# IMPRESUM

---

**Autori/ce:** Nikola Buković, Jelena Kamenko, Petra Pekica, Lejla Šehić Relić, Mirela Travar

**Doprinijele su:** Emina Bužinkić, Cvijeta Senta, Monika Rajković

**Urednik:** Nikola Buković

**Lektura i korektura:** Mirela Travar

**Izdavač:** Mreža mladih Hrvatske

**Dizajn i tisak:** ACT Printlab d.o.o.

**ISBN:** 978-953-7805-12-8

**CIP** zapis zapis dostupan u računalnome katalogu Nacionalne i sveučilišne knjižnice u Zagrebu pod brojem 838614.

Ova publikacija financira se iz Europskog programa zajednice za zapošljavanje i socijalnu solidarnost – PROGRESS (2007-2013).

Ovaj je program pokrenula Europska komisija kako bi financijski podržao provedbu ciljeva Europske unije u područjima zapošljavanja, društvenih pitanja i jednakih mogućnosti, a na taj način pridonosi i ostvarenju ciljeva strateškog plana Europa 2020. Ovaj sedmogodišnji program usmjeren je prema svim dionicima koji mogu pomoći u razvoju adekvatne i održive zaposlenosti te socijalnog zakonodavstva i politike u zemljama EU-27, EFTA-EEA i zemljama sa statusom kandidata te pretkandidata za članstvo u Europskoj uniji. Za više informacija posjetite: <http://ec.europa.eu/progress>.

Stavovi izneseni u ovoj publikaciji ne predstavljaju službeni stav Europske komisije, već su isključivo stajališta autora.

Stavovi izneseni u ovoj publikaciji također nužno ne predstavljaju stavove ostalih donatora, niti Mreže mladih Hrvatske.



Grad Zagreb



Europska komisija - Jedinica  
za zapošljavanje, socijalna  
pitanja i jednake mogućnosti



FOR DIVERSITY  
AGAINST DISCRIMINATION



Ministarstvo rada  
i mirovinskog sustava



Ured za udruge  
Vlade Republike Hrvatske

---

# SADRŽAJ

---

Sažetak .....	6
Uvod .....	14
Kruh i maslac: institucionalni okvir zaštite ljudskih prava .....	19
Primjer jedne nacionalne priče: Mreža vs. diskriminacija .....	41
Lokalna razina: karika koja nedostaje? .....	55
Pogled s druge strane: pristup i perspektiva poslodavaca zapošljavanju mladih .....	65
Izveštaj s treninga: Kako do ravnopravnosti? .....	71
Volontiranje – izgradnja povjerenja u potencijale mladih .....	87
Zaključci i preporuke .....	119
Prilog 1: Zakon o suzbijanju diskriminacije .....	125
Prilog 2: Zabranjen pristup: protiv diskriminacije mladih na hrvatskom tržištu rada ..	136
Prilog 3: Otvoreno pismo Vladi RH povodom najave otpuštanja zaposlenih u javnom sektoru putem ugovora na određeno vrijeme .....	142
Prilog 4: Sažetak Izborne platforme Mreže mladih Hrvatske .....	145
Prilog 5: Zakon o savjetima mladih .....	147
Rezime .....	154

---

# SAŽETAK

---

## UVOD

U uvodnom poglavlju se iznose definicije temeljnih pojmova kojima se ovaj priručnik bavi: **diskriminacija, mladi i tržište rada**. Također, objašnjava se **temeljno ishodište te svrha priručnika**: afirmacija udruga mladih i za mlade kao relevantnih dionika tržišta rada, osnažujući ih na taj način da se kroz direktne i indirektno pristupe bore protiv diskriminacije s kojom se mladi na tržištu rada susreću.

## POGLAVLJE I

Bavi se općenito pojmom diskriminacije te je smješta u širi kontekst borbe za ljudska prava. **Koncept ljudskih prava** prolazio je kroz razne evolucijske faze, od kojih je **prva** definiranje i afirmacija same ideje ljudskih prava u periodu od 17. do 19. stoljeća. U toj su fazi ljudska prava postala integralnim dijelom niza ključnih političkih dokumenata, uključujući Američku deklaraciju nezavisnosti, Virdžinijsku deklaraciju o ljudskim pravima, Deklaraciju o pravima čovjeka i građanina nastalu tijekom Francuske revolucije i slično. **Druga faza** obuhvaća izdizanje ideje ljudskih prava na međunarodnu razinu kroz izgradnju normativnog i institucionalnog okvira te se vremenski veže uz 20. stoljeće. U tom periodu nastaje čitav niz ključnih međunarodnih aktera koji se u određenom kapacitetu bave promocijom i zaštitom ljudskih prava, među kojima izdvajamo Ujedinjene narode, Vijeće Europe, Europsku zajednicu (Europsku uniju), Arapsku ligu, Organizaciju europske sigurnosti i suradnje (OESS), Organizaciju američkih država itd. Konačno, **treća faza** evolucije ideje ljudskih prava, vremenski se veže za aktualno 21. stoljeće postavljajući **koncept temeljnih prava** koja se kroz upotrebu i razvoj postojećih institucionalnih mehanizama trebaju jamčiti svakom ljudskom biću.

Kako bi se kvalitetno djelovalo u području ljudskih prava, pa posljedično i politike suzbijanja diskriminacije, nužno je poznavati institucionalni okvir na međunarodnoj i nacionalnoj razini. Ovo poglavlje donosi pregled niza ključnih dokumenata i institucionalnih aktera na međunarodnoj razini, kao što su: Opća deklaracija o ljudskim pravima iz 1948., Međunarodna deklaracija o ukidanju svih oblika rasne diskriminacije iz 1965., Konvencija o ukidanju svih oblika diskriminacije žena iz 1979., Konvencija o pravima djeteta iz 1989., Konvencija o pravima osoba s invaliditetom iz 2006. Radi se odreda o dokumentima Ujedinjenih naroda koje je Republika Hrvatska **potpisala i ratificirala** te su samim tim postali dio hrvatskog pravnog okvira. Poglavlje također donosi i pregled europskog institucionalnog okvira, poseban naglasak stavljajući na mehanizme Vijeća Europe: Europsku konvenciju za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda iz 1953. te približavajući čitateljima djelovanje temeljnog instrumenta zaduženog za njezinu provedbu: Europskog suda za ljudska prava u Strasbourgu.

---

Poznavanje i vješto korištenje međunarodnog institucionalnog okvira otvara iznimne mogućnosti organizacijama civilnog društva koje djeluju u području zaštite i promocije ljudskih prava. Tako su iznesena dva konkretna primjera u sklopu ovog poglavlja. **Prvi** je kampanja *Interns revealed!* Europskog foruma mladih, koja je za cilj imala poboljšati položaj svih mladih ljudi koji diljem Europe koriste stažiranja i stručna osposobljavanja, a često se susreću s izazovima kao što su nejednak pristup takvim važnim mehanizmima integracije na tržište rada, neadekvatna ili nepostojeća naknada za rad, eksploatacija od strane poslodavaca, raskorak između definiranih ishoda učenja te zadataka koje obavljaju u sklopu stažiranja ili stručnog osposobljavanja i sl. **Drugi** primjer iznijet u sklopu ovog poglavlja jest alternativni izvještaj hrvatskih organizacija civilnog društva o ispunjavanju uvjeta iz Poglavlja 23 *Pravosuđe i temeljna prava* pretpripravnih pregovora koje je RH vodila s Europskom komisijom. Kvalitetno izrađen i pravovremeno iskorišten alternativni izvještaj skrenuo je pozornost na niz manjkavosti u hrvatskoj praksi zaštite i promocije ljudskih prava te doveo do stvaranja institucionalnog mehanizma zaduženog za praćenje ovog područja pravne stečevine i nakon što je Poglavlje 23 službeno zatvoreno u sklopu pregovaračkog procesa.

Konačno, ovo poglavlje donosi i pregled specifičnog institucionalnog okvira suzbijanja diskriminacije u RH, počevši od Ustava RH, preko **Zakona o suzbijanju diskriminacije** koji je usvojen 2009. Središnje tijelo zaduženo za provedbu tog krovnog zakona jest **Ured pučkog pravobranitelja** čiji zadaci, među ostalim, obuhvaćaju zaprimanje tužbi od fizičkih i pravnih osoba, informiranje adresata o njihovim pravima i obavezama, djelovanja u smjeru otklanjanja pojava i uzroka diskriminacije, informiranje javnost o pojavama diskriminacije te uz pristanak stranaka provedbu postupaka mirenja – izvanparničnog rješavanja sporova, prikupljanje i analizu statističkih podataka o slučajevima diskriminacije i slično.

Ovdje su također objašnjena i dva ključna mehanizma koje organizacije civilnog društva mogu koristiti s ciljem suzbijanja diskriminacije: podizanje **udružne tužbe** te preuzimanje uloge **umješača**. Prvi se odnosi na mogućnost da organizacija civilnog društva u ime i za račun skupine čija su prava povrijeđena sukladno odredbama Zakona o suzbijanju diskriminacije podiže tužbu protiv fizičke ili pravne osobe koja je kršenje počinila, dok se drugi odnosi na uključivanje u parnični postupak na strani tužitelja koji smatra da su mu prava povrijeđena sukladno odredbama istog zakona.

U nastojanju da svoje djelovanje učini što efikasnijim, kroz projekt *Jednaki u različitosti* Pučki pravobranitelj je suradnji s Hrvatskim zavodom za zapošljavanje te Uredom za ljudska prava i nacionalne manjine osnažio **5 regionalnih kontakt točaka**, a čiji je zadatak obuhvaćanje informiranja i savjetovanja zainteresiranih strana o svim pitanjima vezanim uz antidiskriminacijsku politiku te povezivanje s Uredom pučkog pravobranitelja kao centralnim tijelom na nacionalnoj razini. Kontakt točke vode udruge afirmirane u području suzbijanja diskriminacije, a to su: Projekt građanskih prava iz Siska, Centar za mir, pravne savjete i socijalnu pomoć iz Vukovara, Cenzura plus iz Splita, Centar za građanske inicijative iz Poreča te Centar za mirovne studije iz Zagreba.



## POGLAVLJE 2

Ovo poglavlje donosi pregled djelovanja Mreže mladih Hrvatske u području suzbijanja diskriminacije s kojom se mlade osobe susreću na tržištu rada. MMH svoj pristup gradi na **dvije osnovne zagovaračke postavke**:

- ideji da država svim svojim građanima te, u užem smislu mladima, izvršava obaveze koje je preuzela;
- ideji da svi odgovorni dionici preuzmu proaktivan pristup u razvoju socijalnih i ekonomskih prava mladih.

Za razumijevanje pristupa MMH-a suzbijanju diskriminacije, ključno je razumjeti kako organizacija poima uzroke diskriminacije mladih na tržištu rada. Postoje **dva najvažnija uzroka**, a oni su:

1. niska razina informiranosti o fenomenu diskriminacije, kako među mladima tako i među poslodavcima, koja je opet posredovana općenito niskim stupnjem razvoja aktivnog građanstva u hrvatskom društvu;
2. slabosti postojećeg ekonomskog modela unutar kojeg učinci tržišta mlade stavljaju u nepovoljniju poziciju, stvarajući povoljno okruženje za pojavu diskriminacije. Posljedica takve definicije ključnih uzroka su **dva pristupa** koje MMH primjenjuje u borbi protiv diskriminacije mladih na tržištu rada. Prvi je **direktan pristup**, usmjeren na pojavnosti diskriminacije mladih na hrvatskom tržištu rada te eliminaciju njegovih neposrednih uzroka. Drugi je **indirektan pristup**, koji je usmjeren na adresiranje trenutnog socijalnog i ekonomskog okruženja koje pogoduje/potiče diskriminaciju mladih na tržištu rada. Oba pristupa su detaljno opisani u sklopu ovog poglavlja. Kao najznačajniji mehanizmi direktnog pristupa ističu prvo sustavno istraživanje o diskriminaciji mladih na hrvatskom tržištu rada *NeuDOBan položaj: Izvještaj o diskriminaciji mladih na hrvatskom tržištu rada*, koje je za potrebe MMH proveo **Institut za razvoj tržišta rada** te film *NeuDOBan položaj: Različite strane iste priče*, snimljen u produkciji udruge **Blank filmski inkubator**. S druge strane, kao najvažniji instrumenti u sklopu indirektnog pristupa suzbijanju diskriminacije mladih na tržištu rada izdvojeni su i relativno detaljno opisani *Izborna platforma MMH*, strukturirani dijalog o nezaposlenosti mladih i istraživački izvještaj *Tko se boji velike zločeste krize? Strukturirani dijalog o nezaposlenosti mladih* te konačno uvođenje **eksperimentalnog kurikuluma odgoja i obrazovanja za demokratsko građanstvo** u formalni obrazovni sustav.

## POGLAVLJE 3

U ovom se poglavlju bavimo mogućnostima koje pruža djelovanje na lokalnoj razini. Počinjemo pojašnjavajući zašto je djelovanje na lokalnoj razini toliko bitno. **Prvo**, lokalna razina upravljanja bitno je prilagođenija mogućnostima i kapacitetima manjih organizacija civilnog društva, napose udrugama mladih. Jednostavno rečeno, djelokrug rada lokalne administracije obično obuhvaća bitno „životnija“ pitanja kao što su visina komunalnog doprinosa, prostorni plan ili fizički uvjeti rada osnovnih i srednjih škola. Posljedično, brojne udruge mogu prilično efikasno djelovati u svojim lokalnim sredinama bez ekstenzivne edukacije koju često zahtijeva ekspertno zagovaranje na nacionalnoj razini. S druge strane, ističe se važnost lokalnog tržišta rada koje, s jedne strane definira životnu realnost stanovnika pojedine zajednice, ali i u kombinaciji s drugim lokalnim tržištima rada čini dio šire slike – regionalno, nacionalno te europsko tržište rada.

Iako je institucionalni okvir politike suzbijanja diskriminacije u Hrvatskoj smješten prvenstveno na nacionalnu razinu vlasti, ne treba zaboraviti kako je provedba te kao i svake druge politike snažno **lokalno definirana**. Stoga je potrebno poznavati tzv. „ulazne točke“ putem kojih se tema diskriminacije mladih na tržištu rada može tematizirati na lokalnoj razini. Pritom je iznimno važno imati na umu da se pojedini institucionalni mehanizam može koristiti za određenu svrhu te da je za svaki od njih poželjno razviti individualiziran pristup.

Među relevantne institucionalne mehanizme na lokalnoj razini možemo ubrojiti **lokalnu izvršnu vlast** (gradski/općinski/županijski uredi te razvojne agencije), **lokalnu zakonodavnu vlast** (gradska/općinska/županijska predstavnička tijela te njihovi odbori) te **njihova savjetodavna tijela** (savjeti mladih, povjerenstva za ravnopravnost spolova, koordinacije za ljudska prava), **decentralizirana tijela Hrvatskog zavoda za zapošljavanje** (službe i ispostave), **županijska gospodarsko-socijalna vijeća**, **institucionalne aktere** poput udruženja poslodavaca i sindikata te **medije** koji igraju iznimnu ulogu u svakom tipu javne kampanje.

#### POGLAVLJE 4

Poslodavci su neizostavan dionik tržišta rada, a isto tako su ključan element svake lokalne zajednice. Iako se svaka organizacija koja radi na suzbijanju diskriminacije s kojom se mladi susreću na tržištu rada, kad-tad nađe na suprotnoj strani u odnosu na one poslodavce koji krše prava mladih radnika, bitno je ne zaboraviti da svi poslodavci nisu isti te da neki mogu biti i vrlo moćni saveznici. Pritom je potrebno vrlo dobro razumjeti njihovu specifičnu perspektivu koju se kroz ovo poglavlje nastoji ukratko predstaviti. **Prepreke** koje poslodavci obično stavljaju pred zapošljavanje mladih su: odbijanje zapošljavanja mladih uslijed činjenice da ih se promatra kao buntovan i remetilački faktor; odbijanje preuzimanja odgovornosti za obrazovanje (vlastite) radne snage; postavljanje nerealnih kriterija za zapošljavanje koje mladi ne mogu ispuniti; nemogućnost osiguranja kvalitetnog mentorstva; inzistiranje na prethodnom radnom iskustvu.

Kvalitetno djelovanje usmjereno na poslodavce prije svega pretpostavlja **uspješno komuniciranje prednosti** koje donose mladi radnici te postizanje određenih **preduvjeta** za njihovu integraciju u organizacijski tim, a lokalne udruge mladih tu mogu odigrati vrlo važnu ulogu. Neki od tih preduvjeta su:

- postavljanje zapošljavanja mladih kao jednog od strateških prioriteta organizacijskog razvoja;
- postojanje mehanizama putem kojih se uključuje mlade koji žele stjecati prva radna iskustva;
- izgradnja adekvatnog sustava upravljanja mladim zaposlenicima;
- povezivanje s obrazovnim sustavom.

## POGLAVLJE 5

Ovo poglavlje donosi cjelovit izvještaj s četverodnevno treninga *Kako do ravnopravnosti* koji je održan u sklopu projekta *Diskriminacija mladih na radnom mjestu*. **Ciljevi edukacije**, na kojoj je sudjelovalo 20 sudionika, su bili:

- upoznavanje sudionika s pojmom i praksama diskriminacije;
- upoznavanje sudionika sa zakonodavnim okvirom suzbijanja diskriminacije i mogućnostima koje proizlaze iz njega;
- upoznavanje sudionika s konceptom diskriminacije mladih na tržištu rada;
- poticanje i osnaživanje sudionika za prepoznavanje diskriminacije u društvu;
- osvještavanje i razvoj vrijednosti koje potiču na nediskriminaciju;
- osnaživanje sudionika za javno zagovaranje suzbijanja diskriminacije na tržištu rada.

U sklopu treninga obrađene su **sljedeće teme**:

1. Nediskriminacija i demokratizacija:
  - zakonodavni i institucionalni okvir (nacionalni i europski);
  - demokratizacija i dobro upravljanje;
  - uloga udruga mladih u promociji ljudskih prava i suzbijanju diskriminacije.
2. Umrežavanje i javno zagovaranje:
  - Principi i akcije javnog zagovaranja;
  - Javno zagovaranje, medijsko i zakonodavno zagovaranje;
  - Umrežavanje kao instrument javnog zagovaranja;
  - Javne kampanje.

Izvještaj sadrži detaljan opis svih vježbi koje su održane u sklopu treninga, uključujući pojedinačne ciljeve te poželjne ishode učenja. S obzirom da se radilo o aktivnosti namijenjenoj sudionicima koji nisu imali (značajnih) prethodnih iskustava vezanih uz temu predstavlja pokazni primjer organizacijama mladih kako provoditi edukacije o diskriminaciji mladih na tržištu rada za takav profil sudionika. Detaljni opisi svih vježbi omogućuju da se trening rekonstruira bilo u potpunosti, bilo da se iskoriste pojedine vježbe, sukladno potrebama i mogućnostima izvoditelja i sudionika.

## POGLAVLJE 6

Volonterstvo, kojim se bavimo unutar posljednjeg poglavlja iznimno je važan oblik javnog djelovanja koji uvelike može doprinijeti suzbijanju diskriminacije mladih na tržištu rada. Sukladno odredbama važećeg **Zakona o volonterstvu iz 2007.** definirano kao: „...dobrovoljno ulaganje osobnog vremena, truda, znanja i vještina kojima se obavljaju usluge ili aktivnosti za dobrobit druge osobe ili za opću dobrobit..., bez postojanja uvjeta isplate, novčane nagrade ili potraživanja druge imovinske koristi.” U tom smislu, volonterstvo je potrebno **jasno razdvojiti** od različitih shema kojima se kompetencije ili kvalifikacije stječu kroz rad, poput **naukovanja i stažiranja**. Iako je stjecanje kompetencija često posljedica dobro organiziranog volonterskog angažmana, temeljni pokretač volontiranja treba biti pojedinčeva želja da doprinese općem dobru, ne tražeći pritom zauzvrat nikakvu materijalnu korist.

Osim stjecanja mnogobrojnih kompetencija, možda i najvažniji doprinos volontiranja suzbijanju svakog oblika diskriminacije, jest razvoj **kulture proaktivnog životnog stava** i izgradnja novih mostova povjerenja **u mlade i njihov kreativni potencijal**. Time i zajednica prepoznaje mlade ljude kao vrijedan resurs daljnjeg razvoja dok takvi osnaženi mladi postaju spremniji boriti se protiv različitih društvenih nepravdi, pa tako i protiv diskriminacije.

Uključivanje u volonterske aktivnosti može uvelike poboljšati položaj mladih na tržištu rada, a to se posebice odnosi na osobe bez prethodnog radnog iskustva. Ovo su neke od najvažnijih koristi koje mlada osoba može imati od volontiranja:

- pokazivanje potencijalnim poslodavcima entuzijazama i spremnosti na rad;
- stjecanje radnog iskustva u organiziranom i strukturiranom radnom okruženju;
- stjecanje radnog iskustva u specifičnim područjima, npr. radnog iskustva uredskog poslovanja/administracije i sl.;
- stjecanje novih preporuka/referenci;
- volontiranjem pojedinac iskazuje spremnost na preuzimanje određenih odgovornosti;
- uspostavljanje novih kontakata i širenje društvene mreže;
- razvijanje vještina timskog rada i komunikacije;
- jačanje samopouzdanja i samopoštovanja;
- jačanje osjećaja pripadnosti zajednici te smanjenje osjećaja izoliranosti.

Ipak, volonterstvo još uvijek nije dovoljno prepoznato kao djelatnost koja doprinosi izgradnji društvenog kapitala i ljudskih potencijala, a ponajmanje među poslodavcima. U tom smislu, vrlo je bitno među poslodavcima promovirati instrumente kojima se priznaju kompetencije stečene volontiranjem. Unutar politike volontiranja u EU-u, razvijen je širok spektar različitih instrumenata od kojih ovdje izdvajamo dva koja su dosada najšire prepoznati na tržištu rada:

- **Youthpass:** unificirani certifikat koji je organizator volontiranja dužan izdati svakom sudioniku međunarodne volonterske aktivnosti na zahtjev te omogućava uspoređivanje kompetencija stečenih kroz međunarodno volontiranje;
- **European Skills Passport:** instrument koji bi građanima EU-a trebao olakšati prijelaze između svjetova (cjeloživotnog) obrazovanja i rada. U ESP-u, koji bi trebao postati potpuno funkcionalnim tijekom 2013., moći će se bilježiti vještine i znanja stečeni putem različitih tipova radnih angažmana pa tako i kroz volontiranje.

Međutim, hrvatska praksa je već stvorila nekoliko vrlo zanimljivih mehanizama koji mogu pomoći pri promociji volonterstva među poslodavcima. Dva postojeća načina evidentiranja volonterskog rada su **izdavanje potvrde** te ispunjavanje **volonterske knjižice**. Ipak, postojeći načini evidentiranja ne predviđaju unificiran način bilježenja stečenih kompetencija pa je Hrvatska mreža volonterskih centara tijekom 2011. izradila dokument pod nazivom *Kompetencije stečene volontiranjem*. Taj dokument uvelike pomaže u definiranju i bilježenju kompetencija stečenih kroz volontiranje, a značajan dio njegova sadržaja integriran je u posljednje prijedloga izmjena i dopuna Zakona o volonterstvu koje bi trebale biti usvojene početkom 2013. Time će biti stvorena kvalitetna osnova za povezivanje volonterstva sa svijetom obrazovanja i rada, međutim ostaje još iznimno puno posla na polju edukacije i informiranja ključnih dionika.

Konačno, kao što organizatori volontiranja mogu (i trebaju) evidentirati rad svojih volontera, tako i sami volonteri imaju na raspolaganju adekvatan mehanizam **samoprocjene** kompetencija koje stječu volontiranjem. Dokument pod nazivom *Portfelj kompetencija stečenih volontiranjem* je za potrebe Hrvatske mreže volonterskih centara izradila Bojana Čulum s Odsjeka za pedagogiju Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Rijeci. Taj koristan i kratak upitnik, koji u cijelosti donosimo u ovom priručniku, može mladim volonterima pomoći da kvalitetno sistematiziraju kompetencije stečene volontiranjem, nadopune svoj životopis te ga učine atraktivnijim za sve moguće poslodavce.

## ZAKLJUČCI I PREPORUKE

Publikacija završava s poglavljem koje objedinjava kroz projekt razvijene zaključke i preporuke. **Najvažniji zaključci** razvijeni tijekom provedbe odnose se na:

- slabo poznavanje institucionalnog okvira za suzbijanje diskriminacije, kako među mladima i organizacijama mladih, tako i poslodavcima;
- činjenicu da mladi diskriminatornim i nepravednim vide određene prakse koje nisu regulirane odredbama Zakona o suzbijanju diskriminacije;
- velik jaz između mladih i pripadnika starijih generacija kada se govori o prisutnosti diskriminacije mladih na tržištu rada te, općenito o položaju mladih na tržištu rada;
- insistiranje poslodavaca na prethodnom radnom iskustvu kao „kvaki 22“ hrvatskog tržišta rada, s posebno negativnim utjecajem na izgled mladih bez prethodnog radnog iskustva.

**Preporuke** su podijeljene u četiri široke kategorije:

1) Edukacija o zakonodavnom i institucionalnom okviru suzbijanja diskriminacije  
Kvalitetu edukacije moguće je poboljšati kroz uvođenje odgoja i obrazovanja za aktivno i demokratsko građanstvo u formalni sustav obrazovanja, edukativne aktivnosti Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te jačanje socijalnog partnerstva na lokalnoj razini.

2) Afirmacija organizacija mladih kao dionika tržišta rada

Dok s jedne strane donositelji odluka trebaju udruge mladih uključivati u bitne odluke vezane uz politiku tržišta rada, tako i one trebaju razvijati proaktivan pristup radu u ovom području jačanjem partnerstava te provedbom zagarantiranih i kampanja osvještavanja na lokalnoj razini.

3) Unaprijediti tranziciju iz svijeta obrazovanja u svijet rada

Kako bi se postigla kvalitetnija tranzicija mladih iz svijeta obrazovanja u svijet rada, potrebno je razviti sveobuhvatan i koordiniran pristup na više razina. Među ključnim preporukama unutar ove kategorije, izdvajamo potrebu za značajnijom integracijom praktične nastave u formalni sustav obrazovanja, praćenu osnaživanjem sindikata i organizacija mladih kao jamaca prava mladih u tim procesima, kvalitetniju pravnu regulaciju i priznavanje ishoda učenja stečenih volontiranjem te bitno veća ulaganja poslodavaca u integraciju mladih radnika u radne i poslovne procese.

4) Kontinuitet istraživačko-analitičkog rada o diskriminaciji mladih na tržištu rada te socijalnim i ekonomskim pravima mladih općenito

Ovaj set preporuka prije svega ide u smjeru sistematizacije budućih istraživačko-analitičkih napora usmjerenih na socijalna i ekonomska prava mladih. Mehanizmi koji donositeljima odluka stoje na raspolaganju, variraju od osnivanja trajnih ili *ad hoc* savjetodavnih skupina/koordinacija, do postavljanja interaktivnih tematskih internetskih platformi koje bi uključivale eksperte/istraživače iz pojedinih područja.



# UVOD

Temeljni izazov koji stoji pred autorom uvoda u bilo koju knjigu/publikaciju jest objasniti čitateljima njenu svrhu. Taj, općenito ključan zadatak, dodatno dobiva na važnosti ako se publikacija kiti nazivom priručnik. Tu polazimo iz vlastite perspektive: dok nekom tipu publikacija obično pružimo priliku da mi se „nametne“ kroz prvih 50-ak stranica, priručnike, ako nisu u našem području interesa, obično prepoznajemo kao previše specifične da bi iz njih izvukli dodanu vrijednost adekvatnu uloženom vremenu i čitateljskom naporu. Jednostavno rečeno, užurbani ritam modernog života u prvi plan, barem kad govorimo o profesionalnoj/stručnoj literaturi, gura pragmatizam: kao i u brojnim drugim sferama života, ljubav sama za sebe više nije dovoljna. Tako niti ljubav prema knjizi.

Stoga, zadaci koji stavljamo pred sebe u ovom uvodnom poglavlju predstavljaju svojevrstan susret odgovornosti i funkcionalnosti: vama, čitateljima, trebamo pružiti dovoljno informacija da procijenite je li ova knjiga vrijedna vašeg vremena i energije, ali istovremeno joj dati vrlo jasan fokus i svrhu. Time bismo (barem u teoriji) omogućili da njeno čitanje ne bude isključivo produkt čitateljske ljubavi, koja je opet za puno razumijevanje, neizostavan element.

S druge strane, često se zaboravlja da su svrha i fokus nužno posredovane značenjima i percepcijom. Konkretno, ako govorimo da se ovaj priručnik bavi „diskrimina-

cijom mladih na tržištu rada“, bitno je prepoznati kompleksnost i višedimenzionalnost spomenute konstrukcije. Pojmovi su bitni za fokus, stoga ćemo krenuti od njih te se njima najviše baviti u ovom uvodnom poglavlju koje će na sažet način pokušati ponuditi odgovore na tri ključna pitanja:

1. Čime se točno u ovom priručniku bavimo?
2. Na koji način to činimo?
3. Kome je (i zašto) u prvom redu namijenjen?

Ovaj se priručnik bavi suzbijanjem diskriminacije mladih na tržištu rada. U ovoj točki nam je dakle ključno se uhvatiti u koštac s tim relativno izazovnim konstruktom koji obuhvaća tri temeljna pojma:

- diskriminaciju;
- mlade;
- tržište rada;

Slijedi nimalo lagan posao njihove demistifikacije.

Etimološki riječ diskriminacija potječe od latinskog glagola *discriminare*, koji obuhvaća sljedeća značenja: odvojiti, razlikovati, odijeliti. Općenito govoreći, u sferi društvenih odnosa referira se na situaciju u kojoj se određene pojedince tretira na drugačiji način na temelju određenog tipa obilježja/značajki koje su unutar ili izvan njihove kontrole.

Mladi u kontekstu našeg priručnika označavaju društvenu skupinu u dobi od 15 do 30 godina, sukladno odredbama važećih hrvatskih i međunarodnih dokumenata.

Tržište rada definiramo kao mehanizam kojim radnici potražuju plaćen posao, a poslodavci radnike voljne raditi određeni posao za naknadu (plaću) koja se formira na bazi tog međudjelovanja.

Međutim, ako ste mislili da će nam posao biti relativno lagan zbog činjenice da smo definirali pojmove, u priličnoj ste zabluđi. Odmah moramo reći: bit ćemo nezadovoljni ako vi na kraju ovog priručnika budete zadovoljni ovim (našim) definicijama. Tu dolazimo do pristupa temi – objašnjenja kako gore definirane pojmove obrađujemo.

Počnimo s pojmom diskriminacije. Unutar ovog priručnika često ćemo se referirati na pravni/institucionalni okvir koji regulira područje diskriminacije. Međutim, u prethodnoj rečenici, ključne su riječi „okvir“ i „regulira“. Naime, niti u jednom trenutku ne smijemo zaboraviti da su ljudske (društvene) institucije nužno nesavršen mehanizam hvatanja u koštac s neizmjereno kompleksnom realnošću. Primjerice, spominjat će se Direktiva Europske unije iz 2008. koja pravno definira tipove diskriminacije i nužne diskriminatorne osnove u području tržišta rada, s područjem primjene na države članice EU-a. Premda se radi o upravo ključnom instrumentu kojim se „reguliraju“ odnosi važni za stotine milijuna fizičkih i pravnih osoba, ne smijemo smetnuti s uma kako je ona (kao i svaki drugi pravni dokument) rezultat najmanje dvije skupine često preklapajućih procesa: prvo, viđenja fenomena iz kuta određene skupine (relevantnih) ljudi; drugo, procjene te skupine ljudi što je u ovom trenutku za njih i zajednicu (ili zajednice?) koju zastupaju optimalno. Možda ste čuli za pojam koji opisuje takve procese – zove se politika.

Mi u ovome priručniku fenomenu diskriminacije prilazimo prvenstveno iz političke perspektive, neovisno o tome što jako puno pišemo o pravnim instrumentima. Naša pozicija je ovdje prvenstveno aktivistička: želimo vidjeti da ljudi bolje žive, tvrtke bolje posluju, institucije bolje rade, pri čemu su pravni instrumenti samo jedan od alata koji, uzgred rečeno, ako ste pristalice demokracije, ne smijete gledati kao bilo kakav tip metafizičke istine. Posljedica takvog pristupa je da ćemo se često pitati je li nešto diskriminacija, neovisno o pravnim definicijama. Pokušat ćemo vam prenijeti našu temeljnu ideju da su definicije konvencije koje, ako je potreban drugačiji dogovor, valja mijenjati.

Isti princip valja primijeniti i na ostala dva temeljna pojma relevantna za definiranje naše teme: mlade i tržište rada. Dob od 30 godina je također konvencija koja je bila rezultat trenutnih okolnosti u Hrvatskoj i na razini EU-a, koje su sve više i više podložne temeljitom kritičkom propitivanju. Naime, ekonomska kriza, praćena rigoroznom politikom štednje koju su preuzele brojne (europske) države, bitno je utjecala na temeljnu odrednicu „mladenaštva“ – mogućnost osamostaljivanja te vođenja autonomnog privatnog i profesionalnog života. Mnoge su države, među kojima i Hrvatska, primjenu mjera koje su nekad pripadale ekskluzivno „mladima“ počele primjenjivati i na one koji „nisu više mladi“. Novonastala situacija doista ukazuje na jednu bitnu spoznaju koje su svjesni vjerojatno svi koji se direktno ili indirektno bave politikom za mlade – ona je samo jednim manjim dijelom biološki determinirana. Društveni i politički faktori tu igraju ključnu ulogu.

Premda naoko najneutralniji pojam, niti tržište rada nije oslobođeno određene doze kontroverze. Počnimo od toga da gore spomenuta definicija prepoznaje samo dvije



skupine dionika: poslodavce i radnike/trazitelje posla. Ostatak tržišnog mehanizma ona tretira kao svojevrsnu „crnu kutiju“ u koju na jednom kraju ubacite poslodavce koji potražuju, radnike koji traže, dok na drugom kraju oni izlaze ruku pod ruku, zadovoljni magijom koja se unutra dogodila. Stvari dakako nisu tako jednostavne. Crna kutija unutar sebe ima brojne poluge koje pokreću ili usklađuju njeno funkcioniranje. Neke smo već spomenuli – radi se o pravnim propisima koje bismo mogli shvatiti kao njihovu svojevrsnu „specifikaciju“: objašnjenje što ona treba činiti i pod kojim uvjetima. Međutim, tu su još i drugi koji se brinu da ona radi u skladu sa specifikacijama: sindikati, državne institucije, udruženja poslodavaca i profesionalna udruženja, financijske institucije koje joj često mogu osigurati/uskratiti pogonsko gorivo...

Ipak, svatko tko ima iskustva s društvenim mehanizmima je možda s nemalim gađenjem pročitao ovu simplificiranu usporedbu tržišta rada s nekim tipom proizvodne mašine. Takvi će ispravno reći kako društveni inženjering baš ne funkcionira tako jednostavno. Ovdje je trenutak da kažemo kako se s njima apsolutno slažemo, što nas dovodi do sljedeće točke – kome je ovo ovaj skromni priručnik namijenjen i zašto? S jedne strane, najgora stvar, ali ujedno i najbolja, oko knjiga je njihova demokratičnost – one same ne određuju tko ih čita i kako ih se rabi. U tom smislu, bilo bi iznimno pretenciozno s naše strane reći kome je ovaj priručnik namijenjen jer bi to pretpostavljalo da možemo predvidjeti sve načine njegove primjene, što nije slučaj. Mi

samo možemo reći sljedeće: kad smo sastavljali ovaj priručnik, prvenstveno smo se vodili idejom da jedna skupina „društvenih inženjera“ nije adekvatno zastupljena u raspravi o diskriminaciji mladih na hrvatskom tržištu rada. Tu se dakako radi o organizacijama civilnog društva, napose onima koje vode mladi ljudi ili se svojim programskim djelatnostima njima sustavno bave. Jednostavno rečeno, sadržaj ovog priručnika smo nastojali obogatiti dovoljnim brojem primjera, sugestija i objašnjenja koji bi organizacijama mladih i njihovim zainteresiranim članovima omogućio da se i sami priključe stalnom popravljaju „crne kutije“ koja se zove tržište rada. Radi se o poslu koji je nužno beskonačan, a diskriminacija je samo jedan od mogućih „kvarova“ koji se tu mogu dogoditi. Ovakav tip „demokratskog inženjerstva“ nije samo refleksija naših temeljnih vrijednosti, već i pragmatizma koji smo u svakodnevnoj praksi neizbježno morali usvojiti: mladi ljudi imaju specifične alate nužne za popravljanje te i brojnih drugih društvenih „crnih kutija“. Takav pristup često zahtijeva značajne vještine i odgovornost za vlastiti angažman, koji onda posljedično može i treba utjecati na živote mnogih. Međutim, ako vjerujete da takav pristup jedini može doprinijeti tome da „crne kutije“ funkcioniraju bolje, a i da u nekom trenutku u prostoru i vremenu mogu i trebaju prestati biti i „crne“ u „kutije“, ovo štivo bi vas moglo zanimati.

Uz najbolji volju, nažalost, ništa vam više nismo u mogućnosti zajamčiti.

*Autori/ce*

## LITERATURA:

Woods, Pete, 2012. *Znanja i vještine tržišta rada – priručnik za trenere*, Centar tržišta rada Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, Europe Aid/128547/D/SER/HR



---

# POGLAVLJE 1

---

# KRUH I MASLAC: INSTITUCIONALNI OKVIR ZAŠTITE LJUDSKIH PRAVA

## UVOD

Mirela Travar

Posljednjih nekoliko godina se o diskriminaciji u Republici Hrvatskoj govori mnogo. Zašto i kojim povodima se o diskriminaciji govori najčešće nije sretna priča, međutim, nijedna priča o kršenju ljudskih prava ili nejednakom postupanju<sup>1</sup>, nije nažalost, sretna. Ako krenemo u potragu za počecima priče o diskriminaciji, moramo izaći iz okvi-

ra Republike Hrvatske i zaći u europsku i svjetsku povijest, točnije, moramo se zagledati duboko u povijest ljudskih prava. Naime, povijest ljudskih prava i povijest suzbijanja diskriminacije tijekom vremena su postajale jedna povijest te su se paralelno razvijale, definirale i dijelile jednu te istu borbu: borbu za jednakošću.

*Do you call these the laws of my country? Sir, I haven't any country, anymore than I have any father. But I'm going to have one. I don't want anything of your country, except to be let alone, -to go peaceably out of it; and when I get to Canada, where the laws will own me and protect me, that shall be my country, and its laws I will obey. But if any man tries to stop me, let him take care, for I am desperate. I'll fight for my liberty to the last breath I breathe. You say your fathers did it; if it was right for them, it is right for me!<sup>2</sup>*

Diskriminacija i ljudska prava kao pojmovi često dolaze i upotrebljavaju se zajedno s pojmom „borba“: borba za ljudska prava, borba protiv diskriminacije. Zašto? Zašto je riječ borba i ono što ona znači ključno za

shvaćanje pojmova diskriminacija i ljudska prava? Zato jer su upravo tako oba pojma i ono što ona predstavljaju dobila svoje puno značenje u modernoj povijesti – borbom.

<sup>1</sup> U hrvatskom Zakonu o suzbijanju diskriminacije koji je stupio na snagu 1. siječnja 2009. godine, diskriminacija je definirana kao: „stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe po osnovi iz stavka 1. ovoga članka, kao i osobe povezane s njom rodbinskim ili drugim vezama“, međutim, ne postoji znanstveno-stručni konsenzus o jedinstvenoj definiciji diskriminacije pa će u različitim zakonima i pravno obvezujućim dokumentima ona biti drugačije definirana, između ostaloga i kao *nejednako postupanje*.

<sup>2</sup> Slobodan, neslužben prijevod: *Zovete li vi ovo zakonima moje zemlje? Gospodine, ja nemam zemlje ništa više nego što imam oca. Ali, uskoro ću je imati. Ne želim ništa od vaše zemlje osim da budem pušten na miru – da iz nje odem mirno; kad odem u Kanadu, gdje će me zakoni posjedovati i štiti, to će biti moja zemlja i njenim ću se zakonima pokoravati. Ali ako me itko pokuša zaustaviti, neka se pazi, jer ja sam očajan. Borit ću se za svoju slobodu do svog zadnjeg daha. Vi kažete da su to vaši očevi učinili; ako je to bilo ispravno za njih, ispravno je i za mene!*, Harriet Beecher Stowe, *Čiča Tomina koliba*

Iako su ljudska prava nešto što svatko posjeduje, nešto neotuđivo i s čime se svaki čovjek rađa, ta prepoznatljivost i definiranost ljudskih prava je relativno kratka vijeka. Kao i sva druga naslijeđa naše civilizacije, mi se u učenju povijesti oslanjamo na pisane tragove, na prašnjave dokumente prošlosti i na promišljanja koja su stavljena na papir kako bi buduće generacije mogle svjedočiti tim promišljanjima, nastavljati se na njih ili ih osporavati.

Ljudska prava, onako kao ih shvaćamo danas, rezultat su borbe i nastojanja određenih pojedinaca da postignu jednakost i pravdu ondje gdje su ljudi smatrali ili osjećali da ih nije bilo te su ona tako sinteza velikih civilizacijskih slobodarskih pokreta koji su se odvijali tijekom 18., 19. i 20. stoljeća.

Neki od pisanih tragova koji su ostajali iz tih pokreta, te tako danas svjedoče o razvoju ljudskih prava, Američka su deklaracija nezavisnosti i Virdžinijska deklaracija o pravima iz 1776., Francuska revolucija i Deklaracija o pravima iz kraja 18. stoljeća itd. Nadalje, civilizacijski pokreti koji su utjecali na razvoj ljudskih prava su devetnaestostoljetni demokratski pokreti, radnički pokreti 19. i 20. stoljeća, mirovni pokreti i pokreti pomirenja koji su nastajali nakon 2. svjetskog rata, dekolonijalizacija 20. stoljeća te pokreti koji se odvijaju od 70-ih godina naovamo, osobito uzimajući u obzir pokrete 90-ih godina 20. st. (posebno značajne za naše, područje Balkana) te pokrete Arapskog proljeća 21. stoljeća.

Međutim, kako je ranije spomenuto, priča o ljudskim pravima i diskriminaciji najčešće

je tužna, a nerijetko i duboko potresna priča. Stoga je nužno spomenuti kako su presudnu ulogu u razvoju definiranja i standardizacije ljudskih prava imali I. i II. svjetski rat i strahote koje su se tada odvale u vidu masovnih ubojstava, genocida te zločina protiv čovječnosti. Ti nijemi giganti svjedočanstava koji nas i dan danas podsjećaju na bolnu prošlost svijeta u kojem živimo, najzaslužniji su za konačno odlučivanje političkih elita da krenu u izradu definiranja i standardizacije prava svih ljudi koja u tom razdoblju napokon i službeno postaju ono što i prirodno jesu – neotuđiva.

Tako u razdoblju nakon drugog svjetskog rata nastaju velike međunarodne organizacije kao što su Ujedinjeni narodi, Arapska liga, Organizacija američkih država, nastaju začeci Europske unije itd., a sve u nastojanju ujedinjenja i pokušaja sprečavanja daljnjih sukoba i upravo su te organizacije donijele neke od najvažnijih dokumenata koje će kasnije sačinjavati antidiskriminacijsko zakonodavstvo.

#### Naslijeđe 2. svjetskog rata su:

- međunarodni instrumenti i mehanizmi ljudskih prava (Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima, konvencije, sporazumi...)
- ljudskopravaški pokreti (organizacije civilnog društva, branitelji ljudskih prava...)
- individualna temeljna prava (međunarodno zakonodavstvo, odgovornost pojedinca...).

### Evolucija ljudskih prava bi stoga, izgledala ovako<sup>3</sup>:

Od ideje ljudskih prava  
(17 – 19. stoljeće)

<sup>3</sup> Preuzeto iz prezentacije prof. dr. Anje Mihr, *Netherland Institute of Human Rights*

Do univerzalnih načela te međunarodnih normi i standarda  
(20. stoljeće)

Do temeljnih prava  
(21. stoljeće)

*Antidiskriminacijsko zakonodavstvo rezultat je razdoblja obnove nakon Drugog svjetskog rata. Povijesno naslijeđe sustavne diskriminacije pojedinaca i skupina na temelju invaliditeta, spola, rase, vjerske ili klasne pripadnosti potaknulo je usvajanje normi u svrhu zaštite pojedinačnih i skupnih interesa.<sup>4</sup>*

## INSTITUCIONALNI OKVIRI I ZAŠTO IH JE DOBRO POZNAVATI

Međunarodnowantidiskriminacijsko zakonodavstvo, proizašlo iz rada spomenutih međunarodnih organizacija nastalih nakon drugog svjetskog rata, uvelike je utjecalo i na formiranje našeg zakonodavstva – kao civilizacijske stečevine društveno-političke kulture u kojoj se nalazimo (Europa i civilizacijske stečevine Zapada) i političko-društvenog uređenja kojem streмимо (Europska unija).

**Institucionalan i zakonodavni okvir suzbijanja diskriminacije i zaštite ljudskih prava razvijao se sustavno tijekom godina od strane različitih društvenih dionika i na različitim razinama:**

- međunarodno: organizacije poput Ujedinjenih naroda ili Vijeća Europe donosili su i usvajali dokumente koje su potom zemlje članice tih organizacija potpisivale i, što je najvažnije, ratificirale<sup>5</sup>

- nacionalno: zemlje koje se smatraju dijelom Zapadne civilizacije, tijekom godina su izgrađivale svoje zakonodavstvo i institucije koje služe zaštiti od diskriminacije najčešće zbog civilizacijskih tekovina, ali i zbog usklađivanja svog zakonodavstva sa zakonodavstvom Europske unije, što je bio slučaj i s Republikom Hrvatskom.

Važno je napomenuti kako kada se zaštita od diskriminacije počela smatrati neophodnim dijelom jednog državnog zakonodavstva i kad su se počeli izgrađivati alati i mehanizmi na državnoj razini koji pojedince i skupine štite od diskriminacije, tada možemo govoriti o tome da je borba o kojoj je prije bila riječ prepoznata kao važna i značajna, a da je uloga države u toj borbi postala neizostavna i nemjerljivo bitna u zaštiti svojih građana i građanki.

*Otklanjanje diskriminacije u odnosu na različite društvene skupine predmet je interesa više međunarodnih tijela i institucija koje kroz svoje ocjene stanja i prijedloge o normativnoj uređenosti*

<sup>4</sup> Snježana Vasiljević: Slično i različito, str. 9.

<sup>5</sup> Bez obzira je li neka zemlja potpisnica neke konvencije, sporazuma ili kakvog drugog pravno obvezujućeg dokumenta, ta zemlja dotični dokument mora ratificirati, odnosno potvrditi ga u svom matičnom parlamentu; bez ratifikacije, dokument nema pravnu snagu i ne može se koristiti niti primjenjivati kao pravno sredstvo.

*pojedinih područja daju preporuke i mišljenja o načinima rješavanja uočenih problema. To se odnosi na stajališta Organizacije za europsku sigurnost i suradnju izražena kroz različita izvješća i ocjene stanja, te Preporuke Odbora za uklanjanje svih oblika rasne diskriminacije Ujedinjenih naroda i Europske komisije protiv rasizma i nesnošljivosti Vijeća Europe. Ove preporuke donijete povodom izvješća o stanju ostvarivanja ljudskih prava u Republici Hrvatskoj uzete su u obzir prilikom utvrđivanja stanja u pojedinom području, te kod predlaganja potrebnih mjera.<sup>6</sup>*

Kada govorimo institucionalnom i zakonodavnom okviru podrazumijevamo dvije stvari:

- institucionalan okvir znači da je država donijela i usvojila razne strategije, planove i dokumente koji pomažu u suzbijanju diskriminacije te da postoje institucije koje potom te strategije i planove provode
- zakonodavni okvir podrazumijeva da država raspolaže pravnim aparatom, zakonima, zakonskim odredbama, a u što ulaze i međunarodno pravno obvezujući akti (koji su takvima postali prethodno razjašnjenom ratifikacijom).

Ovom prilikom je važno vama, dragim čitateljima i čitateljicama, prenijeti poruku kako mehanizmi i alati koji štite pojedince i/ili skupine i njihova prava postoje. Iznimno je bitno upoznati se s time koji su to mehanizmi i alati kako bismo zaštitili svoja prava, kako bismo prenijeli pozitivnu poruku drugima i pomogli u zaštiti njihovih prava te kako bi-

smo, u konačnici, gradili bolje i pravednije društvo.

Mreža mladih Hrvatske, kao organizacija koja se sustavno i godinama bavi pravima mladih, osobitu nadu polaže da će ovaj priručnik i ono što u njemu piše potaknuti mlade kao i organizacije mladih i za mlade da se aktivnije uključe u izgradnju tog boljeg društva i da preuzme zadaću informiranja i educiranja mladih ljudi o njihovim pravima, kako građanskim tako i ljudskim, te pravu koje svatko posjeduje, a to je da ne bude diskriminiran/a.

Imajući na umu da je Republika Hrvatska zemlja članica mnogih međunarodnih organizacija te da će uskoro postati punopravna članica Europske unije, zaštita od diskriminacije i zaštita prava građana i građanki seže i izvan granica naše zemlje te je potrebno znati kome se možemo obratiti za zaštitu i koje alate možemo koristiti na međunarodnoj razini.

Slijedi pregled tih mehanizama i alata.

## MEĐUNARODNI INSTITUCIONALNI I ZAKONODAVNI OKVIR

Svi ovdje navedeni dokumenti i tijela koja prate njihovo provođenje odnose se na međunarodnu razinu koja uključuje države potpisnice koje se nalaze kako na područ-

ju Europe, tako i izvan tih granica. Ovdje se uglavnom radi o dokumentima i tijelima Ujedinjenih naroda.

<sup>6</sup> Nacionalni plan za borbu protiv diskriminacije 2008.-2013.

*Opća deklaracija o ljudskim pravima, 1948.*

Nije pravno obvezujuća, međutim, zbog običajnog prava (kojemu nije izvor u nekom pravnom propisu) često se smatra obvezujućom u praksi.

*Sva ljudska bića rađaju se slobodna i jednaka u dostojanstvu i pravima. Ona su obdarena razumom i svijješću i trebaju jedno prema drugome postupati u duhu bratstva.<sup>7</sup>*

*Međunarodna konvencija o ukidanju svih oblika rasne diskriminacije, 1965.*

Odbor za eliminaciju rasne diskriminacije (CERD) jest tijelo sastavljeno od nezavisnih stručnjaka koje nadzire implementaciju Konvencije od strane država članica. Sve države imaju obvezu podnošenja izvještaja Odboru o tome kako i koliko se poštuju prava zajamčena ovom Konvencijom. Odbor pregledava svaki izvještaj te upućuje državi članici preporuke i zabrinutosti u formi „zaključnih opažanja“.

Odbor se sastaje u Ženevi i obično održava dvije sjednice godišnje.<sup>8</sup>

*Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije nad ženama, 1979.*

Konvenciju o uklanjanju svih oblika diskriminacije nad ženama (CEDAW) do danas je prihvatilo 185 država ili više od 90 posto članica Ujedinjenih naroda među kojima i Republika Hrvatska. CEDAW je pravno obvezujući instrument za zemlje potpisnice koji je uspostavio međunarodni nadzorni mehanizam - **Odbor za uklanjanje diskriminacije žena** (Odbor) osnovan 1982. Odbor nadzire kako se CEDAW primjenjuje putem razmatranja izvještaja koje su mu države članice obvezne podnositi. Odbor čine 23 stručnjakinje/ka visokog moralnog ugleda i stručnosti za područje na koje se CEDAW odnosi.<sup>9</sup>

*Konvencija o pravima djeteta, 1989.*

Odbor za prava djeteta nadgleda provedbu Konvencije, ali i Fakultativni protokol uz Konvenciju o pravima djeteta glede uključivanja djece u oružane sukobe te Fakultativni protokol uz Konvenciju o pravima djeteta o prodaji djece, dječjoj prostituciji i dječjoj pornografiji.

Sve države potpisnice obvezne su podnositi redovne izvještaje Odboru o tome kako se ostvaruju prava zajamčena ovom Konvencijom, ali Odbor također pregledava pojedinačne primjedbe podnijete od strane djece.<sup>10</sup>

<sup>7</sup> Prva rečenica Opće deklaracije o ljudskim pravima. Više na: <http://amnesty.hr/dokumenti/opca-deklaracija/>

<sup>8</sup> Više na: <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cerd/>

<sup>9</sup> Više na: Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova – <http://www.prs.hr/index.php/medunarodni-dokumenti/192-dokumenti-un-a>

<sup>10</sup> Više na: Pravobranitelj za djecu – <http://www.dijete.hr/>



### *Konvencija o pravima osoba s invaliditetom, 2006.*

Sve države potpisnice imaju obvezu podnositi izvještaje Odboru za prava osoba s invaliditetom o tome kako se poštuju prava iz Konvencije. Fakultativni protokol koji je Hrvatska također usvojila daje Odboru ovlasti da ispituje i *individualne pritužbe* na navodna kršenja prava iz Konvencije od strane država potpisnica.<sup>11</sup>

## EUROPSKI INSTITUCIONALNI I ZAKONODAVNI OKVIR

Ovdje će biti navedeni instrumenti zaštite zemlje koje se nalaze na teritoriju Europe. Ljudskih prava koji se odnose isključivo na

### *Europska konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, 1953.*

Ovaj dokument predstavlja jedan od najvažnijih mehanizama zaštite ljudskih prava na području Europe. Države članice Vijeća Europe su potpisnice Konvencije te je njeno usvajanje uvjet članstva u Vijeću Europe. Europska konvencija navodi ljudska prava detaljnije od Opće deklaracije o ljudskim pravima, a kao najznačajniju novinu uvodi mogućnost pojedincima da za povrede svojih prava tuže države članice Vijeća Europe na **Europskom sudu za ljudska prava (ESLJP)**.

#### **Jesu li Odluke ESLJP-a obvezujuće za države?**

DA! Odluke Europskog suda za ljudska prava su pravno obvezujuće za države članice protiv kojih se donese sudska odluka. Također, Europski je sud za ljudska prava ovlašten utvrđivati naknadu štete strankama čije je pravo ili sloboda utvrđenom Konvencijom povrijeđeno ili uskraćeno. Vijeće ministara nadzire izvršenje odluka suda.

#### **Kad se obraćamo ESLJP-u?**

Europskom sudu za ljudska prava se možemo obratiti **isključivo kad smo iscrpili sva domaća pravna sredstva**. Tada se piše pritužba ESLJP-u, ali se to mora dogoditi *unutar 6 mjeseci* otkad smo iscrpili domaća sredstva.

#### **Tko se može obratiti ESLJP-u?**

Pritužbu Europskom sudu za ljudska prava može podnijeti pojedinac, grupa pojedinaca ili *organizacija civilnog društva*. Ako ovi navedeni akteri misle da je povrijeđeno ili uskraćeno pravo ili sloboda zajamčeno Konvencijom, podnosi se tužba.<sup>12</sup>

<sup>11</sup> Više na: <http://www.ohchr.org/en/hrbodies/crpd/pages/crpdindex.aspx>

<sup>12</sup> Više na: [http://www.echr.coe.int/ECHR/Homepage\\_En/](http://www.echr.coe.int/ECHR/Homepage_En/), [http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/8E8F1266-6754-4880-80DD-BBA9D2677D9C/0/CRO\\_CONV.pdf](http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/8E8F1266-6754-4880-80DD-BBA9D2677D9C/0/CRO_CONV.pdf)

*Europska socijalna povelja, 1961. (Revidirana, 1996.)*

Zadaća **Europskoga odbora za socijalna prava** je ocjenjivanje usklađenosti nacionalnog zakonodavstva i prakse s Europskom socijalnom poveljom. U odnosu na nacionalna izvješća Odbor donosi „zaključke“, dok u odnosu na kolektivne pritužbe donosi „odluke“. Kolektivne pritužbe podnose sindikati i *organizacije civilnog društva* koje imaju sudjelujući status, tj., organizacije koje su svojim dugogodišnjim radom ostvarile pravo sudjelovanja pri tom Odboru. Europsku socijalnu povelju i Dodatni protokol iz 1988. Hrvatska je ratificirala 2003. Rok za podnošenje prvog izvještaja o njenoj primjeni Vijeću Europe bio je 30. lipnja 2005. (izvještajno razdoblje: 1. travnja 2003. do 31. prosinca 2004.), a Hrvatska ga je podnijela 14. veljače 2006.<sup>13</sup>

*Europska komisija protiv rasizma i nesnošljivosti*

Ima za zadaću borbu protiv rasizma, rasne diskriminacije, ksenofobije, antisemitizma i nesnošljivosti na području šire Europe iz perspektive zaštite ljudskih prava u svjetlu Europske konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda.

**Ciljevi Komisije su:**

- evaluacija i pregled zakonodavstva država članica, kao i evaluacija javnih politika koje služe borbi protiv rasizma, ksenofobije, kao i učinaka tih mjera
- formuliranje općih preporuka državama članicama
- proučavanje međunarodnih pravnih instrumenata koji su primjenjivi u pitanjima rasizma i nesnošljivosti s nastojanjem njihove primjene tamo gdje je to prikladno

**Sudjeluje u zaštiti tako da:**

- obavlja nadzor svake zemlje pojedinačno – posjećuje državu, objavljuje izvještaj s nalazima i preporukama
- održava odnose s organizacijama civilnog društva kroz podizanje svijesti i problemima rasizma i nesnošljivosti u suradnji s organizacijama<sup>14</sup>

*Povjerenik za ljudska prava Vijeća Europe*

Trenutačni Povjerenik za ljudska prava Vijeća Europe je **Thomas Hammarberg**.

**Što Povjerenik za ljudska prava radi?**

- Njeguje učinkovito nadgledanje ljudskih prava, pomaže državama članicama u provedbi standarda ljudskih prava onako kako ih propisuje Vijeće Europe
- Promovira obrazovanje o ljudskim pravima i svijest o njihovoj važnosti u državama članicama
- Identificira moguće nedostatke u zakonodavstvu i praksi
- Facilitira aktivnosti nacionalnog pravobranitelja/ice i drugih struktura
- Savjetuje i informira o zaštiti ljudskih prava u Europi

<sup>13</sup> Više na: [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/ecs/ecsdefault\\_EN.asp](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/ecs/ecsdefault_EN.asp)

<sup>14</sup> Više na: [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/default\\_en.asp](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/default_en.asp)

### Organizacija za europsku sigurnost i suradnju – OESS<sup>15</sup>

U području ljudskih prava, poseban naglasak stavlja na:

- Borbu protiv trgovanja ljudima (*trafficking*)
- Promatranje izbora
- Medijske slobode
- Zaštitu prava Roma i Sinta

## KAKO SE TO RADI U EUROPI?

Osim institucija i dokumenata koje je potrebno poznavati kako bismo postali opremljeni borci za ljudska prava, uvijek je korisno i poznavati dobre prakse te borbe, tj. primjere kako to rade drugi. Mreža mladih Hrvatske kao krovna organizacija mladih i za mlade, surađuje s brojim drugim organizacijama na međunarodnoj i nacionalnoj razini. Mreži mladih Hrvatske, kao što i samo ime govori, umrežavanje je jedno od temeljnih aktivnosti. Cilj umrežavanja je, između ostaloga, razmjena iskustava i prenošenja dobrih praksi iz organizacije u organizaciju, iz zemlje u zemlju.

Velik dio priče o umrežavanju na europskoj razini ima Europski forum mladih (YFJ), krovna organizacija mladih u Europi s preko 100 organizacija članica. Od 2008. godine kad smo postali organizacija članica YFJ-a, surađivali smo i razmjenjivali iskustva s nizom organizacija i sa samim YFJ-om, a jedna od područja gdje su se organizacije mladih počele intenzivno umrežava-

ti i razmjenjivati prakse jest područje nezaposlenosti mladih. Dolaskom svjetske ekonomske krize 2008. godine naovamo, nezaposlenost mladih sve više raste i svojim postocima dolazi u visoke crvene zone čime se smješta i u fokus interesa kako MMH-a tako i YFJ-a.

YFJ je u svom djelovanju osobito prepoznatljiv po kampanjama koje provodi pa je tako proveo i jednu iznimno važnu kampanju pod nazivom *Interns revealed!* Ona je bila potaknuta činjenicom da su stažisti i mladi ljudi na stručnom osposobljavanju vrlo često iskorištavani od strane poslodavaca i subjekt su prekarnoga rada te bivaju izloženi diskriminaciji.

Niže iznosimo osnovne postavke i činjenice o kampanji Europskog foruma mladih koja je imala za cilj osvijestiti i zaštititi mlade ljude od iskorištavanja i diskriminacije na tržištu rada.

<sup>15</sup> Više na: <http://www.mvep.hr/MVP.asp?pcpid=852>

### *Zašto je stažiranje i stručno osposobljavanje važno?*

U Europi vlada kriza zaposlenosti mladih s više od 22% nezaposlenih mladih. U nekim zemljama čak je polovica mladih ljudi nezaposlena. Stažiranje i stručno osposobljavanje predstavljaju vrijedne korake u tranziciji od obrazovanja prema profesionalnom životu. Ta radna iskustva već tijekom godina obrazovanja mogu pomoći mladim ljudima da steknu neophodne vještine koje će im pomoći u tranziciji prema zapošljavanju.

### *Protiv čega se Europski forum mladih bori?*

Neplaćena ili nedovoljno plaćena stažiranja nakon završetka školovanja sprječavaju mlade u Europi i drugim regijama svijeta u zarađivanju pristojne naknade i u pristupu socijalnim te zdravstvenim uslugama. Budući da je stažiranje i stručno osposobljavanje postalo obveza za mlade ljude u mnogim sektorima kako bi ušli na tržište rada, ono sprječava socijalnu mobilnost i diskriminira one koji nisu u stanju ili si ne mogu priuštiti neplaćeno ili nedovoljno plaćeno stažiranje.

### *Za što se Europski forum mladih bori?*

Za više osviještenosti o ulozi stažiranja i stručnog osposobljavanja kao i za bolje standarde kvalitete za stažiranje i stručno osposobljavanje diljem Europe.

### *Kako je Europski forum mladih to radio?*

**Europska povelja o kvaliteti stažiranja i stručnog osposobljavanja**<sup>16</sup> dokument je koji sadrži set temeljnih načela kvalitete kako bi se osiguralo da stažiranje i stručno osposobljavanje postanu vrijedna i kvalitetna iskustva diljem Europe.

Više od 30 članova Europskog parlamenta i otprilike 50 raznih organizacija i poslodavaca trenutno podupire Povelju.

Zbog nedostatka pouzdanih statističkih informacija o situaciji stažista, YFJ je proveo **istraživanje *Interns Revealed***. 3800 mladih ispunilo je upitnik, a rezultati su pokazali da stažisti imaju ispod 25 godina života te da im staž obično traje od 4 – 6 mjeseci. Međutim, prvo se stažiranje/ stručno osposobljavanje često produžava.

Iako je većina stažista koji su sudjelovali u upitniku imali ugovore s poslodavcima, 3 od 4 ih ili nije primilo ili je primilo nedovoljnu financijsku kompenzaciju. Ovaj rezultat nije varirao između sektora što pokazuje da je problem raširen. Od mladih koji nisu bili plaćeni ili su bili nedovoljno plaćeni, većina ih se uglavnom oslanjala na roditeljsku pomoć, uštede ili druge oblike financijskih sredstava.<sup>17</sup>

15. svibnja 2012. u Bruxellesu, ispred Europskog parlamenta, održao se **YO Fest: Dan akcije**, koji je predstavljao medijski i javni dio kampanje. U sklopu tog događaja službeno je predana Povelja sa svim potpisima predsjedniku Europskog parlamenta, Martinu Schulzu te Generalnom direktoru za zapošljavanje (Europska komisija) Koosu Richelleu. Događaj je uključivao i javne rasprave, otvorene sesije, izvedbe uličnog teatra i *slam* poeziju s muzičkim dionicama belgijskih i međunarodnih glazbenih sastava.

<sup>16</sup> European Quality Charter on Internships and Apprenticeships: <http://qualityinternships.eu/>

<sup>17</sup> Kompletan izvještaj se može pogledati ovdje: [http://issuu.com/yomag/docs/yfj\\_internsrevealed\\_web](http://issuu.com/yomag/docs/yfj_internsrevealed_web)

## I? ŠTO SAD?

*Čovjek često postaje ono što o sebi misli. Ako budem stalno ponavljao kako neke stvari ne mogu napraviti, vjerojatno je da i neću moći. Suprotno tome, ako vjerujem da mogu, sigurno ću steći sposobnost da to i napravim.*

*M. Ghandi*

Sada kada smo upoznali dokumente, institucije, tijela i druge mehanizme i instrumente zaštite ljudskih prava na međunarodnoj i europskoj razini, što mi, kao organizacije civilnog društva i pojedinci možemo učiniti?

- **Informiraj se!** Ovdje je predstavljen uvod u brojne relevantne dokumente i predstavljena su tijela koja nam mogu pomoći pri suzbijanju diskriminacije i zaštiti ljudskih prava. Daljnjim informiranjem se može steći dublji uvid u to kako nam ova tijela mogu poslužiti. Ne zaboravite, ona su ovdje zbog nas!
  - **Prati!** Praćenje rada institucija se uvijek pokazalo korisnim za zagovaračko djelovanje. Na taj način dobivamo uvid u njihov rad, na vrijeme vidimo izvještaje i preporuke koje te institucije objavljuju te nam to kasnije može poslužiti kao moćan saveznik na domaćem terenu kad tražimo da se preporuke poštuju i provedu. Zapamti, znanje je moć!
  - **Prijavljuj!** Znati koja institucija je nadležna za što i kome se prijavljuju i podnose kakve pritužbe nas može pošte-
- djeti dragocjena vremena i truda. Sad kad znamo da takve institucije koje nas štite postoje, koristimo njihove mehanizme zaštite i prijavljujmo diskriminaciju!
- **Izveštavaj!** Ako ste pažljivo čitali, mogli ste primijetiti da svako od gore navedenih tijela piše izvještaje, međutim, što je jednako važno jest da države članice imaju obvezu podnošenja izvještaja tim tijelima! Hrvatska kao potpisnica konvencija i sporazuma je tim potpisivanjem također preuzela obvezu izvještavanja. Ono što organizacije civilnog društva mogu napraviti jest pisati paralelne izvještaje, tzv. *izvještaje u sjeni* ili *alternativne izvještaje* koje potom podnose tim tijelima istovremeno s izvještajima koje podnosi država članica. Jedan od živih primjera takvih izvještaja u posljednje vrijeme u Hrvatskoj jest alternativni izvještaj koje su podnijele organizacije civilnog društva u svjetlu zatvaranja pregovora s Europskom unijom (izvještaj se odnosio na zatvaranje Poglavlja 23: Pravosuđe i temeljna prava) gdje se sadržaj izvještaja organizacija nije poklapao s izvještajem koje je podnosila Hrvatska.

*U svjetlu zatvaranja Poglavlja 23 koje se zove Pravosuđe i temeljna prava udruge civilnog društva objavile su u svibnju 2011. godine priopćenje u obliku dokumenta u kojem iznose javno stajalište o pojedinim segmentima zaštite temeljnih prava u RH te predlažu uvođenje instrumenata nadzora nakon zatvaranja spomenutog poglavlja. Ostaju sporna pitanja korupcije, pružanja besplatne pravne pomoći, procesuiranja ratnih zločina i suradnje s Haaskim sudom, zaštite zviždača, zapošljavanja nacionalnih manjina u tijelima državne uprave te ograničene primjene Zakona o suzbijanju diskriminacije.<sup>18</sup>*

<sup>18</sup> Snježana Vasiljević, Slično i različito; str. 201.

Dakle, na ovaj način, podnošenjem i objavljivanjem paralelnih izvještaja od strane organizacija civilnog društva, relevantna međunarodna tijela dobiju informacije i iz drugog izvora, iz civilnog društva, koje je često kamen temeljac u zaštiti ljudskih prava i borbi protiv diskriminacije te se slika koju organizacije prikazuju u svojim izvještajima katkada razlikuje od slike koju države prikazuju u svojim, a u nastojanju da ih se pozitivno ocijeni od međunarodnih tijela. Upravo ta tijela uvijek smatraju vrlo vrijednim izvještaje u sjeni koje im šaljete organizacije. Iskoristimo to!

- **Zagovaraj!** Konačno, proces koji je uvijek u jednakoj mjeri i dragocjen i dugo-

trajan, vrijedan i katkada mukotrpan, jest proces zagovaranja. O tom procesu smo već puno pisali u nizu naših publikacija i priručnika i njime se, kao i velik broj organizacija, bavimo dugi niz godina. Ovdje vas želimo podsjetiti kako je zagovaranje katkada jedini put ka promjenama. Da nije bilo organizacija civilnog društva koje su zagovarale, uključivale se, pratile, informirale se, širile informacije i znanje, ne bismo danas imali cijeli niz zakonskih odredbi, strategija ili planova. Stoga, imajte na umu da je zagovaranje važan i ponekad presudan proces u stvaranju boljeg i drugačijeg društva.<sup>19</sup>

## NA DOMAĆEM TERENU: INSTITUCIONALAN I ZAKONODAVAN OKVIR SUZBIJANJA DISKRIMINACIJE U REPUBLICI HRVATSKOJ

Svi gore navedeni koraci kojima pridonosimo promjenama u društvu se mogu primijeniti i na nacionalnoj razini. Na nacionalnoj se razini treba informirati, pratiti rad domaćih institucija, prijavljivati slučajeve diskriminacije i kršenja ljudskih prava i, dakako, treba zagovarati.

Međutim, okvir koji posjeduje domaće zakonodavstvo ipak pruža i neke dodatne mogućnosti te je, ako želimo prionuti na posao na domaćem terenu, korisno imati pregled hrvatskog institucionalnog i zakonodavnog okvira koje nam pruža zaštitu od diskriminacije.

### *Ustav Republike Hrvatske*

Ustav kao temeljni akt države i kao najviši pravno-politički zakon je ono od čega svakako treba krenuti pri prikazu zakonodavstva jedne države pa tako i Hrvatske.

Ono što je nama relevantno za temu jest da **članak 14. Ustava** propisuje: *Svatko u Republici Hrvatskoj ima prava i slobode, neovisno o njegovoj rasi, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju ili drugim osobinama.*

*Svi su pred zakonom jednaki.*

Te **članak 20.** koji propisuje:

*Tko se ogriješi o odredbe Ustava o ljudskim pravima i temeljnim slobodama, osobno je odgovoran i ne može se opravdati višim nalogom.<sup>20</sup>*

<sup>19</sup> Naši se zagovarački procesi dobrim dijelom ogledaju u našim publikacijama koje smo objavljivali tijekom godina. U njihove sadržaje možete zaviriti ovdje: <http://www.mmh.hr/hr/publikacije-i-dokumenti/publikacije-mmh>

<sup>20</sup> <http://www.sabor.hr/Default.aspx?art=1891>

Prije donošenja krovnog zakona o suzbijanju diskriminacije, hrvatski zakonodavac okvir poznavao je zakonske odredbe o sprječavanju i zaštiti od diskriminacije koje su bile ugrađene u druge zakone. Te mehanizme i danas možemo i moramo koristiti. Neki od tih zakona su:

Zakon o radu, Zakon o ravnopravnosti spolova, Zakon o istospolnim zajednicama, Zakon o državnim službenicima, Zakon o oružanim snagama RH, Zakon o zaštiti osoba s duševnim smetnjama, Kazneni zakon (povređa ravnopravnosti građana čl.106.; rasna i druga diskriminacija čl.174., zločin iz mržnje).

## ZAKON O SUZBIJANJU DISKRIMINACIJE (ZSD), 2009.

Ovaj, krovni zakon u suzbijanju diskriminacije i jedan od najvažnijih alata koji imamo u Republici Hrvatskoj za borbu pro-

tiv diskriminacije, nastao je kao rezultat usklađivanja našeg zakonodavstva s onim Europske unije.

*Za razvoj antidiskriminacijskog prava ključna promjena dolazi 1997. usvajanjem Amsterdamskog ugovora, koji u članak 13. Ugovora o Europskoj zajednici, te na taj način u Europsko pravo, po prvi puta uvodi nove diskriminacijske osnove: rasno ili etničko podrijetlo, vjeru ili uvjerenje, invaliditet, dob i spolnu orijentaciju. Na temelju članka 13. usvojene su i dvije direktive kojima je usklađivanje izvršeno donošenjem Zakona o suzbijanju diskriminacije.*

*Direktiva Vijeća 2000/43/EZ od 29. lipnja 2000. o primjeni načela jednakog postupanja prema osobama neovisno o rasnom ili etničkom podrijetlu: koja se odnosi na rasno ili etničko podrijetlo te Direktiva Vijeća 2000/78/EC od 27.11.2000. o općem okviru za jednako postupanje pri zapošljavanju i odabiru zvanja: koja se odnosi na dob, invaliditet, spolnu orijentaciju i vjeru bile su baza za izradu Zakona o suzbijanju diskriminacije.<sup>21</sup>*

Zakon je stupio na snagu 1. siječnja 2009. godine<sup>22</sup> i njegov je sadržaj velikim dijelom također bio rezultat zagovaračkih procesa organizacija civilnog društva koje su godinama čekale kako bi ovako važan Zakon bio raspravljen, donesen i usvojen. Usvajanjem ovog Zakona Republika Hrvatska je napravila važan korak u borbi protiv dis-

kriminacije i u unaprjeđivanju mehanizama koji štite građane i građanke Hrvatske.

Kroz 31 članak Zakona, propisuju se<sup>23</sup>:

- Diskriminatorne osnove (naš Zakon taksativno navodi: *Ovim se Zakonom osigurava zaštita i promicanje jednakosti kao najviše vrednote ustavnog poret-*

<sup>21</sup> Vodič uz zakon o suzbijanju diskriminacije, Ured za ljudska prava Vlade Republike Hrvatske, 2009.

<sup>22</sup> Zakon o suzbijanju diskriminacije doživio je izmjene 2012. godine, međutim, te su izmjene tehničke naravi i ne donose važnije promjene u odnosu na mehanizme zaštite od diskriminacije. Pročišćeni tekst Zakona se može pogledati ovdje: <http://www.zakon.hr/z/490/Zakon-o-suzbijanju-diskriminacije>.

<sup>23</sup> ZSD je podijeljen na nekoliko cjelina koje su redom: I. Opće odredbe, II. Oblici diskriminacije, III. Zabrana diskriminacije, IV. Institucionalni okvir, V. Postupak pred sudom, VI. Prekršaje odredbe, VII. Prijelazne i završne odredbe. Za potrebe ovog priručnika, mi ćemo sadržajno predstaviti samo neke odredbe i dijelove.



*ka Republike Hrvatske, stvaraju se pretpostavke za ostvarivanje jednakih mogućnosti i uređuje zaštita od diskriminacije na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.)*

- Izravna i neizravna diskriminacija
- Uznemiravanje i spolno uznemiravanje
- Poticanje na diskriminaciju i propuštanje razumne prilagodbe
- Segregacija
- Teži oblici diskriminacije
- Zaštita od viktimizacije
- Područja diskriminacije

*Donošenje Zakona o suzbijanju diskriminacije nije riješilo problem diskriminacije u RH. Borba protiv diskriminacije je borba protiv duboko ukorijenjenih predrasuda i stereotipa u hrvatskom društvu te zato rad na suzbijanju diskriminacije prelazi okvire sudstva i kvalitetne legislative, a odnosi se i na dubinske, sistematske i sveobuhvatne napore i težnje ka stvaranju jednakih mogućnosti i ravnopravnih uvjeta života. Ovdje naglasak stavljamo na preventivno djelovanje. Bez aktivnog angažmana nevladinih organizacija učinkovita primjena ovog cilja je nemoguća. Uz aktivnost nevladinih organizacija neizbježne su aktivnosti sindikata, udruga poslodavaca, vjerskih organizacija te Savjeta za nacionalne manjine. Također, nemoguće je preskočiti ulogu i odgovornost medija u izgradnji stava javnosti o diskriminaciji.*

*Centar za mirovne studije*

Važno je obratiti pažnju na činjenicu da se ZSD-om uvode novi mehanizmi pomoću kojih organizacije civilnog društva mogu

zauzeti veću ulogu u sudskom postupku, a taj se novitet zove *udružna tužba*.

Člankom 24. ZSD-a navodi se kako:

*Udruge, tijela, ustanove ili druge organizacije koje su osnovane u skladu sa zakonom, a imaju opravdani interes za zaštitu kolektivnih interesa određene skupine ili se u sklopu svoje djelatnosti bave zaštitom prava na jednako postupanje mogu podnijeti tužbu protiv osobe koja je povrijedila pravo na jednako postupanje, ako učine vjerojatnim da je postupanjem tuženika povrijeđeno pravo na jednako postupanje većeg broja osoba koje pretežno pripadaju skupini čija prava tužitelj štiti.*

Što to praktično znači? To znači da ako je udruga registrirana prema Zakonu o udru-gama te propisuje organizacijskim dokumentima (poželjno, u Statutu udruge) da

se bavi određenom društvenom skupinom, zaštitom njenih prava ili interesa, može pokrenuti postupak pred sudom za zaštitu te skupine, sukladno ZSD-u.

*Posebnost udružne tužbe očituje se u mogućnosti da sudski postupak u svojstvu stranke pokreću osobe i organizacije koje same ne tvrde da su žrtve povrede prava, već postupak vode u ime zaštite prava skupine ili klase poimenično neidentificiranih osoba. ... Da bi sud dopustio udružnu tužbu, njen podnositelj mora, međutim, barem sa stupnjem vjerojatnosti dokazati da je spor-*



no postupanje tuženika moglo diskriminirati veći broj osoba koje pretežno pripadaju određenoj skupini, koja se po prirodi stvari može povezati s nekom od razlikovnih osobina iz čl. 1. ZSD-a (spol, etnička pripadnost, vjera, spolna orijentacija, dob i sl.). U odnosu na pripadnike te skupine podnositelj mora imati legitimni interes za zaštitu njenih prava, što znači da udruga, ili druga organizacija koja postupak pokreće, treba dokazati da među svojim ciljevima ima ili zaštitu prava i interesa te skupine (npr. zaštitu prava oboljelih od HIV-a u parnici u kojoj se radi o njihovoj mogućoj diskriminaciji) ili da se inače unutar svoje djelatnosti općenito bave suzbijanjem diskriminacije, što uključuje i zaštitu prava na jednako postupanje skupine o kojoj se u postupku radi.<sup>24</sup>

Kako je udružna tužba jedan zaista važan alat koji organizacije civilnog društva mogu koristiti, poželjno je da se sve udruge koje se bave zaštitom prava neke skupine ili koje

se bave ljudskim pravima općenito, upoznaju s ovim alatom i načinima njegove primjene kako bi pomogli u zaštiti od diskriminacije ranjivih društvenih skupina.

Jedan od prvih slučajeva udružne tužbe u Republici Hrvatskoj bio je slučaj *Marković* koji je nedavno dobio svoj epilog. Naime, Vlatko Marković, koji je u vrijeme podnošenja tužbe (2010.) bio predsjednik Hrvatskog nogometnog saveza, javno je izrekao niz homofobnih izjava, primjerice:

*To sve treba eliminirati. I gay parade također. Dva puta vidio sam tu paradu u Berlinu. Pa to je ogavno...*<sup>25</sup>

Međutim, izjava za koju je zaradio tužbu je bila dijelom njegova intervju u Večernjem listu, kad je rekao:

*V.L. Bi li za hrvatsku selekciju mogao nastupiti igrač koji bi se deklarirao kao gay?*

*V.M. Dok sam ja predsjednik, sigurno ne!*

*V.L. Susreli ste takvoga igrača u karijeri?*

*V.M. Ne, na svu sreću, nogomet igraju samo zdravi ljudi.*<sup>26</sup>

Nedugo nakon, Lezbijska udruga Kontra i organizacija Iskorak – Centar za prava seksualnih i rodničkih manjina, podižu udružnu tužbu protiv V. Markovića, a 2012. godine Vrhovni sud donosi presudu u kojoj Markovića proglašava krivim te se u Presudi navodi:

*Izjave tuženika dane u intervjuu objavljenom u dnevnom listu Večernji list od 7. studenog 2010. I baš ona da dok je on predsjednik Hrvatskog nogometnog saveza u hrvatskoj nogometnoj reprezentaciji sigurno ne može nastupiti igrač koji se deklarirao homoseksualcem, jasan je primjer izravne diskriminacije u smislu odredbe čl. 2 st. 1. ZSD. Odnosno izjava tuženika da on u svojoj karijeri nije susreo takve igrače (misli se na deklarirane homoseksualce), jer na svu sreću nogomet igraju samo zdravi ljudi, jasan je primjer uznemiravanja s ciljem povrede dostojanstva, omalovažavanja i ponižavanja osoba koje su pripadnici te skupine ljudi, a u smislu odredbe čl. 3 st. 1. ZSD, a koje se prema stavku 3 tog članka izjednačuje s diskriminacijom.*<sup>27</sup>

<sup>24</sup> Vodič uz zakon o suzbijanju diskriminacije, Ured za ljudska prava Vlade Republike Hrvatske, 2009.

<sup>25</sup> <http://queer.hr/1538/gejevi-i-navijai-u-istom-kou/>

<sup>26</sup> <http://www.vecernji.hr/sport/nogomet/vlatko-markovic-za-gaya-nema-mjesta-vatrenima-clanak-212775>

<sup>27</sup> <http://www.prs.hr/attachments/article/531/Presuda%20VMarkovicu.jpg>

Sukladno presudi Vrhovnog suda, V. Marković je 14. studenoga 2012. objavio javnu ispriku u Večernjem listu o vlastitu trošku.

Osim udružne tužbe, prema ZSD-u udruge mogu sudjelovati u sudskom postupku i kao *umješači*. Ovaj je mehanizam propisan člankom 21. ZSD-a te govori kako se može kao umješač na strani tužitelja diskriminacije pridružiti tijelo, organizacija, ustanova, udruga ili druga osoba koja se u okviru svoje djelatnosti bavi zaštitom prava na jednako postupanje u odnosu

na skupine o čijim se pravima odlučuje u postupku. Stoga, kako nam i sama riječ govori, uloga umješača u sudskom postupku jest da se umiješa na stranu onog koji je doživio diskriminaciju te tako dadne dodatnu podršku žrtvi diskriminacije. Premda ovakva praksa nije bila strana hrvatskom zakonodavstvu, ona je prethodno pretežito bila ograničena na sudjelovanje/miješanje centara za socijalnu skrb u slučajevima koji su se sudili prema Obiteljskom zakonu.

*Ono što je odlučno, jest da se potencijalni umješač u okviru svoje djelatnosti bavi zaštitom prava na jednako postupanje u odnosu na skupine o čijim se pravima odlučuje u postupku. Ovaj uvjet zadovoljavale bi sve organizacije civilnog društva koje se bave promicanjem i zaštitom interesa skupina u pogledu kojih se pojavljuju pojedine osnove diskriminacije iz čl. 1. (npr. udruge za promicanje prava žena, organizacije etničkih manjina, organizacije koje promiču vjerska, politička ili druga uvjerenja, udruge za zaštitu prava pacijenata itd.). Budući da nije nužno da se umješač isključivo bavi zaštitom prava i interesa pojedine skupine (tj. u okviru svoje djelatnosti može se zalagati i za prava više skupina kojima pripada i konkretna skupina o kojoj je riječ, npr. pojedina manjina), legitimni interes za miješanje imale bi i organizacije koje se općenito bave ljudskim pravima i zaštitom od diskriminacije.<sup>28</sup>*

Dakle, ovo je još jedan način na koji se organizacije mogu uključiti i sudjelovati u borbi protiv diskriminacije te je također

korisno i poželjno da se sve udruge upoznaju s ovim mehanizmom.

Jedan od zadnjih slučajeva gdje su organizacije civilnog društva djelovale kao umješači u sudskom postupku jest slučaj dvije Romske djevojke koje su bile diskriminirane na području rada, a na osnovi etničke pripadnosti.

Naime, te dvije Romske djevojke, tadašnje učenice Gospodarske škole u Varaždinu, u potrazi za praksom koje su morale odraditi u sklopu nastave, obratile su se vlasnici jedne trgovine koja im je kazala kako ne mogu na praksu kod nje jer su Ciganke. Djevojke su se nakon toga obratile svojim roditeljima koji su nakon konzultacija s udrugom Romi za Rome odlučili podignuti tužbu.

*‘Osjećala sam se povrijeđeno i tužno, a emocije su me savladale kad nam je vlasnica te trgovine rekla da ne možemo na praksu zbog toga što jesmo’, prisjetila se Lidija na medijskoj konferenciji koju je u Kući ljudskih prava organizirao Centar za mirovne studije. Ta je nevladina udruga, zajedno s udrugom Romi za Rome, ali i Uredom pučkog pravobranitelja, bila uključena u cijelu priču koja je rezultirala prvom presudom u Hrvatskoj kojom je utvrđena diskriminacija dviju mladih Romkinja.<sup>29</sup>*

<sup>28</sup> Vodič uz zakon o suzbijanju diskriminacije, Ured za ljudska prava Vlade Republike Hrvatske, 2009.

<sup>29</sup> <http://www.tportal.hr/vijesti/hrvatska/188650/Ne-mozete-na-praksu-jer-ste-Ciganke.html#>. UNYzHHe1lWQ

U hrvatskom sustavu zaštite ljudskih prava i zaštite od diskriminacije, važno je spomenuti **Pučkog pravobranitelja** koji je donošenjem ZSD-a postao središnje tijelo za suzbijanje diskriminacije. Kada govorimo o praćenju društvenog fenomena diskriminacije i njenom prijavljivanju, ured Pučkog pravobranitelja jest prva točka kojoj se građani i građanke valjaju obratiti.

*Pučki pravobranitelj* u okviru svoga rada:

1. zaprima prijave svih fizičkih i pravnih osoba iz članka 10. ovoga Zakona
2. fizičkim i pravnim osobama koje su podnijele pritužbu zbog diskriminacije pruža potrebne obavijesti o njihovim pravima i obvezama te mogućnostima sudske i druge zaštite
3. ako nije započet sudski postupak, ispituje pojedinačne prijave i poduzima radnje iz svoje nadležnosti potrebne za otklanjanje diskriminacije i zaštitu prava diskriminirane osobe
4. upozorava javnost na pojave diskriminacije
5. uz pristanak stranaka provodi postupak mirenja uz mogućnost sklapanja izvan-sudske nagodbe
6. podnosi kaznene prijave u vezi sa slučajevima diskriminacije nadležnom državnom odvjetništvu
7. prikuplja i analizira statističke podatke o slučajevima diskriminacije
8. u svom godišnjem izvješzaju, a po potrebi i izvanrednim izvještajem Hrvatski sabor izvještava o pojavama diskriminacije
9. provodi istraživanja u području diskriminacije, daje mišljenja i preporuke te predlaže Vladi Republike Hrvatske odgovarajuća zakonska i strateška rješenja.

Pučki pravobranitelj  
Opatička 4, Zagreb  
<http://www.ombudsman.hr/>  
[ombudsman@ombudsman.hr](mailto:ombudsman@ombudsman.hr)  
+ 3851 48 51 855

Također, treba imati na umu da članak 15. ZSD-a propisuje kako Pučki pravobranitelj pri izradi svojih izvještaja i preporuka mora konzultirati (između ostaloga) socijalne partnere i organizacije civilnog društva koje se bave zaštitom i promicanjem ljudskih prava. Izvještaji Pučkog pravobranitelja se mogu vidjeti ovdje: <http://www.ombudsman.hr/hr/izvjesca-o-radu-pravobranitelja.html>

### **VAŽNO!**

Osim Pučkog pravobranitelja kao središnjeg tijela za suzbijanje diskriminacije, postoje i posebni pravobranitelji koji su dužni voditi evidencije o slučajevima diskriminacije iz njihove nadležnosti.

*Pravobranitelj za djecu* prati usklađenost zakona i drugih propisa u Republici Hrvatskoj koji se odnose na zaštitu prava i interesa djece s odredbama Ustava Republike Hrvatske, Konvencije o pravima djeteta i drugih međunarodnih dokumenta koji se odnose na zaštitu prava i interesa djece; izvršavanje obveza Republike Hrvatske koje proizla-

ze iz Konvencije o pravima djeteta i drugih međunarodnih dokumenata; primjenu svih propisa koji se odnose na zaštitu prava i interesa djece; prati povrede pojedinačnih prava djece i proučava opće pojave i načine povreda prava i interesa djece.

[www.dijete.hr](http://www.dijete.hr), [info@diijete.hr](mailto:info@diijete.hr)

Zagreb, Teslina 10  
01/ 4929 669

Osijek, Šetalište Petra Preradovića 7/I  
031/ 213 098

Rijeka, Trpimirova 2  
051/ 311 121

Split, Braće Kaliterne 10  
021/ 490 022, kućni 125, 126

*Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova* postupa po pritužbama na diskriminaciju temeljem spola, bračnog ili obiteljskog statusa i spolne orijentacije. Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova razmatra slučajeve kršenja načela ravnopravnosti spolova, slučajeve diskriminacije prema pojedincima/kama ili grupama koju su počinila tijela državne uprave, jedinica tijela lokalne i područne (regionalne) samouprave i druga tijela s javnim ovlastima, zaposleni u tim tijelima i druge pravne i fizičke osobe.

<http://www.prs.hr/>  
Preobraženska 4/1, Zagreb  
01/ 48 48 100  
[ravnopravnost@prs.hr](mailto:ravnopravnost@prs.hr)

#### *Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom*

Ured pravobraniteljice za osobe s invaliditetom je nezavisna državna institucija čija je osnovna uloga praćenje i promicanje prava osoba s invaliditetom na temelju Ustava Republike Hrvatske, međunarodnih ugovora i zakona.

U slučaju kršenja prava osoba s invaliditetom, pravobraniteljica je ovlaštena:

- upozoravati
- predlagati mjere
- davati preporuke
- obavještavati
- te zahtijevati izvješća o poduzetom.

[www.posi.hr](http://www.posi.hr)  
Savska cesta 41/3, Zagreb  
[ured@posi.hr](mailto:ured@posi.hr), 01/ 6102 170

Također, naš institucionalni okvir suzbija nja diskriminacije i zaštite ljudskih prava poznaje i *Ured za ljudska prava i nacionalne manjine Vlade RH* koji prati usklađenost zakonodavnog okvira Republike Hrvatske s Ustavom Republike Hrvatske i međunarodnim instrumentima te predlaže modalitete i mjere za punu realizaciju tih prava kao i njihovo unaprjeđenje.

*Zakon o suzbijanju diskriminacije stupio je na snagu 1. siječnja 2009. godine., a štiti pravo na jednakost i jednako postupanje. Međutim, za uspostavu učinkovitog sustava zaštite protiv diskriminacije nije dovoljan samo zakon i tu se pokazuje ogroman značaj twinning projekta između Republike Austrije i Republike Hrvatske.<sup>30</sup>*

Iste, 2012. godine, provodi se projekt Jednaki u različitosti čiji su nositelji Ured pučkog pravobranitelja, Ured za ljudska prava i nacionalne manjine Vlade RH i Hrvatski zavod za zapošljavanje.

U sklopu projekta, osnovane su regionalne antidiskriminacijske kontakt točke: uspostavljeno je 5 kontakt točki u okviru or-

ganizacija civilnog društva u 5 regionalnih centara. Njihovi su predstavnici educirani za trenere za antidiskriminacijska pitanja, s posebnim naglaskom na suzbijanje diskriminacije na tržištu rada. Svrha regionalnih kontakt točaka je: informiranje i savjetovanje o antidiskriminacijskim pitanjima, te stvaranje poveznice s Uredom pučkog pravobranitelja na centralnoj razini.<sup>31</sup>

*Regionalne kontakt točke su:*

**Projekt građanskih prava Sisak**

Adresa: Rimska 6, 44000 Sisak, Hrvatska

Tel: + 385 44 571 752

Fax: + 385 44 521 292

e-mail: [pgp-sisak@crpsisak.hr](mailto:pgp-sisak@crpsisak.hr)

<http://www.crpsisak.hr/>

**Centar za mir, pravne savjete i psihosocijalnu pomoć Vukovar**

Adresa: Fra. Antuna Tomaševića 32, 32000

Vukovar, Hrvatska

Tel: + 385 32 413 319

Fax: + 385 32 413 319

<http://www.center4peace.org>

<sup>30</sup> Više o projektu možete pogledati ovdje: <http://www.libela.org/vijesti/2417-diskriminacija-postoji-svugdje-u-svijetu-jedina-je-razlika-u-nacinu-na-koji-se-p/>

<sup>31</sup> Više ovdje: [http://www.cenzura.hr/index.php?option=com\\_content&view=article&id=499:projekt-jednaki-u-razliitosti-i-regionalne-antidiskriminacijske-kontakt-tokekontakt-toke-&catid=74:suzbijanje-diskriminacije&Itemid=210](http://www.cenzura.hr/index.php?option=com_content&view=article&id=499:projekt-jednaki-u-razliitosti-i-regionalne-antidiskriminacijske-kontakt-tokekontakt-toke-&catid=74:suzbijanje-diskriminacije&Itemid=210)

**Cenzura plus**

Adresa: Šetalište Bačvice 10, 21000 Split,  
Hrvatska  
Tel: + 385 21 489 167, 489 168  
Fax: + 385 21 488 445  
e-mail: [cenzuraplus@cenzura.hr](mailto:cenzuraplus@cenzura.hr)  
<http://www.cenzura.hr/>

**Centar za građanske inicijative Poreč**

Adresa: Partizanska 2d, 52440 Poreč,  
Hrvatska  
Tel: + 385 52 428 586, 452 746  
Fax: + 385 52 452 746  
e-mail: [cgiporec@zamir.net](mailto:cgiporec@zamir.net)  
[www.cgiporec.hr](http://www.cgiporec.hr)

**Centar za mirovne studije**

Kuća ljudskih prava  
Adresa: Selska cesta 112a, Zagreb,  
Hrvatska  
Tel/fax: + 385 1 482 00 94  
e-mail: [cms@cms.hr](mailto:cms@cms.hr)  
<http://www.cms.hr/>

Na kraju, sve što je ovdje napisano i izneseno, samo je početak u nastojanjima da pojave diskriminacije i kršenja ljudskih prava u našem društvu svedemo na minimum, a idealno bi bilo da one posve nestanu. Iako to zvuči utopijski, u stvarnosti to tako ne mora biti ako svi društveni dionici (institucije, vladajuće garniture, organizacije civilnog društva, pojedinci...) odluče da je borba protiv diskriminacije dovoljno važna da joj se posveti relevantna količina vremena i resursa. Donošenje Zakona o suzbijanju diskriminacije je bio jedan važan korak koji je pokazao političku volju da se krene u borbu protiv tog druš-

tvenog fenomena, međutim, proces iskorjenjivanja diskriminacije, kao i svi procesi koje je povijest razotkrila kao presudne, jest dug i ponekad mukotrpan te je to ono što ne smijemo ispustiti iz vida.

Jedna od najznačajnijih i najčešće citiranih Ghandijevih izjava jest: „Budi promjena koju želiš vidjeti“, a ovdje ćemo samo dodati da te promjene ne dolaze brzo, ali je posve sigurno da jednom kada one nastupe, njihova nagrada će biti daleko bogata i sveobuhvatna – nagrada će biti bolje i pravednije društvo u kojem će svi poželjeti živjeti.

## POPIS LITERATURE

### Knjige i priručnici:

Grgić, A./Potočnjak, Ž./Rodin, S./Selanec, G./ Šimonović Einwalter, T./Uzelac, A., 2009. *Vodič uz zakon o suzbijanju diskriminacije*, Ured za ljudska prava Vlade Republike Hrvatske  
Vasiljević, Snježana, 2011. *Slično i različito: Diskriminacija u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj*, TIM press, Zagreb

### Dokumenti:

*Nacionalni plan za borbu protiv diskriminacije 2008.-2013.*  
*Opća deklaracije o ljudskim pravima*

### Mrežne stranice:

<http://amnesty.hr/>  
<http://www2.ohchr.org/>  
<http://www.prs.hr/>  
<http://www.dijete.hr/>  
<http://www.echr.coe.int/>  
<http://www.mvep.hr/>  
<http://qualityinternships.eu/>  
<http://www.mmh.hr/>  
<http://www.sabor.hr/>  
[http://www.zakon.hr](http://www.zakon.hr/)  
<http://queer.hr/>  
<http://www.vecernji.hr/>  
<http://www.tportal.hr/>  
<http://www.libela.org/>  
<http://www.cenzura.hr/>





---

# POGLAVLJE 2

---

# PRIMJER JEDNE NACIONALNE PRIČE: MREŽA VS. DISKRIMINACIJA

Nikola Buković

Suzbijanju diskriminacije mladih na hrvatskom tržištu rada smo u MMH-u nastojali pristupiti na strateški način. Naime, smatramo da problem diskriminacije mladih tražitelja posla i radnika nije niti korisno, niti učinkovito promatrati izvan šire socio-ekonomske slike. U tom smislu, smatramo da je ravnopravan tretman i jednak pristup tržištu rada svima samo jedno u nizu socijalnih i ekonomskih prava koje je država dužna osigurati svim (mladim) građanima, a čija je realizacija u ovom trenutku u Hrvatskoj (blago rečeno) manjkava. U ovom tekstu ćemo Vas nastojati detaljno upoznati s hijerarhijom zagovaračkih ciljeva koji čine osnovu Mrežine strategije djelovanja području socijalnih i ekonomskih prava mladih te ukazati kakvo mjesto unutar nje zauzima pitanje suzbijanja diskriminacije mladih na tržištu rada.

Za naš pristup zagovaranju promjene u ovom području karakteristična je njegova horizontalna integracija u ostale programsko-zagovaračke aktivnosti organizacije. S pravom se pitate, što to točno znači? Pa to znači da suzbijanje diskriminacije s kojom se mladi susreću na tržištu rada doprinosi **dvama temeljnim zagovaračkim postavkama**:

1. ideji da država prema svim svojim građanima te, u užem smislu mladima, izvršava obaveze koje je preuzela;
2. ideji da svi odgovorni dionici preuzmu proaktivan pristup u razvoju socijalnih

i ekonomskih prava mladih. Zastupamo poziciju da specifični izazovi s kojima se mladi susreću pred njih stavljaju ozbiljne izazove u ostvarivanju postojeće razine zajamčenih prava te da je u tom smislu potrebno usavršavati postojeće i razvijati nove mehanizme koji jamče ostvarenje tih prava. Međutim, također smatramo da društvo treba težiti podizanju općeg stupnja ljudskih prava i temeljnih sloboda pa tako i onih specifično relevantnih za mlade.

Također, treba naglasiti kako se ovdje radi o dvosmjernom procesu međusobnog utjecaja suzbijanja diskriminacije mladih na tržištu rada i realizacije gore navedenih zagovaračkih smjernica. Za kvalitetno razumijevanje fenomena diskriminacije ključno je razumjeti njegove temeljne uzroke, koji katkada nisu razvidni kako iz pravnog normiranja, tako niti iz prethodnih analiza i obrazloženja koja u pravilu dolaze u paketu s pravnim aktima. Premda je pojava diskriminacije sama za sebe vrlo ozbiljan problem, razumijevanje i adresiranje njenih uzroka barem je jednako važno.

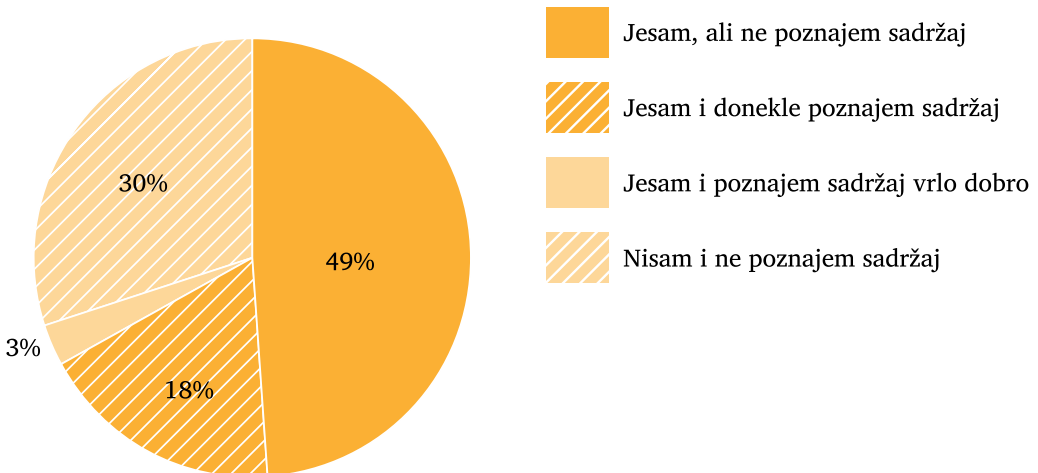
Postoji velik broj uzroka diskriminacije fragmentiranih po različitim područjima socijalne, ekonomske i političke sfere. Također, ima ih iznimno puno te je potrebno **pametno izabrati** one s kojima se jedna organizacija civilnog društva, s obzirom na djelokrug rada, ali i vlastite resurse, može kvalitetno baviti. Mi smo među uzrocima dis-

kriminacije detektirali dva ključna, na koja smo koncentrirano usmjerili naše napore:

1. niska razina informiranosti o fenomenu diskriminacije, kako među mladima tako i među poslodavcima, koja je opet posredovana općenito niskim stupnjem razvoja aktivnog građanstva u hrvatskom društvu;
2. slabosti postojećeg ekonomskog modela unutar kojeg učinci tržišta mlade u Hrvatskoj kontinuirano stavljaju u nepovoljniju poziciju, stvarajući povoljno okruženje za pojavu diskriminacije.

Evo nekoliko plastičnih primjera u prilog našoj argumentaciji. U istraživanju provedenom u sklopu ovog projekta koje se specifično bavilo diskriminacijom mladih na hrvatskom tržištu rada, pokazalo se da mladi tražitelji posla, podjednako kao i poslodavci, iznimno slabo poznaju sadržaj Zakona o suzbijanju diskriminacije. Tako primjerice samo 3% mladih koji su sudjelovali u spomenutom istraživanju ističe da su čuli za Zakon te da su upoznati s njegovim sadržajem, dok velika većina (49%) ističe da su za Zakon čuli, ali ne poznaju njegov sadržaj (Bušić Crnković /Frlan Bajer /Načinović, 2012: 63).

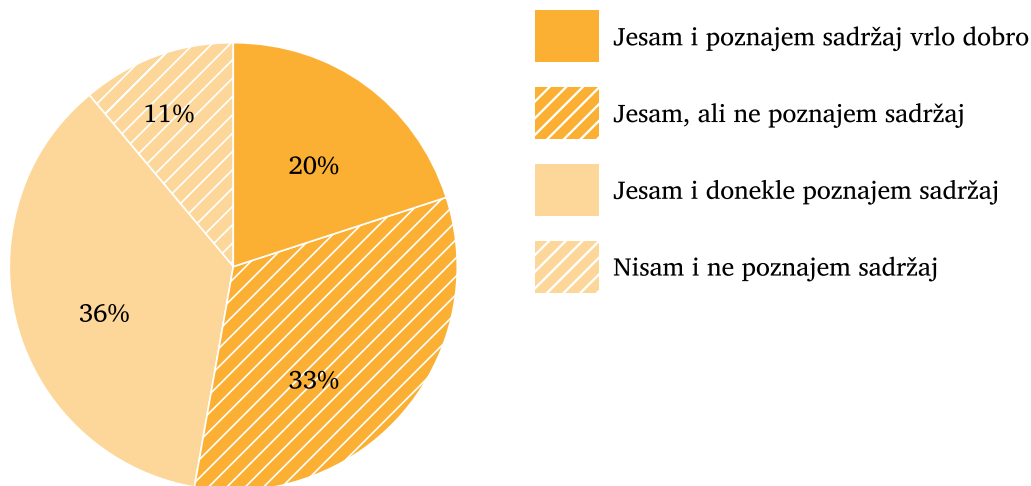
Jeste li čuli za Zakon o suzbijanju diskriminacije? (N = 3224)



Čini se da je situacija s poslodavcima nešto bolja iako je taj zaključak podložan oštrom propitivanju. Unutar tog uzorka, 20% njih ističe da su za Zakon čuli te njegov sadržaj poznaju, dok 36% tvrdi kako su za

nje ga čuli te da su sa sadržajem djelomično upoznati. Ipak i ovdje trećina ispitanih poslodavaca priznaje da za Zakon uopće nisu čuli (2012: 64)

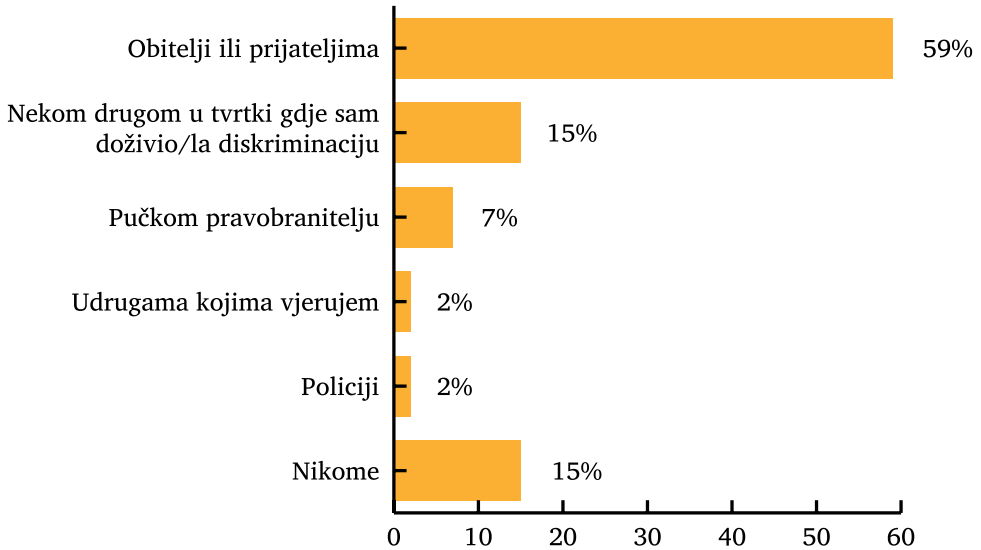
### Jeste li čuli za Zakon o suzbijanju diskriminacije? (N=75)



Zašto je u prošlom odlomku izražena sumnja u valjanost podataka vezanih za poslodavce koji sami po sebi nisu posebno povoljni? Prilikom proučavanja rezultata istraživanja s poslodavcima važno je imati na umu dva ključna obilježja uzorka – istraživanje je obuhvatilo relativno mali broj poslodavaca (samo 75) te je za regrutaciju korištena baza podataka portala MojPosao. Smatramo da se radi o strukturi koja nije niti približno reprezentativna za hrvatsko tržište rada u smislu da obuhvaća natprosječne poslodavce, pri čemu su se čak i unutar te natprosječne regrutacijske baze odazvali oni najmotiviraniji. Realna je situacija stoga vrlo vjerojatno gora nego što su pokazali rezultati ovog istraživanja. Ovakvo poznavanje ZSD-a kao temeljnog mehanizma zaštite vlastitih prava u po-

dručju diskriminacije ima vrlo logične i za pravnu državu gotovo porazne učinke u smislu njegova korištenja. U poglavlju 1 istaknuto je kako su tužbe za diskriminaciju na tržištu rada po osnovama ZSD-a relativno rijetke u RH, a kada govorimo o diskriminaciji po dobnoj osnovi s kojom se susreću mladi, praksa u ovom trenutku ne postoji. Naličje takve situacije možemo vidjeti u načinu na koji mladi reagiraju na diskriminatorska iskustva s kojima se susreću na tržištu rada. Velika većina njih, **čak 59%** ističu da bi se prvo obratili obitelji i prijateljima dok bi se Pučkom pravobranitelju kao službenoj instanci zaduženoj za praćenje i provedbu ZSD-a, obratilo njih **samo 7%** (2012: 65)

Za slučaj da se osjetite diskriminiranima, kome biste se obratili? (N = 3224)



Što ove brojke znače u stvarnom životu? U praksi, mladi svoje frustracije kanaliziraju u privatnu sferu, često stvarajući percepciju da su „pravila igre“ namještena protiv njih. Tome svakako doprinosi i trenutna kriza koja poslodavcima prema njihovoj percepciji daje pregovaračku poziciju koju smatraju nepravednom. Istraživanje koje je MMH provela tijekom 2011. i 2012., dominantno bazirano na kvalitativnoj metodologiji, go-

vori u prilog stvaranja dva obrasca relevantna za našu temu: **stvaranja društva koje obilježava utrka prema dnu te stvaranja pesimistične slika hrvatske ekonomske perspektive, s posebnim naglaskom na negativnu percepciju poslodavaca.** Dva citata sudionika fokus grupa koji su sudjelovali u tom istraživanju zorno ukazuju na tu perspektivu:

**TIP 3:** *Stvara se slika takva da mladi ne žele raditi'. Odnosno, mi svi ovdje imamo roditelje koji su odrasli u ovome socijalističkom sustavu, koji su se udali sa 20 - 19- 18, koji su napravili dte do 21. Zaposlili se, kupili stan. I onda imaš sina koji živi sa tobom u sobi 27 godina. I onda, kad imate cijelu takvu situaciju, i sustav taj, onda se ne piše o tome zašto je on nezaposlen, nego se piše o tome kol'ko smo auta razbili na utakmici, kol'ko nas pije na zidićima iza 11 sati. I tim stvarima. Tako da se cili sustav okreće kontra nas, jer smo. Jer su to u mogućnosti napraviti. Jer im je to, zapravo, jednostavnije. Split, nezaposleni i neaktivni (Buković, 2012: 64)*

**TIP 6:** *Prvo, za devedeset posto radnih mjesta je pitanje dal se uopće ikad dobije, nego se traži da odmah netko sjeda na njih. Ne zato što ima veze, nego zato što bih i ja, recimo, da sam u firmi i da znam dijete od tog nekog, koje je baš završilo to što meni treba. Poznato dijete, znam ga već pet-šest godina, pa ću uzeti tu osobu, a ne raspisati natječaj. I ti natječaji koji su raspisani imaju često neke čudne uvjete, tipa 17 mjeseci radnog iskustva. Tako neke, ono...*

**TIP 5:** *Da je namješteno.*

**TIP 7:** *Da ti je odmah jasno. Rijeka, zaposleni i studenti (Buković, 2012: 57)*

Ako u ovom trenutku razmišljate u smjeru: „O čemu je ovo čitam, nije li ovo trebao biti neki tip konkretnog priručnika?“, ističemo da smo na pravom putu. Sve dosad napisano u ovome odlomku služilo je da vam približimo **našu percepciju** fenomena diskriminacije koja je, na kraju dana, nerazdvojna od našeg pristupa. Zapamtite, način na koji ljudi vide stvari uvjetuje način na koji postupaju! Stoga, **ključna točka učenja** u ovoj fazi jest: ako želite kvalitetno zagovarati, razumijevanje perspektive s kojom igrači ulaze „u igru“ jest apsolutno ključno. Pritom, nikad nemojte zaboraviti da ste i vi jedan od tih igrača te se vrlo dosljedno držite Sokratovog osnovnog životnog načela: „Upoznaj samog sebe!“ To će vam pomoći da niti u jednom trenutku

ne zaboravite kako djelujete i, što je važnije, s kojom svrhom. Sad slijedi opis pristupa – konkretnih aktivnosti MMH, usmjerenih na suzbijanje diskriminacije mladih na tržištu rada.

MMH se, u skladu s iznesenom analizom, problemom suzbijanja diskriminacije s kojom se mladi na tržištu rada susreću, bavi kombinirajući 2 pristupa:

1. direktan pristup, koji je usmjeren na pojavnosti diskriminacije mladih na hrvatskom tržištu rada te na eliminaciju njenih neposrednih uzroka;
2. indirektan pristup, usmjeren na adresiranje trenutnog ekonomsko-socijalnog okruženja koje pogoduje/potiče diskriminaciju mladih na tržištu rada.

## DIREKTAN PRISTUP

Unutar ovog pristupa na početku djelovanja definirana su tri osnovna cilja:

1. definirati jasne pozicije o tome što diskriminacija mladih na tržištu rada za nas kao organizaciju znači;
2. produbiti naše razumijevanje konkretnog fenomena;
3. osvijestiti (relevantnu) javnost o prisutnosti i utjecaju tog problema.

Svaki cilj su pridruženi adekvatni zagovarački instrumenti koje ćemo sada objasniti.

Za realizaciju prvog cilja operativni i upravni tim je u suradnji s vanjskim stručnjacima izradio i na Skupštini MMH-a održanoj u

ožujku 2012. u Lovranu, predstavio okvirni dokument: „**Zabranjen pristup? Protiv diskriminacije mladih na hrvatskom tržištu rada**“, koji je integriran i u ovaj priručnik kao prilog 2. Ono što je malo pažljiviji čitatelj možda primijetio jest da dokument nosi prefiks „okvirni“, što je rezultat vrlo sadržajne rasprave na samoj Skupštini te prepoznavanja potrebe da zahtijeva dodatnu doradu za koju će sigurno biti prilike kroz daljnje ekstenzivno bavljenje ovom temom.

## ŠTO SMO DOBILI OVIM INSTRUMENTOM?

- okvir i fokus koji su nužni za daljnje djelovanje;
- uspostavljanje zajedničkog razumijevanja problema diskriminacije mladih na tržištu rada na razini MMH-a, što omogućava i organizacijama članica-

ma da autonomno koriste dokument u vlastitom (zagovaračkom) radu.

Drugi je cilj realiziran provedbom prvog sustavnog istraživanja u Hrvatskoj koje se bavilo specifično diskriminacijom mladih

na tržištu rada. MMH je u ovome slučaju bio naručitelj, ali ne i provoditelj istraživanja, koje je za naše potrebe proveo **Institut za razvoj tržišta rada**. Istraživanje nosi naziv: „NeuDOBan položaj: Izvješčaj o diskriminaciji mladih na hrvatskom trži-

štu rada“, a u metodološkom smislu je bilo usmjereno na dvije odvojene skupine ispitanika: poslodavce i mlade na tržištu rada, uz primjenu internetske ankete i intervjuja s predstavnicima svake od ciljnih skupina.

## ŠTO SMO DOBILI OVIM INSTRUMENTOM?

- produbili smo vlastito razumijevanje fenomena te se osnažili da o njemu kompetentnije pričamo;
- dobili smo prikupljene, konkretne podatke koje možemo „staviti na stol“ u daljnjoj raspravi s dionicima, čineći je konkretnijom i konstruktivnijom;
- potaknuli smo one koji sumnjaju u rezultate provedenog istraživanja (a takvih uvijek ima!) da ih pokušaju osporiti na sustavan način, što će ih nužno voditi prema dubljoj analizi i bavljenju temom: nikad ne treba zaboraviti

da kvalitetna javna rasprava zahtijeva i **kompetentne neistomišljenike!**

Na realizaciji trećeg cilja smo dosada upotrijebili dva instrumenta.

Prvi je otvoreno pismo koje je MMH, uz suptpis sekcija mladih dviju ponajvećih sindikalnih središnjica, kao i još 8 organizacija civilnog društva koje se bave ljudskim pravima. Pismo koje je, nadamo se jasno, kako iz aspekta svrhe, tako i sadržaja, nalazi se na kraju priručnika kao prilog 3.

## ŠTO SMO DOBILI OVIM INSTRUMENTOM?

- s obzirom da je pismo poslano i prije usvajanja službene pozicije MMH po pitanju diskriminacije mladih na tržištu rada, imali smo priliku testirati osnovne pozicije kako unutar članstva, tako i među ostalim civilnim akterima;
- raspravu o (ne)produljivanju ugovora na određeno vrijeme u javnom sektoru obogatili smo za novu dimenziju: nitko ranije (barem u javnosti) nije prepoznao diskriminatorne elemente takve prakse;
- reagirali smo odmah nakon najave ministra financija, tako da smo i drugim akterima koji možda imaju i više kapaciteta da se pitanjem bave u danom trenutku od nas, omogućili pristup vrijednim argumentima u procesu mogućeg opovrgavanja te odluke;

- započeli smo s izgradnjom baze civilnih aktera zainteresiranih za daljnje djelovanje u području suzbijanja diskriminacije mladih na tržištu rada.

Sljedeći ključan instrument u našim zagarovarskim procesima bio je film koji obrađuje tematiku diskriminacije mladih na tržištu rada. Snimljen u sklopu istog projekta u produkciji udruge **Blank filmski inkubator**, nosi naziv: „NeuDOBan položaj: Različite strane iste priče“ te u 20 minuta predstavlja perspektivu mladih koji su se susreli (ili misle da su se susreli) s različitim oblicima diskriminacije na hrvatskom tržištu rada, kao i perspektivu poslodavaca o izazovima koje susreću, kako s mladim tražiteljima posla i radnicima, tako i u primjeni antidiskriminacijskog zakonodav-

stva. Film je zajedno s rezultatima istraživanja bio iskorišten u izvedbi regionalnih

konzultacija koje su tematizirale diskriminaciju mladih na tržištu rada.

## ŠTO SMO DOBILI OVIM INSTRUMENTOM?

- mogućnost da temu predstavimo široj publici na atraktivniji te vremenski ekonomičniji način;
- stvaranje medijski zanimljivog materijala koji omogućuje visoku i trajnu vidljivost teme uz minimalnu razinu potrošnje organizacijskih resursa: me-

dijski su sadržaji korisni zato što često mogu adekvatno predstaviti temu i bez vaše prisutnosti (**pažnja:** određeno promišljanje kome svoj medijski sadržaj distribuirate je ipak korisno, posebno u slučaju da se radi o nekom tipu kontroverznijeg materijala).

\*\*\*

Iako sustavno bavljenje temom diskriminacije mladih na tržištu rada kroz direktan pristup jest relativno novijeg datuma, kao što je vidljivo, provodi se vrlo intenzivno te se u posljednjih godinu dana nalazi u uskom fokusu organizacijskog rada. Međutim, organizacije poput MMH, koje se bave vrlo širokim spektrom tema suočavaju se s jednim velikim izazovom u razvoju svog zagovaračkog djelovanja. Naime, držanje fokusa na jednakom broju vrlo specifičnih tema dugoročno u pravilu nije izvedivo te zahtijeva strateško promišljanje. Uzmimo samo primjer diskriminacije mladih na tržištu rada, u odnosu na kompletnu problematiku socijalnog i ekonomskog položaja mladih. Premda važna, ona pojedinačno nije važnija od razvijanja mjera politike zapošljavanja relevantnih za mlade ili zagovaranju potrebnih promjena u obrazovnom sustavu. S druge strane, bitno je na-

glasiti da se u životu organizacija znanje i kapaciteti, ako se pažljivo „ne skladište“ te redovito „održavaju“, dosta lako gube.

„Kakve su to sad gluposti? Kakvo skladištenje, kakvo održavanje? Govorimo li mi ovdje o zagovaranju ili biciklima?“, neki od vas se u ovome trenutku možda ljutito pitaju.

Vjerovali ili ne, znanje se u organizacijama može i skladištiti i održavati. Ipak, za uspjeh tog vrijednog procesa organizacijskog razvoja postoji jedan ključan preduvjet.

**Morate ga učiniti korisnim** u kontekstu organizacijskog rada, ne samo u kontekstu specifičnog projekta/programa.

Upravo je u tom kontekstu indirektan pristup, koji predstavlja svojevrsnu horizontalnu integraciju pojedine teme u organizacijski rad, iznimno bitan.

## INDIREKTAN PRISTUP

Indirektan pristup s aspekta ciljnog promišljanja odgovara ranije obrazloženim ciljevima djelovanja MMH na području jačanja socijalnih i ekonomskih prava, koji obuhvaća ranije spomenute dvije temeljne ideje. Ponovit ćemo ih radi lakšeg praćenja:

1. ideji da država prema svim svojim građanima, te u užem smislu mladima, izvršava obaveze koje je preuzela;
2. ideji da svi odgovorni dionici preuzmu proaktivan pristup u razvoju socijalnih i ekonomskih prava mladih. Zastupa-



mo poziciju da specifični izazovi s kojima se mladi susreću, pred njih stavljaju ozbiljne izazove u ostvarivanju postojeće razine zajamčenih prava te da je u tom smislu potrebno usavršavati postojeće i razvijati nove mehanizme koji jamče ostvarivanje prava. Međutim, također smatramo da društvo treba aspirirati podizanju općeg stupnja ljudskih prava i temeljnih sloboda pa tako i onih specifično relevantnih za mlade.

Drugi cilj ima i jedan podcilj, koji se veže uz sintagmu „odgovorni dionici“. Bez obzira na važnost države, socijalnih partnera i civilnih aktera, za postizanje rezultata na ovoj razini ključan su dionik **neorganizirani mladi** – oni mladi koji nisu članovi/uključeni u bilo koji oblik organiziranja mladih, misleći prvenstveno na udruge mladih i za mlade. U tom smislu se unutar ovog pristupa, kao dopuna drugom cilju dodatno ističe:

### 2a) osnažiti neorganizirane mlade za aktivno i odgovorno građansko djelovanje.

Slijedi popis dosad upotrijebljenih instrumenata u sklopu ovog pristupa, pri čemu na-

glašavamo da se radi o vrlo selektivnom izboru uslijed činjenice da bi kompletan pregled tako upotrijebljenih instrumenata mogao biti preširok za potrebe ovog priručnika.

Na početku spominjemo dokument nastao uoči parlamentarnih izbora u studenom 2011., a nosi naziv: „Izborna platforma MMH“, čiji je sažetak prikazan na kraju publikacije kao prilog 4. U ovom dokumentu je MMH u fokus javne rasprave nastojala staviti 4 ključne teme relevantne za mlade ljude u Hrvatskoj. Radi se o:

1. nacionalnoj politici za mlade;
2. potpori razvoju organizacija mladih u RH;
3. položaju mladih na hrvatskom tržištu rada;
4. obrazovanje za ljudska prava i demokratsko građanstvo.

Dokument je uz kratku analizu stanja, sadržavao i niz preporuka (budućim) donositeljima odluka u kojem smjeru krenuti. On je također poslužio kao osnova za raspravu s čelnicima političkih stranaka, održanoj u Novinarskom domu, netom prije parlamentarnih izbora.

## ŠTO SMO DOBILI OVIM INSTRUMENTOM?

- skrenuli smo pozornost na položaj mladih u RH na vrhuncu predizborne kampanje;
- problematiku mladih smo nastojali učiniti relevantnim političkim pitanjem u predizborno vrijeme, motivirajući kandidate da preuzmu jasne obveze uoči izbora;
- predstavnike političkih stranaka motivirali da kroz proučavanje dokumenta i sudjelovanje na visoko vidljivoj javnoj raspravi osnaže vlastite kapacitete u 4 navedena područja;
- postavili ključne zagovaračke prioritete unutar nacionalnog zagovaračkog polja.

## ZAŠTO JE ON RELEVANTAN ZA DISKRIMINACIJU MLADIH NA TRŽIŠTU RADA?

- odgovor je vrlo jednostavan: ako političkim elitama mladi nisu u fokusu interesa, onda to neće biti niti diskriminacija s kojom se pripadnici te društvene skupine susreću.

Drugi instrument koji se ističe unutar ovog pristupa jest strukturirani dijalog o nezaposlenosti mladih. Radi se o metodi uključivanja mladih u procese donošenja političkih odluka koji je temeljni mehanizam europske politike za mlade, pri čemu se njegova primjena velikim dijelom oslanja i na kapacitete država članica.

Proveden je u partnerstvu sa 7 organizacija članica MMH te uz uključivanje predstavnika ključnih dionika kroz Nacionalnu radnu skupinu za provedbu strukturiranog dijaloga. U metodološkom smislu, koristile su se metode internetske ankete i fokus grupe. Internetsku anketu ispunilo je preko 1000 mladih u dobi 15-30 godina dok su fokus grupe održane u 8 hrvatskih gradova, po dvije u svakom (jedna s

nezaposlenim i neaktivnim mladima, druga sa zaposlenim i studentima). Na kraju svake od fokus grupa sažimali su se ključci koji su nakon toga bili predstavljani i raspravljani s predstavnicima relevantnih lokalnih dionika (službe/ispostave HZZ-a, odgovorni gradski/županijski odjeli, ogranci HGK i sl.).

Rezultati su sistematizirani u izvještaj pod nazivom: „Tko se boji velike zločeste krize? Strukturirani dijalog o nezaposlenosti mladih“ te su predstavljeni na visoko vidljivoj završnoj konferenciji održanoj u lipnju 2012. u Zagrebu. Program konferencije je bio maksimalno podređen potrebama mladih pa tako ju je, primjerice, neovisno o sudjelovanju dvoje ministara otvorilo troje mladih sudionika lokalnih fokus grupa.

Ključni rezultati cijelog procesa komprimirani su u kratki letak, koji se lako distribuira u svim aktivnostima MMH i njezinih članica.

## ŠTO SMO DOBILI OVIM INSTRUMENTOM?

- produbili vlastito razumijevanje načina na koji mladi ljudi u RH percipiraju problem nezaposlenosti mladih u njegovim brojnim dimenzijama;
- napravili značajan organizacijski iskorak prema neorganiziranim mladima: za mlade u organizacijama civilnog društva nezaposlenost obično nije toliko akutan problem, tako da nam naša članska baza ne daje dostatnu ekspertizu niti legitimitet za kvalitetno zaganjevanje, a to nakon ovog strukturiranog dijaloga više nije slučaj;
- suočili odgovorne dionike s relevantnim i ozbiljno prikupljenim podacima s terena, koristeći ih kao podlogu za direktnu komunikaciju sa mladima;
- nametnuli se kao gotovo neizostavan dionik kad se priča o temi nezaposlenosti mladih: dokaz tomu jest primanje u članstvo novoosnovanog Savjeta za predlaganje mjera politike zapošljavanja usmjerenih na mlade, osnovanog od strane resornog Ministarstva rada i mirovinskog sustava;

- afirmirali položaj mladih nezaposlenih osoba, ističući kako bez njihova specifičnog iskustva nije moguće razumjeti problem nezaposlenosti mladih, niti

razvijati adekvatna rješenja: pokušali smo doprinijeti razvoju pristupa kojim ih se ne tretira samo kao objekte, već i subjekte politike zapošljavanja.

## ZAŠTO JE ON RELEVANTAN ZA DISKRIMINACIJU MLADIH NA TRŽIŠTU RADA?

- diskriminacija mladih na tržištu rada bila je zastupljena u rezultatima procesa – dobili smo niz vrlo kvalitetnih citata mladih koji su u sklopu fokus grupa jasno opisali svoja iskustva diskriminacije;
- saznali smo što sve mladi smatraju nepravедnim i nejednakim tretmanom, a nije nužno regulirano važećim zakono-

davstvom: vrijedan materijal za daljnje zagovaranje;

- poslali smo važnu poruku mladim nezaposlenim ljudima da postoje oni kojima je bitno da se njihova perspektiva čuje, što je u slučaju doživljene diskriminacije mnogostruko relevantno.



Završna konferencija strukturiranog dijaloga o nezaposlenosti mladih



Završna konferencija strukturiranog dijaloga o nezaposlenosti mladih

Konačno, kao posljednji instrument, ovdje izdvajamo djelovanje MMH u području i procesu uvođenja odgoja i obrazovanja za aktivno građanstvo u formalni obrazovani sustav gdje je MMH snažno angažirana. Proces zagovaranja i direktnih aktivnosti trenutno se odvija u okviru dvogodišnjeg projekta „Novo doba ljudskih prava i demokracije u hrvatskim školama“, no naš rad na ovom počeo je mnogo prije. Mreža mladih Hrvatske jedna je od udruga koje su sudjelovale u osnivanju *Inicijative za kvalitetno uvođenje odgoja i obrazovanja za ljudska prava i demokratsko građanstvo u škole* (u svakodnevnom govoru: **ODG inicijativa**) koja trenutno broji oko 30-tak organizacija potpisnica.

U okviru gore spomenutog projekta provodi se niz aktivnosti povezanih uz temu građanskog odgoja i obrazovanja: uvođenje eksperimentalnog kurikuluma građanskog odgoja i obrazovanja u 6 škola (4 osnovne i dvije srednje) uz njegovu istovremenu evaluaci-

ju s ciljem razvoja preporuka usmjerenih na unapređenje provedbe; edukacija nastavnika i studenata o građanskom odgoju i obrazovanju; kampanja podizanja javne svijesti o važnosti građanskog odgoja i obrazovanja; te Studiji o mladima za mlade, edukacijski program za mlade od 15-30 godina koji sadrži teme građanskog odgoja i obrazovanja.

Evaluaciju eksperimentalnog kurikuluma provodimo tijekom čitave 2012./2013. školske godine unutar četiri posjeta istraživača školama. Primjerenost kurikulumu i koliko on ispunjava postavljene ciljeve ispituje se uključujući u istraživanje učenike, nastavnike te ravnatelje škola. Koristeći anketne upitnike intervjuje i fokus grupe nastojimo ispitati u kojoj mjeri kurikulum građanskog odgoja i obrazovanja doprinosi stjecanju osnovnih znanja te koliko utječe na promjene stavova i vrijednosti učenika, nastavnika te na čitavu školu, u smislu njene transformacije u demokratsku zajednicu.

## ŠTO ŽELIMO DOBITI OVIM INSTRUMENTOM?

- Potaknuti da se važnost građanskog odgoja i obrazovanja prepoznata na razini predstavnika vlasti (bliska suradnja tijekom cijelog projekta s Ministarstvom znanosti, obrazovanja i sporta te Agencijom za odgoj i obrazovanje), raznih organizacija civilnog društva, škola te na razini šire javnosti;
- Evaluirati eksperimentalni kurikulum s ciljem davanja što konstruktivnijih preporuka o tome kako građanski odgoj i obrazovanje uskladiti s potrebama škola, nastavnika te samih učenika;
- Upitnike i metodologiju primjenjivu za kontinuiranu i sustavnu evaluaciju provedbe kurikuluma građanskog odgoja i obrazovanja u svim školama i nakon završetka trajanja samog projekta;
- Izravno u edukaciju o građanskom odgoju i obrazovanju uključiti 20 učitelja osnovnih škola, 20 nastavnika srednjih škola, 40 studenata Učiteljskih fakulteta, te putem izvedbe programa uključili oko 300 učenika koji pohađaju 6 škola u različitim dijelovima Hrvatske. Time ćemo već do kraja projekta, neovisno o njegovom mogućem nastavku, stvoriti značajan ljudski kapital za pozitivne promjene kako na lokalnoj, tako i nacionalnoj razini.

## ZAŠTO JE ON RELEVANTAN ZA DISKRIMINACIJU MLADIH NA TRŽIŠTU RADA?

- borba protiv bilo kakvog tipa diskriminacije uvijek počinje i završava na svakom građaninu: ovisno o tome je li on upoznat s vlastitim pravima i osjeća li da ih može ostvariti, ovisi ukupna učinkovitost društvenih napora da se diskriminacija, ali i brojni drugi društveni problemi uspješno rješavaju.

## KRATAK ZAKLJUČAK I KLJUČNE TOČKE UČENJA:

Ako dolazite iz velike organizacije te imate mnogo iskustva sa zagovaračkim radom i u ovom trenutku mislite: „Pih, mi to radimo bolje!“, naša poruka je: „Bravo za vas, molimo to podijelite sa svima!“ Dolazite li iz manje organizacije i osjećate li da je cijela ova priča o ciljevima, pristupima, razinama i ostalom za vas jednostavno previše, nemojte se obeshrabriti, to je samo konstrukcija izgrađena na nekoliko relativno jednostavnih koraka koji su ključ svakog kvalitetnog zagovaranja:

- Analiza problema u zajednici;
- Definiranje jasnih ciljeva te njihovih međudnosa;
- Propitivanje vlastitih vrijednosti, kapaciteta te načina na koji želite javno djelovati;
- Identificiranje saveznika – detektiranje odakle mogu doći prijetnje;
- Razvijanje instrumenata adekvatnih ciljevima i vašim temeljnim vrijednostima;
- Prilagođavanje pristupa u ovisnosti spram promijenjenih okolnosti i zagovaračkih rezultata (u prijevodu: vidite li da ne ide, nemojte samo kriviti zvijezde i nerazumne političare, razmislite možete li i vi nešto učiniti bolje);
- **Najvažnije od svega:** ustrajete! Zagovaranje je obično maraton, ne sprint.

Konačno, nikad ne ispuštajte iz vida razliku između kvalitete i veličine (ne, u ovom slučaju to nije isto)! Broj aktivnosti, medijska popraćenost, vidljivost organizacije... sve je to jako lijepo, ali je na kraju dana ključno da ne zaboravite da ste tu zbog

nekih tipa pozitivne društvene promjene. Tad ćete shvatiti da *Occupy Wall Street* kampanja i dobro organizirana tribina u vašoj lokalnoj zajednici na temu: „Kako ne diskriminirati?“ imaju bitno više sličnosti nego razlika.

## LITERATURA:

### Knjige i publikacije:

Bušić Crnković, Antonia/Frlan Bajer, Ana/Načinović Lana, 2012. *NeuDOBan položaj: Izvještaj o diskriminaciji mladih na hrvatskom tržištu rada*, Mreža mladih Hrvatske

Buković, Nikola, 2012. *Tko se boji velike zločeste krize? Strukturirani dijalog o nezaposlenosti mladih*, Mreža mladih Hrvatske

### Dokumenti:

*Izborna platforma Mreže mladih Hrvatske*, MMH, prosinac 2012.

*Otvoreno pismo protiv otpuštanja zaposlenih na određeno vrijeme u javnom sektoru*, MMH, prosinac 2012.

*Zabranjen pristup? Protiv diskriminacije mladih na hrvatskom tržištu rada*, MMH, prosinac 2012.

---

# POGLAVLJE 3

---

# LOKALNA RAZINA – KARIKA KOJA NEDOSTAJE?

Nikola Buković

Pretpostavljamo da se pojedinim čitateljima sadržaj iznesen u ovom priručniku može činiti stran i teško iskoristiv. Nekima od vas kroz glavu možda prolaze sljedeće misli: „Mi smo udruga koja djeluje lokalno, a ovi nam ovdje pripovijedaju o europskim i nacionalnim institucionalnim okvirima, kampanjama i integriranim programima usmjerenima na socijalna i ekonomska prava mladih. Mi radimo s učenicima osnovnih i srednjih škola, organiziramo lokalne akcije uređivanja zapuštenih prostora i/ili pratimo rad naše gradske skupštine/općinskog vijeća. Što mi možemo napraviti na suzbijanju diskriminacije mladih na tržištu rada?“

Naš odgovor na posljednje pitanje jest sljedeći: možete napraviti uistinu puno, a možda i još malo više.

Podsjetit ćemo vas na poglavlje 2 u kojem smo objašnjavali pristup MMH suzbijanju diskriminacije mladih na tržištu rada. Tamo smo izdvojili **dva temeljna uzorka** od kojih se jedan odnosi na općenito nisku razinu kompetencija za odgovorno i aktivno građanstvo dok se drugi drugi ticao slabosti postojećeg ekonomskog modela koji stvara „povoljno“ okruženje za pojavu diskriminacije. Ključno je napomenuti da je svaki pokušaj adresiranja oba navedena uzroka mehanizmima koji ne uključuju lokalnu razinu te specifično lokalno poznavanje konteksta nužno osuđen na neuspjeh iz dva glavna razloga:

- Lokalna razina vlasti je velikoj većini građana bitno bliža i pogodnija za kvalitetnu participaciju od nacionalne i međunarodne razine. Kao prvo, većina državnih aparata je uređena tako da djelokrug rada lokalnih samouprava obuhvaća odluke o kojima većina građana u pravilu ima uvide specifične za njihovu lokalnu sredinu. Konkretno, je li izglednije da informacije relevantne za pravičnu izradu lokalnog urbanističko- prostornog plana ima stanovnik lokalne zajednice ili netko „vanjski“? O kvalitetnoj organizaciji odvoza i skladištenja otpada? O opremljenosti i kvaliteti nastave u školama? Dakle, opseg odluka koje se donose na lokalnoj razini često ne pretpostavljaju ulogu „eksperta“ koji je pročitao jako puno knjiga i zakona – često je puno lakše na razini čiste intuicije i iskustva svakodnevnog života u zajednici osjetiti donosi li lokalna vlast ispravne odluke ili ne. Tome treba dodati i činjenicu da kontakt s donositeljima odluka može biti nešto neposredniji nego na nacionalnoj razini – veća je vjerojatnost da ćete poznavati ljude zaposlene u pojedinim gradskim uredima nego u ministarstvima. Taj socijalni kapital se može vrlo svrsishodno iskoristiti.
- Teško je u dovoljno velikoj mjeri naglasiti važnost izgradnje lokalnih partnerstava, posebno u svjetlu skorog pristupanja Europskoj uniji i moguć-



nosti korištenja strukturnih i kohezivskih fondova. Dio tih sredstava će, kao i sad, biti usmjeren na nacionalnu razinu s ciljem izrade kvalitetnih javnih politika i institucionalnih mehanizama njihove provedbe, no prostor za „konkretne“ promjene se otvara na razini lokalnog djelovanja. Ipak, ključni preduvjet za takvo što jest konsenzus lokalnih dionika i jasan plan akcije, praćen s adekvatnim kapacitetima za izradu i provedbu projekata. Prilike postoje, no inicijativa je preduvjet njihova iskorištavanja, a udruge mladih su itekako pozvane da budu nosioci inicijativa koje kasnije mogu prerasti u nosive stupove lokalnog razvoja.

Neki će se možda složiti s iznesenom argumentacijom, no svejedno će ispravno primijetiti kako je politika suzbijanja diskriminacije u Hrvatskoj gotovo u potpunosti određena s nacionalne razine. To je točno, no tu dolazimo do ključne riječi koja često pomalo olako prelazi preko usta brojnih političara i eksperata: **provedba**. Često je neizrečena istina da je provedba pojedinog pravnog akta, neovisno o tome na kojoj je razini donesen, uvijek u većoj ili manjoj mjeri određen lokalnim kontekstom. Većina lokalnih aktera se u pojedinoj zajednici može ne slagati s nekom odlukom koja im je „spuštena“ s nacionalne razine jer osjećaju da je protivna njihovim interesima te čine sve što je u njihovoj moći da ograniče njenu provedbu. Ponekad odluke s nacionalne razine pretpostavljaju uključenost lokalne razine u njihovu primjenu, međutim, tu se mogu javiti brojni problemi: od toga da, primjerice, službenici u odgovornim tijelima javne vlasti nisu informirani niti educirani o meritumu odluke te njezinom poželjnom javnom učinku ili u lokalnoj zajednici jednostavno nedostaje resursa da se ona kvalitetno provodi. U prijevodu, mnoštvo odluka donesenih na višim razinama nailazi na probleme u provedbi jer

pri njihovu donošenju nisu uključeni lokalni dionici. Takav proces kreiranja javnih politika odgovara staroj narodnoj poslovice: „Raditi račun bez krčmara!“, i znate što: vrlo je raširen na ovim prostorima.

Konkretno, kako organizacije civilnog društva i neformalne inicijative koje djeluju na lokalnoj razini mogu doprinijeti suzbijanju diskriminacije? Niže iznosimo nekoliko ideja:

- Možete koristiti neki od lokalnih mehanizama participacije kojim imate pristup da odgovorne dionike upozorite na pojavu diskriminacije mladih na lokalnom tržištu rada, ili da ih možda informirate/educirate o pravnim instrumentima i načinima kako bi ih se moglo koristiti.
- Lokalne kampanje podizanja svijesti i informiranja uvijek su najučinkovitije. Vi ste u pravilu ti koji znaju koji problemi muče ljude u vašoj zajednici te koje kanale treba koristiti da poruka do njih dođe.
- Ne postoji nikakva prava zamjena direktnom radu s ključnim ciljnim grupama, a niti jedan nacionalni akter nema kapaciteta odgovoriti na sve potrebe. Svaki lokalni dionik kojim održite predavanje i radionicu na lokalnoj razini, svaka mlada osoba koja tek ulazi na tržište rada, a uspjeli ste je upoznati s njenim osnovnim socijalnim i ekonomskim pravima, mali je korak prema društvu s manje diskriminacije... korak koji vrlo vjerojatno ne bi mogli napraviti nacionalni akteri. Upotrijebite li u direktnom radu na pravi način poznavanje lokalnog konteksta, veća je vjerojatnost da ćete doprijeti do vaših korisnika i nešto ih doista naučiti.

*Važna napomena:* u uvodu smo vas upozorili da ne upadate u zamku promatranja ovog priručnika kao striktnog vodiča kako djelovati u području suzbijanja diskrimina-

cije mladih na tržištu rada. Ako to općenito vrijedi za priručnik, ta je napomena još i važnija u kontekstu lokalnog djelovanja. Ovime vas samo nastojimo potaknuti na razmišljanje i isprovocirati mogući začahureni kreativni potencijal: svi su izgledi da vi već puno bolje od nas znate što ne valja u vašoj lokalnoj zajednici i kako se može pristupiti rješavanju tih problema.

Kako ipak ne bi ispalo da vam prepuštamo kompletan posao, niže ukratko predstavljamo neke od ključnih lokalnih aktera koji mogu služiti kao dobre „ulazne točke“ za lokalno djelovanje. Ponovno ćemo nastojati potaknuti vašu maštu s primjerima toga kako bi im se moglo pristupiti, no ponavljamo: nemojte da vas napisano ograniči u dizajniranju originalnog i vjerojatno boljeg pristupa od onoga koji iznosimo u ovoj publikaciji. **Ključna napomena:** ne nasjedajte na odgovore kako ta pitanja nisu u području rada pojedinih lokalnih aktera, što je čest argument lokalnih javnih tijela! **Zapamtite:** čak i kad je pojedini specifičan tip poslova izvan djelokruga rada lokalnih aktera, uvijek se može **ispravno i pravedno postupiti:** ako ništa drugo onda skrenuti pozornost „višim instancama“ na postojanje problema, pružiti javnu podršku onima koji trpe nepravdu ili podržati obrazovne i aktivnosti osvještavanja lokalne javnosti o pojedinom problemu.

### 1) Tijela zadužena za pitanja rada, gospodarstva i poduzetništva u županijskim, gradskim ili općinskim administracijama

Županije, gradovi i općine imaju autonomiju ustrojavati vlastite upravne odjele kojima u djelokrugu njihova rada potiču gospodarski razvoj i razvoj poduzetništva. Takva autonomija dovodi do raznolikosti načina na koje se spomenutom području pristupa: neke jedinice lokalne samouprave (JLS) to područje izdvajaju u poseban upravni odjel, neke ga kombiniraju s dru-

gima, sukladno lokalnom kontekstu i viziji razvoja (na županijskoj razini se tako često „pod isti krov“ stavljaju gospodarstvo, poduzetništvo i EU fondovi). U županijama bitnu ulogu u tom području često imaju **razvojne agencije** koje se u pravilu osnivaju kao privatna tijela s javnim ovlastima te se uglavnom bave osmišljavanjem i koordinacijom provedbe županijskih razvojnih strategija. S druge strane, u malim općinama gdje lokalna administracija ima samo nekoliko zaposlenika, takva podjela obično izostaje. Za vas je bitna informacija da se netko unutar vaše županijske, gradske ili općinske administracije ovim pitanjima bavi te da mogu biti važan sugovornik i partner.

#### Primjeri pristupa:

- skretanje pozornosti na činjenicu da poticaji koje ta tijela isplaćuju odlaze poslodavcima koji krše antidiskriminacijsko zakonodavstvo, zahtijevajući od davatelja potpora da njegovo poštivanje postane preduvjet korištenja bilo kakvih javnih sredstava;
- partnerstva u educiranju poslodavaca i radnika o zakonodavnom okviru i dobrim praksama poticanja jednakosti.

### 2) Tijela zadužena za pitanja rada, gospodarstva i poduzetništva u županijskim, gradskim ili općinskim predstavničkim tijelima

Kao što se o pitanjima rada, gospodarstva i poduzetništva u pravilu bavi svaka izvršna vlast, isto vrijedi i za zakonodavnu. Vaša općinska ili županijska vijeća te gradske skupštine u pravilu imaju ustrojeno radno tijelo koje se bavi ovim pitanjima te se takva tijela nazivaju odbori. Tu vrijedi ista napomena kao i u slučaju ustrojstva lokalne administracije: obično ne postoji jedinstven način tematskog formiranja različitih odbora lokalnih predstavničkih tijela. Ipak, tu sličnosti s lokalnom administracijom prestaju: predstavnička tijela su bitno

drugačije „životinje“ te prema njima obično treba razviti bitno drugačiji pristup.

Prilikom osmišljavanja strategije djelovanja, bitno je analizirati što pojedini akter radi i zašto je (bes)koristan za realizaciju naših ciljeva. Predstavnička tijela su nam prije svega važna iz 2 razloga: odlučuju o financiranju lokalne administracije i zadužena su za praćenje njena rada. Drugo obilježje koje bitno definira pristup jest njihova raznolikost: tamo sjede predstavnici različitih političkih opcija, a pojedini radni odbori ponekad uključuju i vanjske članove – one koji nisu izabrani na lokalnim izborima. Stoga, ovo su mogućí pristupi u djelovanju:

- u slučaju da lokalna administracija ignorira vaše napore, moguće je prema predstavničkom tijelu kao cjelini ili prema specifičnom odboru upozoriti na pojavu diskriminatornog ponašanja među lokalnim poslodavcima; ovo se može činiti bilo pismenim putem, bilo na način da pojedine članove predstavničkog tijela, za koje vjerujete da su senzibilizirani za takve teme, upozorite na pojavu diskriminacije;
- ako unutarnji akti predstavničkih tijela to dopuštaju, možete konkurirati za mjesto vanjskog člana u pojedinim radnim tijelima te i tamo na dnevni red stavljati probleme diskriminacije koji se javljaju u vašoj zajednici.

### 3) Savjeti mladih

Možda najkvalitetniju poveznicu prema lokalnoj administraciji mogu predstavljati savjeti mladih koji su savjetodavna tijela, sastavljena od mladih ljudi, a čiji temeljni zadaci obuhvaćaju davanje mišljenja, preporuka i savjeta predstavničkim tijelima županija, gradova i općina o relevantnim pitanjima za mlade koji žive na njihovu teritoriju. Mandat im traje dvije godine te se na javni poziv predstavničkog tijela biraju iz različitih oblika organiziranja mladih na

lokalnoj razini. Djelokrug i način rada savjeta mladih detaljnije je definiran Zakonom o savjetima mladih koji se nalazi na kraju priručnika kao prilog 5.

Što možete činiti kroz ili uz pomoć savjeta mladih u vašem mjestu, a tiče se diskriminacije mladih na tržištu rada? Čitav niz važnih stvari, primjerice:

- za početak, možete se kandidirati za članstvo u savjetu, koje vam daje institucionalni legitimitet da stavljate temu diskriminacije na dnevni red predstavničkih tijela;
- ako niste član savjeta mladih, možete direktno kontaktirati njegove članove kako bi im skrenuli pozornost na moguću pojavu diskriminacije koju mladi trpe na tržištu rada; oni mogu biti relativno moćan saveznik u osvještavanju lokalne javnosti o spomenutom problemu.

### 4) Ostala savjetodavna tijela (županijskih) predstavničkih tijela

Osim savjeta mladih, predstavnička tijela bilo kroz odluke svoje nadležnosti, bilo po sili nacionalnih zakona, osnivaju i druga savjetodavna tijela koja se bave pojedinim javnim pitanjima. Nama su posebno zanimljiva sljedeća dva:

- **Povjerenstva za ravnopravnost spolova;**
- **Koordinacije za ljudska prava.**

Ova tijela također mogu biti vrijedan mehanizam kojim možete određene teme plasirati na dnevni red županijske skupštine, a posebnu snagu inicijative mogu dobiti ako ih istovremeno „gurate“ kroz više savjetodavnih tijela i obveznih odbora predstavničkog tijela. Time istovremeno smanjujete štetu od mogućih blokada na jednoj od „ulaznih točaka“, ali i povećavate mogućí učinak u slučaju da veći broj tijela zajednički istakne istu, s vašeg aspekta poželjnu preporuku.

### 5) Područni uredi i lokalne ispostave Hrvatskog zavoda za zapošljavanje

HZZ je jedno od tijela državne uprave koje djeluje po decentraliziranom modelu: uz Središnji ured u Zagrebu postoji još i 22 područna ureda i 96 ispostava koje djeluju na području gotovo cijele Hrvatske. Njihov se kompletan popis, kao i kontakti mogu naći mrežnim stranicama HZZ-a: [www.hzz.hr](http://www.hzz.hr).

Vjerujemo da za potrebe ovog rada ne moramo detaljno objašnjavati što radi HZZ, već tek ovoliko: njegov je glavni zadatak spajanje slobodnih radnika i poslodavaca koji traže radnike. Funkcija ovih decentraliziranih jedinica (područnih ureda i ispostava) jest da se taj tip posredovanja provodi u skladu s mogućnostima i potrebama lokalnog tržišta rada. Osim toga, HZZ koordinira **lokalna partnerstva za zapošljavanje**, na čijem se razvoju i poticanju radi od 2002. Radi se o neformalnim mrežama ključnih dionika<sup>32</sup> na području svake lokalne zajednice čija je osnovna svrha koordinirati međusobne napore usmjerene na poticanje zapošljavanja te razvijati zajedničke projekte. Valja ipak napomenuti kako lokalna partnerstva u različitim županijama funkcioniraju s različitim stupnjem učinkovitosti, u prijevodu: ne treba imati prevelika očekivanja.

Posljedično, uspostavljanje kontakta s vama najbližim područnim uredom ili lokalnom ispostavom može otvoriti brojne mogućnosti, poput:

- upozoravanja na pojedine poslodavce koji koriste usluge HZZ-a, a povezuje ih se s mogućim nezakonitim ili diskriminatornim praksama;

- moguće partnerstvo u educiranju mladih tražitelja posla, ali i poslodavaca u području diskriminacije na tržištu rada;
- uključivanje u rad lokalnih partnerstava za zapošljavanje, koje vam može pružiti direktan kontakt s drugim lokalnim dionicima te mogućnost razvoja partnerstava; uključivanje u ovakav tip tijela je također iznimno važno jer omogućava stalan pristup ključnim informacijama te omogućava pravodoban razvoj mogućih zagovaračkih strategija.

### 6) Županijska gospodarsko – socijalna vijeća

Po uzoru na istoimeno tijelo na nacionalnoj razini, na županijskoj se razini mogu osnivati gospodarsko – socijalna vijeća. Radi se o savjetodavnim tijelima koja imaju zadatak pratiti kompletan gospodarski i socijalni razvoj pojedine županije te razvijati preporuke za odgovorna tijela te promovirati tripartitni socijalni dijalog. Kad kažemo tripartitni dijalog, mislimo na to da on obuhvaća javna tijela (obično država, u ovome slučaju odgovornu županiju), predstavnike sindikata te poslodavaca.

To u prijevodu znači da organizacije mladih i za mlade ne mogu postati formalno članovima takvih tijela, no to ne znači da se putem njih ne mogu plasirati teme relevantne za mlade. Županijski GSV-ovi u okrugu svog djelovanja imaju i neke vrlo važne zadaće kao što su:

- pratiti stanje na području zapošljavanja i predlagati mjere za poticanje zapošljavanja i usklađivanja obrazovanja s potrebama tržišta rada,
- razmatrati i predlagati mjere za unapređenje kvalitete života građana u jedinicama lokalne, odnosno područne (regionalne) samouprave,

<sup>32</sup> Sukladno podacima sa stranice HZZ-a, ta kategorija obuhvaća: područne službe HZZ-a, Hrvatsku gospodarsku komoru, udruge poslodavaca te pojedinačne poslodavci, sindikate, strukovne škole, centre za poduzetništvo, regionalne razvojne agencije, jedinice lokalne samouprave, jedinice regionalne samouprave, nevladine udruge.

- poticati sklapanje kolektivnih ugovora na području jedinica lokalne, odnosno područne (regionalne) samouprave,
- davati mišljenje o prijedlogu proračuna jedinice lokalne odnosno područne (regionalne) samouprave,
- organizirati i provoditi aktivnosti u vezi mirnog rješavanja individualnih radnih sporova.<sup>33</sup>

Očito je da bi pojava diskriminacije mladih na tržištu rada, posebice masovniji slučajevi na području referentne županije, mogli biti od iznimnog interesa za članove županijskih GSV-ova. Na stranicama Ministarstva rada i mirovinskog sustava nalazi se interaktivna karta s kontaktima svih osnovanih GSV-ova: <http://www.socijalno-partnerstvo.hr/default.aspx?id=47>

Ipak, pristup županijskim GSV-ovima može se ostvariti i indirektnim putem: kroz suradnju s onima koji imaju „rezervirano mjesto za stolom“. O tome nešto više pod sljedećom točkom.

## 7) Institucionalni dionici

Upravo zbog relevantnosti lokalnog razvoja, brojni dionici, koje se uglavnom percipira kao nacionalne aktere, iznimno puno rade i na lokalnoj razini. Za potrebe našeg priručnika isti ćemo nekoliko najznačajnijih:

*a) Hrvatska udruga poslodavaca- HUP:* radi se o dobrovoljnoj asocijaciji poslodavaca čiji je temeljni zadatak njihovo predstavljanje u procesu socijalnog dijaloga. HUP često provodi i brojne druge aktivnosti poput informiranja i edukacije poslodavaca o pravnim propisima i njihovim poreznim obavezama te se uključuje u procese izrade važnih javnih dokumenata na nacionalnoj i lokalnoj razini. Osim središnjice u Zagrebu, u ostala 3 makroregionalna središta (Osijek, Rijeka i Split) funkcioniraju po-

ručni uredi o kojima više možete pročitati na sljedećoj poveznici: [www.hup.hr/homehr/regionalni-uredi](http://www.hup.hr/homehr/regionalni-uredi)

### Što (ne) možete raditi s HUP-om?

U startu morate biti svjesni da je funkcija HUP-a da bude na strani poslodavaca. To mora definirati vaš pristup. Dakle, želite li javno prozivati nekog poslodavca koji diskriminira mlade pri zapošljavanju, HUP nije adresa na koju se želite obratiti. Bitno je veća vjerojatnost da vam HUP može biti kvalitetan partner u provedbi općenitih kampanja protiv diskriminacije mladih na tržištu rada, posebno onih koje su pozitivno intonirane prema poslodavcima koji predstavljaju primjer dobre prakse. **Zapamtite:** dobre kampanje ne moraju biti nužno negativne kampanje. Katkad je puno učinkovitije od (još jedne) loše vijesti ljudima pokazati da ima i dobrih primjera!

*b) Hrvatska gospodarska komora – HGK:* za razliku od HUP-a, svi poslodavci koji su svoju tvrtku registrirali kao dioničko društvo (d.d.) ili društvo s ograničenom odgovornošću (d.o.o.) automatski postaju članovima HGK-a i obvezni su plaćati godišnju članarinu. Zauzvrat, HGK treba služiti kao podrška poduzetnicima bilo kroz kontinuiranu edukaciju, izvanparnično rješavanje radnih sporova (mirenjem ili medijacijom), provedbu analiza i istraživanja, otvaranje izvoznih tržišta za hrvatske kompanije i sl. Takav opseg funkcija naravno pretpostavlja postojanje vrlo razgranate organizacijske strukture, tako da je rad HGK-a s jedne strane podijeljen prema gospodarskim sektorima na centre, udruženja i zajednice. S druge strane, za neki specifičan tip poslova, HGK ustrojava posebne organizacijske jedinice poput predstavništava (međunarodna suradnja) te sudova (izvanparnično rješavanje sporova). Konačno, HGK diferencira svoj rad i po teritorijalnoj

<sup>33</sup> Podaci dostupni na sljedećoj poveznici: <http://www.socijalno-partnerstvo.hr/default.aspx?id=41>, 30.11.2012.

osnovi na 21 županijsku komoru čiji popis, kao i kontakte možete pronaći na sljedećoj poveznici: [http://www.hgk.hr/organizacijske-jedinice/?org\\_jed=10#zk](http://www.hgk.hr/organizacijske-jedinice/?org_jed=10#zk)

Govoreći o pristupu suradnji s HGK-om, načela koja smo naveli iznad govoreći o HUP-u, ovdje se primjenjuju u još većoj mjeri. Ako želite skrenuti pozornost na neki negativan primjer, imajte na umu da je taj poslodavac gotovo sasvim sigurno član HGK-a te da financira njegov rad. Ipak, i oni će u pravilu biti vrlo otvoreni za promociju dobih praksi te za mogući indirektan pristup: moguće je primjerice dogovoriti da se na nekom od njihovih aktivnosti/skupova održi predavanje/radionica za njihove članove o jednakosti na radnom mjestu i prednostima *diversity managementa* – pristupa upravljanju koji kreće od pretpostavke da je raznolikost zaposlenika jedna od ključnih komparativnih prednosti u modernim ekonomijama, što ipak treba biti praćeno uvođenjem adekvatnih mehanizama upravljanja različitostima.

*c) Hrvatska obrtnička komora – HOK:* slično poput HGK-a, HOK je obvezujuća asocijacija za sve one koji su svoj posao registrirali kao obrt. Tako registrirani poslovi su pravno drugačije uređeni od ostalih poduzeća, ali imaju i posebne razvojne potrebe, stoga se njihove komore ustrojavaju odvojeno od gospodarskih. HOK ima slične funkcije kao i HGK u odnosu na svoje članstvo te pri razvijanju pristupa suradnji vrijede slične napomene, uz jednu specifičnost: HOK ima vrlo relevantnu ulogu unutar obrazovnog sustava, napose stručne prakse za velik broj učenika koji upisuju trogodišnje programe strukovnih škola. U tom smislu, HOK licencira obrtnike koji imaju pravo primati naučnike/praktikante u svoje obrte/radionice, a isto njegovi predstavnici sudjeluju u provedbi završnih ispita za učenike trogodišnjih strukovnih programa. Iskustva s terena ukazuju

kako izvedba stručne prakse kod poslodavca predstavlja relativno kvalitetan ulazak u svijet rada, ali i da je taj sustav u hrvatskoj praksi vrlo često poprište iskorištavanja i lošeg postupanja prema naučnicima. HOK, koji je direktno zainteresiran za unapređenje (a samim time i opstanak) takve stručne prakse, u pravilu bi trebao biti otvoren za mehanizme njegova poboljšavanja.

HOK je također teritorijalno ustrojen. Uz središnjicu, koja djeluje uglavnom na nacionalnoj razini, svaka od 20 županija (Zagreb nije uključen) ima svoju **županijsku obrtničku komoru**, a također je ustrojeno prema dostupnim podacima 116 **udruženja obrtnika** na razini općina i gradova. Nažalost, na stranicama HOK-a zasada ne postoji jedinstven popis decentraliziranih jedinica, međutim uz minimalan angažman se do većine njih lako dođe – neke od njih i *Google* vrlo dobro poznaje.

*d) Sindikati:* Za razliku od poslodavaca, sindikalna scena u Hrvatskoj je u većoj mjeri fragmentirana. Na nacionalnoj razini postoji nekoliko velikih sindikalnih središnjica, koje okupljaju radnike u različitim sektorima gospodarstva. Pet najvećih i najvažnijih središnjica su:

- Nezavisni hrvatski sindikati: <http://www.nhs.hr>
- Savez samostalnih sindikata Hrvatske: <http://www.sssh.hr>
- Matica hrvatskih sindikata: <http://www.matica-sindikata.hr>
- Hrvatska udruga sindikata: <http://www.hus.hr>
- Udruga radničkih sindikata Hrvatske: <http://www.ursh.hr>

Sindikalne središnjice okupljaju različite **granske sindikate** (primjerice, zaposleni u javnim službama ili brodogradnji) te nastupaju kao socijalni partner na nacionalnoj razini, pregovarajući s Vladom i poslodavcima, točnije HUP-om. Međutim, od



njih se također očekuje da pokrivaju dio lokalnih aktivnosti, poput sudjelovanja u županijskim GSV-ovima, edukacija sindikalnih povjerenika i osoblja granskih sindikata te pružanje pravne pomoći radnicima učlanjenima u sindikat. U tom smislu, kontaktiranje nacionalnih središnjica je obično dobar način da se informirate postoji li netko sa sindikalne scene tko bi vam mogao pomoći u djelovanju na lokalnoj razini!

**Valja imati na umu:** sindikati su, poput HUP-a, dobrovoljne članske organizacije te im je u tom smislu zaštita prava njihovih članova često u uskom fokusu, premda provode i određene aktivnosti usmjerene na povećanje prava i zastupanje interesa svih radnika u Hrvatskoj. Neki od mogućih modela suradnje:

- organizacije radionica za mlade radnike o tome što sindikat jest, kako ga osnovati, voditi te koje su prednosti njegova postojanja;
- organizacije radionica o pravima mladih na tržištu rada i u radnom odnosu;
- moguća suradnja na tematizaciji slučajeva diskriminacije na međusektorskim forumima kao što su lokalna partnerstva za zapošljavanje ili (županijski) GSV-ovi;
- zajedničke kampanje javnog pritiska usmjerene na lokalne poslodavce koji opetuju diskriminatorne prakse prema radnicima.

### 8) (Lokalni) mediji

Mediji su ključan partner u bilo kakvom obliku javnog djelovanja jer, jednostavno rečeno, svojim djelovanjem stvaraju realnost kakvu većina ljudi poznaje. U tom ih je smislu, posebno u uvjetima intenzivnih javnih kampanja, dobro **pridobiti na svoju stranu** ili, u najmanju ruku, naći načine kako **neutralizirati njihovo negativno djelovanje**. Suradnja s medijima u sklopu javno-zagovaračkog djelovanja bi zaslužila

poseban priručnik pa stoga ovdje navodimo tek nekoliko selektivnih, ali po našem mišljenju relevantnih savjeta:

- redovito informirajte medije o radu svoje udruge;
- obratite posebnu pozornost da aktivnosti poprate novinari koji simpatiziraju s vašim naporima (vjerujte, prilično brzo ćete ih detektirati);
- učinite vaša pojavljivanja medijski atraktivnima: mediji će se zacijelo prije odazvati ako organizirate neki tip javne akcije nakon koje će slijediti konferencija za medije pred tvrtkom za koju ste dobili informacije da krši prava (mladih) radnika, nego ako takvu vijest priopćite u maloj opskurnoj prostorijski društvenog centra ili vaše udruge;
- ako vas neki mediji ili novinari kontinuirano prikazuju neadekvatno, analizirajte radi li se o tome da svoje poruke loše komunicirate ili postoji skriveni razlog, poput činjenice da je urednik spornog medija u rodbinskoj vezi s vlasnikom tvrtke spomenute u prošlom odjeljku (ova logika je primjenjiva na širok spektar mogućih sukoba interesa);
- bitno je imati kvalitetnu i stalno ažuriranu listu medija te pratiti medijske objave u ovisnosti spram teme/područja djelovanja.

**Lokalni mediji** su posebno važni u kontekstu manjih udruga jer je kod njih obično najlakše dobiti značajan prostor. Takvim medijima, neovisno radi li se o elektroničkim ili tiskanim, u pravilu nedostaje sadržaja potrebnih za popunjavanje programa, a u situaciji intenzivne medijske kampanje, **nemojte biti zabludi:** taj prostor ćete popuniti ili vi ili netko drugi – moguće i vaši neistomišljenici/protivnici. Stoga, djelujete li na lokalnoj razini, prvo izgradite trajna i stabilna partnerstva s lokalnim medijima, što će omogućavati da tema diskriminacije ostane prisutna u javnosti čak i kad vrhunac zagovaračke kampanje prođe.

### 9) Kontakt točke za suzbijanje diskriminacije

Ne zaboravite na njih! Njihova uloga je detaljno objašnjena u prvom poglavlju. Tamo je jasno vidljivo da one mogu funkcionirati i kao poveznica prema ključnom nacionalnom tijelu: Pučkom pravobranitelju, ali i kao moguću partner u lokalnom djelovanju. Obratite im se i iskoristite ih za svoje potrebe, zato i postoje!

#### Zaključno:

Još jednom ćemo ponoviti: teško je u dovoljnoj mjeri naglasiti važnost lokalnog djelovanja u čitavom nizu javnih politika, tako i onih koje se bave suzbijanjem diskriminacije mladih na tržištu rada. Osim činjenice da svaki rezultat često predstavlja vidljivo i opipljivo poboljšanje u životu građana lokalne zajednice, djelovanje

na ovoj razini predstavlja izniman inkubator inovativnih ideja i zagovaračkih pristupa koji mogu biti uz adaptaciju kopirani u druge zajednice koje se susreću sa sličnim tipom problema. Ako kvalitetno radite na lokalnoj razini, lako je moguće da nećete proći „ispod radara“ pojedinih drugih aktera koji će htjeti iskoristiti vaša iskustva za vlastite potrebe, a na taj način vam se može otvoriti prostor i za vrijedna partnerstva. Naravno, vrijedi i obratna logika – kontinuiran angažman vas u pravilu dovede u kontakt s drugim ljudima koji rade super stvari u svojim zajednicama, iskoristive u vašem lokalnom kontekstu.

*Ključna poruka:* uvijek gledajte širu sliku, kvalitetan rad se isplati kad-tad, često i na vrlo neočekivane načine!

## POPIS LITERATURE:

#### Dokumenti:

*Zakon o savjetima mladih (NN, 23/07)*

#### Mrežne stranice:

www.hzz.hr  
 www.socijalno-partnerstvo.hr  
 www.hup.hr  
 www.hgk.hr  
 www.hok.hr  
 www.matica-sindikata.hr  
 www.sssh.hr  
 www.nhs.hr  
 www.ursh.hr  
 www.hus.hr



---

# POGLAVLJE 4

---

# POGLED S DRUGE STRANE: POSLODAVCI I ZAPOŠLJAVANJE MLADIH

Petra Pekica

Organizacije mladih i za mlade, a prvenstveno one koje u okviru svog rada poseban naglasak stavljaju na ostvarivanje socio-ekonomskih prava te zapošljavanje i stručno usavršavanje mladih, predstavljaju važnu sponu u povezivanju mladih s tržištem rada. Radeći izravno sa svim dionicima tržišta rada (mladim tražiteljima posla, ustanovama i agencijama za zapošljavanje te samim poslodavcima), udruge mladih postaju akteri koji putem svojim zagovaračkih i informativnih aktivnosti mogu izravno utjecati na stvaranje pozitivnog ozračja koje potiče zapošljavanje mladih. Znajući potrebe i očekivanja i poslodavaca i mladih koji tek ulaze na tržište rada, udruge mogu pomoći mladima da se bolje pripreme za sve veću konkurenciju na tržištu rada te postanu poželjna

radna snaga u koju će poslodavci dugoročno htjeti ulagati.

Ugledni britanski **Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD)** pokrenuo je ovog ljeta (2012.) u Velikoj Britaniji, u sklopu kampanje “**Learning to Work**”, istraživanje u kojem je **anketirano gotovo 800 profesionalaca koji se bave upravljanjem ljudskim potencijalima**. Istraživanje je otkrilo brojne zanimljive informacije o tome kako poslodavci percipiraju mlade tražitelje posla te što ih motivira na (ne)zapošljavanje mladih. Vjerujemo da su rezultati istraživanja vrlo korisni za sve one koji rade na povezivanju ovih dviju skupina te da predstavljaju koristan putokaz za daljnje djelovanje u tom području.

## MITOVI O MLADIM ZAPOSLENICIMA I NEGATIVNE PRAKSE POSLODAVACA

Prethodno spomenuto istraživanje ukazalo je na nekoliko uobičajenih stavova koje poslodavci iskazuju kada govorimo o zapošljavanju mladih:

- **Poslodavci se boje zapošljavati mlade:** pokazalo se da je razlog tome što poslodavci mlade vide kao rizik za

uhodane organizacije i timove, a razlog tome najčešće su osobne predrasude o mladima, koje se uglavnom vezuju za percepciju (neizostavnog) buntovnog stava mladih ili za manjak stečenog praktičnog znanja i vještina.

- **Ne vide svoju ulogu u odgajanju i obrazovanju buduće radne snage:**

istraživanje je ukazalo i da velik broj poslodavaca nije svjestan svoje uloge i važnosti u obrazovanju i razvijanju budućih zaposlenika, zbog čega sebe ne percipiraju i kao aktera u obrazovanju već uglavnom kao nekoga tko za sebe uzima ono najbolje što obrazovni sustav proizvede.

- **Nerealni kriteriji za zapošljavanje:** poslodavci često kao uvjet za prijavu na posao traže posjedovanje diplome čak i kada se radi o poslu za koji nije potrebna viša ili visoka stručna sprema. Također, čini se da profesionalci zaduženi za razvoj ljudskih potencijala na razgovorima za posao često postavljaju suvišna pitanja o prethodnom radnom iskustvu, premda su najčešće svjesni da pred sobom imaju osobu koja je netom izašla iz obrazovnog sustava.
- **Stariji nisu adekvatno pripremljeni za kvalitetno mentorstvo:** kao jedan od razloga rjeđeg zapošljavanja mladih pokazala se i nezainteresiranost te nepripremljenost iskusnijih radnika da mladu osobu pravilno i kvalitetno

usmjeravaju u njezinom radu i profesionalnom razvoju, što tim radnicima, osim dodatnog posla, često predstavlja i svojevrsan stres.

- **Osobe s radnim iskustvom imaju prednost pri zapošljavanju:** poslodavci češće preferiraju radnika koji može odmah nakon zapošljavanja preuzeti posao od onog u čije osposobljavanje za rad moraju uložiti dodatne resurse.

No, unatoč ovim poražavajućim trendovima, ispostavilo se da je poslodavce ipak moguće motivirati da se odvaže na osposobljavanje mladih radnika te tako ostvare dugoročnu dobit za svoju organizaciju i to ako se razvoj mlade radne snage poveže s njenim cjelokupnim strateškim razvojem. Osim toga, određeni broj poslodavaca vidi mogućnost zapošljavanja mladih kao svojevrsan doprinos razvoju lokalne zajednice, a velik broj njih, čak i oni koji izbjegavaju zapošljavanje mladih, zapravo prepoznaju prednosti koje mladi zaposlenici donose na radno mjesto.

## POSLODAVCI ZAPOŠLJAVANJE MLADIH IPAK VIDE KAO POTHVAT VRIJEDAN ULAGANJA

Većina poslodavaca zapravo je svjesna prednosti koje donosi ulaganje u mlade kadrove i razvoj vlastite radne snage. No, prema onima koji te prednosti naočigled ne prepoznaju, potrebno je komunicirati kako se njihovim ulaganjem u usavršavanje i zapošljavanje mladih organizacija dugoročno dobiva:

- **mogućnost otkrivanja novih talenata i planiranje razvoja vlastita kadra**
- **novе vještine, stavove i motivaciju koje mladi u nju donose**
- **raznolikost zaposlenika**
- **rentabilnost - veću isplativost koju dugoročno sa sobom donosi ulaganje u razvoj vlastite radne snage**

- **mogućnost pozicioniranja poslodavca kao *brenda* u kontekstu društveno odgovornog poslovanja i zapošljavanja mladih.**

Kroz planiranje razvoja vlastite radne snage, poslodavcima se, osim izgradnje vlastite baze talenata, pružaju i brojne druge prilike, primjerice **mogućnost da se znanje starijih radnika prenese na mlađe koji će ih naslijediti**, a sve kako bi specifična znanja ostala unutar organizacije te kako bi se uspješno izbjegao period u kojem će zbog smjene generacija organizaciji nedostajati velik broj radnika s određenim

znanjima. Zahvaljujući raznolikosti kadra koja se također ostvaruje zapošljavanjem osoba različitih dobnih skupina, organizacija će moći **uspješnije odgovoriti na zahtjeve svojih korisnika, koji su potencijalno veoma različiti**. Osim toga, zapošljavanjem mladih osigurava se da zaposlenici od samog početka rada u organizaciji **usvajaju jedinstvenu organizacijsku kulturu** (posebno ako nemaju prethodnog radnog iskustva) te se tako unutar organizacije stvara mlada radna snaga koja će u budućnosti uspješno prenositi željenu radnu atmosferu i vrijednosti.

Zapošljavanjem mladih poslodavci danas u svoje redove **unose nove vještine, stavove i motivaciju**, posebno kada se radi o IT industriji, budući da današnja populacija mladih obuhvaća nekoliko generacija koje su gotovo od samog rođenja usvajale vještine korištenja novih tehnologija. Osim toga, ti su mladi od svojih najranijih dana pod utjecajem globalizacije izložene pasivnom učenju brojnih stranih jezika. Također, pokazalo se i kako je **ulaganje u razvoj vlastite radne snage mnogo isplativije od kasnijeg zapošljavanja već razvijenih talenata** koji su se u profesionalnom smislu prethodno izgradili u nekim drugim organizacijama.

U konačnici, organizacijama se danas pruža prilika i da putem većeg angažmana mladih o sebi **stvore sliku poželjnog poslodavca koji ulaže u zapošljavanje i usavršavanje mladih, pa čak i brenda** koji će se uspješno pozicionirati zahvaljujući činjenici da većim brojem mladih radnika u svojim redovima, doprinosi boljoj situaciji u lokalnoj zajednici i na tome gradi reputaciju društveno odgovornog subjekta na tržištu rada. U Hrvatskoj se ulaganjem u zapošljavanje mladih ističe nekoliko većih, domaćih tvrtki, koje su s ciljem zapošljavanja mladih uspostavile i posebne pripravnčke programe. Jasno ističući u strateškim odrednicama programa kako je njihova vizija zapošljavanjem mladih obrazovanih ljudi bez radnog iskustva pokrenuti pozitivne trendove i promjenu društvene svijesti o važnosti mladog obrazovanog kadra, ukazuje da i među pojedinim hrvatskim poslodavcima postoji razvijena svijest o dugoročnim dobrobitima koje donosi izgradnja vlastite radne snage. U sklopu spomenutih programa, te tvrtke svojim pripravnicima jamče mentorstvo te praćenje i ocjenjivanje njihova napretka, a najuspješnijima se po završetku pripravnništva nudi i mogućnost stalnog zaposlenja.

## ŠTO POSLODAVCI MOGU UČINITI KAKO BI USPJEŠNO ZAPOŠLJAVALI MLADE?

Kako bi poslodavci koji su prepoznali prethodno navedene prednosti koje zapošljavanje mladih njihovim organizacijama donosi, zaista i bili uspješni u privlačenju i zapošljavanju sposobnih i talentiranih mladih ljudi, važno je u komunikaciji s njima osvijestiti kako u svojim organizacijama moraju stvoriti pozitivno ozračje koje će omogućiti da se proces zapošljavanja mladih uspješno provede, odnosno kako trebaju:

- **zapošljavanje mladih i ulaganje u buduću radnu snagu postaviti kao jedan od strateških ciljeva organizacije:** pokazalo se **važnim** da sve strukture u organizaciji, a posebno rukovodeće, usvoje pomlađivanje radne snage kao cilj prema kojem je organizacija dugoročno orijentirana;
- **osigurati pristupne mehanizme za mlade koji žele steći prvo radno**

**iskustvo u njihovoj organizaciji:** poslodavci bi trebali planski povećavati broj početničkih/ vježbeničkih/ praktičarskih mjesta te više poslova prilagoditi tako da je u njihovu izvedbu moguće uključiti i praktikanke;

- **izgraditi kvalitetan sustav upravljanja mladim radnicima:** takav sustav omogućit će organizaciji da uvidi kako mladi možda nisu odmah nakon zapošljavanja u mogućnosti iskoristiti 100 posto svojih mogućnosti, ali kako ulaganje u njihovo usavršavanje dugoročno donosi mnogo-brojne dobrobiti organizaciji;

- **povezati se s obrazovnim sustavom:** iluzorno je očekivati da obrazovni sustav proizvodi radnu snagu koja je svojim znanjem i sposobnostima odmah u potpunosti sposobna zadovoljiti trenutne potrebe tržišta rada. Iz tog je razloga poslodavcima potrebno osvijestiti njihovu ulogu u razvoju različitih vještina, a posebno onih praktičnih, kod mladih koji su još uvijek unutar obrazovnog sustava. Osim toga, profesionalna usmjeravanja u kojima sudjeluju i poslodavci, pokazala su se iznimno korisnima prilikom ulaska mladih na tržište rada.

## KAKO ORGANIZACIJE MOGU PRIDONIJETI POVEZIVANJU MLADIH I POSLOVNOG SEKTORA?

Sukladno prethodnim nalazima i njihovom razumijevanju, organizacije mladih i za mlade trebaju s ciljem povezivanja poslodavaca i mladih koji tek ulaze na tržište rada pronaći kreativne načine na koje će pridonijeti stvaranju poticajne atmosfere za zapošljavanje mladih te ostvariti komunikaciju između tih dviju skupina pa tako vaša organizacija može:

- organizirati tribinu o nezaposlenosti mladih u svojoj zajednici na koju će pozvati i poslodavce i mlade tražitelje posla te tako uspostaviti inicijalan kontakt između te dvije skupine
- pokušati posredovati između lokalnih tvrtki, obrta i škola iz svog kraja kako bi potencijalni poslodavci održali predstavljanje svog rada u lokalnim školama (bilo da gostuju na satu razrednika ili da, primjerice, škola organizira neku vrstu sajma poslova) kako bi mlade upoznali s mogućnostima zapošljavanja u njihovoj zajednici te vještinama koje su im potrebne za rad u lokalnim tvrtkama i obrtima

- pozvati lokalne obrtnike i tvrtke na izložbe mladih umjetnika (ukoliko udruga zaista tako nešto i organizira) te im pokazati da se među mladima u tom kraju možda krije njihov potencijalni grafički dizajner, kamenoklesar ili stolar
- uključiti poslodavce iz svoje zajednice u rad udruge tako da povremeno organizirate susrete poslodavaca i mladih, na kojima će ove dvije skupine moći dobiti uvid u međusobne potrebe, odnosno, na kojima će mladi moći dobiti uvid u potrebe poslodavaca, ali i poslodavci čuti kakav pristup mladi trebaju na radnom mjestu
- motivirati poslodavce da barem dva puta godišnje organiziraju svojevrstne „dane otvorenih vrata“ za mlade iz svoje zajednice te da im posvete određeno vrijeme kako bi ih upoznali s radom svoje organizacije
- ako je moguće, organizirati i određene edukacije, radionice i slične aktivnosti kojima bi poboljšali pripremljenost mladih za zahtjeve poslodavaca/tržišta rada.

## LITERATURA

### Knjige i publikacije:

Rudiger, Katerina, 2012. *Research report: The bussines case for employer investment in young people*, Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD)

### Mrežne stranice:

[www.adris.hr](http://www.adris.hr)

[www.ina.hr](http://www.ina.hr)

---

# POGLAVLJE 5

---

---

# IZVJEŠTAJ S TRENINGA: KAKO DO RAVNOPRAVNOSTI?

---

## Trening *Kako do ravnopravnosti?*

organiziran je u okviru projekta  
Discrimination of youth@workplace.

**Lokacija i vrijeme:** Orahovica,

18. - 22. travnja 2012.

**Trenerice:** Cvijeta Senta, Mirela Travar & Emina Bužinkić

## Ciljevi treninga:

- Upoznavanje sudionika/ica s pojmovima i praksama diskriminacije
- Upoznavanje sudionika/ica sa zakonodavnim okvirom područja suzbijanja diskriminacije i mogućnostima koje proizlaze iz njega
- Upoznavanje sudionika/nica s konceptom diskriminacije na tržištu rada
- Poticanje i ojačavanje sudionika/nica na prepoznavanje diskriminacije u društvu
- Osvještavanje i razvoj vrijednosti koje potiču na nediskriminaciju
- Osnježavanje sudionika/nica za javno zagovaranje suzbijanja diskriminacije na tržištu rada

## Teme koje su se obrađivale na treningu:

1. Nediskriminacija i demokratizacija:
  - Zakonodavni i institucionalni okvir (nacionalni i europski)
  - Demokratizacija i dobro upravljanje
  - Uloga organizacija mladih u promociji ljudskih prava i nediskriminaciji (suzbijanju diskriminacije)
2. Umrežavanje i javno zagovaranje
  - Principi i akcije javnog zagovaranja
  - Javno zagovaranje, medijsko i zakonodavno zagovaranje
  - Umrežavanje kao instrument javnog zagovaranja
  - Javne kampanje

## Tijek treninga

1. tematski dio treninga: *Upoznavanje sudionika/ica s pojmom i pojavnostima diskriminacije, s posebnim fokusom na diskriminaciju mladih na tržištu rada*

Trenerice: Mirela Travar i Cvijeta Senta



**NAZIV SESIJE: UPOZNAVANJE SUDIONIKA/CA****Trajanje:** 30 minuta**Ciljevi:**

- Međusobno upoznavanje sudionika/ca na zabavan način
- Upoznavanje sudionika/ca i trenerica
- Stvaranje grupne kohezije i prijateljske atmosfere

**Pregled radionice:**

Aktivnost	Trajanje	Metode
Prvi krug	10'	Sudionici/ce i trenerice se u krugu predstavljaju dajući osnovne informacije o sebi i zašto su ovdje.
Ljudski bingo	25'	Igra <i>Ljudski bingo</i> se sastoji od unaprijed pripremljenih tablica (odšampanih na papiru) u kojima su se nalazile zabavne činjenice (primjerice, <i>Pogledao/la sve Harry Potter filmove</i> ) koje je potom potrebno „pripisati“ sudionicima. Svaki sudionik je trebao uz svaku činjenicu napisati drugo ime jednog od sudionika/ca. Sudionik/ca koji prvi popuni svoju karticu je pobijedio te plenarno čita činjenice i imena koja im pripadaju.
Koktel zabava	25'	Koktel zabava ili dvije istine i jedna laž, igra je koja potiče sudionike/ce na razgovor i želju za upoznavanjem. Na kravatama i leptir-mašnjama izrezanima od papira u različitim bojama, svi sudionici su imali napisati dvije istine i jednu neistinu o sebi, a koje potom drugi sudionici moraju razotkriti što je istina, a što laž. U pozadini je svirala lagana rock glazba.

**NAZIV RADIONICE: OČEKIVANJA OD TRENINGA****Trajanje:** 45 minuta**Ciljevi:**

- Upoznavanje s očekivanjima sudionika/ca od treninga, teme, drugih sudionika i samih sebe
- Otvaranje teme treninga u plenumu putem izraženih očekivanja
- Informiranje trenerica o tome na što bi trebale obratiti posebnu pozornost imajući na umu izražena očekivanja
- Postizanje plenarnog pregleda očekivanja
- Kasnije, ostvarivanje pomoći pri evaluaciji (točnije, odgovaranje na pitanja jesu li očekivanja bila ispunjena)

## Pregled radionice:

Aktivnost	Trajanje	Metode
Drvo očekivanja	45'	Na flip-chartu je nacrtano drvo. Sudionici/ce dobivaju post-it papiriće na kojima trebaju napisati što od treninga očekuju i što u proces unose. Nakon što su napisali svoja očekivanja, lijepe papiriće u drvo na flip-chartu te ih potom trenerica naglas čita, grupira prema sličnima i daje svoj osvrt na očekivanje. Sudionici cijelo vrijeme mogu komentirati ako žele.

## NAZIV RADIONICE: UPOZNAVANJE S POJMOVIM I POJAVNOSTIMA DISKRIMINACIJE

**Trajanje:** 2 sata (120 minuta; pauza 30 minuta)

**Ciljevi:**

- Uvođenje sudionika/ca u tematiku treninga
- Upoznavanje sudionika/ica s pojmovima diskriminacije
- Upoznavanje sudionika/ica sa zakonodavnim i institucionalnim okvirom suzbijanja diskriminacije
- Poticanje i ojačavanje sudionika/nica na prepoznavanje diskriminacije u društvu



## Pregled radionice:

Aktivnost	Trajanje	Metode
Uvod u temu	15'	Trenerice uvode sudionike/ce u temu treninga i upoznaju ih s metodama rada koje će koristiti na način da im usmeno (frontalan rad) opisuju sadržaj treninga i metode koje će se upotrebljavati.
Tematski razbijač leda: Identiteti i različitosti	15'	Tematski razbijač leda, Identiteti i različitosti, služi kako bi se sudionici/ce upoznali s temom treninga na procesnoj razini. Aktivnost se sastoji od toga da trenerica objasni ukratko koje sve identitete možemo imati (žena, studentica, otac, nezaposlena osoba...). Potom se različiti identiteti izgovaraju naglas te sudionici/ce koji se osjećaju kao da taj identitet pripada njima, ustaju. Nakon toga slijedi kratka diskusija o identitetima koje posjedujemo i njihovim različitostima.
Power point prezentacija o diskriminaciji	30'	Sudionicima je prikazana PP prezentacija o zakonodavnom i institucionalnom okviru suzbijanja diskriminacije te su im objašnjeni osnovni pojmovi kao što su izravna/neizravna diskriminacija, primjeri i sl.
Diskriminacija u mom dvorištu	60'	Diskriminacija u mom dvorištu je vježba koja se izvodi u grupnom radu uz dnevne novine. Svaka grupa (u ovom slučaju su bile 4 grupe, svaka nazvana po različitom morskom plodu) je dobila jedan primjerak dnevnih novina u kojima su morali prepoznati slučajeve diskriminacije, odrediti diskriminacijsku osnovu, područje i oblik diskriminacije. Na ovoj praktičnoj vježbi, sudionici i sudionice su izravno primjenjivali svoje novostečeno znanje i demonstrirali koliko su usvojili i razumjeli informacije koje im bile dane. Nakon polusatne pauze, svaka je grupa prezentirala svoj rad u plenumu nakon čega je uslijedila diskusija između sudionika i s trenericama.

## NAZIV RADIONICE: NA OVOM RADNOM MJESTU NEMA MJESTA ZA VAS

Trajanje: 1,5 sata (90 minuta)

## Ciljevi:

- Upoznavanje sudionika/ica sa pojmovima i praksama diskriminacije
- Poticanje i osnaživanje sudionika/nica na prepoznavanje diskriminacije u društvu
- Osvještavanje i razvoj vrijednosti koje potiču na nediskriminaciju

## Pregled radionice:

Aktivnost	Trajanje	Metode
Gledanje filma „Na ovom radnom mjestu nema mjesta za vas“, CMS, 2007.	60'	Film se sastoji od 5 različitih priča u kojima protagonisti opisuju svoju situaciju diskriminacije na tržištu rada. Na taj način su sudionici/e neposredno čuli prave životne priče koje su ih potom navele na diskusiju.

Diskusija	30'	Potaknuti filmom, sudionici/e su povelili diskusiju o oblicima i osnovama diskriminacije koje smo upravo vidjeli u filmu te reflektirali na mehanizme prevencije.
-----------	-----	---

### NAZIV RADIONICE: EQUAL LINE

**Trajanje:** 1,5 sata (90 minuta)

**Ciljevi:**

Poticanje i ojačavanje sudionika/nica na prepoznavanje diskriminacije u društvu.

Osvještavanje i razvoj vrijednosti koje potiču na nediskriminaciju.

**Pregled radionice:**

Aktivnost	Trajanje	Metode
Iskustvena vježba „Equal line“	90'	<p>Ovaj drugi blok popodnevne radionice bio je u potpunosti interaktivan – kroz iskustvenu vježbu „Equal line“ sudionici su dobili zadatak proći kroz životna razdoblja osoba čiji su identiteti kreirani prema diskriminacijskim osnovama prema Zakonu o suzbijanju diskriminacije (primjerice: osoba s invaliditetom, samohrana majka dvoje djece različitih očeva iz prosječne zadarske obitelji, stranac crnac koji ne zna jezik, osoba koja je saznala da je oboljela od AIDS-a u 23. godini života, dijabetičarka, neudana žena iz Gospića, neoženjeni muškarac iz Daruvara, punker, transvestit iz Zagreba, branitelj iz Domovinskog rata, rom iz Međimurja, gej/lezbijka (outani/a), ženska osoba iz dobrostojeće zagrebačke obitelji, udana nakon završenog fakulteta, poljoprivrednik, otočanin, ateist, srpkinja i hercegovac, došao na studij u Zagreb). Svim sudionicima / identiteima (ulogama) je polazišna linija jednaka (ravna crta koja se povuče u prostorijski ljepljivom trakom primjerice). Čitaju se različite situacije u životu, a sudionici/e se trebaju kretati korak naprijed (ako misle da bi ta osoba uspješno savladala tu situaciju), ostaju na mjestu (ako ne znaju što bi ta osoba napravila ili ako ne bi ništa napravila) te korak unazad (ako misle da bi ta osoba ne bi uspjela riješiti/savladati tu situaciju). Situacije su sljedeće: djetinjstvo/vrtić; osnovna škola; srednja škola; fakultet; posao; napredovanje u karijeri; brak; djeca; umirovljenje.</p> <p>Neki identiteti/uloge su kroz život napredovali, a neki išli unazad. Nakon što su se sudionici/e pozicionirali/e po završetku vježbe, prošli smo kroz svaki identitet/ulogu i osvrnuli se svakodnevnicu i hrvatsko društvo.</p>

### NAZIV RADIONICE: RAZLIČITE PLAĆE



**Trajanje:** 1,5 sata (90 minuta)

**Ciljevi:**

- Upoznavanje sudionika/nica sa konceptom diskriminacije na tržištu rada.
- Poticanje i osnaživanje sudionika/nica na prepoznavanje diskriminacije u društvu.
- Osvještavanje i razvoj vrijednosti koje potiču na nediskriminaciju.

**Pregled radionice:**

Aktivnost	Trajanje	Metode
Iskustvena vježba „Različite plaće“	45'	Iskustvena vježba „Različite plaće“ stavlja sudionike/ce u poziciju da za jednako složeni posao dobiju različitu naknadu bez ikakvog (smislenog) obrazloženja. Vježba se izvodi tako da se sudionicima/ama kaže da su radnici kojima su treneri/ce poslodavci i da im podjeli isti radni zadatak (primjerice da od šarenog papira naprave kape, svaki svoju). Također, sudionici/e dobiju etiketu s oznakom spola i godina starosti (to kasnije služi za isplatu prema obrascu za plaće). Nakon što svi završe, trenerice/poslodavci ih zamole da se poredaju u liniju jer slijedi isplata. Prema unaprijed pripremljenom predlošku raspodjele plaća, koji je vezan za spol i godine radnika/ce, trenerice/poslodavke su izvršile isplatu, naglas izgovarajući sumu novaca koji je svaki radnik/ca dobio/la. Važno je sudionicima ne odgovarati na upite zašto je on/a dobio/la više ili manje od kolege/ice već da se to ostavi za diskusiju u krugu. Kada se sudionici/e vrate na svoja mjesta i izađu iz uloga, slijedi diskusija na pitanja: kako ste se osjećali/e dok ste primali veću ili manju sumu novaca od vaših kolega/ica a posao je bio za sve jednako složen? Zašto mislite da su neki ljudi dobili više ili manje novaca? Zašto se to događa? Također, važno je uključiti i pitanja spolne i dobne dimenzije, primjerice, da li se različita plaća za muškarce i žene, a za isti posao, može opravdati? Da li u našoj zemlji postoji politika plaća na dobnoj osnovi? Da li vam se to čini opravdanim? I sl.
Prezentacija institucionalnog okvira za borbu protiv diskriminacije	45'	Kroz PPT prezentaciju, sudionici/e su upoznati s institucijama koje se bave suzbijanjem diskriminacije.

**Prilog:**

Obrazac - radničke stope plaća prema spolu i dobi

	spol	dob	Plaća u Ems*
1.	M	35	100
2.	Ž	16	30
3.	M	22	70

4.	Ž	32	90
5.	M	16	50
6.	Ž	19	60
7.	M	26	100
8.	M	20	70
9.	Ž	24	80
10.	M	37	100
11.	Ž	17	30
12.	Ž	23	80
13.	M	31	40
14.	Ž	28	40
15.	M	20	120
16.	Ž	20	60
17.	M	19	100
18.	Ž	21	80
19.	M	28	30
20.	Ž	29	60





## NAZIV RADIONICE: SAJAM UDRUGA

Trajanje: 1,5 sata (90 minuta)

Ciljevi:

- Razmjena informacija i povezivanja organizacija mladih i za mlade.

Pregled radionice:

Aktivnost	Trajanje	Metode
Sajam udruga	70'	Sudionici/e su na trening donijeli materijale svojih organizacija koji se tiču teme i/ili su vezani na temu suzbijanja diskriminacije na tržištu rada. Nakon što su razmijenili materijale, kratko su predstavili organizacije u kojima su aktivni/e i neke od programa.
Evaluacija	20'	Održana je kratka evaluacija u krug gdje su se sudionici/e reflektirali na ovu cjelinu treninga.

## TREnerski POGLED

Ovaj je dio treninga bio namijenjen pružanju osnovnih informacija o tome što diskriminacija jest, koji su njeni pojavni oblici kao i kako je prepoznati. Osim toga, budući da se radilo o sudionicima koji su aktivni u organizacijama mladih i za mlade, bilo je važno u fokus staviti i upoznavanje sa zakonodavnim i institucionalnim okvirom suzbijanja diskriminacije te s mehanizmima zaštite koje nam pruža Republika Hrvatska. Pored pružanja informacija sudionicima, na praktičnim primjerima i u grupnom su radu morali testirati svoje novostečeno znanje te su trenerice vodile sudionike kroz proces prepoznavanja slučajeva diskriminacije, diskriminacijskih osnova, područja diskriminacije i sl. cijelo vrijeme trajanja treninga, sudionici su imali na zidovima polijepljene velike papire na kojima su stajale ispisane diskriminatorne osnove, područja diskriminacije te oblici diskriminacije. Na taj su način sudionici u bilo kojem trenutku imali pristup tim temeljnim znanjima i mogli su ih koristiti u vježbama.

Važno je napomenuti kako je od iznimnog značaja bilo osvijestiti sudionike na pojav-

ne oblike diskriminacije, odnosno, na načine na koje se ona sve može manifestirati i onda kad ne bismo pomislili da se radi o slučajevima diskriminacije. Zbog toga je ovaj dio treninga bio usmjeren ponajviše na proces i iskustveno učenje kako bi sudionici mogli osjetiti “na vlastitoj koži” ono čime se trening bavio.

Trenerice su na trening došle s jednom pripremom, međutim, zbog grupne dinamike i zahtjeva koje je grupa pokazivala, trening su mijenjale sukladno detektiranim potrebama. Tako su, primjerice, neke vježbe trajale duže jer su rasprave koje su proizašle iz njih zahtijevale više vremena te je proces pokazivao da ne bilo dobro da ga se prekida. Teme o kojima se razgovaralo su ponekad bile vrlo osjetljive te je stoga i facilitacija zahtijevala pomno praćenje kako grupne tako i individualne dinamike. Isto tako, bilo je nužno stvoriti siguran prostor u koje su sudionici/ce mogli otvarati i razgovarati o temama koje su nekad i intimne i rezervirane za uski krug prilika kad se o njima osjećaju sigurno govoriti.



Snažna je preporuka i ubuduće trenerima i trenericama da kad se rade treninzi koji se hvataju u koštac s osjetljivim temama, da se izrazito pazi na proces koji bi trebao ponekad uzeti prioritet pred obradom daljnjih tema i sadržaja. Također, treba imati na umu da se priprema s kojom treneri/ce dođu na trening mora moći mijenjati sukladno grupnim potrebama i procesnim zahtjevima. Stoga, imajući na umu da je

trening poput živog organizma koji se mijenja tijekom njegove izvedbe, trenersku pripremu treba shvatiti kao okvir unutar kojega se dalje sadržaj može mijenjati.

Za kraj, ključ dobre atmosfere na treningu i responzivnosti grupe je spremnost trenera/ica da se i sami daju u proces i da se otvaraju prema grupi kad za to osjete potrebu. Glazba u pauzama također uvijek samo pomaže...

## 2. Tematski dio treninga: *Oснаživanje sudionika/nica za javno zagovaranje suzbijanja diskriminacije na tržištu rada*

**Trenerica:** Emina Bužinkić

### NAZIV RADIONICE: KORACI JAVNOG ZAGOVARANJA DRUŠTVENE PROMJENE

**Trajanje:** 3,5 sata (pauza 30')

**Ciljevi:**

- Poticanje refleksije sudionika/ica na ranija iskustva zagovaranja vlastitih želja,
- Upoznavanje sudionika/ica s osnovama javnog zagovaranja kao dijela aktivne političke participacije građana/ki,
- Poticanje sudionika/ica na iskazivanje vlastitih stavova o društvenim promjenama i načinima pronalaženja rješenja problemima.

**Pregled radionice:**

Aktivnost	Trajanje	Metode
Kao uvod u temu, na ulasku u prostor sudionici/e treninga našli su nekoliko poticajnih citata o građanskoj hrabrosti i aktivizmu te promjenama na koje su građani/ke utjecali/e. Osim toga, u pozadini je svirala pjesma <i>Stand up</i> Boba Marleya.		
Poveži dva sa dva	10'	<b>Osvrt na prethodne dane treninga</b> – trenerica je otvorila radionicu povezujući dvije tematske cjeline treninga: suzbijanje diskriminacije mladih na tržištu rada i javno zagovaranje. Nova trenerica predstavila je koncept i ciljeve rada te se ukratko predstavila.
Ja sam borac...	45'	Upoznavanje trenerice i sudionika/ica – svaki je sudionika/ica izradio/la transparent s vlastitim imenom i porukom. Poruke su bile izjave u kojima su istaknuti društveni problemi protiv kojih se sudionici/e bore ili promjene koje žele postići (npr. dajmo prava radnicima ili ja sam borac za pravedan svijet). Transparente su izradili od tkanine i boja koje su unaprijed pripremljene. Svi su predstavili svoje transparente i ukratko se predstavili kroz idejne poruke.

Moja ranija iskustva zagovaranja	15'	Prije ozbiljnijeg upliva u temu, pitali smo sudionike/ice koja su njihova ranije iskustva zagovaranja te kada su i u kojim prilikama čuli za javno zagovaranje!? Uvodni razgovor otvorio je brojna pitanja kroz koja smo polako upoznali osnovne pojmove i procese javnog zagovaranja.
Javno zagovaranje – korak po korak	110'	Interaktivna prezentacija o osnovnim pojmovima i koracima javnog zagovaranja uz razgovor sa sudionicima/ama treninga. Prezentacija je uključila zajedničku analizu praktičnih primjera u Hrvatskoj, regiji i Europi.

**Aktivnost:** Ja sam borac...



### NAZIV RADIONICE: JAVNO ZAGOVARANJE SUZBIJANJA DISKRIMINACIJE NA TRŽIŠTU RADA

**Trajanje:** 3,5 sata (pauza 30')

**Ciljevi:**

- Upoznavanje sudionika/ica s primjerima suzbijanja diskriminacije mladih na tržištu rada
- Poticanje sudionika/ica na promišljanje različitih načina kreiranja javno-zagovaračkih procesa

## Pregled radionice:

Aktivnost	Trajanje	Metode
Otvorena pitanja	15''	Na početku nove sesije, sudionici/e su imali priliku postaviti pitanja o prethodno predstavljenoj temi ili dati osvrt na teme razgovora o javnom zagovaranju i promjenama kojima teže u društvu i politici.
Razbijač leda	15'	Za podizanje koncentracije, trenerice i sudionici/e su odigrali zajedničku igru <i>Dobro jutro komšija</i> . Pravila igre nalažu da se svaka osoba obrati osobi sa svoje lijeve strane i kaže: <i>Dobro jutro komšija! Ima li memle u vašim muštiklama?</i> Druga osoba odgovara: <i>Ne znam, ali pitat ću komšiju</i> . Prilikom razgovora, nikome se ne smiju vidjeti zubi!
Pozitivni primjeri suzbijanja diskriminacije mladih na tržištu rada	150'	Druga dnevna sesija bila je posvećena prezentaciji i analizi primjera dobre prakse suzbijanja diskriminacije mladih na tržištu rada. Predstavljeni su zagovarački planovi i kampanje iz SAD-a, Zapadne Europe i Hrvatske. Posebna pažnja usmjerena je analizi i raspravi korištenja različitih zagovaračkih metoda i oblika utjecaja, poput virtualnih kampanja, video spotova, javnih događaja i sl.

### NAZIV RADIONICE: AKCIJA ZA RAVNOPRAVNO UKLJUČIVANJE MLADIH NA TRŽIŠTE RADA

Trajanje: 3,5 sata (pauza 30')

#### Ciljevi:

- Poticanje i osnaživanje sudionika na artikulaciju i konkretne korake zagovaranja rješavanja problema nezaposlenosti i diskriminacije mladih na tržištu rada

## Pregled radionice:

Aktivnost	Trajanje	Metode
Razbijač leda	10'	Za podizanje koncentracije, odigrali smo igru <i>Bomba i štiti</i> . Svaka osoba trebala je zamisliti prvo jednu, a onda drugu osobu iz prošlosti. Zadatak je pobjeći od bombe i zaštititi se iza štita. Igra je vrlo zabavna i dinamična.
Neka se glas građana čuje	20'	Nakon uvodnog podsjetnika na najvažnije elemente javnog zagovaranja, pogledali smo video reportažu <i>Neka se glas građana čuje (GONG)</i> . Reportaža prikazuje proces zagovaranja otvaranja kluba mladih.
Akcija za ravnopravno uključivanje mladih na tržište rada	130'	Grupna vježba: Trenerice su podijelile sudionike/ice u 4 skupine od kojih je svaka imala za zadatak da osmisli akciju javnog zagovaranja te ju prezentira u plenumu. Skupine su imale 40 minuta za zajednički dogovor, te po 10 minuta za prezentaciju u grupi. Ostatak vremena iskorišten je za evaluaciju vježbe s refleksijom na suradnju u javno zagovaračkim procesima.



## EVALUACIJA TRENINGA

Evaluacija treninga odvijala se u dvije razine:

1. Svakodnevna evaluacija – evaluacija dana kako bi se trenerice bile u prilici prilagoditi grupi u budućim danima.  
Primjer svakodnevne evaluacije

Evaluacija dana, petak, 20.4.2012.

Kako vam je bilo?

- Dobra atmosfera, nije naporno; dobre su trenerice i bilo bi mi glupo da samo sjedim, a da one pričaju;
- Sviđa mi se način rada i današnja vježba o tržištu rada;
- Odlično mi je, lijepo mi je čuti različita mišljenja i što je opuštena atmosfera, drago mi je sam tu;
- Zadovoljan sam, dosta toga sam naučio, dinamično je;
- Sviđa mi se način rada i igranje uloga jer tako dobijemo veći i kvalitetniji prostor za razgovor, sajam udruga je ok;
- Sadržaj je lako pamtljiv kroz ovaj način rada, super mi je sajam udruga
- Zanimljivo mi je i dinamično, nemam zamjerki;
- Iznenadile ste me, bilo mi je zanimljivo, super je da ima ljudi u ovoj državi kojima je stalo;
- Neopisivo mi je drago da sudjelujem u radu ovog treninga i da je okupljano toliko različitih ljudi – i političke, i vjerske i seksualne orijentacije), izvrsno se osjećam, puna svrha je ostvarena;
- Pohvalila bi trenerice zbog odnosa autoriteta i ležernosti;
- Atmosfera je bila ugodna i poticajna i od strane trenerica i od drugih ljudi;
- Sviđa mi se dinamika i okruženje aktivnih ljudi;
- Sve mi je dobro, oslobođena je atmosfera, najbolje su mi radionice jer se iz njih puno „čuje“;
- Trening je super, opušteno je, raspored je izvrstan, ljudi su mi dobri, teorije mi nije falilo iako ju inače volim;
- Volim grupni rad i drago mi je što sam došao iako ne znam nikoga jer sam tu upoznao drage ljude;
- Izuzetno dobra i aktivna grupa, puno je bilo sudjelovanja i to me motiviralo za rad.

### 2. Evaluacija čitavog treninga:

Odvijala se u dvije faze. U prvoj aktivnosti tražilo se od sudionika/ica da bace kocku te ovisno o broju koji dobiju završe jednu od rečenica čiji se početak nalazio napisan na papiru uz taj broj. Primjeri rečenica: *Svidjelo mi se...*, *Nije mi se svidjelo...*, *Da mogu promijenio/la bih...*, *Kako bi sljedeći put bilo bolje...*, *Najkorisnije mi je bilo...* i slično.

Nakon toga, sudionici/ice su ispunjavali evaluacijski upitnik. Neki od odgovora:

*„Očekivanja od treninga za vrijeme edukacijskih aktivnosti su mi se ispunila. Željela sam saznati nove informacije o diskriminaciji i javnom zagovaranju. Teme su me potakle da se aktiviram te predložim neke nove akcije i u svome gradu. Saznala sam korisne savjete kako udruga u kojoj djelujem može napredovati.“*

„Najveća mi je dobit ta što sam primila dosta informacija o procesu samog zagovaranja i što sam probudila u sebi motivaciju za sudjelovanjem u javnom prostoru bavljenjem različitim problemima u javnoj sferi koji se tiču mladih.“

„Saznala sam puno toga o diskriminaciji, ravnopravnosti, ljudskim pravima. Upoznala sam pojmove s kojim se nikad nisam susretala. Upoznala načine na koje se treba boriti protiv diskriminacije. Saznala sam kome se obratiti te upoznala zakonski dio. Upoznala mnogo mladih aktivnih, motiviranih i ambicioznih ljudi.“

„S obzirom da se u mojoj udruzi borimo protiv diskriminacije te za ravnopravnost ovo iskustvo će nam svima sigurno biti korisno. Informirat ću sve kolege o svim informacijama koje sam dobila na ovom treningu. Senzibilizirat ću ih više na ovu temu. Poticati na djelovanje na lokalnoj zajednici i šire.“

„Izbor sudionika i grupna dinamika su bili odlični. Svidjelo mi se što su sudionici iz različitih dijelova Hrvatske te što studiraju na različitim fakultetima te smo mogli puno naučiti jedni od drugih. Svi su bili vedri, veseli, motivirani i izuzetno aktivni.“

„Sve trenerice su odlične predavačice i imaju jako dobru sposobnost prenošenja znanja te su izrazito otvorene i pristupačne.“

---

# POGLAVLJE 6

---

# VOLONTIRANJE IZGRADNJA POVJERENJA U POTENCIJALE MLADIH

Jelena Kamenko, Lejla Šehić Relić

Volonterstvo je jedan od najsnažnijih elemenata koji doprinose razvoju i oblikuju demokratske promjene u svakom suvremenom društvu. Ujedno je i osnova koja omogućuje građanima uključivanje u društvene procese. Davanjem svog slobodnog vremena, znanja i iskustava, entuzijazma i energije, građani značajno doprinose razvoju svoje zajednice i društva u cjelini. Volontiranje osnažuje pojedince, izgrađuje osjećaj solidarnosti, potiče na sudjelovanje, štiti ranjive skupine od ekonomske, društvene i političke marginalizacije i ima potencijal kohezivnog elementa u društvu.<sup>34</sup>

Volontiranje je, kao dobrovoljna aktivnost, prije svega **sloboda izbora**, a sloboda je osnovna težnja ljudske civilizacije i temeljno obilježje demokracije. Osim toga, volonterstvo u sebi sadrži potencijal izgradnje suosjećanja i solidarnosti s drugima i drugačijima.

Dobrovoljan angažman za opće dobro od izuzetne je važnosti u vrijeme političkih, ekonomskih i ekoloških kriza s kojima se svakodnevno suočavamo. Volonterstvo potiče društveni aktivizam, koji je osnovni pokretač svakog naprednog društva. Prepoznavanje potreba zajednice i spremnost na aktivno djelovanje, pomaže društvu da brže i kvalitetnije riješi nagomilane probleme i potrebe. Volontiranje kao društveni fenomen doprinosi pojačanom sudjelo-

vanju građana u društvenom životu, pomaže stvaranju lokalnih mreža i stvara osjećaj odgovornosti za rješavanje problema koji postoje u zajednicama.

U svim svojim oblicima, volonterstvo ima vrlo važnu ulogu u društvima širom Europske unije: volonteri su uključeni u širok raspon aktivnosti, kao što su obrazovanje, pružanje usluga, međusobna pomoć ili samopomoć, zastupanje, provođenje kampanja, upravljanje te društvene i ekološke akcije.

Osim koristi za društvo u cjelini, volontiranje ima i cijeli niz pozitivnih učinaka na pojedinca. Tako, na primjer, mladima pomaže da razviju ili dodatno usavrše određene vještine, steknu samopouzdanje i samopoštovanje kako bi postali obučeni i spremni za raznolike mogućnosti društvenog angažmana, kao i zapošljavanja.

Kroz volontiranje ljudi razvijaju komunikacijske i organizacijske vještine, proširuju svoje socijalne krugove i često dobivaju mogućnosti za plaćene poslove u budućnosti. Uz to, volontiranje pruža i mogućnosti neformalnog obrazovanja te je zbog toga jedan od ključnih elemenata u strategiji cjeloživotnog učenja Europske unije. Studija koju je potaknula Europska komisija na snažnije djelovanje utvrdila je da je u 2010. godini približno 100 milijuna Europljana sudjelovalo u volonterskim aktivnostima. Uz ovaj ukupni podatak, potreb-

<sup>34</sup> Etički kodeks volontera, NN 55/08



no je istaknuti da se sudjelovanje u volonterskim aktivnostima značajno razlikuje u različitim dijelovima EU-a.<sup>35</sup> U mnogim zemljama članicama EU-a, odrasle osobe iz-

među 30 i 50 godina starosti najaktivnije su u volonterstvu iako broj mladih i starijih volontera raste širom EU-a.

**Milijuni građana širom Europe uključeni su u različite oblike volontiranja.** Volonterstvo postoji u različitim oblicima širom Europe, što odražava različitost pristupa i tradicija u državama članicama Europske unije. Ipak, svi ti oblici imaju neka zajednička obilježja.

Volontiranje je aktivnost koja se poduzima:

- slobodnom voljom pojedinca te osobnim izborom i motivacijom;
- bez želje za financijskom dobiti;
- u organiziranom okruženju;
- u želji da se pomogne drugim osobama i društvu u cjelini pridonoseći zajedničkim vrijednostima, bez osobnih interesa.

**Manifest za volonterstvo u EU, Europski volonterski centar, 2006.**

## MLADI I VOLONTIRANJE

U zemljama razvijenih demokracija i civilnog društva, volonterski je angažman prepoznat kao važan element u razvoju socijalnog kapitala i stvaranju socijalne kohezije, a volonteri, posebno mladi, ključni su akteri aktivnosti od općeg dobra.

Posljednjih nekoliko godina velik broj najvažnijih međunarodnih institucija, vlada i organizacija civilnog društva prepoznaje volontiranje kao društveni fenomen koji u sebi nosi brojne dobrobiti za pojedinca i društvo u cijelosti. Volontiranje je, najjednostavnije rečeno, dobrovoljan angažman pojedinaca za opće dobro koji počiva na aktivizmu i sudjelovanju, solidarnosti i društvenoj odgovornosti.

Prema Svjetskom izvještaju o stanju volonterstva<sup>36</sup>, mladi ljudi predstavljaju ogroman potencijal za razvoj te je stoga iznimno važno podržati sve oblike aktivne participacije

mladih, uključujući i volontiranje. Promjene u globalnoj ekonomiji suočavaju mlade sa smanjenim mogućnostima za sudjelovanje u društveno-političkom životu što ih čini skupinom u riziku od socijalnog isključivanja. Upravo stoga, zapošljavanje predstavlja jedan od najvažnijih načina za opstanak ili povratak u aktivan društveni život.

Volontiranje, osim što snažno doprinosi osobnoj socijalnoj afirmaciji i općem dobru, predstavlja način za stjecanje znanja i vještina koje mogu biti korisne i za tržište rada.

U vremenu u kojem živimo poticanje mladih na volontiranje ima višestruku važnost. Osim što predstavlja izvor društvene energije za pomoć skupinama u potrebi, ono je i iskustveni način odgoja mladih za aktivnu građansku ulogu u razvoju socijalnog i demokratskog društva.<sup>37</sup>

<sup>35</sup> „Volontiranje u Europskoj Uniji“ (GHK 2010)

<sup>36</sup> State of the World's Volunteerism Report, UN Volunteers, 2011

<sup>37</sup> Mikuš Kos, A.: Prostovoljno delo v školstvu, Slovenska filantropija, Ljubljana, 1999.

Jednako važnu ulogu volonterstvo ima u razvoju samopoštovanja i vrijednih socijalnih vještina važnih za razvoj svakog pojedinca.

Proces pridruživanja Europskoj uniji donosi nam izazove moderne demokracije, a time i prilagodbe obrazovanja i odgoja mladih u našim školama. Stoga je iznimno važno osnažiti njihovo samopoštovanje i samopouzdanje, istovremeno razvijajući i suosjećanje za druge te im pružiti priliku za iskušavanje specifičnih vještina. Sve to, sadržano je u vrijednostima i praksi volonterskog angažmana.

Uključivanje mladih u volonterske aktivnosti može biti jedan od načina za kreiranje prostora u kojem će mladi ljudi moći slobodno izraziti svoje mišljenje i osjećati se odraslima - ne samo mjesta gdje će djelovati fizički, već i mjesta gdje će njihov um biti aktivan u traganju za odgovorima na potrebe zajednice. Ukratko, uključivanje u volonterske aktivnosti izvrstan je način da mladi budu produktivni i aktivni članovi zajednice tijekom svog odrastanja u aktivnostima primjerenima njihovoj dobi, tjelesnom i moralnom stupnju razvoja i vještinama koje ne predstavljaju rizik za njihovo zdravlje, razvoj i uspjeh u izvršavanju svakodnevnih obveza. Kroz takvo je uključivanje značajan dugotrajan učinak jer se za budućnost oblikuje osoba svjesna sebe i svoje okoline, svojih potreba i mo-

gućnosti, kao i potreba i mogućnosti zajednice koja ju okružuje. Mladi mogu razvijati i jačati svoje stavove i vrijednosti, mogu upoznavati sebe u odnosu na druge i potrebe okoline, mogu razvijati svoje vještine projektnog planiranja i upravljanja.

Posljednjih nekoliko godina u Hrvatskoj regionalni volonterski centri bilježe sve veći interes mladih za volontiranjem. Na žalost, zbog nedostatka istraživanja, točne brojke se ne mogu ustvrditi, no sa sigurnošću se može reći kako je ciljani rad na promociji i afirmaciji volonterstva, posebno u srednjim školama, imao utjecaja na povećan interes za volontiranjem.

Međutim, ako želimo ostvariti ili iskoristiti sve potencijale koje volontiranje nudi, dosadašnji stihijski pristup oslonjen na inicijativne entuzijasta pojedinaca, potrebno je promijeniti u sustavan, strukturiran i organiziran pristup razvoju prakse volontiranja mladih i infrastrukture koja će to podržavati.

Stoga je važno istaknuti i preporuke koje je donijela Europska unija, a koje pozivaju vlade država članica na kreiranje poticajnog okruženja u kojem će se poštovati potrebe i interesi mladih ljudi s jedne strane dok se, s druge strane, pozivaju organizatori volontiranja na preuzimanje proaktivne uloge u angažiranju mladih volontera.

**Vijeće Europske Unije** naglašava važnost volonterskih aktivnosti:

Za povećanje kompetencija i potporu karijeri mladih, što može poboljšati njihove mogućnosti na tržištu rada, između ostalog, poboljšanjem njihovih socijalnih vještina. Jednako tako, volonterske aktivnosti ne mogu zamijeniti vrijednost formalnog obrazovanja ili radno iskustvo u ovom pogledu.

*Luksemburg, 3. listopada 2011.*

Što društvo dobiva volontiranjem mladih	Što mladi dobivaju volontiranjem
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stvaranje novih vrijednosti</li> <li>• Veću građansku odgovornost i aktivizam mladih</li> <li>• Razvoj društvene solidarnosti i senzibilitet mladih ljudi za potrebe društva</li> <li>• Bolju socijalnu inkluziju mladih</li> <li>• Razvijanje kreativnosti i tolerancije</li> <li>• Bolju kvalitetu življenja</li> <li>• Humanije društvo</li> <li>• Prevenciju poremećaja u ponašanju</li> <li>• Bolju konkurentnost mladih na tržištu rada</li> <li>• Učinkovitije odgovaranje na potrebe u društvu</li> <li>• Povećanje socijalnog kapitala i društvene kohezije</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Samopoštovanje</li> <li>• Razvijanje razumijevanja za društvene probleme i suosjećanja s drugima</li> <li>• Učenje socijalnih vještina i izgradnja moralnih i etičkih stavova</li> <li>• Mogućnost utjecanja na društvene promjene</li> <li>• Nova znanja i vještine</li> <li>• Upoznavanje različitih društvenih skupina</li> <li>• Zadovoljstvo koje proizlazi iz pomaganja drugima</li> <li>• Osjećaj korisnosti i pripadnosti</li> <li>• Prva profesionalna iskustva</li> <li>• Korisno provođenje slobodnog vremena</li> <li>• Vježbanje odgovornosti i emocionalno sazrijevanje, obogaćen razvoj svijesti o vrijednostima demokratskog društva</li> </ul>

*Možda najvažnije u borbi protiv diskriminacije mladih, volontiranje doprinosi kulturi proaktivnog životnog stava i izgradnji novih mostova povjerenja u mlade i njihov kreativni potencijal.*

## KAKO EUROPSKA UNIJA POTIČE I VREDNUJE VOLONTIRANJE

U zemljama Europske unije postoji razvijena svijest o važnosti volontiranja, kao i njegove uloge u demokratskom društvu.

Volontiranje je prepoznato kao aktivnost koja doprinosi zajednici, ali i aktivnim pojedincima, a veliki značaj pridaje se i volontiranju mladih. Volontiranje je ključni aspekt europske politike za mlade, a njegova važnost prepoznata je i u brojnim europskim dokumentima, programima i inicijativama. Još je **1983. Europski parlament usvojio „Rezoluciju o volonterstvu“** kojom priznaje važnost volontiranja za opće dobro. **2001. Nastala je Bijela knjiga Novi poticaj za mlade u EU-a** koja prepoznaje volontiranje kao mogućnost za osobni i profesionalni razvoj pojedinca, kao i zadovoljavanje potreba mla-

dih. Ovaj dokument posebno naglašava važnost razvoja vještina i kompetencija kroz volonterski angažman. **Program Mladi na djelu** orijentiran je na postizanje pet osnovnih ciljeva (promociju aktivnog građanstva među mladima; razvoj solidarnosti i promociju tolerantnosti među mladima kako bi se postigla socijalna kohezija u EU-u; poticanje međusobnog razumijevanja među mladima u različitim državama; doprinijeti razvoju kvalitetnih sustava za aktivnosti mladih; promovirati europsku suradnju kroz područje mladih).

Kao doprinos razvoju transnacionalnog volontiranja nastala je i **Europska volonterska služba (EVS)** koja omogućava mladima Europe izražavanje svoje predanosti kroz volontiranje u drugoj zemlji unutar ili

izvan EU-a. Posebno važno za prepoznavanje ishoda volontiranja u smislu novih znanja i vještina kroz alate kao što su **Europa-**

**ss** i **Youthpass** dokument je **Preporuka Vijeća EU o mobilnosti mladih u EU-u.**

### EU YOUTH STRATEGY – EU STRATEGIJA ZA MLADE

EU strategija za mlade usvojena je 2009. Godine, a donosi smjernice europske politike za mlade u nadolazećem desetljeću i poziva države članice na:

- Promociju priznavanja vještina stečenih kroz volonterske aktivnosti kroz alate kao što su *Europass*, *Youthpass* te ostali alati financirani od strane država članica,
- Provedbu Preporuke Vijeća o mobilnosti mladih volontera u Europi,
- Podizanje svijesti o vrijednosti volonterskih aktivnosti,
- Promicanje zaštite mladih volontera i kvalitetu volonterskih aktivnosti,
- Promicanje međugeneracijske solidarnosti kroz volonterske aktivnosti.

## KOLIKO MLADIH EUROPLJANA VOLONTIRA ?

Istraživanja iz 2011.<sup>38</sup> pokazuju kako je, u prosjeku, jedan od četiri mlada Europljana bio uključen u volonterske aktivnosti. U usporedbi s podacima iz 2007., postotak mladih aktivnih kroz volontiranje se povećao.

Naravno, sudjelovanje u volonterskim aktivnostima razlikuje se po zemljama. Dok je udio mladih ispitanika koji su bili volonterski angažirani iznad trećine u Danskoj, Irskoj, Nizozemskoj i Sloveniji, u slučaju Grčke, Italije, Mađarske, Poljske i Švedske taj udio čini jedna petina mlade populacije.

Udio mladih ljudi koji sudjeluju u volonterskim aktivnostima povećan je u velikoj većini zemalja, osim u Grčkoj, Italiji, Mađarskoj, Slovačkoj i Finskoj. Porast je bio posebno značajan (oko 20%) u Irskoj, Latviji i Rumunjskoj. Podaci Eurobarometra pokazuju kako su mladi ljudi u dobnoj skupini od 15 do 19 godina skloniji uključivanju u

volonterske aktivnosti. Nasuprot tome, dobna skupina mladih od 25 do 29 godina manje je aktivna, možda zato što su oni obično u toj dobi već pronašli posao i imaju relativno manje vremena za volontiranje.

Sudjelovanje u volonterskim aktivnostima ne nudi samo priliku za širi doprinos društvu, već volontirajući, mladi ljudi stječu ili poboljšavaju svoje profesionalne sposobnosti neformalnim oblicima učenja koje kasnije može biti korisno u nastavku obrazovanja ili na tržištu rada.

Priznavanje kompetencija stečenih volontiranjem igra važnu ulogu u podržavanju motivacije za volontiranje mladih. U nedostatku priznavanja iskustva volontiranja koje naknadno može biti korisno na tržištu rada, mnogi mladi ljudi usredotočuju se na pronalaženje stažiranja i prakse kako bi poboljšali svoju konkurentnost na tržištu rada.

<sup>38</sup> EU youth report, 2012

## PRIOPĆENJE KOMISIJE EUROPSKOM PARLAMENTU, VIJEĆU, EUROPSKOM GOSPODARSKOM I SOCIJALNOM ODBORU TE ODBORU REGIJA 2011.god.

### Obrazovanje i volontiranje

Volonterske aktivnosti mogu tvoriti strukturirane aktivnosti učenja (takozvano neformalno učenje) u kojima volonter ciljano sudjeluje ili ne-ciljano i nestrukturirano učenje (takozvano informalno učenje). U oba slučaja, učenje volontera obično nije certificirano. Prepoznavanje volontiranja kao oblika učenja stoga je prioritet djelovanja EU-a u obrazovanju i usavršavanju. Na temelju zajedničkih načela prihvaćenih od strane Vijeća 2004. godine<sup>39</sup>, Europski centar za razvoj strukovnog obrazovanja, Cedefop, izdao je „Europske smjernice za validaciju neformalnog i informalnog učenja“, koje predstavljaju alat za razvoj praksi certificiranja koje uzimaju u obzir i sektor volonterstva.

Mobilnost u svrhu učenja način je na koji građani ostvaruju svoja prava slobodnog kretanja unutar EU-a. Prekogranično volontiranje primjer je takve mobilnosti za učenje. Komisija radi na prijedlogu za Preporuku Vijeća o validaciji neformalnog i informalnog učenja koji uključuje i dimenziju volonterstva.

**Na razini prakse, volontersko radno iskustvo i vještine stečene volontiranjem mogu se prikazati u *Europass* dokumentima<sup>40</sup> i bit će integrirane u budućoj „Europskoj putovnici vještina“.**

### Mladi i volontiranje

Aktivna participacija mladih osoba u društvu može se njegovati putem volontiranja. Ako su mladi ljudi dobro informirani o volontiranju i imaju pozitivna iskustva prilikom volontiranja, veća je vjerojatnost da će nastaviti s aktivnim volontiranjem tijekom cijelog svog života te biti inspiracija za volontiranje drugim mladim ljudima u svojoj okolini.

Komisija je izabrala volonterske aktivnosti za mlade kao jedan od prioriteta procesa suradnje politike mladih koji je pokrenut 2001. godine, kao i naknadnu Otvorenu metodu koordinacije o mladima. Unutar nove strategije EU-a za mlade, volontiranje je prepoznato kao jedno od ključnih područja politika koje utječu na mlade u Europi.<sup>41</sup> Preporuka Vijeća o mobilnosti mladih volontera pokušava osnažiti suradnju među organizatorima volonterskih aktivnosti u zemljama članicama EU. Ona poziva organizacije civilnog društva i javne vlasti da razviju volonterske aktivnosti te da otvore pristup tim aktivnostima za mlade ljude iz drugih zemalja EU-a.<sup>42</sup>

<sup>39</sup> Zaključci sastanka Vijeća i predstavnika vlada zemalja članica u Vijeću o zajedničkim europskim načelima za prepoznavanje i validaciju neformalnog i informalnog učenja

<sup>40</sup> Odluka 2241/2004/EC Europskog parlamenta i Vijeća o okviru jedinstvene Zajednice za transparentnost kvalifikacija i kompetencija (Europass), OJ L 390, 31.12.2004., str. 6–20. (svibanj 2004).

<sup>41</sup> Strategija EU za mlade – Ulaganje i osnaživanje – Obnovljena otvorena metoda koordinacije usmjerena na izazove i mogućnosti mladih, COM(2009) 200 završno od 27.04.2009.

<sup>42</sup> Preporuka Vijeća o mobilnosti mladih volontera širom Europske Unije, 2008/C 319/03 od 13.12.2008.

## KAKO SE VOLONTERSTVO RAZVIJALO U HRVATSKOJ

Proglašavanje 2001. godine Međunarodnom godinom volontera od strane UN-a bilo je i u Hrvatskoj značajan poticaj različitim organizacijama i institucijama, na nacionalnoj i regionalnoj razini, za pokretanjem inicijativa i aktivnosti usmjerenih na razvoj volonterstva u Hrvatskoj.<sup>43</sup> Nacionalne politike, kroz različite strateške dokumente i programe, uključuju volonterstvo i aktivno građanstvo kao prioritete na kojima treba raditi i koji se trebaju razvijati.

Volontiranje je u posljednjem desetljeću prepoznato kao aktivnost od interesa za Republiku Hrvatsku koja dovodi do poboljšanja kvalitete života, aktivnog uključivanja osoba u društvena zbivanja te razvoja humanijeg i ravnopravnijeg demokratskog društva. (Zakon o volonterstvu, 2007.)

Neki od najvažnijih dokumenata i politika su:

### **Nacionalne strategije stvaranja poticajnog okruženja za razvoj civilnog društva iz 2006. i 2012. godine**

Nacionalna strategija stvaranja poticajnog okruženja za razvoj civilnoga društva daje osnovne smjernice koje se žele postići kako bi se unaprijedio postojeći i stvorio novi pravni, financijski i institucionalni sustav potpore razvoju civilnoga društva te stvorilo poticajno okruženje za daljnji razvoj civilnoga društva u Republici Hrvatskoj. Obje strategije sadržavaju ciljeve i mjere usmjerene na razvoj volonterstva kroz povećanje svijesti djece i mladih o koristima volontiranja, povećanje broja građana koji volontiraju, razvoj sustava prepoznavanja i vrednovanja volontiranja učenika i studenata sukladno postojećoj pozitivnoj praksi EU-a te izgradnju kapaciteta za razvoj programa inkluzivnog volontiranja.

**Nacionalni program djelovanja za mlade** potiče aktivno sudjelovanje mladih u društvu, volonterski rad mladih, socijalnu odgovornost i poticanje empatije prema drugim pojedincima, prakticiranje stečenih znanja i vještina, otvaranje novih područja za učenje i djelovanje te poticanje kreativnih oblika učenja i kreativnog iskorištavanja slobodnog vremena.

**Kurikulum građanskog odgoja i obrazovanja** također prepoznaje razvoj volonterstva kao dio socijalnih kompetencija.

U Republici Hrvatskoj volontiranje je kao aspekt društva bilo samo djelomično uređeno i nije bilo popraćeno posebnim zakonskim propisima sve do 2007. godine kada je usvojen Zakon o volonterstvu. Pod snažnim utjecajem civilnog društva u Hrvatskoj, ali i institucija Europske unije, Vlada i Sabor Republike Hrvatske u značajnoj su mjeri zakonima, pravilnicima i strategijama unaprijedili društveni i pravni okvir.

**Zakon o volonterstvu (NN 58/07) usvojio je Sabor RH 18. svibnja 2007. godine te njime uredio volontiranje u Hrvatskoj.** Zakon pojašnjava definiciju volontera i volontiranja, odnos korisnika i pružatelja volonterskih usluga, naknade troškova, osiguranja, oporezivanje; navodi temeljna načela volontiranja; uređuje samoorganizirano ili formalno volontiranje temeljem ugovora o volontiranju; navodi prava i obveze organizatora volontiranja kao i samih volontera; uređuje situacije u kojima se obavezno sklapaju ugovori o volontiranju te uređuje evidentiranje volonterskog rada (potvrda ili volonterska knjižica). Zakon o volontiranju također prepoznaje i naglašava značaj volontiranja djece i mladih.

<sup>43</sup> Republika Hrvatska potpisnica je Rezolucije o proglašenju Međunarodne godine volontera pa je tijekom 2001. godine organizirano niz akcija koje su doprinijele poboljšanju statusa volontera i njihova rada.

U tijeku su izmjene i dopune Zakona (siječanj, 2013) koje uvode prepoznavanje i evidentiranje kompetencija stečenih volontiranjem.

Etički kodeks volontera (NN br. 55/08) usvojen je 2008. godine, a propisuje pravila ponašanja volontera, organizatora volontiranja i korisnika volontiranja suklad-

no načelima volontiranja iz Zakona o volontiranju. U 2012. g. započeta je i izrada Nacionalnog programa za razvoj volonterstva koji će dodatno afirmirati volonterstvo kao horizontalnu vrijednost te, kroz specifičnosti u pojedinim društvenim područjima, potaknuti daljnju izgradnju infrastrukture za razvoj volonterstva.

## TKO JE TKO U HRVATSKOJ U PODRUČJU VOLONTERSTVA

**Ministarstvo socijalne politike i mladih** središnje je tijelo državne uprave nadležno za provedbu Zakona o volonterstvu, drugih propisa koji proistječu iz Zakona te nacionalnih programa za volonterski rad; prati stanje u području volonterstva te predlaže poduzimanje odgovarajućih mjera; prikuplja podatke o broju i vrsti organizatora volontiranja, broju volontera u Republici Hrvatskoj i broju državljana Republike Hrvatske koji volontiraju u inozemstvu, kao i druge podatke na temelju godišnjih izvještaja organizatora volontiranja; uspostavlja mehanizme financiranja infrastrukture za razvoj volonterstva u Republici Hrvatskoj; promiče volontiranje svih dobnih skupina i međugeneracijsku solidarnost; pruža tehničku podršku Nacionalnom odboru za razvoj volonterstva, organizira dodjelu Državne nagrade za volontiranje kao najvećeg priznanja koje se dodjeljuje za područje volonterstva; poduzima druge mjere i poslove radi razvoja volonterstva i unaprjeđenja institucionalnog okvira.

**Nacionalni odbor za razvoj volonterstva** - Nacionalni odbor za razvoj volonterstva savjetodavno je tijelo Vlade Republike Hrvatske čiji je rad javan i koji provodi mjere i aktivnosti s ciljem promicanja i daljnjeg razvoja volonterstva. Nacionalni odbor za razvoj volonterstva predlaže mjere za unaprjeđenje položaja volontera u društvu, u

suradnji s nadležnim tijelima predlaže propise o pogodnostima za volontere, odlučuje o dodjeli Državne nagrade za volontiranje, daje inicijativu za donošenje ili izmjenu propisa kojima se uređuje volonterstvo, donosi Etički kodeks volontera i u okviru njega funkcionira Etičko vijeće, poduzima druge aktivnosti radi razvoja volonterstva, obavlja druge mjere i aktivnosti utvrđene Zakonom o volonterstvu.

**Hrvatska mreža volonterskih centara** - Hrvatska mreža volonterskih centara je nastala suradnjom četiri regionalna volonterska centra koje već više godina rade na promociji i razvoju volonterstva. Volonterski centar Osijek, Volonterski centar u okviru Udruge za razvoj civilnog društva SMART iz Rijeke, Volonterski centar Zagreb i Volonterski centar iz Splita koji djeluje u okviru udruge MI. Hrvatska mreža volonterskih centara (HMVC) potiče razvoj volonterstva u Hrvatskoj putem utjecaja na javne politike i pravno okruženje, promociju i uspostavljanje standarda za edukaciju u području volonterstva i volonterskog menadžmenta, informiranjem i osiguranjem standarda kvalitete usluga volonterskih centara i razvoja dobre prakse. Osnovna djelatnost **regionalnih volonterskih centara** je promoviranje i razvoj volonterstva i volonterskih aktivnosti na lokalnoj, regionalnoj i državnoj razini kroz: edukaciju u području menadžmenta volon-



tera i edukaciju građana o volonterstvu, povezivanje potencijalnih volontera s prilikama za volontiranje - usklađivanje potreba organizacija za volonterima i građana koji žele volontirati, vođenje informacijskih i promotivnih kampanja, pisanje i tiskanje publikacija koje se odnose na menadžment volontera, provođenje istraživanja u području volonterstva. Posljednje dvije godine razvijaju se lokalni volonteriški centri koji najčešće djeluju na području jednog grada ili općine.

Osim prethodno navedenih, važne dionike za razvoj volonterstva u Hrvatskoj čine

## OKVIR ZA VOLONTIRANJE U HRVATSKOJ

Jedna od pretpostavki, odnosno, predrasuda vezanih uz volontiranje, jest da volontiranje ne zahtijeva pravni okvir, s obzirom da se radi o neformalnoj aktivnosti. Analize u pojedinim zemljama pokazale su kako nepovoljni zakonski okviri mogu predstavljati ozbiljnu prepreku volontiranju, s obzirom da mnogi nacionalni zakoni ili ometaju volontiranje ili propuštaju podržati ga.

### Definicija volontiranja prema Zakonu o volonterstvu

Zakon o volonterstvu definira volontiranje kao „...dobrovoljno ulaganje osobnog vremena, truda, znanja i vještina kojima se obavljaju usluge ili aktivnosti za dobrobit druge osobe ili za opću dobrobit ... bez postojanja uvjeta isplate, novčane nagrade ili potraživanja druge imovinske koristi.”

### Organizatori volontiranja prema Zakonu o volontiranju

Prema Zakonu o volonterstvu organizatori volontiranja su neprofitne organizacije različitih profila:

- Udruge
- Zaklade
- Fondacije

i Nacionalna zaklada za razvoj civilnoga društva, Ured za udruge Vlade Republike Hrvatske, Savjet za razvoj civilnoga društva te Savjet za mlade.

Unatoč navedenim dobro postavljenim politikama, infrastrukturi te dosada uloženim naporima i ostvarenim rezultatima, potrebno je i dalje raditi na afirmaciji volonterskog rada kao poželjne društvene vrijednosti jer postotak, a napose učestalost volontiranja u našoj zemlji, još uvijek ne doseže razinu zemalja razvijenih demokracija i civilnoga društva.

- Sindikati
- Vjerske zajednice
- Javne ustanove
- Turističke zajednice
- Državna tijela
- Tijela jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave

Prijedlogom novih izmjena i dopuna Zakona o volonterstvu predviđa se proširenje definicije organizatora volontiranja na sve druge pravne osobe iz čijeg osnivačkog akta proizlazi da nisu osnovani s ciljem stjecanja dobiti (neprofitne pravne osobe).

Zakon određuje da organizatori volontiranja ne mogu biti fizičke osobe i profitne pravne osobe (tvrtke, kompanije...).

### Volonteri mogu biti....

Sukladno Zakonu o volonterstvu, volonter može biti fizička osoba starija od 15 godina koja ima punu poslovnu sposobnost.

Volontiranje osoba mladih od 18 godina omogućeno je Zakonom uz posebne uvjete:

- uz pisanu suglasnost zakonskog zastupnika;



- ne smiju volontirati izvan granica RH-a bez pratnje zakonskog zastupnika;
- ne smiju biti uključeni u dugotrajno volontiranje.

Zakon postavlja ograničenje za osobe koje su u nekoj vrsti obveznog liječenja ili tretmana, za počinitelje teških kaznenih djela te one kojima je izrečena prekršajno-pravna sankcija iz domene Zakona o zaštiti od nasilja u obitelji.

Posebnu brigu pri uključivanju maloljetnih osoba s navršениh 15 godina i starijih maloljetnih osoba u volonterske aktivnosti potrebno je posvetiti pisanoj suglasnosti, primjerenosti aktivnosti (koje ne smiju biti prepreka njihovom zdravlju, razvoju i uspješnom izvršavanju školskih obveza) te nadzoru i vođenju (organizatora volontiranja, korisnika volontiranja, zakonskih zastupnika maloljetnih volontera te drugih odraslih osoba).

Volontiranje osoba mlađih od 15 godina dopušteno je tako da su uključeni u „odgoj za volontiranje” kroz obrazovno-odgojne institucije.

### Ugovor o volontiranju

Zakon o volonterstvu predvidio je sklapanje ugovora o volontiranju i to u usmenom ili pisanom obliku.

Ipak, Zakonom su točno definirane situacije u kojima je obvezno sklapanje ugovora o volontiranju i to u situacijama kada je:

- volontiranje povezano s povećim rizicima za život i zdravlje volontera;
- volontiranje stranih državljana u Republici Hrvatskoj;
- volontiranje domaćih državljana u inozemstvu;
- dugotrajno volontiranje;
- organizatori: vjerska zajednica, javna ustanova, turistička zajednica, državna i lokalna/područna tijela;
- volontiranje s djecom, osobama s invaliditetom, starim i nemoćnim te bolesnim osobama i onima lišenim poslovne sposobnosti (potpuno ili djelomično);
- na zahtjev volontera.

Ugovor mogu sklopiti **osobe s navršениh 15 godina i starija maloljetna osoba**, no uz suglasnost zakonskog zastupnika. Sadržaj ugovora definiran je Zakonom i prema njemu bitne su odrednice ugovora o volontiranju:

- podaci o ugovornim stranama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- mjesto i vrijeme trajanja volontiranja,
- prava i obveze volontera i organizatora,
- specifičnosti vezane za aktivnost volontiranja ili pružanje pojedine volonterske usluge,
- podaci o edukaciji za volontiranje,
- informacije o osobnoj sigurnosti tijekom volontiranja,
- troškovima (ukoliko ih ima) i načinu naknade (ukoliko je tako dogovoreno),
- obliku prestanka ugovora.

**PRIMJER MOGUĆEG UGOVORA O VOLONTIRANJU**



**Ugovor o volontiranju** br. \_\_\_\_

Namjena je ovog Ugovora pokazati koliko ozbiljno shvaćamo vas kao volontere i vaša zalaganja za uspješan rad naše udruge. Nastojimo vaše napore i iskustva učiniti korisnima kako za vas kao volontere, tako i za našu udruhu.

(Naziv organizacije), sa sjedištem u (grad), (adresa), OIB: \_\_\_\_\_, zastupan po (ime i prezime odgovorne osobe), (funkcija odgovorne osobe) (u daljnjem tekstu **Organizator volontiranja**)

i  
(Ime i prezime volontera/ke) iz (grad), (adresa), OIB: \_\_\_\_\_ (u daljnjem tekstu **Volonter/ka**)

temeljem članka 19. stavka 1. Zakona o volonterstvu (NN 58/2007), sklopili su u (mjesto), dana (datum) godine

## UGOVOR O VOLONTIRANJU

### Članak 1.

Volonter/ka se ovim ugovorom obvezuje dobrovoljno, besplatno i bez zasnivanja radnog odnosa pružati volonterske usluge na volonterskoj poziciji pod nazivom (naziv volonterske pozicije) za Organizatora volontiranja.

### Članak 2.

U pružanju volonterskih usluga iz članka 1. ovog ugovora, kao (naziv volonterske pozicije), volonter/ka se obvezuje i ovlašćuje obavljati poslove:

-  
-

### Članak 3.

Volonter/ka počinje volontirati dana \_\_\_\_\_ godine, i volontirat će u trajanju od \_\_ sati tjedno/dnevno.

### Članak 4.

Organizator volontiranja prihvaća volonterske usluge volonter/ke u navedenom razdoblju na volonterskoj poziciji pod nazivom (naziv volonterske pozicije).

Organizator volontiranja potvrđuje da poslovi koje će volonter/ka obavljati nemaju obilježja poslova za koje se osniva radni odnos sukladno Zakonu o radu, niti stručno osposobljavanje za rad u smislu članka 41. Zakona o radu.

### Članak 5.

Mjesto volontiranja je u \_\_\_\_\_, s tima da se volontera/ku može uputiti i u drugo mjesto volontiranja po dogovoru s Organizatorom volontiranja.

### Članak 6.

Volonter/ka se obvezuje prisustvovati edukaciji vezanoj uz obavljanje preuzetih obveza koju će osigurati organizator volontiranja.

Volonter/ka se obvezuje pružati volonterske usluge odgovorno i ozbiljno te sukladno opisu posla i u skladu s uputama koje primi od organizatora volontiranja. Pri pružanju volonterskih usluga volonter/ka se obvezuje pridržavati dobivenih uputa i od njih ne odstupati. Ukoliko volonter/ka odstupa od dobivenih uputa, odgovara za svaku štetu koja bi iz njegovih/njezinih postupaka proizašla. Volonter/ka je upoznat/a i suglasan/na da sve povjerljive informacije koje se tiču organizatora volontiranja i volonterskog mjesta na kojemu radi mora čuvati i ne smije dijeliti s trećim osobama.

Volonter/ka se obvezuje svoje odgovornosti i dužnosti poštivati te se prema ugovorenim poslovima odnositi na odgovoran i ozbiljan način, u skladu sa Zakonom o volonterstvu, Etičkom kodeksu volontera te ostalim propisima koji uređuju područje volontiranja.

### Članak 7.

Volonterske usluge iz članka 2. ovog ugovora volonter/ka pruža na vlastitu odgovornost.

### Članak 8.

Organizator volontiranja obvezuje se prije početka pružanja volonterskih usluga osigurati volonteru/ki upute za rad i edukaciju adekvatnu zahtjevima poslova na kojima će volontirati.

Organizator volontiranja se obvezuje volontera/ku upoznati s njegovim/njezinim pravima i obvezama, kao i pravima i obvezama organizatora volontiranja, koji proizlaze iz Zakona o volonterstvu (Narodne novine 58/07).

Organizator volontiranja obvezuje se tijekom ugovorenog trajanja volontiranja osigurati volonteru/ki podršku i nadzor od strane svojih djelatnika.

Organizator volontiranja upoznat je s obvezom izdavanja potvrde o volontiranju po završetku njegova/njezina volonterskog angažmana u kojoj trebaju biti navedeni svi bitni podaci predviđeni člankom 34. Zakona o volonterstvu.

Organizator volontiranja upoznat je s obvezom redovne evidencije volonterskih sati koje prikupi volonter/ka te obvezom podnošenja godišnjeg izvještaja o istima Ministarstvu socijalne politike i mladih, sukladno članku 33. Zakona o volonterstvu.

Organizator volontiranja potvrđuje da je upoznat sa svim ostalim obvezama koje za njega kao organizatora volontiranja proizlaze iz Zakona o volonterstvu, Etičkog kodeksa volontera te ostalim propisima koji uređuju područje volontiranja te da će se pridržavati njima propisanih standarda prilikom rada s volonterom/kom.

### Članak 9.

Organizator volontiranja (*može ili ne može*) osigurati naknadu troškova nastalih volontiranjem u skladu sa Zakonom o volonterstvu.

### Članak 10.

Ugovor o volontiranju može bilo kada jednostrano raskinuti volonter/ka ukoliko se na to odluči ili organizator volontiranja. Organizator volontiranja može raskinuti ugovor o volontiranju kada prestane potreba za volontiranjem, kada nije u mogućnosti osigurati uvjete za dalje volontiranje, kad utvrdi da volonter/ka ne ispunjava ugovorene obveze ili kad se ispuni uvjet određen ugovorom o volontiranju.

Ugovorne strane zadržavaju pravo na sporazumni raskid ugovora koji treba biti najavljen najmanje četrnaest (14) dana prije raskida ugovora i pri kojem će se dati jasna objašnjenja i razlozi za raskid ugovora.

### Članak 11.

Volonter/ka izjavljuje i svojim potpisom potvrđuje da ne postoje okolnosti koje mu/joj onemogućuju ili ga/ju bitno ometaju u obavljanju aktivnosti iz ugovora o volontiranju ili koje ugrožavaju život i zdravlje osoba s kojima će tijekom volontiranja dolaziti u kontakt.

### Članak 12.

Sve ugovorne strane potvrđuju da su upoznate s pravima i dužnostima temeljem Zakona o volonterstvu i temeljem Ugovora te ih prihvaćaju vlastoručnim potpisom.

Ovaj Ugovor sačinjen je u dva istovjetna primjerka. Jedan primjerak zadržava volonter/ka, a drugi primjerak zadržava Organizator volontiranja.

Organizator volontiranja:

Volonter/ka:

## ETIČKI KODEKS VOLONTERA

Etički kodeks predstavlja skup vrijednosti, načela i standarda kojima se usmjerava proces organiziranog uključivanja volontera u aktivnosti za opću dobrobit.

Njegov je cilj promicanje pozitivne prakse volontiranja i primjene načela i standarda volonterstva među organizatorima volontiranja, volonterima i korisnicima njihovih usluga.

Temeljna su načela Etičkog kodeksa volontera:

- Načelo sudjelovanja u društvenim procesima
- Načelo dobrovoljnosti i slobode izbora
- Načelo zabrane diskriminacije
- Načelo solidarnosti, promocije i zaštite ljudskih prava
- Načelo razvoja osobnih potencijala
- Načelo interkulturalnog učenja i razmjene
- Načelo zaštite okoliša i brige za održivi razvoj

Osim općih načela, Etički kodeks donosi i načela po kojima trebaju postupati organizatori volontiranja, volonteri i korisnici volonterskih usluga:

### A) ZA ORGANIZATORE VOLONTIRANJA

- osmišljava i provodi volonterske programe koji imaju jasne i vidljive kriterije uključivanja volontera, praćenja i vrednovanja volonterskih aktivnosti te stvaraju ugodno i poticajno ozračje u kojem se volontere potiče na osobni razvoj kroz učenje, sudjelovanje u timskom radu i razmjenu sa suradnicima
- osigurava sigurno i poticajno okruženje za volontiranje te financijske, organizacijske i ljudske resurse koji su potrebni za realizaciju volonterskih aktivnosti vodeći računa o stručnosti i osposobljenosti volontera za rad s korisnicima

- ima odgovornost osigurati jednake mogućnosti uključivanja volontera te okruženje oslobođeno od svih oblika diskriminacije i uznemiravanja. Organizator je dužan uložiti napore u uklanjanje fizičkih, psiholoških, ekonomskih, socijalnih i kulturoloških prepreka pri uključivanju volontera koji su pripadnici različitih društvenih skupina.
- poštuje slobodu odlučivanja svakog volontera o početku i završetku volonterskog angažmana
- informira volontere o načinu rada organizacije, pravilima organizatora i zahtjevima posla koji odgovaraju znanju, vještinama i prethodnom iskustvu volontera. Volonteri imaju pravo na sve informacije koje se tiču njihova volonterskog angažmana.
- potiče volontere na sudjelovanje u odlučivanju o stvarima koje se tiču volontiranja te im se nastoji omogućiti da pridonose organizaciji na načine koji sami odaberu.
- Prilikom uključivanja maloljetnih volontera, organizator volontiranja posebnu pažnju posvećuje nadzoru i podršci, u cilju zaštite volontera, a u suradnji s roditeljima/skrbnicima i odgojno-obrazovnim ustanovama
- s posebnom pozornosti poduzima mjere zaštite korisnika volonterskih aktivnosti primjenjujući postojeće domaće i međunarodne propise koji se odnose na određene ciljne skupine
- potiče organizacijsku kulturu u kojoj je volonterski doprinos poželjan i cijenjen
- vodi urednu evidenciju o volonterima, njihovom doprinosu i volonterskim aktivnostima

### B) ZA VOLONTERE

- imaju pravo i dužnost biti upoznati sa Zakonom o volonterstvu i Etičkim kodeksom te drugim pravilnicima i postupcima organizatora volontiranja

- u svome radu njeguju i promiču rad za opće dobro cijele zajednice
- poštuju integritet i dostojanstvo svih suradnika i u organizaciji djeluju kao dio tima
- tijekom volonterskih aktivnosti ponašaju se u skladu s misijom i vizijom organizacije u kojoj djeluju i na raspolaganje joj stavljaju samo ona znanja, vještine i sposobnosti koje ne nadilaze njihove mogućnosti
- poštuju misiju i pravila organizacije u kojoj djeluju, poštuju zdravstvene i druge standarde sigurnosti kako bi umanjili rizik nanošenja štete sebi, organizatoru volontiranja i korisnicima
- poštuju i uvažavaju različitosti osobnosti, stavova, sustava vrijednosti i životnih uvjeta korisnika volonterskih usluga. Volonteri u radu s korisnicima ne nameću svoja vjerska, politička i druga osobna uvjerenja te nastoje prepoznati i izaći u susret njihovim individualnim potrebama.
- ni na koji način ne zloupotrebljavaju uspostavljeni odnos s korisnicima radi zadovoljavanja svojih emocionalnih, fizičkih, financijskih i drugih potreba
- suzdržavaju se od aktivnosti koje mogu narušiti ugled organizatora volontiranja

i korisnika. Svoj rad predstavljaju na istinit i afirmativan način. U javnim nastupima ne smiju davati netočne ili nejasne podatke koji bi mogli primatelja informacije dovesti u zabludu.

- poštuju povjerljivost podataka o korisnicima. Svako prikupljanje podataka takve prirode mora dobiti suglasnost korisnika i organizatora volontiranja.
- Ukoliko imaju dilema ili problema u ispunjavanju volonterskih aktivnosti, volonteri se trebaju obratiti isključivo odgovornim osobama u organizaciji.

### C) ZA KORISNIKE VOLONTIRANJA

- Korisnik volontiranja ima pravo biti upoznat sa Zakonom o volonterstvu, Etičkim kodeksom te drugim pravilnicima i procedurama organizatora volontiranja od kojeg prima volonterske usluge.
- Ukoliko prima volonterske usluge, korisnik prihvaća temeljna etička načela organizatora volontiranja, Etičkog kodeksa i Zakona o volonterstvu.
- Korisnik volontiranja ima pravo odbiti volonterske usluge.
- Korisnik volontiranja dužan je organizatoru volontiranja prijaviti svako neprikladno ponašanje volontera kojim se kompromitira etički kodeks volontera i druge volontere.

## KAKO VOLONTERSKI ANGAŽMAN DOPRINOSI ZAPOŠLJIVOSTI MLADIH?

Angažirani mladi ljudi predstavljaju velik potencijal za razvoj društva općenito te mogu uvelike doprinijeti razvoju svojih zajednica.

Zapošljavanje, a posebno zapošljavanje mladih, u današnje je vrijeme postalo jednom od najvažnijih društvenih tema. Prema stopi nezaposlenosti, mladi spadaju među skupine u riziku od socijalnog isključivanja. Budući da volontiranje snažno do-

prinosi razvoju osobnih potencijala, ono predstavlja jedan od putova prema zapošljivosti mladih u smislu stjecanja stavova, znanja i vještina korisnih na tržištu rada. Mnogima od njih, volontiranje može biti jedno od prvih profesionalnih iskustava koje im pomaže formirati stavove o radu te ih može pripremiti za rad u organiziranoj sredini.

### Primjer Kanade

U Kanadi je, primjerice, s porastom nezaposlenosti mladih u periodu između 1987. – 1997. zabilježen porast mladih koji volontiraju jer su na taj način željeli ostati aktivni te stjecati vještine volonterskim angažmanom koji mogu doprinijeti njihovoj konkurentnosti na tržištu rada.

Kada se radi o mladima, potrebno je razmišljati o nekim od ključnih karakteristika mlade populacije. Mladi su entuzijastični, odgovor im je potreban odmah, nedostaje im „životno iskustvo“, blizak im je „školski“ pristup potpori i učenju, osjećaju se dobro u grupama, manje ih brinu pitanja privatnosti, orijentirani su prema novim tehnologijama, ne vole dugačke dokumente s puno teksta, lako se demotiviraju.<sup>44</sup>

Praksa je pokazala da je puno lakše prijeći iz stanja angažiranosti u stanje zaposlenosti, prije svega zbog toga što oni koji su aktivni lakše dolaze do informacija i šire svoju društvenu mrežu.

Prema dosadašnjoj praksi vidljivo je da volontiranje u neprofitnim organizacijama pruža izuzetno velik potencijal za relativno lagan način stjecanja radnog iskustva, koje rezultira unaprjeđenjem znanja i vještina, širenjem kontakata i uspostavljenjem socijalne mreže.

Ako se razmišlja o načinima kako volontiranje može doprinijeti povećanju zapošljivosti to svakako uključuje sljedeće:

- **pokazuje entuzijizam i spremnost na rad** - samim time navođenje volontiranja u životopisu pokazuje poslodavcu da je osoba spremna raditi
- **stjecanje radnog iskustva u organiziranom i strukturiranom radnom okruženju** - volontersko iskustvo može biti jednako korisno u dobivanju po-

sla kao i plaćeno radno iskustvo. Svejedno je je li osoba stekla radno iskustvo u radu na bazama podataka ili na vođenju evidencije i administracije na plaćenom poslu ili kao volonter u nekoj neprofitnoj organizaciji. Poslodavcu je važno da osoba zna raditi s bazama podataka na vođenju evidencije i obavljati opće administrativne poslove.

- **stjecanje radnog iskustva u specifičnim područjima**, npr. radno iskustvo uredskog poslovanja/administracije i sl. Volontiranje pruža mogućnost da se istraže nova područja te da se osoba iskuša u novoj vrsti poslova. Ako osoba ima interes za kulturu, a završila je ekonomiju, tada volontiranje u kazalištu, muzeju ili organizaciji koja se bavi promicanjem urbane kulture predstavlja priliku za nova iskustva i eksperimentiranje. Ako je osoba završila medicinu, idealna je prilika steći određeno iskustvo volontiranjem u npr. organizacijama u području zdravstva ili na sportskim susretima organiziranim od strane sportskih klubova za djecu ili osobe s invaliditetom.
- **donosi nove preporuke/reference**
- **volontiranjem pojedinac iskazuje spremnost na preuzimanje određenih odgovornosti**
- **stjecanje novih znanja i vještina kroz edukaciju** koja je često moguća tijekom volontiranja (npr. rad na računalu, pisanje projekata, planiranje, prva pomoć i sl.)

<sup>44</sup> To su samo neke od karakteristika koje su vidljive i prepoznate od preko 50 savjetnika/djelatnika HZZ-a u Hrvatskoj kroz akcijsko istraživanje provedeno u okviru projekta “Mladi na tržištu rada” od strane Hrvatskog zavoda za zapošljavanje kao korisničkom institucijom projekta, i konzorcijem predvođenim njemačkom tvrtkom GOPA ConsultantsLtd. kao partnerima.

- **uspostavljanje novih kontakata i širenje društvene mreže** - volontiranjem osoba upoznaje različite osobe iz društvenog i političkog života. Mnogi od njih imaju svoje kontakte s poslodavcima za rad u određenom području te dovodi osobu u kontakt s potencijalnim poslodavcima.
- **razvijanje vještina timskog rada i komunikacije** - volontirajući se uvijek sudjeluje u radu u timu na neki način. Bilo da se radi o timu volontera koji zajednički nešto rade, bilo da volonter radi kao dio tima zaposlenika organizacije u kojoj volontira. Bez obzira o kojem se obliku timskog rada radilo, steže se iskustvo rada u timu, razvijaju se i unaprjeđuju komunikacijske vještine.
- **jačanje samopouzdanja i samopoštovanja** - volontiranje je izvrsna mogućnost za prekidanje zatvorenog kruga samosažaljenja u procesu traženja i čekanja zaposlenja. Pronalaženje posla je psihički, emocionalno i fizički iscrpljujuće. Volontiranjem postajete proaktivni, uključujete se u nešto korisno, ciljano što ima svrhu.
- **jačanje osjećaja pripadanja zajednici, a smanjenje osjećaja izoliranosti** - volontirati znači davanje osobno vrijeme, trud, znanja i vještine kojima se obavljaju usluge ili aktivnosti za dobrobit druge osobe ili za opću dobrobit. Nema boljeg načina povezivanja sa zajednicom u kojoj živite od davanja svog doprinosa toj zajednici.<sup>44</sup>

Udruga za razvoj civilnog društva SMART, u partnerstvu s Volonterskim centrom Osijek, Volonterskim centrom Zagreb, Udrugom Mi i Gradom Rijeka provela je u razdoblju od 2. svibnja 2011. do 2. svibnja 2012. **projekt „Volonterski centri – spona između volonterstva i zapošljivosti mladih“**. Projekt je financiran sredstvima EU-a, kroz program IPA Komponenta IV – Razvoj ljudskih potencijala, Mladi na tržištu rada.

Projekt je bio usmjeren na **promociju koncepta volonterstva kao novog pristupa i mogućnosti koju treba dodatno iskoristiti u smislu poboljšanja zapošljivosti mladih**. Kroz projekt, bilo je uključeno **80 nezaposlenih mladih ljudi** s područja Primorsko-goranske, Osječko-baranjske, Splitsko-dalmatinske županije i Grada Zagreba koji su kroz različite volonterske aktivnosti **volontirali 8055 volonterskih sati**.

Kroz projekt postalo je vidljivo kako je **volontiranje jedan od mehanizama kojim mladi imaju mogućnost profesionalno se i osobno razviti i stjecati znanja i vještine koje će im koristiti na tržištu rada**. Mladi uključeni u projekt istakli su da im je volontiranje omogućilo da steknu iskustvo rada u timu i nauče kako **učinkovito organizirati rad tima**, uvidjeli su **važnost planiranja** i naučili kako **realno planirati i organizirati rad u odnosu na vrijeme i resurse kojima raspolažu**, kako napisati projekt i izraditi proračun te su imali mogućnost **praktične primjene naučenog znanja u provođenju projekta kroz provedbu 10 volonterskih akcija u zajednici**. Mladi su imali mogućnost kroz 70 neprofitnih organizacija **stjecati konkretna administrativna znanja vezano za izradu dopisa, izjava za medije, slanje faksa, unapređenje rada na računalu**. Ujedno, svi uključeni u projekt isticali su mogućnost **uspostavljanja i širenja socijalne mreže** kao jedan od važnih čimbenika koji im može pomoći u budućnosti.

<sup>45</sup> Publikacija „Poveži se – volontiranje kao put prema većoj zapošljivosti mladih“, Udruga za razvoj civilnog društva SMART, Rijeka, travanj 2012.



Kako bi se postigli sinergijski učinci i poimalo volontiranje kao mehanizam kojim mladi mogu steći znanja i vještine za tržište rada, važno je **institucionalizirati suradnju između volonterskih centara i Zavoda za zapošljavanje** te kontinuirano **informirati mlade o mogućnosti volontiranja**. Ujedno, važno je **definirati volonterske pozicije koje su privlačne i motivirajuće za mlade**, u kojima mladi vide mogućnost profesionalnog i osobnog razvoja te da mogu steći znanja i vještine koje će im koristiti na tržištu rada.

## VOLONTIRANJE I STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE

U posljednjih godinu dana, zbog odredbi koje su omogućile šire korištenje mjere stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa, volontiranje se često u javnom prostoru izjednačava sa stručnim osposobljavanjem.

Iako Zakon o volonterstvu precizno naglašava kako se stručno osposobljavanje ne smatra volontiranjem, mnogi su, zbog činjenice kako se za stručno osposobljavanje dobije simbolična naknada, ovo netočno nazvali volontiranjem. Ovakav pristup proizlazi iz, nažalost, još uvijek prisutne predrasude kako je volontiranje rad „za ništa“, odnosno besplatan rad. Pri tome se iz vida ispušta puno širi kontekst dobrovoljnog angažmana za opće dobro, što volontiranje u svojoj biti jest.

Ono što je zajedničko volontiranju i stručnom osposobljavanju jest činjenica kako volontiranje može značajno doprinijeti usvajanju novih znanja i vještina te time utjecati i na veću zapošljivost. Razlika se krije u činjenici kako volontirati možete u različitim područjima društvenog razvoja koji nisu vezani uz našu formalnu stručnu osposobljenost i pri tome također značajno unaprijediti svoje kompetencije koje će se, za razliku od stručnog osposobljavanja, odnositi primarno na osobni rast i razvoj socijalnih vještina kao što su odgovornost, suosjećanje, samopouzdanje, komunikacija, bolja percepcija potreba u društvu i sl.

Ujedno, jedna od ključnih razlika je da volontiranje nije uvjetovano akademskim zahtjevima ili zahtjevima struke što stručno osposobljavanje jest.

Ujedno, volontiranje je puno širi pojam od stručnog osposobljavanja i, iako imaju nekih dodirnih točaka, zapravo ne ispunjavaju iste ciljeve.

Stručno osposobljavanje odabrat će oni mladi kojima je stručno osposobljavanje primarno zahtjev struke. Dobro je što će za to dobiti i neku vrstu državne subvencije. Volontiranje će birati oni koji žele dati više od onog što se od njih očekuje, izvan zadanih društvenih uloga, odnosno onoga što se mora. Oni mladi ljudi koji se žele isprobati u novim područjima, upoznati nove ljude, utjecati na društvenu promjenu, pomoći drugima, osjećati se korisnima, afirmirati vrijednosti u koje vjeruju, oni će se odlučiti volontirati, neki vjerojatno i paralelno sa stručnim osposobljavanjem.

Ako jasno artikuliramo razlike, volontiranje i stručno osposobljavanje mogu koegzistirati, dapače, uz promišljenu strategiju, mogu se međusobno nadopunjavati. To potvrđuje i činjenica da je mjera stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa postojala i u 2011. godini, a nije umanjila interes mladih za volontiranje putem kojeg su stjecali i znanja i vještine važne za tržište rada.



Što se sve ne smatra volontiranjem prema Zakonu o volonterstvu

- Obavljanje usluga koje su u suprotnosti s Ustavom RH;
- Obavljanje usluga za koje postoji uvjet isplate, a bez zasnivanja radnog odnosa;
- Obavljanje poslova za koje se inače zasniva radni odnos;
- Stručno osposobljavanje;
- Obavljanje usluga koje je jedna osoba obvezna pružiti drugoj na temelju ugovora (NE volonterskog), zakona ili drugog propisa;
- Izvršavanje obveza sukladno sudskim odlukama;
- Obavljanje usluga u obiteljskim, prijateljskim i susjedskim odnosima;
- Besplatno davanje novca ili imovine.

## KAKO VOLONTIRANJE UČINITI VIDLJIVIM NA TRŽIŠTU RADA?

Vrednovanje iskustva, znanja i vještina koje se stječu volonterskim angažmanom usko je povezano s konceptom cjeloživotnog učenja pa ga se često i promatra u kontekstu cjeloživotnog učenja u širem smislu.

Tijekom posljednjih dvadeset godina, velik broj europskih zemalja odlučio je pokrenuti proces analize iskustvenog učenja kroz volontiranje te potencijalne kompetencije koje se takvim oblikom učenja mogu steći.

## PRAKSA U EUROPSKOJ UNIJI

U Europskoj uniji postoje brojne inicijative nastale s ciljem prepoznavanja i akreditiranja volonterskog iskustva. Na mnoge od inicijativa u različitim zemljama članicama Europske unije utjecala je i Europska agenda o priznavanju neformalnog i informalnog učenja. Primjerice, mnoge zemlje koje nemaju uređen sustav priznavanja neformalnog i informalnog učenja usvojile su alate kao što su *volonterska putovnica (Volunteer Passport)* i *Youthpass* kao dio programa Mladi na djelu. Zanimljiva je i činjenica kako su neke zemlje članice koje imaju uređen sustav priznavanja neformalnog i informalnog učenja, također usvojile mjere EU-a iz ovog područja kao dobru praksu. Tako, primjerice u Španjolskoj, neki fa-

kulteti daju dodatne bodove studentima za volontiranje. Slična je situacija i u Bugarskoj, Mađarskoj, Francuskoj i Malti. U Finskoj, na primjer, prilikom nastavka formalnog obrazovanja, mladi dobivaju dodatne bodove za vještine i iskustva stečena kroz informalno i neformalno učenje, uključujući i volontiranje.

Osim različitih inicijativa, značajan doprinos u području priznavanja i vrednovanja volontiranja dao je i dokument Politika volontiranja u Europskoj uniji (*Policy agenda for volunteering in Europe – P.A.V.E.*), ali i različiti korisni alati kao što su *YOUTHPASS* I *EUROPEAN SKILLS PASSPORT*.

## P.A.V.E. - POLITIKA VOLONTIRANJA U EUROPSKOJ UNIJI

Ovim dokumentom daje se pregled mogućnosti kako organizatori volontiranja mogu priznati vještine i kompetencije stečene volontiranjem pa se tako navode sljedeći dokumenti i potvrde:<sup>46</sup>

- **Potvrda o završenom treningu** – uključuje sadržaj treninga, trajanje treninga, razinu (npr. povezana s Europskim kvalifikacijskim okvirom) te referencu na organizatora treninga.
- **Potvrda o volontiranju** – uključuje opis posla, odgovornosti, razinu samostalnosti ovisno o tome je li volonter radio samostalno, uz podršku drugih ili na izvršnoj funkciji. Također sadrži trajanje volonterskog angažmana, broj sati po danu/tjednu/mjeseću te osobu za preporuku.
- **Volontiranje u životopisu** – važno je razmotriti treba li volontiranje biti stavljeno pod aktivnosti u slobodno vrijeme ili pod radno iskustvo? Možete li opisati relevantnost volonterskog angažmana u odnosu na posao za koji se javljate?
- **Profil kompetencija** – popis je kompetencija koji se može steći određenim volonterskim angažmanom. Pomaže volonterima u procesu osobnog razvoja. Također, alat koji je pomaže iskoristiti volontersko iskustvo na tržištu rada ili u procesu stručnog usavršavanja.
- **Samoprocjena** – volonteri sami procjenjuju kompetencije stečene volontiranjem. Pomaže im istražiti koliko su stečene kompetencije korisne za druge okolnosti izvan volontiranja. Samoprocjena može biti provedena na dva načina. Prvi način definira razinu stečenih kompetencija dok drugi uspoređuje kompetencije s nekim vanjskim standardima.
- **Procjena od strane drugih** – može podržati i ojačati, ali također i dodatno iznijansirati rezultate samoprocjene. Procjenu mogu vršiti ostali članovi tima s kojima je volonter radio, koordinator volontera ili korisnici volonterskih aktivnosti.
- **Rezultati volonterskog angažmana** – jedan od najvažnijih koraka u procesu priznavanja volontiranja je što specifičnije pokazati rezultate volonterskog angažmana. To uključuje izvještaje o radu, zapisnike sa sastanaka, fotografije, filmove, zahvalnice, pisane evaluacije itd.
- **Portofolio za volontere** – organizirana kolekcija svega što je volonter naučio i sve što je volonter radio. Može sadržavati i osobne informacije. Ideja dolazi iz svijeta umjetnosti gdje umjetnici koriste portofolio kako bi pokazali primjere svojih uradaka. Može biti i u digitalnom obliku.
- **Sporazum s institutima** – vezano uz formalno priznavanje. Instituti za formalno priznavanje različiti su u svakoj zemlji. Neke zemlje imaju sustav nagrađivanja dok u drugima treba biti u kontaktu sa strukovnim školama i/ili institutima koji se bave zapošljavanjem.

<sup>46</sup> Nastalo u okviru Grundtvig partnerskog projekta „Priznavanje neformalnog učenja u volonterskom radu“.

## YOUTHPASS

Priznavanje iskustva stečenog volontiranjem može postati složeno kada se volontiranje odvijalo u drugoj zemlji od one u kojoj volonter, primjerice, želi nastaviti svoje obrazovanje ili potražiti posao zbog razlika koje postoje u nacionalnim sustavima. Stoga su zemlje članice Europske unije unificirale sustav evidentiranja i vrednovanja volonterskog iskustva kroz tzv. *Youthpass*.

**Youthpass** predstavlja koristan alat, tj. to je certifikat koji se izdaje na zahtjev volontera, a po završetku volonterskog angažmana. Kao alat, stavljen je u upotrebu 2007. g. na razini Europske unije, a reflektira i daje pregled kompetencija stečenih kroz međunarodno volontiranje.

## EUROPEAN SKILLS PASSPORT

Ovaj alat trebao bi pomoći građanima da njihove stečene vještine budu vidljivije na tržištu rada te olakšati njihove prijelaze unutar i između cjeloživotnog učenja i tržišta rada. ESP će posebice bilježiti vještine stečene - u inozemstvu ili u domovini - kroz pripravništvo, različite aktivnosti mladih ili volontiranje, potencijalno radno iskustvo i neformalno obrazovanje.

Volontersko iskustvo te vještine stečene volontiranjem moći će se posebno bilježiti u dokument pod nazivom *Europass Experience*, a ovaj će dokument od 2013. g. biti sastavni dio *Europass* okvira te će se prilagati uz europsku formu životopisa.

### Belgija

U kolovozu 2006.. Nacionalni volonterski centar u Flandriji (Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk), kroz projekt Identifikacije, prepoznavanje i vrednovanje kompetencija mladih stečenih volontiranjem, definirali su popis od 23 kompetencije podijeljene u tri osnovne kategorije: socijalne kompetencije, osobne kompetencije i kompetencije usmjerene na obavljanje zadataka. Metodom samoevaluacije, mladi samostalno izrađuju sažetak kompetencija i na osnovu toga ispunjavaju svoj *Europass CV*.

## PRAKSA U HRVATSKOJ

U Republici Hrvatskoj, Zakonom o volonterstvu uređeno je i formalno evidentiranje volonterskog angažmana pojedinca. Zakonskim uređenjem iz 2007. godine, predviđena su 2 načina evidencije volontiranja: potvrda o volontiranju koju je organizator volontiranja obvezan izdati volonteru po završetku volonterskih aktivnosti te volonterska knjižica.

### Potvrda o volontiranju

Organizator volontiranja obavezan je izdati volonteru pisanu potvrdu o volonterskim aktivnostima. Kao pisana potvrda može poslužiti i Volonterska knjižica s obzirom da u sebi sadrži mogućnost bilježenja svih podataka propisanih Zakonom o volonterstvu.

Zakonom o volonterstvu određen je minimum informacija koje potvrda o volontiranju treba sadržavati dok organizatori volontiranja zadržavaju pravo na sam izgled potvrde. Informacije koje potvrda o volontiranju mora sadržavati su:

- osobni podaci o volonterki ili volonteru,
- podaci o vremenu volontiranja,
- podaci o edukaciji,
- kratak opis volonterskih aktivnosti te
- ostale specifičnosti pojedinog oblika volontiranja.

## PRIMJER POTVRDE O VOLONTIRANJU

### POTVRDA O VOLONTIRANJU

U naziv organizatora volontiranja

Sukladno Zakonu o volonterstvu, NN 58/2007, ovime potvrđujem da je volonter **ime i prezime** rođen datum i mjesto rođenja, s prebivalištem u adresa, volontirao na volonterskom mjestu naziv mjesta u organizaciji naziv organizatora volontiranja od datum početka volontiranja do datum završetka volontiranja godine.

**Ime i prezime** volontirao je ukupno broj sati u posljednje broj godine za potrebe odvijanja aktivnosti naziv organizatora volontiranja. Aktivnosti koje je obavljao uključuju:

- 
- 

**Ime i prezime** je u sklopu volontiranja prošao sljedeću edukaciju:

- 
- 

*potpis odgovorne osobe organizatora volontiranja*

*volonter/ka*

*pečat organizatora volontiranja*

## VOLONTERSKA KNJIŽICA

Volontersku knjižicu, kao koristan alat koji predstavlja zbir informacija o interesu i radu volontera, kreirala je i dizajnirala Udruga „MI“ iz Splita 2001. godine. S obzirom da je u Hrvatskoj ideja volonterske knjižice već zaživjela u praksi te kako knjižica sadrži potrebni minimum informacija propisanih Zakonom o volonterstvu, volonterska knjižnica priznata je Zakonom kao jedan od alata za evidentiranje volonterskog doprinosa pojedinaca.

Osim navedenoga, u volonterskoj knjižici postoji i prostor predviđen za komentare gdje organizatori volontiranja također mogu bilježiti vještine koje je pojedinac stekao volonterskim angažmanom pa na taj način knjižica može poslužiti i u formalne svrhe, kao dokaz o stečenom iskustvu, motiviranosti volontera i njihovom doprinosu za opće dobro.



## KORAK DALJE...

Kako bi volontiranje učinili vidljivim na tržištu rada, ali i u daljnjem obrazovanju, Hrvatska mreža volonterskih centara 2011. godine izradila je dokument pod nazivom *Kompetencije stečene volontiranjem*. Kompetencije su izrađene u sklopu partnerskog projekta „Jednake mogućnosti - inkluzivno volontiranje kao put prema integraciji i većoj zapošljivosti“, financiranog sredstvima Europske unije kroz IPA program. Kompetencije stečene volontiranjem nastale su kao koristan alat koji će olakša-

ti volonterima definiranje razine stečenog znanja i vještina kroz volonterske aktivnosti te im pri tome pomoći da budu konkurentniji na tržištu rada.

Izmjenama i dopunama Zakona o volonterstvu, ovaj koristan alat inkorporiran je i sam u Zakon u smislu omogućavanja i uvođenja ovoga alata za priznavanje kompetencija, vještina i iskustava stečenih volontiranjem, a u suradnji s obrazovnim ustanovama i poslodavcima.

## KOMPETENCIJE STEČENE VOLONTIRANJEM<sup>47</sup>

Volontiranje predstavlja priliku za učenje i stjecanje novih znanja i vještina. Volontiranjem se stječu raznovrsna praktična iskustva koja mogu biti korisna u različitim životnim situacijama. Istovremeno, volontiranje je prilika za osobni rast i razvoj, jačanje postojećih i stjecanje novih kompetencija.

Što su kompetencije?

Kompetencije označavaju skup znanja i vještina te samostalnost i odgovornost u obavljanju određene grupe zadataka. Označavaju skup svega što je pojedinac stekao učenjem. Kompetencija je sposobnost djelovanja. Ukazuje na sposobnost da nešto kvalitetno učinimo.

<sup>47</sup> Portfelj kompetencija stečenih volontiranjem izradila je za Hrvatsku mrežu volonterskih centara Bojana Čulum, docentica Odsjeka za pedagogiju na Filozofskom fakultetu u Rijeci.

## UPITNIK ZA SAMOPROCJENU KOMPETENCIJA

### *Kako ispuniti upitnik?*

Namjera je ovoga upitnika pružiti podršku volonterima u prepoznavanju njihovih znanja, vještina i kompetencija stečenih kroz volonterska iskustva, kako bi njima mogli poboljšati i upotpuniti svoj životopis te se bolje predstaviti potencijalnim poslodavcima.

U prepoznavanju kompetencija koje ste stekli i/ili unaprijedili vlastitim volonterskim angažmanom, pomoći će vam lista kompetencija, podijeljenih u četiri glavne skupine. Svaka je od ove četiri skupine predstavljena širom listom specifičnih znanja, vještina i sposobnosti: osobne, socijalne, organizacijske i profesionalne.

Proces prepoznavanja temelji se na samoprocjeni uz podršku koordinatora volontera: što ste naučili, koja nova znanja, vještine i kompetencije ste razvili, a koje unaprijedili volontiranjem?

Predlažemo da o nabrojanim kompetencijama raspravite s predstavnicima organizacije u kojoj ste volontirali (još uvijek volontirate) i s njima u suradnji ispunite upitnik.

### **Opći podaci o volonteru i organizatoru volontiranja (upišite u prazna polja tražene podatke)**

Ime i prezime volontera	
Razdoblje volontiranja	
Organizator volontiranja (naziv organizacije)	
Ime i prezime koordinatora volontera	
Ime i prezime odgovorne osobe u organizaciji	

### *Lista kompetencija*

Pred vama se nalazi lista kompetencija. Ova vam lista može pomoći u prepoznavanju i sumiranju kompetencija koje ste stekli i/ili razvili volonterskim iskustvom. Važno je napomenuti da je ovu listu, prema potrebi, moguće nadograđivati.

## OSOBNJE KOMPETENCIJE

Osobne kompetencije odnose se na sposobnost snalaženja u različitim profesionalnim i životnim situacijama te predstavljaju vaš doprinos uspješnom radu organizacije i vašeg suradničkog tima.

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• motiviranost</li> <li>• predanost</li> <li>• kreativnost</li> <li>• urednost</li> <li>• odgovornost</li> <li>• fleksibilnost</li> <li>• poštivanje dogovorenog i točnost</li> <li>• samostalnost u radu</li> <li>• kritičko razmišljanje</li> <li>• inovativnost</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• sposobnost i spremnost na učenje</li> <li>• sposobnost preuzimanja inicijative</li> <li>• svijest o vlastitim sposobnostima i vrednovanje vlastitih postignuća</li> <li>• samokontrola</li> <li>• briga za kvalitetu</li> <li>• sposobnost prepoznavanja i rješavanja problema</li> <li>• sposobnost suočavanja s promjenama</li> <li>• sposobnost širokog sagledavanja stvari</li> </ul> |
|--|--|

**a) Izaberite pet osobina koje su kod vas najizraženije.**

**b) Izaberite pet osobina koje ste najviše unaprijedili radeći u ovoj organizaciji kao volonter/ka.**

**c) Na kojim ste volonterskim poslovima i zadacima razvili ili poboljšali izabrane osobine?**

## SOCIJALNE KOMPETENCIJE

Socijalne kompetencije se, u najširem smislu riječi, odnose na stvaranje i razvijanje skladnih međuljudskih odnosa.

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• sposobnost timskog rada</li> <li>• sposobnost stvaranja novih kontakata</li> <li>• komunikacijske vještine (sposobnost razmjene informacija; sposobnost komunikacije s različitim ljudima)</li> <li>• sposobnost slušanja drugoga</li> <li>• prilagodljivost</li> <li>• empatija i suosjećanje s drugima</li> <li>• sposobnost učenja iz tuđeg iskustva</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• vještine rješavanja problema</li> <li>• pregovaračke sposobnosti</li> <li>• sposobnost pronalaska optimalnog/adekvatnog rješenja</li> <li>• sposobnost jasnog pismenog i usmenog izražavanja</li> <li>• sposobnost primanja povratne informacije</li> <li>• sposobnost motiviranja drugih</li> <li>• uvažavanje različitosti</li> <li>• vještine vođenja</li> </ul> |
|---|--|

a) Izaberite pet osobina s liste koje su kod vas najizraženije.

b) Izaberite pet osobina koje ste najviše unaprijedili radeći u ovoj organizaciji kao volonter/ka.

c) Na kojim ste volonterskim poslovima i zadacima razvili ili poboljšali izabrane osobine?

## ORGANIZACIJSKE KOMPETENCIJE

Organizacijske kompetencije se odnose na sposobnost organizacije i koordinacije aktivnosti i događanja i/ili sposobnost rukovođenja i upravljanja ljudima.

- |  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• organiziranje događaja (koncerti, skupovi, konferencije...)</li> <li>• poštivanje dogovorenih rokova</li> <li>• sposobnost planiranja</li> <li>• sposobnost vođenja aktivnosti</li> <li>• inicijativa i poduzetnički duh</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• sposobnost uključivanja i motiviranja drugih ljudi</li> <li>• sposobnost delegiranja zadataka</li> <li>• sposobnost analiziranja</li> <li>• komunikacija s medijima</li> </ul> |
|--|---|

a) Izaberite pet osobina s liste koje su kod vas najizraženije.

b) Izaberite pet osobina koje ste najviše unaprijedili radeći u ovoj organizaciji kao volonter/ka.

c) Na kojim ste volonterskim poslovima i zadacima razvili ili poboljšali izabrane osobine?



## PROFESIONALNE KOMPETENCIJE

Posebne odnosno profesionalne kompetencije se odnose na specifične profesije (umjetničke sposobnosti, tehničke vještine, vještine rada na računalu, i niz još specifičnih sposobnosti i vještina u raznim profesijama).

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• umjetničke sposobnosti</li> <li>• sportske vještine</li> <li>• vještine samostalnog izrađivanja stvari (rukotvorine)</li> <li>• vještine financijskog poslovanja i računovodstvenih usluga</li> <li>• vještina održavanja opreme i drugi popravci</li> <li>• kućanski poslovi</li> <li>• farbanje, zidanje</li> <li>• sposobnost rada sa strujom i elektronikom</li> <li>• snalaženje s tehničkom opremom</li> <li>• vještine rada na računalu (obrada teksta, obrada slike, korištenje Interneta, programiranje, web dizajn, održavanje računala i ostale opreme, umrežavanje računala...)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• sposobnost vođenja edukacija i pripreme materijala</li> <li>• sposobnost rada s djecom i mladima</li> <li>• sposobnost rada s osobama s poteškoćama u razvoju</li> <li>• sposobnost rada sa starijim osobama</li> <li>• sposobnost rada s osobama s invaliditetom</li> </ul> |
|---|---|

a) Izaberite pet osobina s liste koje su kod vas najizraženije.

b) Izaberite pet osobina koje ste najviše unaprijedili radeći u ovoj organizaciji kao volonter/ka.

c) Na kojim ste volonterskim poslovima i zadacima razvili ili poboljšali izabrane osobine?

Potpis volontera

\_\_\_\_\_

Datum i mjesto

\_\_\_\_\_

Potpis koordinatora volontera

\_\_\_\_\_

Potpis odgovorne osobe u organizaciji

\_\_\_\_\_

## JEDNA ZANIMLJIVA VOLONTERSKA PRIČA...

Danilo, volonter iz Osijeka, 26. god.

### VOLONTIRANJE KAO IDEJA (ZAŠTO VOLONTIRAM?)

Valjda bi se volontiranje, u najužem smislu, odnosilo na ideju da pojedinac u potpunosti dobrovoljno ulaže trud bilo kakvog tipa kako bi pomogao zajednici da na neki način uznapreduje. Volontiranje je prije svega vrlina, znanje o dijeljenju, spremnost da se pomogne, bliskost ideji. Dobra te spoznaja da se za sam angažman u zajednici ne izdaje nužno račun. Naravno, ljudi će ti se smijati kad im kažeš da si 4 mjeseca proveo radeći negdje „za besplatno“. Otići će i dalje pa te optužiti za idiotizam ili slično objašnjavajući kako čovjek danas treba gledati samo svoju stražnjicu i kako od želje za dobrim nema financijske koristi pa, samim time, ni koristi uopće te da se neposredna blizina Dobre odnosi na pun novčanik i što plodniju platežnu sposobnost. Tako će, naravno, pogriješiti, te u konačnici ilustrirati liniju koja volontiranje odvaja i definira kao vrlinu, socijalnu zrelost, spremnost, dobrovoljnost i dimen-

ziju koja dopušta pojedincu da bez monetarnoga pritiska, isključivo iz dobrote i želje za aktivnim sudjelovanjem u izgradnji nečega, pomogne zajednici.

Zašto volontiram? Vjerojatno zbog toga što nerijetko svjedočim činjenici da je unapređivanje zajednice beskrajn posao te da zajednica treba volontere jer nije spremna (ne želi ili ne može) platiti napredak. To bi bila idejna, filozofska motivacija, osjećaj korisnosti i poleta nad spoznajom da si društvu nekako pomogao. Praktična bi motivacija, s druge strane, bila više iskustvenoga tipa. Kako sam trenutno nezaposlen, a želio bih napredovati profesionalno, obrazovno i na osobnoj razini, čini mi se da je volonterski angažman vrlo dobar početak da se čovjek obogati novim iskustvima, upozna nove osobe i nastavi s transformacijom u nešto kvalitetnije.

### VOLONTERSKO ISKUSTVO (KAKO SAM POMOGAO ZAJEDNICI DA UZNAPREDUJE?)

Volontirati sam počeo iz nekakve znatiželje i želje da svoje slobodno vrijeme kvalitetnije iskoristim, sudjelujem u aktivnostima s drugim ljudima dobre volje te pri tom, nekome i pomognem. Osim radionice u kojoj smo radili na minijaturnim mostovima s ciljem širenja socijalne topline, ideje prijateljstva, solidarnosti i altruizma među djecom te prezentirali iste na manifestaciji „Zemlja bez granica“, djelovanja u uredu Volonterskoga centra u Osijeku, u smislu tehničke

podrške (osposobljavanja starih i instaliranja novih računala, intervencije u eventualnim problemima te detaljima sistemskomrežne naravi) gdje sam (nadam se) pomogao djevojkama koje ondje rade te im olakšao rad i, ako ništa više, pomogao da slične usluge ne moraju platiti, izdvojio bih angažman u SOS Dječjem selu u Ladimircima.

Ideja projekta bila je osmisliti svojevrsni informatički tečaj koji bi za cilj imao, kroz

određeni vremenski period, grupu polaznika podučiti osnovnoj informatičkoj pismenosti. Kroz nešto više od 4 mjeseca, imao sam prigodu grupu SOS majki, koje tamo djeluju, obučavati o korištenju računala: od samoga kretanja po operativnome sustavu, preko uredskih alata, do Interneta te, na kraju, zaštite i održavanja računala. Kako se radilo o osobama različitoga uzrasta, generalno starijih i bez prethodnog informatičkoga znanja i iskustva, učilo se „punom parom“ od samih početaka. Sjećam se da sam jednom prilikom objašnjavao jednoj gospođi kako se slobodno može kretati mišem po radnoj površini, da pokazatelj neće nestati s ekrana ili nepovratno pobjeći negdje izvan u sobu. Dalo se primijetiti da starije osobe gaje određeni strah prema računalima koji dalje proizvodi nesigurna pokušavanja ili kompletno izbjegavanje nečega što je danas neophodno. Čitava edukacija urodila je uspjehom te su

se polaznici naučili koristiti računalima u svakodnevnom životu. Provedeno vrijeme tamo bilo je prije svega ugodno i ispunjeno pozitivnom energijom, kvalitetnim ljudima i dobrim druženjem. Nadam se da sam jednoj zajednici pomogao da, unaprjeđujući svoja znanja, kvalitetnije žive i rade, slobodno i bez straha koriste računala, što će, siguran sam, u budućnosti imati pozitivan učinak kako za njih same, tako i za djecu o kojoj skrbe te općenito na posao kojim se bave. Također, osposobljavajući neka računala, koja su prethodno stajala i skupljala prašinu, omogućio sam pojedinim polaznicima da imaju funkcionalno računalo i kod kuće te jednoj gospođi, zahvaljujući vlastitom „skladištu informatičkoga otpada“ koje se s vremenom nakupilo u Volonterskom centru u Osijeku koji je donirao stare dijelove, sklopio računalo te joj ga poklonio kako bi kod kuće mogla uživati u svemu što jedan takav uređaj pruža.

## PROFITABILNOST VOLONTIRANJA (KOLIKO SAM ZARADIO?)

Zarada je zanimljiv termin. Iako svakodnevan i naoko bezazlen te u svojoj konstrukciji na samome početku obećava da iza nekakvoga rada nešto slijedi, izuzev ekonomije, ne donosi konkretno značenje. Radije, prepušta se tumačenju kroz aktualne vrijednosti modernoga društva i ostavlja neugodan odjek težnje k materijalnoj dobiti. Što to čovjek za neki rad zapravo ostvaruje, mogli bismo nazvati profitom i ja smatram da sam profitirao.

Doduše, nisam uspio kupiti stan, platiti si neko skupo putovanje ili sl., ali narav volonterskoga angažmana nema platežnu komponentu. Kako je samo volontiranje dobrovoljno, dobrotu volje se definitivno povećala. Samim time i volja za dobrotom. Sudjelujući u projektima ojačao sam ideju o timskome radu, izoštrio komunikacijske i prezentacijske vještine te, radeći s infor-

matičkom tehnologijom, proširio tehnička znanja rješavajući različite probleme koji su se pojavljivali usput. Postao sam fleksibilniji (sve ono što ljudi prepisuju s Interneta kada sastavljaju molbe za posao ;) Dakle, profitirao sam profesionalno i osobno. Najbitnije, pomogao sam nekim ljudima i organizacijama te, u najgorem slučaju, nisu morali platiti sličnu uslugu. Upoznao sam dosta kvalitetnih i ugodnih osoba te, radeći s njima, dobio kvalitetna i ugodna iskustva koja su me zasigurno nadogradila. O radosti učenja i prenošenja znanja drugima dalo bi se pisati. Počele su se otvarati nove prilike, nova poznanstva, nove socijalno-poslovne dimenzije, sve ono što čovjeka ustvari obogaćuje. Vidjeti ženu pred mirovinom kako „razvaljuje“ kalkulacije u Excelu, a prethodno nije bila sigurna pali li se računalo tipkom na monitoru ili onom drugom na tamo nekoj kuti-

ji iz koje vire sve žice, znati da neki uredi u gradu tehnički funkcioniraju bez grešaka te da su eventualni problemi rješivi telefonskim pozivom, i vjerovati da je neko

dijete možda dobilo ideju da su prijateljstvo i razumijevanje drugih bitne stvari u životu...što se mene tiče, volonterski angažman čini poprilično profitabilnim.



Volonteri u akciji

## LITERATURA:

Forčić, G., 2007. *Volonterstvo i razvoj zajednice – sudjelovanje građana u inicijativama u zajednici*, Udruga za razvoj civilnog društva SMART, Rijeka

Forčić, G./Ćulum, B./Šehić Relić, L., 2007. *Kako ih pronaći? Kako ih zadržati? Smjernice za rad s volonterima*, SMART, Rijeka

Ivelja, N./Milinković, D./Škopelja, S., 2004. *O volonterskom radu*, Udruga MI - Volonterski centar, Split

Ivelja, N./Škopelja, S., 2001. *Priručnik za volontere*, Udruga MI Split - Volonterski centar, Split

Jeđud. I./Kordić, I., 2009. *Volonterski menadžment po mjeri – smjernice za rad s volonterima u javnim ustanovama*, Volonterski centar Zagreb, Zagreb

Jurić D., 2007. *Volonterski menadžment*, Volonterski centar Zagreb, Zagreb

Jones, F., 2000. *Youth volunteering on the rise*, Statistics Canada – Catalogue no. 75-001-XPE

*Manifest za volonterstvo u Europi*, Volonterski centar Osijek, 2007.

Topčić, D., 2001. *Priručnik za rad s volonterima*, Udruga MI i Volonterski centar Split

Nacionalna strategija stvaranja poticajnog okruženja za razvoj civilnog društva, <http://zaklada.civilnodrustvo.hr>

Nacionalni okvirni kurikulum za predškolski odgoj i obrazovanje te opće obvezno i srednjoškolsko obrazovanje

Poveži se! – volontiranje kao put prema većoj zapošljivosti mladih, Udruga za razvoj civilnog društva SMART, Rijeka, 2012.

Policy Agenda for Volunteering in Europe - P.A.V.E., EVY 2011 Alliance, 2011., Brussels

State of the World's Volunteerism Report, Universal Values for Global Well-being, United Nations Volunteers (UNV), 2011.

EU Youth Report, European Commission, 2012. ([http://ec.europa.eu/youth/documents/national\\_youth\\_reports\\_2012/eu\\_youth\\_report\\_swd\\_situation\\_of\\_young\\_people.pdf](http://ec.europa.eu/youth/documents/national_youth_reports_2012/eu_youth_report_swd_situation_of_young_people.pdf))

Study on Volunteering in the European Union, European Commission, 2009. ([http://ec.europa.eu/sport/news/eu-study-on-volunteering\\_en.htm](http://ec.europa.eu/sport/news/eu-study-on-volunteering_en.htm))

Šimunković, G./Forčić, G./Milinković, D./Kamenko, J./Šehić Relić, L., 2011. *Generacija za V – zašto i kako organizirati volonterski program u školi?*, Volonterski centar Osijek

Zakonsko uređenje volonterstva u Republici Hrvatskoj, Ministarstvo obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti

Zašto i kako vrednovati volontiranje?, Ministarstvo obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti, 2008. godine

Etički kodeks volontera NN 55/2008

Zakon o volonterstvu NN 58/2007

Nacrt prijedloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o volonterstvu, s konačnim prijedlogom Zakona

Edukacijski materijali Volonterskog centra Osijek, Volonterskog centra Zagreb, Udruge za razvoj civilnog društva SMART

<http://www.etdf-fefd.eu/userfiles/files/ETDFWEBSITE/documents/information/110322%20Europass%20Skills%20Passport%20Questionnaire.doc>

---

# ZAKLJUČCI I PREPORUKE

---

# ZAKLJUČCI I PREPORUKE PROIZAŠLE IZ PROJEKTA „DISKRIMINACIJA MLADIH NA RADNOM MJESTU“<sup>48</sup>

Provedba ovakvog jednogodišnjeg projekta nosi prešutnu obavezu kako dio njegova naslijeđa mora biti i neki set zaključaka, narednih koraka i preporuka. Naša je pozicija da prakse ne trebaju postojati samo da bi se zadovoljio neki tip forme. Želimo biti vrlo realni: ovaj projekt je tek zagrebao po površini velikog ledenog brijega. U kratkom vremenskom periodu od jedne godine obilježene predanim radom na provedbi aktivnosti i ispunjavanju brojnih administrativnih obaveza, teško je promatrati cjelinu. Stoga, prije dizajniranja ovih preporuka bili smo odlučni da na sebe ne stavljamo velik pritisak, svjesni da će nam brojne stvari „sinuti“ tek s odmakom, kroz dodat-

nu refleksiju i provedbu budućih aktivnosti koje ćemo dovesti u vezu s prijašnjim radom u sklopu ovog projekta. Međutim, nakon kritičkog promišljanja, ipak smo zaključili kako bi bilo krajnje korisno rekapitulirati ono što u ovom trenutku znamo (ili mislimo da znamo) te predložiti nekoliko osnovnih smjerova akcije, kako za naše buduće djelovanje, tako i za aktivnosti svih dionika koji žele raditi na suzbijanju diskriminacije mladih na radnom mjestu. Opet ponavljamo – ovo poglavlje, kao i ostatak ovog priručnika treba promatrati kao okvir podložan doradi, eksperimentiranju i prilagodbi specifičnim potrebama.

## ZAKLJUČCI

Jedan od najupečatljivijih zaključaka proizašao iz aktivnosti ovog projekta, a napose iz istraživanja, jest da mladi ljudi i poslodavci u Hrvatskoj vrlo slabo poznaju institucionalni okvir suzbijanja diskriminacije, koji je u Hrvatskoj relativno robusan i sveobuhvatan. Prejudiciranje o uzrocima takvoga stanja u ovom trenutku nije pretjerano korisno, no sasvim je sigurno da takvoj situaciji nisu odmgli faktori poput:

- Nedovoljne prisutnosti sadržaja o aktivnom i demokratskom građanstvu

unutar formalnog sustava hrvatskog obrazovanja;

- Neujednačene razine na kojoj je antidiskriminacijsko zakonodavstvo integrirano u edukativne aktivnosti nekih od ključnih dionika tržišta rada, poput Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, sindikata, strukovnih komora te udruuga poslodavaca;
- Posvemašnje neafirmiranosti organizacija mladih kao dionika tržišta rada, čiji bi direktan pristup mladim ljudima, a

<sup>48</sup> Sadržaj ovog poglavlja je bio konzultiran i usuglašen sa sudionicima završne konferencije projekta, održane 28. i 29. siječnja 2013. u Zagrebu.



posebice marginaliziranim skupinama, mogao odigrati vrlo vrijednu ulogu u osvještavanju i edukaciji.

Upravo u tom svjetlu je zanimljivo primijetiti kako nepoznavanje zakonodavnog i institucionalnog okvira za suzbijanje diskriminacije ne sprečava mlade ljude da je prepoznaju: rezultati istraživanja jasno su ukazali kako mladi diskriminaciju na tržištu rada vide kao relevantan problem te da su brojni njihovi bili direktno ili indirektno pogođeni. Ipak, film „NeuDOBan položaj: različite strane iste priče“, gdje su mladi ljudi mogli ponuditi „svoju stranu priče“, ukazao je na još jednu vrlo važnu dimenziju: mladi diskriminatornim (ili možda samo nepravednim?) percipiraju i prakse koje nisu zabranjene Zakonom o suzbijanju diskriminacije. Primjerice, nedostatak posvećenost naučnicima sasvim sigurno ne predstavlja diskriminaciju na način definiran hrvatskim zakonodavnim okvirom, međutim relevantna je tema koju mladi često vide kao sastavni element percipirano teškog položaja na tržištu rada. Vjerujemo kako i taj primjer govori u prilog pristupu koji MMH nastoji promovirati, a to je cjelovit pristup socijalnim i ekonomskim pravima mladih ljudi, čiji je neizostavan dio i položaj mladih na tržištu rada.

Kad već spominjemo percepcije, aktivnosti ovog projekta samo su potvrdile postojanje dubokog jaza između pripadnika mlađe i starijih generacija, ovog puta uglavnom predstavljene putem poslodavaca

uključenih u ovaj projekt. Na trenutke se čini da su svjetovi mladih tražitelja posla te poslodavaca ili starijih zaposlenika koji su se zaposlili tijekom „dobrih vremena“, toliko različiti da se moramo zapitati žive li svi ti ljudi u istom društvu. Premošćivanje tog jaza je jedan od ključnih preduvjeta za stvaranje solidarnijeg i pravednijeg društva, a tu ima posla za apsolutno svakog društveno odgovornog dionika.

Konačno, ovaj projekt je opet potvrdio kako je „kvaka 22“ položaja mladih na tržištu rada prethodno radno iskustvo. Trenutno stanje ponude radnih mjesta stavlja poslodavce u naoko vrlo ugodan položaj izbora među mnogobrojnom i često vrlo kvalificiranom radnom snagom gdje zahtjev za prethodnim (relevantnim) radnim iskustvom često služi kao jak izvor indirektno diskriminacije i iskorištavanja „neiskusnih“ mladih radnika. U tom smislu, jedna od ključnih poruka koju svi društveno odgovorni dionici trebaju uputiti poslodavcima jest: „Pogledajte posljednje demografske statistike!“. Hrvatsku, u vrlo skorom periodu, čekaju neizbježni manjkovi radne snage, pri čemu postojeći kontingent ne uspijeva supstituirati one koji izlaze s tržišta rada, obično kroz umirovljenje. Možda će dio tih potreba biti moguće zadovoljiti uvozom, no sasvim sigurno to neće biti dovoljno za propulzivni rast na makro razini. Vrlo jednostavno: svi smo na istom brodu i imamo samo jedni druge, koliko god nesavršeni bili.

## PREPORUKE I SLJEDEĆI KORACI

1. Edukacija o zakonodavnom i institucionalnom okviru suzbijanja diskriminacije
  - S obzirom da je borba protiv diskriminacije s kojom se mladi susreću na tržištu rada u osnovi pitanje aktivnog građanstva, ključ njena uspjeha svaka-

ko leži u kvalitetnoj, masovnoj i pravovremenoj edukaciji mladih građana. U tom smislu, uvođenje aktivnog obrazovanja za demokratsko građanstvo u formalni sustav obrazovanja, kao međukurikularnog sadržaja u nižim, te

obveznog predmeta u višim razredima osnovnoškolskog i srednjoškolskog obrazovanja, i ovdje igra vitalnu ulogu. Pri modifikaciji postojećeg eksperimentalnog kurikuluma posebnu pozornost treba posvetiti temi diskriminacije, a unutar nje upoznati učenike s njezinom regulacijom na području tržišta rada te načinima njezina suzbijanja.

- Značajnu ulogu ima i Hrvatski zavod za zapošljavanje koji bi, radom sa svojim korisnicima (nezaposlenima i poslodavcima), mogao unaprijediti postojeće programe edukacije o zakonskom okviru suzbijanja diskriminacije na radnom mjestu te mehanizmima koji im stoje na raspolaganju. Također, mnogo se toga još može napraviti na izgradnji kvalitetnih i kontinuiranih partnerstava s organizacijama civilnog društva koje djeluju na ovom području.
- Potrebno je iskoristiti velike potencijale koje nudi lokalna razina djelovanja. Uz već ranije spomenute sastavnice HZZ-a, značajnu ulogu imaju i tijela lokalne samouprave, sindikati, strukovne udruge (komore), udruge poslodavaca, lokalne organizacije civilnog društva te (lokalni) mediji. Napori s nacionalne razine, neovisno o njihovom intenzitetu i učinkovitosti, nikad neće uspjeti supstituirati kvalitetno razvijene i lokalnim mogućnostima prilagođene projekte, za koje se u narednom razdoblju može osigurati i značajno financiranje iz sredstava Europske unije, napose Europskog socijalnog fonda. Institucionalni mehanizmi uključivanja i suradnje između dionika lokalnog tržišta rada, daljnjim razvojem i unapređivanjem, mogu igrati iznimno važnu ulogu.

## 2. Afirmacija udruga mladih kao dionika tržišta rada

- Udruge mladih prilikom dizajniranja mjera koje unapređuju položaj mladih na tržištu rada uvelike mogu pridonije-

ti u svim fazama procesa: inicijalnoj, kad mogu putem svojih programskih aktivnosti uključiti mlade u dizajniranje mjera; fazi implementacije, kad od mladih mogu dobiti važne informacije o ishodišta i mogućim problemima; fazi evaluacije i nastavka, kad mogu poslužiti kao vrijedan izvor informacija kuda i kako dalje. Ipak, uvijek valja imati na umu da su organizacije mladih različite po čitavom nizu parametara, poput veličine, stupnja profesionalizacije te programskog usmjerenja. Ključni dionici tržišta rada, poput Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te mjerodavnih ministarstava, svoja očekivanja, ali i stupnjeve uključenosti organizacija mladih, trebaju prilagoditi tim parametrima. Pravi recept glasi otprilike ovako: „Uključite ih onoliko koliko u tom trenutku drže realnim. Očekujte malo manje od toga, no budite spremni i za ugodna iznenađenja.“

- Udruge mladih zainteresirane za rad u ovom području same trebaju postati proaktivni akteri kroz razvoj partnerstava, zagovaračke i kampanje osvještavanja na lokalnoj razini. Alati razvijeni kroz, primjerice ovaj projekt, mogu biti izvrsna početna točka, a potporu za daljnje aktivnosti će nesumnjivo naći i u 5 lokalnih kontakt točaka za suzbijanje diskriminacije kojima bi uključivanje udruga mladih uvelike povećalo obuhvat njihovih programskih aktivnosti te multipliciralo njihove ishode.

## 3. Unaprijediti tranziciju iz svijeta obrazovanja u svijet rada

- Ključ za kvalitetniju tranziciju iz svijeta obrazovanja u svijet rada jest značajnija integracija praktične nastave u formalni sustav obrazovanja. Zemlje EU-a s najnižim stopama nezaposlenosti mladih, poput Austrije, Švicarske, Njemačke i Nizozemske, zadovoljavaju upravo tu komponentu. Međutim, iluzorno je očekivati da Hrvat-

ska preko noći izgradi ključan preduvjet za takvo prožimanje obrazovanja i rada – sustav balansiranih i kvalitetnih industrijskih odnosa. Oni pretpostavljaju otvorenost sustava obrazovanja da u značajnoj mjeri uvažava zahtjeve poslodavaca, no i svijest poslodavaca da se i za njih vrijedi često ponavljana maksima: „Nema besplatnog ručka“. Općenito gledajući, na spremnosti poslodavaca da preuzmu odgovornost za obrazovanje budućih radnika, kako tijekom, tako i nakon obrazovanja, mora se puno raditi.

- Sindikati, ali i udruge mladih u tom procesu trebaju biti vrlo aktivni akteri. Njihova uloga u osiguravanju kvalitetnog okvira koji će karakterizirati precizan balans između prava i obveza mladih uključenih u procese naukovanja, stručnih praksi i usavršavanja te između obrazovnih ishoda koje zahtjeva tržište rada i onih koji su usmjereni na osobnu emancipaciju mlade osobe, neopisivo je važna i zahtjevana.
- Prilikom planiranja mjera aktivne politike zapošljavanja, u većoj se mjeri u obzir trebaju uzimati parametri poput lokalnog konteksta i socijalnog položaja individualnog korisnika. Primjerice, svaki oblik naukovanja te stručnog osposobljavanja uvelike je uvjetovan lokalnom potražnjom. U tom smislu, alokaciju resursa potrebno je optimizirati na način da s jedne strane više sredstava ciljano ide u one regije kojima je osim financiranja takvih shema potrebno i poticati potražnju za njima, dok je s druge strane lokalnim akterima i dionicima potrebno prepustiti nešto više autonomije u razvijanju vlastitih specifičnih pristupa. Radi se o vrlo zahtjevnim i u pravilu dugotrajnim procesima, no jednom se mora početi.
- Volonterstvo treba jasno razgraničiti od svih oblika stručnih praksi, naukovanja i osposobljavanja, no, istovremeno,

treba raditi na priznavanju kompetencija koje mladi stječu volonterским radom. Tako stečene kompetencije mogu pomoći i pri ulasku na tržište rada, a mehanizmi koje smo spominjali u ovom priručniku, kao što su *Youthpass* te *European Job Passport*, u tom smislu mogu biti vrlo korisni alati.

- Poslodavci, neovisno o svojoj veličini i strukturi, općenito gledajući, moraju bitno više organizacijskih resursa i energije posvetiti osmišljavanju načina kako integrirati mlade radnike u svoje radne i poslovne procese. Država tu svakako treba pomoći ranije spomenutim, dobro dizajniranim te ciljanim potporama, no bez promjene poslovne filozofije brojnih poslodavaca, rezultati će biti u najmanju ruku manjkavi.

4) Kontinuitet istraživačko-analitičkog rada o diskriminaciji mladih na tržištu rada te socijalnim i ekonomskim pravima mladih općenito

- Napori da se razumijevanju položaja mladih na tržištu rada, ali i problema s kojima se susreću u ostvarivanju svojih socijalnih i ekonomskih prava, pristupi istraživačko-analitičkim radom, u Hrvatskoj su još uvijek relativno nekoherentni te uglavnom posljedica individualnih inicijativa pojedinih istraživača iz područja civilnog društva i akademske zajednice (kao što je ovdje bio slučaj). Postoji opipljiva potreba kvalitetnije komunikacije između donositelja odluka na svim razinama vlasti i aktera koji su se takvim tipom istraživačko-analitičkog rada bavili, radi usklađivanja (javnih) potreba i napora. Mogućnosti koje stoje na raspolaganju javnim tijelima u takvim situacijama su brojne, od organiziranja *ad hoc* ili trajnih savjetodavnih skupina ili koordinacija, koje bi omogućile razmjenu postojećeg, te planiranje prikupljanja budućeg relevantnog znanja, mapira-

nja prethodnih radova u ovom području uz planiranje budućih istraživačkih poduhvata, otvaranja tematskih internetskih platformi koje bi uključivale eksperte/istraživače iz pojedinih područja i slično. Govoreći o konkretnom primjeru, bilo bi iznimno vrijedno da javno tijelo specifično zaduženo

za suzbijanje diskriminacije, Ured pučkog pravobranitelja, rezultate istraživanja u sklopu ovog projekta iskoristi u svakodnevnom djelovanju, ali i pri nadogradnji sustava praćenja diskriminacije, što mu je među ostalim i propisano okrugom djelovanja.



Zajednički rad na završnoj konferenciji



---

# PRILOZI

---

# PRILOG I: ZAKON O SUZBIJANJU DISKRIMINACIJE

## I. OPĆE ODREDBE

### Svrha zakona

#### Članak 1.

(1) Ovim se Zakonom osigurava zaštita i promicanje jednakosti kao najviše vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske, stvaraju se pretpostavke za ostvarivanje jednakih mogućnosti i uređuje zaštita od diskriminacije na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

(2) Diskriminacijom u smislu ovoga Zakona smatra se stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe po osnovi iz stavka 1. ovoga članka, kao i osobe povezane s njom rodbinским ili drugim vezama.

(3) Diskriminacijom se smatra i stavljanje neke osobe u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju iz stavka 1. ovoga članka.

#### Članak 1.a

Ovaj Zakon sadrži odredbe koje su u skladu sa sljedećim aktima Europske unije:

- Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi okvira za jednak tretman na području zapošljavanja i odabira zvanja (SL L 303, 2. 12. 2000.),
- Direktiva Vijeća 2000/43/EZ od 29. lipnja 2000. o primjeni načela ravnopravnosti osoba bez obzira na njihovo rasno ili etničko podrijetlo (SL L 180, 19. 7. 2000.),
- Direktiva Vijeća 2004/113/EZ od 13. prosinca 2004. kojom se primjenjuje načelo ravnopravnosti muškaraca i žena u mogućnosti dobivanja i nabave roba, odnosno pružanja usluga (SL L 373/37, 21. 12. 2004.),
- Direktiva 2006/54/EZ Europskoga parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakoga tretiranja muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja (SL L 204/23, 26. 7. 2006.)

## II. OBLICI DISKRIMINACIJE

### Izravna i neizravna diskriminacija

#### Članak 2.

(1) Izravna diskriminacija je postupanje uvjetovano nekim od osnova iz članka 1. stavka 1. ovoga Zakona kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.

(2) Neizravna diskriminacija postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepovoljniji položaj po osnovi iz članka 1. stavka 1. ovoga Zakona, u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim ako se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati legitimnim ciljem, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena i nužna.

### Uznemiravanje i spolno uznemiravanje

#### Članak 3.

(1) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz članka 1. stavka 1. ovoga Zakona koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(2) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobi, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(3) Na uznemiravanje i spolno uznemiravanje na odgovarajući se način primjenjuju odredbe ovoga Zakona koje se odnose na diskriminaciju.

### Poticanje na diskriminaciju i propuštanje razumne prilagodbe

#### Članak 4.

(1) Poticanje na diskriminaciju smatrat će se diskriminacijom u smislu odredaba ovoga Zakona.

(2) Diskriminacijom u smislu ovoga Zakona smatrat će se i propust da se osobama s invaliditetom, sukladno njihovim specifičnim potrebama, omogući:

- korištenje javno dostupnih resursa,
- sudjelovanje u javnom i društvenom životu,
- pristup radnom mjestu i odgovarajući uvjeti rada,

prilagodbom infrastrukture i prostora, korištenjem opreme i na drugi način koji nije nerazmjeran teret za onoga tko je to dužan omogućiti.

### Segregacija

#### Članak 5.

(1) Diskriminacijom iz članka 1. ovoga Zakona smatra se i segregacija.

(2) Segregacija u smislu ovoga Zakona predstavlja prisilno i sustavno razdvajanje osoba po nekoj od osnova iz članka 1. stavka 1. ovoga Zakona.

### Teži oblici diskriminacije

#### Članak 6.

(1) Težim oblikom diskriminacije u smislu ovoga Zakona smatrat će se diskriminacija počinjena prema određenoj osobi po više osnova iz članka 1. stavka 1. ovoga Zakona (višestruka diskriminacija), diskriminacija počinjena više puta (ponovljena diskriminacija), koja je počinjena kroz dulje vrijeme (produljena diskriminacija) ili koja posljedicama posebno teško pogađa žrtvu diskriminacije.

(2) Sud će voditi računa o okolnostima iz stavka 1. ovoga članka pri utvrđivanju visine naknade neimovinske štete te pri odmjeravanju kazne za prekršaje utvrđene ovim Zakonom.

### Zaštita od viktimizacije

#### Članak 7.

Nitko ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog toga jer je u dobroj vjeri prijavio diskriminaciju, nazočio diskriminaciji, odbio nalog za diskriminatornim postupanjem ili na bilo koji način sudjelovao u postupku vođenom povodom diskriminacije sukladno odredbama ovoga Zakona.

### Područje primjene

#### Članak 8.

Ovaj se Zakon primjenjuje na postupanje svih državnih tijela, tijela jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, pravne osobe s javnim ovlastima te na postupanje svih pravnih i fizičkih osoba, osobito u područjima:

1. rada i radnih uvjeta; mogućnosti obavljanja samostalne ili nesamostalne djelatnosti, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju te napredovanju; pristup svim vrstama profesionalnog usmjeravanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja te prekvalifikacije,
2. obrazovanja, znanosti i športa,
3. socijalne sigurnosti, uključujući i područje socijalne skrbi, mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te osiguranja za slučaj nezaposlenosti,
4. zdravstvene zaštite,
5. pravosuđa i uprave,
6. stanovanja,
7. javnog informiranja i medija,
8. pristupa dobrima i uslugama te pružanju istih,
9. članstva i djelovanja u sindikatima, organizacijama civilnoga društva, političkim strankama ili bilo kojim drugim organizacijama,
10. sudjelovanja u kulturnom i umjetničkom stvaralaštvu.



### III. ZABRANA DISKRIMINACIJE

#### Zabrana diskriminacije i iznimke od zabrane diskriminacije

##### Članak 9.

(1) Diskriminacija u svim pojavnim oblicima je zabranjena.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ne smatra se diskriminacijom stavljanje u nepovoljniji položaj u sljedećim slučajevima:

1. kada je takvo postupanje određeno zakonom radi očuvanja zdravlja, javne sigurnosti, održavanja javnog reda i mira, prevencije kaznenih djela i zaštite prava i sloboda drugih ljudi te ako su upotrijebljena sredstva u demokratskom društvu primjerena i nužna za postizanje željenog cilja, pod uvjetom da takvo postupanje ne dovodi do izravne ili neizravne diskriminacije na osnovi rase ili etničke pripadnosti, boje kože, vjere, spola, nacionalnog i socijalnog podrijetla, spolne orijentacije i invaliditeta;
2. posebnih mjera koje uključuju bilo koju mjeru privremene naravi, koja je nužna i prikladna za ostvarivanje stvarne jednakosti društvenih skupina koje su u nepovoljnijem položaju, na temelju neke od osnova iz članka 1. ovoga Zakona kada je takvo postupanje temeljeno na odredbama zakona, podzakonskog akta, programa, mjera ili odluka u cilju poboljšanja položaja etničkih, vjerskih, jezičnih ili drugih manjina ili drugih skupina građana ili osoba diskriminiranih po osnovama iz članka 1. stavka 1. ovoga Zakona;
3. provođenja mjera socijalne politike kojima se pogoduje osobama ili domaćinstvima težeg imovinskog ili socijalnog stanja pod uvjetom da takve mjere ne dovode do izravne ili neizravne diskriminacije na temelju spola, spolne orijentacije, rase, boje kože, etničke pripadnosti, vjerskog uvjerenja i invaliditeta;
4. u odnosu na određeni posao kad je narav posla takva ili se posao obavlja u takvim uvjetima da značajke povezane s nekim od osnova iz članka 1. ovoga Zakona predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla ako je svrha koja se time želi postići opravdana i uvjet odmjeren;
5. pri obavljanju profesionalnih aktivnosti, odnosno zasnivanju radnog odnosa, uključanju u članstvo te u djelovanju koje je u skladu s naukom i poslanjem crkve i vjerske zajednice upisane u Evidenciju vjerskih zajednica u Republici Hrvatskoj, te druge javne ili privatne organizacije čiji se sustav vrijednosti temelji na vjeri ili uvjerenju, a koja djeluje u skladu s Ustavom i zakonom, ako tako zahtijevaju vjerska doktrina ili uvjerenja, u slučaju kada zbog prirode tih aktivnosti ili okolnosti u kojima se obavljaju, vjera ili uvjerenje neke osobe predstavljaju istinski, zakonit i opravdan uvjet za obavljanje posla, uzimajući u obzir sustav vrijednosti te organizacije;
6. na temelju dobi i spola pri ugovaranju premija, osiguranina i drugih uvjeta u osiguranju u skladu s relevantnim i točnim statističkim podacima i pravilima aktuarske matematike, pri čemu troškovi vezani uz trudnoću i majčinstvo ne mogu opravdati razlike (vrijedi do 30.06.2013.);
7. na temelju dobi pri ugovaranju premija osigurnina i drugih uvjeta u osiguranju na temelju opće prihvaćenih načela procjene rizika, u skladu s relevantnim i točnim statističkim podacima i pravilima aktuarske matematike (vrijedi nakon 30.06.2013.);
8. u pristupu dobrima, uslugama i sportu te pružanju istih ako je pristup dobru i/ili usluzi namijenjen isključivo ili prvenstveno pripadnicima jednog spola ili osobama s invaliditetom pod uvjetom da je takvo postupanje objektivno i razumno opravdano legitimnim ciljem te ako su upotrijebljena sredstva primjerena i nužna cilju koji se želi postići;

9. na osnovi dobi, ako je takvo postupanje objektivno i razumno opravdano legitimnim ciljem, uključujući legitimne ciljeve socijalne politike, socijalne i zdravstvene zaštite, politike zapošljavanja, promicanja ciljeva tržišta rada i stručnog osposobljavanja, te ako su sredstva za njegovo postizanje primjerena i nužna. Primjerice, diskriminacijom se ne smatra: određivanje najniže ili najviše dobi i/ili profesionalnog iskustva i/ili stupnja obrazovanja kao uvjeta za zasnivanje radnog odnosa ili kao uvjeta za stjecanje drugih pogodnosti vezanih za radni odnos; određivanje prikladne i primjerene najviše dobi kao razloga za prestanak radnog odnosa, a koja je sukladna uvjetima za stjecanje prava na starosnu mirovinu, propisivanje dobi ili razumnog razdoblja zaposlenja kao uvjeta za stjecanje ili ostvarivanje prava na mirovinu, ili drugog prava iz sustava socijalne sigurnosti, uključujući i područje socijalne skrbi, mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te osiguranja za slučaj nezaposlenosti i određivanje dobi kao uvjeta za pristup obrazovanju ili određenim dobrima ili uslugama, pod uvjetom da su zadovoljeni uvjeti iz prve rečenice ove točke;
10. na temelju državljanstva prema posebnim propisima;
11. kod stavljanja u nepovoljniji položaj pri uređivanju prava i obveza uređenih Obiteljskim zakonom, a osobito u svrhu legitimne zaštite prava i dobrobiti djece, zaštite javnog morala i pogodovanja braku, pri čemu upotrijebljena sredstva moraju biti primjerena i nužna.
- (3) Sve iznimke iz stavka 2. ovoga članka trebaju ostvarivati svoj legitimni cilj za koji su određene i moraju biti primjerene i nužne za ostvarenje tog cilja.

### Obveza prijavljivanja i davanja podataka

#### Članak 10.

- (1) Tijela i osobe iz članka 8. ovoga Zakona dužni su prijaviti osnovanu sumnju na diskriminaciju pučkom pravobranitelju ili posebnim pravobraniteljima, uz pristanak osobe za koju postoji sumnja da je žrtva diskriminacije.
- (2) Tijela i osobe iz članka 8. ovoga Zakona dužni su u roku od 15 dana dati sve podatke i tražene dokumente vezane uz diskriminaciju na zahtjev pučkog pravobranitelja ili posebnih pravobranitelja.

### Pravo na naknadu štete

#### Članak 11.

Žrtva diskriminacije po odredbama ovoga Zakona ima pravo na naknadu štete prema propisima koji uređuju obvezne odnose.

## IV. INSTITUCIONALNI OKVIR

### Središnje tijelo nadležno za suzbijanje diskriminacije

#### Članak 12.

(1) Poslove središnjeg tijela nadležnog za suzbijanje diskriminacije obavlja pučki pravobranitelj.

(2) Pučki pravobranitelj u okviru svoga rada:

1. zaprima prijave svih fizičkih i pravnih osoba iz članka 10. ovoga Zakona,
2. fizičkim i pravnim osobama koje su podnijele pritužbu zbog diskriminacije pruža potrebne obavijesti o njihovim pravima i obvezama te mogućnostima sudske i druge zaštite,
3. ako nije započet sudski postupak, ispituje pojedinačne prijave i poduzima radnje iz svoje nadležnosti potrebne za otklanjanje diskriminacije i zaštitu prava diskriminirane osobe,
4. upozorava javnost na pojave diskriminacije,
5. uz pristanak stranaka provodi postupak mirenja uz mogućnost sklapanja izvansudske nagodbe,
6. podnosi kaznene prijave u vezi sa slučajevima diskriminacije nadležnom državnom odvjetništvu,
7. prikuplja i analizira statističke podatke o slučajevima diskriminacije,
8. u svom godišnjem izvješću, a po potrebi i izvanrednim izvješćem Hrvatski sabor izvješćuje o pojavama diskriminacije,
9. provodi istraživanja u području diskriminacije, daje mišljenja i preporuke te predlaže Vladi Republike Hrvatske odgovarajuća zakonska i strateška rješenja.

### Posebni pravobranitelji

#### Članak 13.

Pojedine poslove iz članka 12. stavka 2. točke 1. do 6. ovoga Zakona obavljaju posebni pravobranitelji kada je to utvrđeno posebnim zakonom.

### Vođenje evidencija

#### Članak 14.

(1) Sva pravosudna tijela dužna su voditi evidencije o sudskim predmetima vezanim za diskriminaciju i osnovama diskriminacije po kojima se ti postupci vode te ih dostavljati ministarstvu nadležnom za poslove pravosuđa.

(2) Posebni pravobranitelji dužni su voditi evidencije o slučajevima diskriminacije iz njihove nadležnosti.

(3) Ministarstvo nadležno za poslove pravosuđa i posebni pravobranitelji iz stavka 2. ovoga članka dužni su dostaviti evidencije i statističke podatke o sudskim predmetima vezanim za diskriminaciju, pučkom pravobranitelju do 1. veljače za prethodnu kalendarSKU godinu.

(4) Pučki pravobranitelj i posebni pravobranitelji dužni su sve evidencije o slučajevima diskriminacije iz njihove nadležnosti iskazati po spolu.

## Socijalni dijalog i suradnja s organizacijama civilnog društva

### Članak 15.

(1) Pučki pravobranitelj pri izradi redovitih izvješća, mišljenja i preporuka o pojavama diskriminacije konzultirat će socijalne partnere i organizacije civilnog društva koje se bave zaštitom i promicanjem ljudskih prava, organizacije koje se bave zaštitom prava skupina izloženih visokom riziku diskriminacije, crkve i vjerske organizacije upisane u Evidenciju vjerskih zajednica u Republici Hrvatskoj na temelju Zakona o pravnom položaju vjerskih zajednica te Savjet za nacionalne manjine.

(2) U smislu ovoga Zakona socijalni partneri su reprezentativne udruge sindikata i poslodavaca više razine.

## V. POSTUPAK PRED SUDOM

### Zajedničke odredbe

#### Članak 16.

(1) Svatko tko smatra da mu je zbog diskriminacije povrijeđeno neko pravo može tražiti zaštitu toga prava u postupku u kojem se o tom pravu odlučuje kao o glavnom pitanju, a može tražiti i zaštitu u posebnom postupku propisanom u članku 17. ovoga Zakona.

(2) Posebni postupci za zaštitu od diskriminacije u području rada i zapošljavanja smatrat će se sporovima iz radnih odnosa.

(3) Sud i druga tijela koja provode postupak dužna su radnje u postupku poduzimati hitno, nastojeći da se sve tvrdnje o diskriminaciji što prije ispitaju.

### Posebne tužbe za zaštitu od diskriminacije

#### Članak 17.

(1) Osoba koja tvrdi da je žrtva diskriminacije po odredbama ovoga Zakona ovlaštena je podnijeti tužbu i tražiti:

1. da se utvrdi da je tuženik povrijedio tužiteljevo pravo na jednako postupanje, odnosno da radnja koju je poduzeo ili propustio može neposredno dovesti do povrede prava na jednako postupanje (tužba za utvrđenje diskriminacije),
2. da se zabrani poduzimanje radnji kojima se krši ili može prekršiti tužiteljevo pravo na jednako postupanje, odnosno da se izvrše radnje kojima se uklanja diskriminacija ili njezine posljedice (tužba za zabranu ili otklanjanje diskriminacije),
3. da se naknadi imovinska i neimovinska šteta uzrokovana povredom prava zaštićenih ovim Zakonom (tužba za naknadu štete),
4. da se presuda kojom je utvrđena povreda prava na jednako postupanje na trošak tuženika objavi u medijima.

(2) O zahtjevima iz stavka 1. ovoga članka odlučuje sud primjenjujući odredbe Zakona o parničnom postupku, ako ovim Zakonom nije drukčije određeno.

(3) Zahtjevi iz stavka 1. ovoga članka mogu se istaknuti zajedno sa zahtjevima za zaštitu drugih prava o kojima se odlučuje u parničnom postupku ako su svi zahtjevi u međusobnoj vezi i ako je isti sud stvarno nadležan za njih, bez obzira na to je li za te zahtjeve propisano rješavanje u redovitom ili u posebnom parničnom postupku, osim sporo-

va o smetanju posjeda. U tom slučaju primjenjuju se mjerodavna pravila za vrstu spora o kojoj je riječ, ako ovim Zakonom nije drukčije određeno.

(4) Zahtjev za objavu presude iz stavka 1. točke 4. ovoga članka sud će usvojiti ako utvrdi:

1. da je do povrede prava na jednako postupanje došlo posredstvom medija, ili
2. da je informacija o postupanju koje krši pravo na jednako postupanje bila objavljena u medijima, a objavljivanje presude je potrebno radi potpune naknade učinjene štete ili zaštite od nejednakog postupanja u budućim slučajevima.

(5) Ako usvoji zahtjev za objavom presude, sud će naložiti da se presuda objavi u cijelosti. Iznimno, sud može odrediti da se presuda objavi u dijelovima ili da se iz teksta presude uklone određeni osobni podaci ako je to potrebno radi zaštite privatnosti stranaka i drugih osoba, a ne dovodi u pitanje svrhu pružene pravne zaštite.

(6) Presuda kojom se nalaže objava u medijima obvezuje nakladnika medija u kojem treba objaviti presudu, bez obzira na to je li bio stranka u postupku.

### Nadležnost

#### Članak 18.

(1) Ako ovim Zakonom nije drukčije određeno, za sporove po tužbi iz članka 17. stavka 1. ovoga Zakona u prvom je stupnju stvarno nadležan općinski sud.

(2) Za sporove po tužbi iz članka 17. stavka 1. ovoga Zakona nadležan je pored suda opće mjesne nadležnosti i sud na čijem području tužitelj ima prebivalište, odnosno boravište te sud mjesta gdje se dogodila šteta ili je počinjena radnja diskriminacije.

### Privremene mjere

#### Članak 19.

(1) Prije pokretanja ili u tijeku postupka povodom zahtjeva iz članka 17. stavka 1. ovoga Zakona sud može, na prijedlog stranke, odrediti privremene mjere.

(2) Na privremene mjere iz stavka 1. ovoga članka na odgovarajući način se primjenjuju odredbe Ovršnog zakona. Iznimno, pretpostavke za određivanje privremenih mjera iz stavka 1. ovoga članka jesu:

1. da je podnositelj zahtjeva učinio vjerojatnim da je povrijeđeno njegovo pravo na jednako postupanje te
2. da je određivanje mjere potrebno radi otklanjanja opasnosti od nenadoknadive štete, osobito teške povrede prava na jednako postupanje, ili sprječavanja nasilja.

### Teret dokazivanja

#### Članak 20.

(1) Ako stranka u sudskom ili drugom postupku tvrdi da je povrijeđeno njezino pravo na jednako postupanje prema odredbama ovoga Zakona, dužna je učiniti vjerojatnim da je došlo do diskriminacije. U tom slučaju teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije leži na protivnoj stranci.

(2) Odredba stavka 1. ovoga članka ne primjenjuje se u prekršajnom i kaznenom postupku.

### Sudjelovanje trećih

#### Članak 21.

(1) U parnicu povodom tužbe iz članka 17. stavka 1. ovoga Zakona može se kao umješlač na strani tužitelja diskriminacije pridružiti tijelo, organizacija, ustanova, udruga ili druga osoba koja se u okviru svoje djelatnosti bavi zaštitom prava na jednako postupanje u odnosu na skupine o čijim se pravima odlučuje u postupku. O sudjelovanju umješlača odlučuje sud primjenjujući na odgovarajući način odredbe Zakona o parničnom postupku.

(2) Sud će dopustiti sudjelovanje umješlača iz stavka 1. ovoga članka samo uz pristanak tužitelja.

(3) Umješlač iz stavka 1. ovoga članka može poduzimati radnje u postupku i ima u postupku sva prava koja pripadaju umješlaču.

### Rok za ispunjenje činidbe, ovršnost

#### Članak 22.

U povodu zahtjeva iz članka 17. stavka 1. točke 2. i 4. ovoga Zakona sud može odlučiti da žalba ne zadržava ovrhu ili odrediti kraći rok za ispunjenje činidbe koje su naložene tuženiku.

### Izvanredni pravni lijekovi

#### Članak 23.

U postupcima iz članka 17. stavka 1. ovoga Zakona revizija je uvijek dopuštena.

### Udružna tužba za zaštitu od diskriminacije

#### Članak 24.

(1) Udruge, tijela, ustanove ili druge organizacije koje su osnovane u skladu sa zakonom, a imaju opravdani interes za zaštitu kolektivnih interesa određene skupine ili se u sklopu svoje djelatnosti bave zaštitom prava na jednako postupanje mogu podnijeti tužbu protiv osobe koja je povrijedila pravo na jednako postupanje, ako učine vjerojatnim da je postupanjem tuženika povrijeđeno pravo na jednako postupanje većeg broja osoba koje pretežno pripadaju skupini čija prava tužitelj štiti.

(2) U tužbi iz stavka 1. mogu se istaknuti zahtjevi da se:

1. utvrdi da je postupanje tuženika povrijedilo pravo na jednako postupanje u odnosu na članove skupine,
2. da se zabrani poduzimanje radnji kojima se krši ili može prekršiti pravo na jednako postupanje, odnosno da se izvrše radnje kojima se uklanja diskriminacija ili njezine posljedice u odnosu na članove skupine,
3. da se presuda kojom je utvrđena povreda prava na jednako postupanje na trošak tuženika objavi u medijima.

(3) O tužbi iz stavka 1. ovoga članka u prvom stupnju odlučuje županijski sud opće mjesno nadležan za tuženika, ili županijski sud mjesta na kojem je počinjena radnja diskriminacije ili Županijski sud u Zagrebu.

(4) Ostale postupovne odredbe ovoga Zakona koje se odnose na tužbe iz članka 17. stavka 1. ovoga Zakona na odgovarajući se način primjenjuju na tužbu iz stavka 1. ovoga članka.

## VI. PREKRŠAJNE ODREDBE

### Članak 25.

(1) Tko s ciljem prouzročenja straha drugome ili stvaranja neprijateljskog, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja na temelju razlike u rasi, etničkoj pripadnosti, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovnom stanju, članstvu u sindikatu, društvenom položaju, bračnom ili obiteljskom statusu, dobi, zdravstvenom stanju, invaliditetu, genetskom naslijeđu, rodnom identitetu ili izražavanju i spolnoj orijentaciji povrijedi njegovo dostojanstvo, kaznit će se za prekršaj novčanom kaznom od 5.000,00 do 30.000,00 kuna.

(2) Kaznom iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se za prekršaj odgovorna osoba u pravnoj osobi, državnom tijelu, pravnoj osobi s javnim ovlastima i jedinici lokalne i područne (regionalne) samouprave.

(3) Za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka koji učini obrtnik ili osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost u vezi s obrtom ili djelatnošću koju obavlja, kaznit će se novčanom kaznom od 10.000,00 do 200.000,00 kuna.

(4) Za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka pravna osoba kaznit će se novčanom kaznom od 30.000,00 do 300.000,00 kuna.

### Članak 26.

(1) Tko s ciljem prouzročenja straha drugome ili stvaranja neprijateljskog, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja radnjama spolne naravi povrijedi njegovo dostojanstvo, kaznit će se za prekršaj novčanom kaznom od 5.000,00 do 40.000,00 kuna.

(2) Kaznom iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se za prekršaj odgovorna osoba u pravnoj osobi, državnom tijelu, pravnoj osobi s javnim ovlastima i jedinici lokalne i područne (regionalne) samouprave.

(3) Za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka obrtnik ili osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost kaznit će se novčanom kaznom od 10.000,00 do 250.000,00 kuna.

(4) Za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka pravna osoba kaznit će se novčanom kaznom od 30.000,00 do 350.000,00 kuna.

### Članak 27.

(1) Odgovorna osoba u državnom tijelu i jedinici lokalne i područne (regionalne) samouprave koja na zahtjev pučkog pravobranitelja ili posebnog pravobranitelja, u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva ne podnese očitovanja, podatke i dokumente vezane uz diskriminaciju i ne omogući uvid u njih kaznit će se za prekršaj novčanom kaznom od 1.000,00 do 5.000,00 kuna.

(2) Kaznom iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se za prekršaj odgovorna osoba u državnom tijelu i jedinici lokalne i područne (regionalne) samouprave koja na zahtjev pučkog pravobranitelja ili posebnog pravobranitelja u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva ne omogući uvid u spis.

### Članak 28.

(1) Tko s namjerom dovede u nepovoljniji položaj osobu koja je u dobroj vjeri prijavila diskriminaciju ili na bilo koji način sudjelovala u postupku zbog diskriminacije sukladno odredbama ovoga Zakona, kaznit će se za prekršaj novčanom kaznom od 1.000,00 do 20.000,00 kuna.

(2) Kaznom iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se za prekršaj tko s namjerom dovede u nepovoljniji položaj osobu koja je nazočila diskriminaciji ili koja je odbila nalog za diskriminatornim postupanjem.

(3) Za pokušaj iz stavka 1. i 2. ovoga članka počinitelj će se kazniti.

(4) Kaznom iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se za prekršaj odgovorna osoba u pravnoj osobi, državnom tijelu, pravnoj osobi s javnim ovlastima i jedinici lokalne i područne (regionalne) samouprave.

(5) Za prekršaj iz stavka 1. i 2. ovoga članka obrtnik i osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost kaznit će se novčanom kaznom od 5.000,00 do 150.000,00 kuna.

(6) Za prekršaj iz stavka 1. i 2. ovoga članka pravna osoba kaznit će se novčanom kaznom od 20.000,00 do 200.000,00 kuna.

### Članak 29.

Za prekršaje propisane ovim Zakonom, pored ovlaštenih tužitelja propisanih člankom 109. stavkom 1. Prekršajnog zakona, optužni prijedlog može podnijeti pučki pravobranitelj i posebni pravobranitelj.

## VII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

### Članak 30.

Ministarstvo nadležno za poslove pravosuđa objavit će obrasce za statističko praćenje vezano uz članak 14. ovoga Zakona u »Narodnim novinama« u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu ovoga Zakona.

### Članak 31.

Ovaj Zakon objavit će se u »Narodnim novinama«, a stupa na snagu 1. siječnja 2009.

Klasa: 004-01/08-01/02

Zagreb, 9. svibnja 2008.



# PRILOG 2: ZABRANJEN PRISTUP? PROTIV DISKRIMINACIJE MLADIH NA HRVATSKOM TRŽIŠTU RADA

## OKVIRNI POZICIJSKI DOKUMENT MREŽE MLADIH HRVATSKE

Mreža mladih Hrvatske (u daljnjem tekstu MMH), nacionalna krovna organizacija mladih i članica Europskog foruma mladih ovim pozicijskim dokumentom želi skrenuti pozornost na problem diskriminacije mladih na hrvatskom tržištu rada.

Želimo napomenuti kako MMH kontinuirano gradi svoje kompetencije u području politika zapošljavanja mladih već dugi niz godina te su njeni predstavnici/ce sudjelovali u aktivnostima radnih skupina za izradu Nacionalnog plana poticanja zapošljavanja 2009. - 2010. kao i Nacionalnog plana poticanja zapošljavanja 2011. - 2012. MMH bila je također prisutna u procesu izrade mjera u području Zapošljavanje i poduzetništvo u obje dosad donijete strategije za mlade u RH: Nacionalnom programu djelovanja za mlade 2003. - 2008. te Nacionalnom programu za mlade 2009. - 2013. Uz to, 2011. godine MMH je započela s provedbom strukturiranog dijaloga na temu nezaposlenosti mladih te projekta: „Diskriminacija mladih na radnom mjestu“, koji se provodi uz potporu EU programa PROGRESS. Ovo sustavno bavljenje temom mladih na tržištu rada prirodno je dovela i do fokusiranja na problematiku diskriminacije mladih na tržištu rada. Mišljenje je MMH kako je diskriminacija mladih na tržištu rada nedovoljno osvije-

štena problematika u Hrvatskoj te kako se ona rijetko, ili gotovo nikada, tematizira, analizira i stavlja na dnevni red društveno-političkih rasprava.

Svijest o postojanju diskriminacije općenito u hrvatskom društvu je nešto o čemu se sve više razgovara u javnom prostoru te postoji konsenzus između svih društvenih dionika kako je diskriminacija, i svi njeni pojavni oblici, nepoželjna. Organizacije civilnog društva se bave ovim pitanjem već dugi niz godina, međutim, tek u posljednjih nekoliko godina je problematika diskriminacije podignuta na više razine vidljivosti te prepoznata i od relevantnih donositelja odluka kao što su Vlada i Sabor RH. Pristupanjem Hrvatske Europskoj uniji, tj. procesima pregovora između Hrvatske i EU, političke su garniture bile potaknute da izgrade adekvatan zakonodavni i institucionalni okvir za borbu protiv diskriminacije.

Danas tako možemo govoriti o prilično solidnim temeljima i alatima koji pomažu hrvatskim građankama i građanima u suzbijanju diskriminacije, međutim, tek sad možemo i moramo početi upotrebljavati te alate te sve mogućnosti koje nam institucionalni i zakonodavni okviri pružaju. Također, sada kada su osigurani povoljniji uvje-

ti i klima u kojoj govor o diskriminaciji i njenom suzbijanju nije više stvar ostavljena sa strane da se njome disperzivno bave pojedine nevladine udruge, već je osigurano mjesto u javnom prostoru za takve ra-

sprave i sustav unutar kojega i pomoću kojega se one mogu voditi, vrijeme je da se skrene pozornost javnosti i na dugo zane-marivano, a već dugo prisutno, pitanje diskriminacije mladih na tržištu rada.

## INSTITUCIONALNI I ZAKONODAVNI OKVIR

Kada govorimo o institucionalnom i zakonodavnom okviru suzbijanja diskriminacije govorimo o zakonima, zakonskim odredbama, strategijama i mehanizmima zaštite od diskriminacije. Hrvatska je uz domaće zakone i zakonske odredbe koji jamče zaštitu od diskriminacije također i potpisnica međunarodnih (poglavito europskih) dokumenata i konvencija kojih se je, potpisivanjem i ratifikacijom, obvezna pridržavati. Što to točno znači? To znači da pri donošenju sudskih odluka, suci i sudkinje moraju uz domaće zakone, uzimati u obzir i odredbe ratificiranih međunarodnih dokumenata. Neki od međunarodnih dokumenata i konvencija koje je Hrvatska ratificirala i koje se trebaju uzimati u obzir u sudskoj praksi su: *Međunarodna konvencija o ukidanju svih oblika rasne diskriminacije*, *Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena*, *Europska konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda* itd.

**Europska konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda**, nastala 1953. godine, a koju je Hrvatska ratificirala 1997. godine, jedan je od temeljnih, pravno obvezujućih međunarodnih dokumenata koji pruža zaštitu od diskriminacije, govoreći (*Članak 14., Zabrana diskriminacije*):

*Uživanje prava i sloboda koje su priznate u ovoj Konvenciji osigurat će se bez diskriminacije na bilo kojoj osnovi, kao što je spol, rasa, boja kože, jezik, vjeroispovijed, političko ili drugo mišljenje, nacionalno ili društveno podrijetlo, pripadnost nacionalnoj manjini, imovina, rođenje ili druga okolnost.*<sup>49</sup>

Institucija koji osigurava da se prava zajamčena ovom konvencijom ne krše jest **Europski sud za ljudska prava** u Strasbourg.

Domaće zakonodavstvo jamči zaštitu od diskriminacije počevši od najviše razine, **Ustava**, koji kao najviše vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske i temelj za tumačenje Ustava navodi slobodu, jednakost, nacionalnu ravnopravnost i ravnopravnost spolova, a člankom 14. izričekom govori kako svatko u Republici Hrvatskoj ima prava i slobode, neovisno o njegovoj rasi, boji kože, spolu, jeziku, vjери, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju ili drugim osobinama.

U nekoliko su hrvatskih zakona ugrađene odredbe koje štite od diskriminacije<sup>50</sup>, a krovni zakon u suzbijanju i zabrani diskriminacije jest **Zakon o suzbijanju diskri-**

<sup>49</sup> [http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/8E8F1266-6754-4880-80DD-BBA9D2677D9C/0/CRO\\_CONV.pdf](http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/8E8F1266-6754-4880-80DD-BBA9D2677D9C/0/CRO_CONV.pdf)

<sup>50</sup> Zakon o radu, Zakon o ravnopravnosti spolova, Zakon o istospolnim zajednicama, Zakon o državnim službenicima, Zakon o oružanim snagama RH, Zakon o zaštiti osoba s duševnim smetnjama, Kazneni zakon (povreda ravnopravnosti građana čl.106.; rasna i druga diskriminacija čl.174., zločin iz mržnje)

**minacije** koji je stupio na snagu 1. siječnja 2009. godine.

Ovaj Zakon definira diskriminaciju kao stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji na temelju neke od osnova diskriminacije ako za to nema objektivnog opravdanja zakonitim ciljem ili ima, ali postupanje nije primjereno i nužno za postizanje tog cilja. Ono što je posebno bitno i specifično u našem Zakonu jest da se diskriminatorne osnove, dakle osnove po kojima je moguće različito postupanje, taksativno navode i one su: rasa ili etnička pripadnost ili boja kože, spol, jezik, vjera, političko ili drugo uvjerenje, nacionalno ili socijalno podrijetlo, imovno sta-

nje, **dob** itd. Činjenica da su ove osnove taksativno navedene *de facto* znači kako, u slučaju da se detektira diskriminatorna radnja, a koja se ne može svesti ni pod jednu diskriminatornu osnovu navedenu u Zakonu, ona možda neće niti naići na adekvatnu pravnu zaštitu. Ovdje vidimo prostora za Izmjene i dopune Zakona.

Međutim, navođenje *dobi* kao diskriminatorne osnove u Zakonu, otvara niz mogućnosti za zagovaratelje prava mladih i pruža novi mehanizam u zaštiti od diskriminacije. Ispitivanjem i korištenjem tih osiguranih mehanizama, ali i podizanjem svijesti o njihovu postojanju, kontinuirano se unaprjeđuje provedba, a i sam institucionalni i zakonodavni okvir.

## OBLICI DISKRIMINACIJE I MLADI NA TRŽIŠTU RADA

**Do izravne ili direktne diskriminacije** dolazi kad postupanje uvjetovano nekom od gore navedenih osnova osoba u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.

**Do neizravne ili indirektno** diskriminacije dolazi kad naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepovoljniji položaj po osnovi rase ili etničke pripadnosti, vjere, invaliditeta, dobi ili seksualne orijentacije u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, pri čemu izuzeće može vrijediti isključivo u slučaju da se ta odredba, kriterij ili praksa mogu opravdati zakonitim ciljem, uz napomenu da sredstva za njegovo postizanje moraju zadovoljavati kriterije primjerenosti i nužnosti.

pozicija je MMH kako su oba tipa diskriminacije prisutni na hrvatskom tržištu rada te da proizvode velike štete, kako na mikro, tako i na makro razini<sup>51</sup>. Pod **mikro razinom** ovdje podrazumijevamo osobni razvoj mladog pojedinca/nke koji se sa diskriminacijom susreće, ili poduzeća/organizacije koja zbog činjenice da diskriminira mlade tražitelje/eljice posla te mlade zaposlenike/ce rijetko uspijevaju postići svoj puni razvojni potencijal. Pod **makro razinom** podrazumijevamo štetu koju diskriminacija mladih na tržištu rada proizvodi na društvenoj razini, pri čemu se ona očituje na širokom spektru područja, od negativne slike o mogućnostima koje se pružaju mladim ljudima u Hrvatskoj, do opadanja konkurentnosti hrvatske ekonomije. Dodatni problem leži u činjenici da velik broj ključnih dionika nije osviješten o po-

<sup>51</sup> Posebno je zanimljiva činjenica da hrvatska praksa poznaje i primjere afirmativne akcije mladih na tržištu rada. Ona se prvenstveno realizira kroz aktivne mjere politike zapošljavanja koje za cilj imaju potaknuti zapošljavanje mladih. One su najvećim dijelom definirane Nacionalnim planom za poticanje zapošljavanja, a neke od najznačajnijih su: stručno osposobljavanje bez sklapanja radnog odnosa te sufinanciranje prvog zaposlenja mladih osoba bez prethodnog radnog iskustva.

stojanju tog problema, kako iz redova onih koji diskriminaciju obično provode (poslodavaca), tako i onih koji je trpe (mladih ljudi). Takvo stanje dovodi do perpetuiranja štetnih i diskriminatornih praksi u brojnim poduzećima, uz izostanak inicijative od strane žrtava diskriminacije, koje često nisu niti svjesne mogućnosti zaštite

koje im pruža hrvatski pravni okvir u području suzbijanja diskriminacije. O oblicima i mehanizmima diskriminatornih praksi s kojima se susreću mladi ljudi na hrvatskom tržištu rada dosad nije proveden dovoljan broj istraživanja, što često doprinosi vrlo površnom pogledu na ovaj fenomen, čak i unutar akademske zajednice.

## PRIMJERI IZ PRAKSE

Iako je (čini se) rjeđe prisutna, direktna diskriminacija mladih na hrvatskom tržištu rada još uvijek je itekako prisutan fenomen. Mali broj poslodavaca će danas jasno u oglasima za posao istaknuti kako traže osobu određene životne dobi, osim ukoliko je zapošljavanje takve osobe uvjet za ostvarivanje nekih zakonom propisanih povlastica kroz aktivne mjere politike zapošljavanja. Međutim, praksa pokazuje da su brojni mladi tražitelji/eljice posla na samim razgovorima za posao ocijenjeni/e kao „premladi“ ili „nedovoljno ozbiljni/e“. Nažalost, hrvatsko tržište rada nipošto nije ostalo imuno na široko raširenu percepciju mladih kao problematične društvene skupine kojoj je potrebna dodatna zaštita i nadzor. Na taj način, brojni poslodavci upadaju u zamku direktne diskriminacije unaprijed procjenjujući mladost pojedinih kandidata/kinja kao njihov hendikep, a ne kao potencijal za novi organizacijski razvoj.

Također, određeni podaci ukazuju na mogućnost da je određena razina diskriminacije prisutna i među mladim zaposlenicima/ama. Tako je prema istraživanju provedenom 2010. na reprezentativnom uzorku mladih do 30 godina čak 40% **posto mladih ispitanika/ca** ukazalo na činjenicu kako je prvi posao koji su radili bio ispod razine njihove kvalifikacije, a njih čak 47% da je njihov prvi takav posao bio izvan struke (Matković, 2010: 25-26) Iako ovakvi po-

daci ne daju osnovu za nikakve definitivne zaključke, skreću pozornost na moguću prisutnost sustavne diskriminacije mladih među brojnim hrvatskim poslodavcima.

Bitno vidljivija i prisutnija u Hrvatskoj je neizravna diskriminacija mladih na tržištu rada, što je ne čini manje štetnom i opasnom. Ona se zasad najčešće manifestira kroz jednu jasno vidljivu pojavu: iznimno velik broj mladih koji su u Hrvatskoj zaposleni putem **ugovora na određeno vrijeme**. Prema istraživanju na mladim nezaposlenima i poslodavcima provedenom 2010. u sklopu projekta: „Mladi na tržištu rada“ utvrđeno je kako je samo oko 52% mladih bilo zaposleno putem ugovora na neodređeno vrijeme u usporedbi s ostalim zaposlenima, koji su takav ugovor s poslodavcem sklopili u oko 87% slučajeva. Također, mladi su dvostruko češće bili zapošljavani putem ugovora na određeno vrijeme (16%) u odnosu na ostale - oko 9% (Crnković Pozaić/Meštrović, 2010: 20-21). Na još dramatičnije razlike ukazuju podaci Eurostata. Tako je u 2. kvartalu 2011. u Hrvatskoj putem ugovora na određeno vrijeme bilo zaposleno oko 47% mladih u dobi 15-24 godine, dok je tek nešto više od 10% zaposlenih unutar populacije 25-64 godine bilo izloženo takvoj vrsti nesigurnih ugovornih aranžmana. U uvjetima ekonomske krize uslijed koje brojna poduzeća zbog smanjenog opsega poslovanja otpuštaju zaposlenike/ce, prvi su „na uda-

ru“ upravo osobe zaposlene putem ugovora na određeno vrijeme te ostalih atipičnih oblika ugovora. Imajući na umu ovakvu dobnu strukturu zapošljavanja u Hrvatskoj, možda posebno ne iznenađuje činjenica da je od početka krize u Hrvatskoj nezaposlenost mladih bilježila gotovo kvantni skok: od oko **prosječnih 22% u 2008.** do prosjeka od **gotovo 40% u 2011.**

Samo postojanje ovakvih brojki nije nedvosmislen dokaz indirektno diskriminacije, ali na nju vrlo snažno ukazuje. Naime, brojni poslodavci, nastojeći provoditi često neizbježnu i nužnu racionalizaciju, uvijek počinju od onih „lakše otpustivih“, a to su u pravilu zaposleni putem ugovora na određeno vrijeme. Takvi postupci, kojima se na razini kompletnih poduzeća otpuštaju u velikoj većini slučajeva mlade osobe, bez uvažavanja njihovih kompetencija, potencijala i prijašnjih zasluga, isključivo po osnovi naoko neutralne odredbe da se radi o osobama koje su zaposlene na određeno vrijeme (ili putem drugog tipa atipičnih ugovora) doista predstavlja indirektnu diskriminaciju<sup>52</sup>.

## KORACI I PRIORITETI:

MMH u svom nastojanju da doprinese suzbijanju diskriminacije mladih na tržištu rada te na radnom mjestu, u narednom periodu će:

- Kroz javne istupe te edukacije podizati svijest svih relevantnih dionika o postojanju ovog tipa diskriminacije te o posljedicama koje ona stvara na makro i mikro razini, kao i o mehanizmima koji služe njezinu suzbijanju. Pod

Konačno, iako sukladno odredbama članka 9, stavka 7 Zakona o suzbijanju diskriminacije, određivanje profesionalnog iskustva, kao i najniže dobi, ili stupnja obrazovanja kao uvjeta za zasnivanje radnog odnosa se nužno ne smatra diskriminacijom, već je u stavku 3 naglašeno kako: „...Sve iznimke iz stavka 2. ovoga članka trebaju se tumačiti razmjerno cilju i svrsi zbog kojih su određene.“ To, u načelu, znači da bi svaki poslodavac prilikom oglašavanja posla trebao jasno naznačiti zašto uvjetuje prijavu za određeno radno mjesto razinom profesionalnog radnog iskustva, određenom dobi ili stupnjem obrazovanja. Uzme li u obzir da je **formalno radno iskustvo** „kvaka 22“ hrvatskog tržišta rada koja mladima obično bitno otežava ulazak u svijet rada, treba uvažiti činjenicu da oglašava za brojne poslove u Hrvatskoj ne iskazuju jasna tumačenja zašto je za njihovo obavljanje potrebno prethodno radno iskustvo. Ovo je još jedan dokaz koji ide u prilog činjenici da postoji značajan potencijal unapređenja položaja mladih na tržištu rada u Hrvatskoj kroz značajniju integraciju i upotrebu antidiskriminacijskog zakonodavstva u okviru svakodnevne zaštite radničkih prava.

relevantnim dionicima u ovom slučaju smatramo relevantne javne institucije, udruge poslodavaca te cehovske organizacije, sindikate (posebice sindikalne pomlatke) te organizacije civilnog društva (napose organizacije mladih) čiji je potencijal u ovom području još uvijek uvelike neiskorišten;

- MMH kao jedan od prioriteta koji nije povezan isključivo s problemom dis-

<sup>52</sup> Tehnički, u pravilu se racionalizacija provodi kroz odbijanje poslodavca da zaposleniku/ci produlji ugovor. Međutim, poslodavac (posebno ako govorimo o velikom poduzeću) u takvoj situaciji uvijek ima izbor: odbiti produljenje ugovora neovisno o postignutim rezultatima i kompetencijama te osobe ili procijeniti zaslužuje li ona šansu u odnosu na neke druge zaposlenike, čak i ako su zaposleni putem ugovora na neodređeno vrijeme.

kriminacije, smatra kvalitetnije prikupljanje podataka o kretanjima te stajnju radne snage u dobi 15-30. Rješavanje nagomilanih problema s kojima se mladi suočavaju u današnjim ekonomskim prilikama, počinje s njihovim boljim razumijevanjem. Dio napora na ovom planu MMH će usmjeriti na provedbu istraživanja u sklopu vlastitih ili partnerskih projekata, a dio na zagarovane aktivnosti prema relevantnim državnim tijelima;

- Značajni napori bit će usmjereni na suradnju s partnerima iz civilnog sektora koji će za cilj imati promociju jasnih i transparentnih kriterija zapošljavanja i napredovanja (i otpuštanja) među poslodavcima. Iznimno je bitno da mladi ljudi imaju na raspolaganju jasne informacije od prvog kontakta s poslodavcem, što im omogućuje da donose racionalne odluke, kako za osobni razvoj, tako i razvoj same tvrtke/organizacije;
- Inzistirati na jasnijoj regulaciji i namjereni atipičnih ugovornih aranžmana.

Smatramo kako ugovori na određeno vrijeme, ugovori o djelu, ugovori na dio radnog vremena i ostali slični atipični ugovori ne smiju postati alternativa trajnom zapošljavanju i ulaganju u mlade ljude, kao što je to često slučaj u ovome trenutku. MMH nije protiv vibrantnog i konkurentnog tržišta rada, ali se protivimo sustavu u koji bez jasnih kriterija i logike trajno proizvodi negativne ishode za mlade, čiji je položaj na hrvatskom tržištu rada već i sad iznimno težak.

- Raditi na promociji neformalnog obrazovanja i volontiranja kao aktivnosti kroz koje mladi ljudi mogu steći relevantne kompetencije za svijet rada. Dio aktivnosti na ovom području bit će usmjeren na razinu javnih politika koje za cilj imaju adekvatno prepoznavanje i priznavanje tako stečenih kompetencija, a dio prema poslodavcima koji moraju postati svjesni kako na taj način stečena znanja mogu katkad značiti i više od formalnog radnog iskustva.

## POPIS LITERATURE

### Knjige i članci:

- 1) Crnković Pozaić/Sanja/Meštrović, Branka, 2010. *Nezaposlenost mladih: glasovi protagonista: sažetak rezultata istraživanja*, Gopa Consultans
- 2) Matković, Teo, 2009, *Mladi između obrazovanja i zapošljavanja: isplati li se školovati?*, Program Ujedinjenih naroda (UNDP) Hrvatska, Zagreb

### Službeni dokumenti:

- 1) Ustav Republike Hrvatske
- 2) Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN, br. 85/08)
- 3) Europska konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda

### Internetski izvori:

- 1) [www.eurostat.eu](http://www.eurostat.eu)
- 2) [www.mmh.hr](http://www.mmh.hr)

# PRILOG 3: OTVORENO PISMO VLADI RH POVODOM NAJAVE OTPUŠTANJA ZAPOSLENIH U JAVNOM SEKTORU PUTEM UGOVORA NA ODREĐENO VRIJEME

Zagreb, 13. ožujka 2012.

Poštovani/e,  
niže potpisane organizacije civilnog društva reagiraju na izjave ministra financija, gospodina Slavka Linića, koje su prenijeli brojni tiskani i elektronski mediji (kao primjerice, **ovdje**), u kojima najavljuje otkaze za preko 24 tisuće osoba koje su u javnom sektoru zaposlene na određeno vrijeme.

Prije svega, ističemo kako smo sasvim svjesni trenutne ekonomske situacije koja je povod ovakvim najavama. Državni proračun koji će biti osjetno niži u odnosu na 2011., kao i ne pretjerano optimistične projekcije rasta ukazuju na potrebu smanjivanja rashodovne strane proračuna, pri čemu zaposleni u javnom sektoru nesumnjivo moraju podnijeti dio tereta. Međutim, skrećemo pozornost da ovakav pristup „racionalizaciji“ može producirati iznimno negativne učinke na rad javnog sektora, a i da je potencijalno u suprotnosti s određenim odredbama europskog i hrvatskog zakonodavstva.

Prvo, ističemo kako će nerazmjerno težak teret ovakvog pristupa redukciji troškova (ponovno) u najvećoj mjeri snositi mla-

di ljudi. Jasni pokazatelji ukazuju na činjenicu kako je Republika Hrvatska u samom europskom vrhu po stopi nezaposlenosti mladih, o čemu su već pisali i značajni **strani mediji**. S druge strane, podaci Eurostata nedvosmisleno ukazuju na činjenicu kako su mlade osobe u Republici Hrvatskoj bitno češće zaposlene putem ugovora na određeno vrijeme. Primjerice, u 2. kvartalu 2011. nešto manje od 47% osoba u dobi od 15 do 24 godine zaposleno je putem ugovora na određeno vrijeme. Za usporedbu, u istom razdoblju zaposlenih u populaciji od 25 do 64 godine posredstvom takvog tipa ugovora je bilo nešto malo više od 10%. Premda ne raspoložemo točnom dobnom strukturom osoba zaposlenih na određeno vrijeme u javnom sektoru, logično je pretpostaviti da omjeri ne odudaraju dramatično od gore podastrih brojki. U tom slučaju, moramo upozoriti kako Vlada RH potencijalno provodi indirektnu diskriminaciju po dobi, sukladno odredbama **Direktive 2000/78/EC** te odredbama **Zakona o suzbijanju diskriminacije (NN, 85/08)**. Do neizravne ili indirektno diskriminacije dolazi kad na-



izgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepovoljniji položaj po osnovi rase ili etničke pripadnosti, vjere, invaliditeta, dobi ili seksualne orijentacije u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, pri čemu izuzeće može vrijediti isključivo u slučaju da se ta odredba, kriterij ili praksa mogu opravdati zakonitim ciljem, uz napomenu da sredstva za njegovo postizanje moraju zadovoljavati kriterije primjerenosti i nužnosti. Smatramo kako se ovom slučaju zakoniti cilj: smanjivanje javne potrošnje; realizira neprimjerenim te instrumentima otpuštanja „lako otpustivih“, pri čemu to ne predstavlja niti nužno, niti kao što je već ranije spomenuto, racionalno rješenje. Osim toga, upozoravamo kako je država specifičan poslodavac koji snosi izuzetnu ulogu u rješavanju trenutnog problema nezaposlenosti mladih u Republici Hrvatskoj, kako kroz kreiranje adekvatnog seta javnih politika, tako i kroz primjer drugim akterima koji daje kroz svoju svakodnevnu praksu.

Drugo, upozoravamo kako je ovakav postupak neracionalan i s organizacijskog aspekta jer ne uvažava radno opterećenje pojedinih dijelova javnog sektora. Svaka racionalizacija treba krenuti od prethode analize učinaka smanjivanja zaposlenih u svakoj pojedinoj javnoj instituciji/poduzeću, ciljajući da smanjenje zaposlenih u pojedinim dijelovima javnog sektora ne utječe dramatično na njegovu sposobnost da izvršava svoje javne funkcije, što će na koncu najviše osjetiti sami hrvatski građani koji te javne funkcije i financiraju. Sasvim konkretno, ako Vlada procjenjuje da su otkazi najracionalniji, a opet nužan način smanjenja javne potrošnje, na njih se treba odlučiti u onim dijelovima javnog sektora u kojem će redukcija ljudskih potencijala proizvesti najmanje štete.

Treće, skrećemo pozornost na činjenicu da su brojni zaposlenici/e koji su tijekom protekle dvije godine zaposleni u javnom sektoru putem ugovora na određeno vrijeme angažirani na projektima financiranim iz sredstava Europske unije. Sredstva Europske unije, u uvjetima smanjene javne potrošnje, mogu često biti jedini izvor prihoda za aktivnosti kojima se održava postojeća razina usluga, ili se ona izdiže na višu razinu. Ona predstavljaju priliku da se javni službenici/e dodatno educiraju, kao i mogućnost da se njima stvore nove organizacijske jedinice nasušno potrebne da se podrže aktivnosti privatnog i civilnog sektora. Međutim, adekvatno upravljanje projektima financiranim iz EU sredstava vrlo često zahtijeva specifičan set vještina koje se stječu jednim manjim dijelom kroz edukaciju, a većim dijelom kroz sam rad na EU projektima. Javni sektor bi se, u slučaju da se najave gospodina Linića obistine, nekritički odrekao značajnog dijela zaposlenika/ca koji su u proteklom razdoblju razvili kompetencije potrebne za povlačenje i administraciju EU sredstava, što opet može proizvesti trajno negativan utjecaj na njegov razvoj koji, među ostalim diktira i punopravno članstvo u EU.

Svjesni smo da Vladu RH u narednom razdoblju očekuje niz teških i nepopularnih odluka, međutim želimo podsjetiti da i u tim odlukama Vlada prije svega treba štititi svoje građane i građanke te bi joj to trebala biti osnovna zadaća. Smatramo da je posebno u ovakvim situacijama potrebno pažljivo odvagnuti ishode prije povlačenja poteza jer je zasigurno najgori ishod kako za Vladu, tako i za građane, onaj u kojem bi odricanje koje nas čeka u narednom razdoblju pratio izostanak željenih pozitivnih učinaka.

S poštovanjem,  
**Katarina Pavić, Mreža mladih Hrvatske  
Predsjednica**



**Dostavna lista:**

1. Vlada RH,
2. Ministarstvo socijalne politike i mladih,
3. Ministarstvo financija,
4. Ministarstvo rada i mirovinskog sustava,
5. Lista medija (dostupna na zahtjev),
6. Mailing liste Mreže mladih Hrvatske (dostupne na zahtjev).

**Pismo podržavaju:**

1. Odbor mladih Nezavisnih hrvatskih sindikata,
2. Sekcija mladih Saveza samostalnih sindikata Hrvatske,
3. Centar za mir, pravne savjete i psihosocijalnu pomoć,
4. Documenta – Centar za suočavanje s prošlošću
5. Građanski odbor za ljudska prava – GOLJP,
6. Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje – CESI,
7. Centar za mirovne studije,
8. Forum za slobodu odgoja,
9. Mirovna grupa Oaza,
10. B.a.B.e.

---

## PRILOG 4: SAŽETAK IZBORNE PLATFORME MMH

---

Izborna platforma Mreže mladih Hrvatske (MMH) dokument je koji je nastao kao rezultat promišljanja, analiza, istraživanja, edukacija i zagovaračkih napora MMH u područjima koja se u njemu predstavljaju. Kao krovna organizacija mladih u Hrvatskoj, MMH ovim dokumentom predstavlja relevantne točke na koje želi skrenuti pozornost političkim strankama uoči parlamentarnih izbora 2011. godine, a koje se tiču pitanja mladih u Republici Hrvatskoj. Svjesni da je predizborno vrijeme u demokratskom procesu pogodan prostor za otva-

ranje rasprava, želimo ovim dokumentom upravo potaknuti takve rasprave među političkim strukturama o pitanjima ključnim za mlade u RH, a o kojima se ne razgovara dovoljno i ne djeluje na relevantan način u vremenu između izbora. Također, želimo podignuti vidljivost važnih tema koje se tiču života mladih u RH kao i institucionalnih i legislativnih mehanizama za njihovo djelovanje te potaknuti javnu raspravu za koju se nadamo da će donijeti rezultate nakon što izbori prođu.

### IZBORNA PLATFORMA MREŽE MLADIH HRVATSKE USRE- DOTOČUJE SE NA SLJEDEĆE TEME I PITANJA:

#### NACIONALNA POLITIKA ZA MLADE

Važeći strateški dokument politike za mlade u Hrvatskoj, Nacionalni program za mlade, po ocjeni Mreže mladih Hrvatske ne ispunjava svoju primarnu ulogu, a ona jest da poboljša položaj i kvalitetu života mladih u RH. Politika za mlade treba odgovoriti na potrebe i probleme mladih održivim rješenjima u njihovom svakodnevnom životu i omogućiti njihovu afirmaciju u svim životnim područjima poput obrazovanja, zapošljavanja, mobilnosti, slobodnog vremena, kulture, seksualnih i reproduktivnih prava i zdravlja mladih, socijalne politike te ak-

tivnog sudjelovanja mladih u društvu i poticanja njihove šire društveno-političke participacije. Politika za mlade treba biti donesena na participativan način, slušajući potrebe mladih, uvažavajući njihove prijedloge te uzimajući ih kao temelj za nacionalnu politiku. Mladi u ovoj zemlji moraju biti viđeni kao društveni resurs, a ne problem koji se rješava papirom u ladici. Prioritet nacionalne politike za mlade mora postati funkcionalan Nacionalni program za mlade, ostvariv u svim svojim mjerama, uz kvalitetno praćenje Savjeta za mlade.

## POTPORA RAZVOJU ORGANIZACIJA MLADIH U RH

Mjere politike za mlade kojima se osigurava financijska potpora programima udruga mladih i za mlade, nemaju jasne kriterije za dodjelu sredstava udrugama mladih i za mlade. Ministarstvo obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti koje je središnji nositelj provedbe politike za mlade, već dvije godine nije objavilo natječaj koji se odnosi na potpore udrugama mladih. Nisu uspostavljeni jasni kriteriji za financijske potpore djelatnosti klubova mladih,

kao ni djelatnosti drugih oblika organiziranog djelovanja mladih koji su vezani za fizičke prostore, poput centara i infocentara za mlade. Nikada nisu doneseni kriteriji o potpori krovnoj organizaciji mladih u Hrvatskoj kao ni nacionalnim organizacijama koje okupljaju iznimno velik broj mladih i organizacija mladih. Očekujemo donošenje jasnih kriterija za programsko i institucionalno djelovanje i nesmetan rast i razvoj svih organizacija mladih u Hrvatskoj.

## POLOŽAJ MLADIH NA HRVATSKOM TRŽIŠTU RADA

Podaci Eurostata, koje je prenio ugledni časopis The Economist, ukazuju kako je Hrvatska, u prvom kvartalu 2011. u usporedbi sa zemljama EU-27, imala drugu najvišu nezaposlenost mladih u dobi od 15 do 24 godine. Višu stopu nezaposlenosti mladih u tom periodu ima samo Španjolska. Kriza je populaciju mladih u dobi od 15 do 30 godina pogodila bitno teže nego ostale dijelove populacije u Hrvatskoj. Tome u prilog idu podaci Hrvatskog zavoda za zapošljavanje prema kojim je u periodu od 2008. do 2010. u populaciji 15 do 19 go-

dina broj registriranih zaposlenih pao za 45,8%, populaciji 20-24 godine 26,9%, a populaciji 25-29 godina 11,2%. Visoka stopa nezaposlenosti mladih je indikator činjenice da ekonomija teško stvara te država radna mjesta, pri čemu su osobe bez radnog iskustva, koje tek ulaze u svijet rada, izložene ponajvećem riziku. Zbogovaramo da se iznađu funkcionalni i trajni modeli jačanja zapošljivosti i zapošljavanja mladih u svim dobnim skupinama i s obzirom na sve njihove različitosti.

## OBRAZOVANJE ZA LJUDSKA PRAVA I DEMOKRATSKO GRAĐANSTVO

Hrvatska je kao potpisnica Povelje Vijeća Europe o obrazovanju za demokratsko građanstvo i ljudska prava pristala sudjelovati u agendi Vijeća Europe i zemalja članica u promoviranju važnosti građanskog obrazovanja i obrazovanja za ljudska prava te je nastala tijekom godina širokih konzultativnih procesa i predstavlja referentnu točku za cijelu Europu i temelj Vijeća Europe za daljnje djelovanje u ovome području. MMH

se, zajedno sa širokom koalicijom organizacija civilnoga društva, već duže vrijeme aktivno zalaže za uvođenje odgoja i obrazovanja za ljudska prava i demokratsko građanstvo u formalni obrazovni sustav te za detaljniju razradu i osmišljanje predmeta odgoja i obrazovanja za ljudska prava i demokratsko građanstvo kao zasebnog obveznog predmeta koji će kroskurikularno biti povezan s ostalim predmetima.

---

# PRILOG 5: ZAKON O SAVJETIMA MLADIH

---

Na temelju članka 88. Ustava Republike Hrvatske, donosim  
**ODLUKU O PROGLAŠENJU ZAKONA O SAVJETIMA MLADIH**  
Proglašavam Zakon o savjetima mladih, kojega je Hrvatski sabor donio  
na sjednici 16. veljače  
2007. godine.

Klasa: 011-01/07-01/18

Urbroj: 71-05-03/1-07-2

Zagreb, 23. veljače 2007.

Predsjednik

Republike Hrvatske

**Stjepan Mesić**, v. r.

## ZAKON O SAVJETIMA MLADIH

### OSNOVNE ODREDBE

#### Članak 1.

Ovim se Zakonom uređuje osnivanje savjeta mladih, djelokrug, postupak izbora članova te druga pitanja od značenja za rad savjeta mladih.

#### Članak 2.

Savjete mladih osnivaju predstavnička tijela jedinica lokalne odnosno područne (regionalne) samouprave, kao svoja savjetodavna tijela, u cilju aktivnog uključivanja mladih u javni život tih jedinica.

#### Članak 3.

(1) Mladi, u smislu ovoga Zakona, su osobe s prebivalištem na području jedinica lokalne, odnosno područne (regionalne) samouprave u Republici Hrvatskoj, za koju se osniva savjet mladih, u dobi od petnaest (15) do dvadeset devet (29) godina života.

(2) Mladi koji mogu biti birani za predsjednika i zamjenika predsjednika savjeta mladih su osobe s prebivalištem na području jedinica lokalne odnosno područne (regionalne) samouprave u Republici Hrvatskoj, za koju se osniva savjet mladih, u dobi od petnaest (15) do dvadeset devet (29) godina života.

## OSNIVANJE SAVJETA MLADIH

### Članak 4.

Odluku o osnivanju savjeta mladih donosi predstavničko tijelo jedinice lokalne, odnosno područne (regionalne) samouprave u skladu s ovim Zakonom, Zakonom o lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi te statutom jedinica lokalne, odnosno područne (regionalne) samouprave.

### Članak 5.

- (1) Predstavnik tijela općina osnivaju općinske savjete mladih.
- (2) Predstavnička tijela gradova osnivaju gradske savjete mladih.
- (3) Predstavnička tijela županija osnivaju županijske savjete mladih.
- (4) Gradska skupština Grada Zagreba osniva savjet mladih Grada Zagreba.

### Članak 6.

Odlukom o osnivanju savjeta mladih uređuje se:

- broj članova,
- način izbora članova savjeta mladih,
- način utjecaja na rad predstavničkog tijela u postupku donošenja odluka i drugih akata od neposrednog interesa za mlade i u vezi s mladima,
- način financiranja rada i programa savjeta mladih te osiguravanje prostornih i drugih uvjeta za rad savjeta mladih te
- ostala pitanja od značenja za rad savjeta mladih.

## SASTAV SAVJETA MLADIH

### Članak 7.

Broj članova savjeta mladih, uključujući predsjednika i zamjenika, mora biti neparan i ne može biti manji od pet ili veći od petnaest, a utvrđuje se odlukom o osnivanju savjeta mladih i to tako da savjet mladih:

- općine i grada koji imaju do 10.000 stanovnika ima od pet do sedam članova,
- općine i grada koji imaju od 10.001 do 30.000 stanovnika ima od sedam do devet članova,
- grada koji ima više od 30.000 stanovnika ima od devet do jedanaest članova,
- Grada Zagreba ima od jedanaest do petnaest članova te
- županije ima od devet do trinaest članova.

## IZBOR ČLANOVA SAVJETA MLADIH

### Članak 8.

(1) Predstavničko tijelo jedinice lokalne, odnosno područne (regionalne) samouprave, po donesenoj odluci o osnivanju savjeta mladih, pokreće postupak izbora članova savjeta mladih javnim pozivom.

(2) Kandidate za članove savjeta mladih predlažu udruge mladih i udruge koje se bave mladima, učenička vijeća, studentski zborovi te drugi registrirani oblici organiziranja mladih.

(3) Na temelju pisanih i obrazloženih prijedloga ovlaštenih predlagatelja iz stavka 2. ovoga članka članove savjeta mladih bira i razrješava predstavničko tijelo jedinice lokalne,

odnosno područne (regionalne) samouprave na način i po postupku utvrđenom Zakonom o lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi, statutom jedinice lokalne, odnosno područne (regionalne) samouprave i poslovnikom o radu predstavničkog tijela jedinice lokalne, odnosno područne (regionalne) samouprave, u skladu s ovim Zakonom i odlukom o osnivanju savjeta mladih.

(4) Predsjednika i zamjenika predsjednika savjeta mladih biraju članovi savjeta mladih, sukladno poslovniku o radu savjeta mladih.

## MANDAT CLANOVA SAVJETA MLADIH

### Članak 9.

(1) Članovi savjeta mladih biraju se na dvije godine.

(2) Predstavničko tijelo jedinice lokalne, odnosno područne (regionalne) samouprave razriješi ce člana savjeta mladih i prije isteka mandata ako neopravdano ne nazoči sjednicama savjeta mladih, ako navrší trideset godina života, na osobni zahtjev te ako je pravomoćnom sudskom presudom osuđen na bezuvjetnu kaznu zatvora u trajanju dužem od šest mjeseci.

## DJELOKRUG RADA SAVJETA MLADIH

### Članak 10.

U okviru svoga djelokruga savjet mladih:

- raspravlja na sjednicama savjeta mladih o pitanjima značajnima za rad savjeta mladih,
- raspravlja na sjednicama savjeta mladih o pitanjima iz djelokruga rada predstavničkog tijela jedinice lokalne, odnosno područne (regionalne) samouprave koji su od interesa za mlade,
- predlaže predstavničkom tijelu jedinice lokalne, odnosno područne (regionalne) samouprave donošenje odluka, programa i drugih akata od značenja za unapređivanje položaja mladih na području jedinice lokalne, odnosno područne (regionalne) samouprave,
- predlaže predstavničkom tijelu jedinice lokalne, odnosno područne (regionalne) samouprave raspravu o pojedinim pitanjima od značenja za unapređivanje položaja mladih na području jedinice lokalne, odnosno područne (regionalne) samouprave te način rješavanja navedenih pitanja,
- daje mišljenje predstavničkom tijelu jedinice lokalne, odnosno područne (regionalne) samouprave prilikom donošenja odluka, mjera, programa i drugih akata od osobitog značenja za unaprjeđivanje položaja mladih na području jedinice lokalne, odnosno područne (regionalne) samouprave,
- sudjeluje u izradi i praćenju provedbe lokalnog programa djelovanja za mlade,
- izrađuje izvješća nadležnim tijelima o problemima mladih, a po potrebi predlaže i donošenje programa za otklanjanje nastalih problema i poboljšanje položaja mladih (lokalni program djelovanja za mlade),
- predlaže mjere za ostvarivanje i provedbu odluka i programa o skrbi za mlade (lokalni program djelovanja za mlade),
- skrbi o informiranosti mladih o svim pitanjima značajnim za unapređivanje položaja mladih,
- potiče međusobnu suradnju savjeta mladih općina, gradova i županija u Republici Hrvatskoj te suradnju i razmjenu iskustava s odgovarajućim tijelima drugih zemalja,

- predlaže predstavničkom tijelu jedinica lokalne, odnosno područne (regionalne) samouprave financijski plan radi ostvarivanja programa rada savjeta mladih,
- po potrebi poziva predstavnike tijela jedinice lokalne, odnosno područne (regionalne) samouprave na sjednice savjeta mladih te
- obavlja i druge poslove od interesa za mlade.

### NACIN RADA SAVJETA MLADIH

#### Članak 11.

- (1) Savjet mladih održava redovite sjednice najmanje jedanput u dva mjeseca.
- (2) Sjednice savjeta mladih saziva i njima predsjedava predsjednik savjeta mladih.
- (3) Predsjednik savjeta mladih je dužan sazvati izvanrednu sjednicu savjeta mladih na prijedlog najmanje 1/3 članova savjeta mladih.

#### Članak 12.

- (1) Savjet mladih donosi odluke većinom glasova ako je na sjednici nazočna većina članova savjeta mladih, osim ako ovim Zakonom nije drukčije određeno.
- (2) Član savjeta mladih koji je neposredno osobno zainteresiran za donošenje odluke o nekom pitanju može sudjelovati u raspravi o tom pitanju, ali je izuzet od odlučivanja.
- (3) Smatra se da je član savjeta mladih neposredno osobno zainteresiran za donošenje odluka o nekom pitanju ako se odluka odnosi na projekt u kojemu osobno sudjeluje ili sudjeluje pravna osoba u kojoj on ima udio u vlasništvu.

#### Članak 13.

Savjet mladih predstavlja i zastupa predsjednik savjeta mladih.

#### Članak 14.

- (1) Savjet mladih može imenovati svoja stalna i povremena radna tijela za uža područja djelovanja te organizirati forume, tribine i radionice za pojedine dobne skupine mladih ili srodne vrste problema mladih.
- (2) U radu savjeta mladih mogu sudjelovati, bez prava glasa, i stručnjaci iz pojedinih područja vezanih za mlade i skrb o mladima.

#### Članak 15.

- (1) Savjet mladih donosi poslovnik o svom radu.
- (2) Poslovnik o radu savjet mladih donosi većinom glasova svih članova savjeta mladih.
- (3) Poslovníkom o radu pobliže se uređuje način rada savjeta mladih te način izbora predsjednika i zamjenika predsjednika savjeta mladih u skladu s ovim Zakonom i odlukom o osnivanju savjeta mladih.

### Članak 16.

- (1) Savjet mladih donosi program rada savjeta mladih za svaku kalendarsku godinu.
- (2) Program rada savjeta mladih sadrži sljedeće aktivnosti:
  - sudjelovanje u kreiranju i praćenju provedbe lokalnog programa djelovanja za mlade,
  - suradnja s drugim savjetodavnim tijelima mladih u Republici Hrvatskoj i inozemstvu,
  - konzultiranje s organizacijama mladih o temama bitnim za mlade,
  - suradnja s tijelima jedinica lokalne, odnosno područne (regionalne) samouprave u politici prema mladim.
- (3) Program rada savjeta mladih sadrži i ostale aktivnosti važne za rad savjeta mladih i poboljšanje položaja mladih.
- (4) Program rada savjeta mladih donosi se većinom glasova svih članova savjeta mladih.
- (5) Program rada savjeta mladih, savjet mladih donosi i podnosi na odobravanje najkasnije do 30. rujna tekuće godine za sljedeću kalendarsku godinu.

### Članak 17.

- (1) Ukoliko se programom rada savjeta mladih za provedbu planiranih aktivnosti predviđa potreba osiguranja financijskih sredstava, sredstva se sukladno ovom Zakonu, odluci o osnivanju savjeta mladih i na temelju financijskog plana osiguravaju u proračunu jedinice lokalne, odnosno područne (regionalne) samouprave.
- (2) Program rada savjeta mladih iz stavka 1. ovoga članka odobrava predstavničko tijelo jedinice lokalne, odnosno područne (regionalne) samouprave.

### Članak 18.

Savjet mladih podnosi godišnje izvješće o svom radu predstavničkom tijelu jedinice lokalne, odnosno područne (regionalne) samouprave.

## SURADNJA SAVJETA MLADIH

### Članak 19.

Savjeti mladih općina, gradova i županija te savjet mladih Grada Zagreba mogu surađivati međusobno i razvijati suradnju s organiziranim oblicima djelovanja mladih u jedinicama lokalne, odnosno regionalne (područne) samouprave drugih zemalja te međunarodnim organizacijama.

## SREDSTVA ZA RAD SAVJETA MLADIH

### Članak 20.

- (1) Jedinice lokalne, odnosno područne (regionalne) samouprave osiguravaju financijska sredstva za rad savjeta mladih iz članka 17. stavka 1. ovoga Zakona i iz stavka 3. ovoga članka, kao i prostor za održavanje sjednica savjeta mladih, sukladno ovom Zakonu i odluci o osnivanju savjeta mladih.
- (2) Članovi savjeta mladih ne primaju naknadu za svoj rad.
- (3) Članovi savjeta mladih imaju pravo na naknadu troškova vezanih za rad u savjetu mladih u skladu s odlukom o osnivanju savjeta mladih.



**Članak 21.**

Stručne i administrativne poslove za potrebe savjeta mladih obavljaju Stručne službe predstavničkog tijela jedinice lokalne, odnosno područne (regionalne) samouprave.

**PRIJELAZNA I ZAVRŠNA ODREDBA****Članak 22.**

Predstavnička tijela jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave osnovat će savjete mladih u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga Zakona.

**Članak 23.**

Ovaj Zakon stupa na snagu osmoga dana od dana objave u »Narodnim novinama«.

Klasa: 550-01/06-01/01  
Zagreb, 16. veljače 2007.  
HRVATSKI SABOR  
Predsjednik  
Hrvatskoga sabora  
**Vladimir Šeks**, v. r.



## REZIME

### XULIPE

Ano xulipasko čekatumipe oven dende e definicie e fundavnikane formenge savenca kodo instrukciako lil kerel buti: **diskriminacia, terne thaj kurko e butjako**. Thaj adžukhar, ovela vakerdo o **temelnikano ikljovipe e resipango kodole instrukcienge lilesko**: afirmacia e biradžikane organizaciengo e ternenge thaj vaše terne sar relevantnikane butjarne ko kurko e butjako, zoralkerindo olen kodole čhanesa kori e direktikane thaj indirektikane resipa te keren maripe mamuj i diskriminacia savasa e terne khuven pumen ako kurko e butjako.

### ČEKATIPE I

Kerel buti e generalnikane terminosa e diskriminaciako thaj thanarel ola ano jekh buhleder konteksto vašo maripe e manušikane čačipango. **Koncepto e manušikane čačipango** nakhel kori e evaluaciake faze, savendar i **jekhto** kerala definicia thaj afirmacia e ideake vaše manušikane čačipa ano periodo katar o 17. dži 19. šeliberš. Ani kodi faza e manušikane čačipa ule kerde sar integralnikano kotor e klidarde politikane dokumentengo, phandindo thaj e Amerikaki deklaracia vašo biadhinalipe/neovisnost, Virdžiniaki deklaracia vaše manušikane čačipa, Deklaracia vaše čačipa e manušenge thaj e dizutnenge save so ule kana sas I francikani revolucia thaj aver. I **Dujto faza** astarel o vazdipe e ideako vaše manušikane čačipa ki internacionalno digra kori o keripe e normativengo thaj institucionalnikane fremengo thaj vramasa ovela phandlo e 20. šeliberšipasa. Ano kodo periodo ovena kerde but klidarde internacionalnikane akteroja save so varesave terminirime kapacitetosa keren promocio thaj arakhipe e manušikane čačipango, maškar savende ulavas thaj e Uniime Nacie, Konsilo e Europako, Europako Khedipe (Europaki Unia), Arapengi Liga, Organizacia e europake sigurnipaski thaj kolaboraciaki (OESK), Organizacia e amerikake themengi thaj av. Thaj ano agor, i **trinto faza** evoluciaki e ideengi e manušikane čačipango savi so ovel phandli e 21. šeliberšipasa savi so dela o **koncepto e temelnikane čačipango** save so kori o labardipe/upotreba thaj barjovipe e akanutne instituciengo mehanizmongo trubul te den garancia sakone manušeske. Te šaj kvalitetnikane te ovel kerdi buti ano reono e manušikane čačipango thaj e palpalunipasko thaj e politikako peravdipe e diskriminaciako, trubutno si te oven pendžarde o institucionalnikano fremo ki internacionalnikani thaj nacionalnikane digra. Kodo čekatipe anela dikhipa ke but klidarde dokumentoja thaj institucionalnikane akteroja ki internacionalnikani digra, sar so si: Generalnikani deklaracia e manušikane čačipango katar o 1948., Internacionalnikani deklaracia vašo cidipe sa e formengo e rasake diskriminaciako katar o 1965., Konvencia vašo činavdipe sa e formengo e diskriminaciako e džuvljengi katar i 1979., Konvencia vaše čačipa e čhavengi katar o 1989., Konvencia vaše čačipa e personengi saven isi invaliditeto katar o 2006.

Ovel kerdo lafi vaše dokumentoĵa katar e Uniime Nacie savenge so i Republika Hrvatska denda **vastxramovipe thaj ratifikacia** thaj kodolesa von ule kotor e hrvatskake ĉaĉipaske fremiske. O ĉekatipe thaj adĵukhar anel thaj dikhipa e europake institucionalnikane fremiske, ulavdo akcento deindo ke mehanizmoĵa e Konsilo e Europako: Europaki konvencia vaŝi arakhipa e manuŝikane ĉaĉipango thaj e temelnikane mestipa katar o 1953. thaj paŝakerindo o butikeriĵe e temelnikane instrumentongo save so si obligativnikane vaŝi laki realizacia: Europako sudo vaŝe manuŝikane ĉaĉipa ano Strasburgo.

O pendĵariĵe thaj o laĉho labardiĵe e internacionalnikane institucionalnikano fremisko putarel avralutne ŝajdipa e organizacienge save so si civilnikane amalipaske thaj keren buti ani ranik e arakhipaski thaj i promocio e manuŝikane ĉaĉipango. Adĵukhar si ikalde duĵ konkretikane misala so si phandle kodole ĉekatipasa. **Jekhto** si i kampanĵa *Interns revealed!* E Europake forumoski, sava so sas la resariĵe te kerel laĉhardi situacia sa e ternenge save so buvloder Europate labaren o staĵiriĵe thaj o phirnikano kapacitetiĵe, a majbut ovel arakho e ŝajdipanca sar so si najekh resipe ke but bare dĵanlipaske mehanizmoĵa e integraciake ko butikeriĵaske kurko, biadekvatikano vaj pale bilovengo keripe buti, eksploatacia katar i rig e buti-deutneski, biastardo phiriĵe maŝkar e definirime iklĵivipango e siklĵovipango thaj i dendi buti save so oven kerde ano dikhipa e staĵiriĵaske vaj pale e phirnikane kapacitetiĵaske thaj av. **Aver** misal so ka da thaj si phandlo kodole ĉekatipasa si o alternativnikano raporto katar e hrvatskake organizacie katar o civilnikano amaliĵe vaŝo pherdiĵe e kondiciengo katar o Ĉekatipe 23 *Ĉaĉipasko sudipe thaj e temelnikane ĉaĉipa* katar e angloresipaske phandle lava saven so i RH kerda e Europake komisiata. O kvalitetnikano kerdo thaj ani vrama labardo alternativnikano raporto iranda peski sama ke but anomalie ani hrvatskaki praktika e arakhipaske thaj i promocio e manuŝikane ĉaĉipango thaj anda dĵi keripe e institucionalnikane mehanizmongo save so si phandle e ranikasa ko ĉaĉipasko kustikiĵe thaj palo kodova so o Ĉekatipe 23 si oficialnikane phandlo ano fremo e phandle laveske procesosko.

Ano agor, kodova ĉekatipe anela thaj dikhipa e specifikane institucionalnikane fremengo save so den phagiĵe e diskriminaciake ani RH, leindo katar o Konstitucionalo e RH, prekal o **Zakono vaŝo phagiĵe e diskriminaciako** savo so si lendo ano 2009. O maŝkarutno badani savo so si e obligaciasa te kerel realizacia kodole uĉariĵaske zakoneske si o **Biro katar o selikano ĉaĉipango rakhipe**, save-ski dendi buti maŝkar aver si te lel e rovdipa katar e fizikane thaj juristikane persone, informiriĵe e adresatengo vaŝe lenge ĉaĉipa thaj obligacie, o butikeriĵe ano drom e cidipasko e ĉipotengo thaj e sebepongo e diskriminaciake, informiriĵe e putarde manuŝenge vaŝe ĉipote e diskriminaciake thaj uzal o dendo lav e rigengo te ovel kerdo realiziriĵe e procedurenge savestar ka ovel mudriĵe- avralparnicako soluciriĵe e konfliktengo, khediĵe thaj analiza e statistikane evidentongo vaŝe ĉipote e diskriminacieke thaj av.

Akate si adĵukhar vakerde thaj duĵ klidarde mehanizmoĵa save so e organizacie e civilnikane khediĵango ŝaj te labaren resariĵasa te ovel phagerdi i diskriminacia: vazdiĵe e **kolektivnikane rovdipiĵaske** thaj leiĵe e rolako **mediatoro**. O jekhto si phandlo e ŝajdipasa te ovel kerdi organizacia e civilnikane amalipasko ano anav thaj esapo e grupake savenge ĉaĉipa si phagerde phandlo e terminantenca katar o Zakono vaŝo phagiĵe e diskriminaciako savi so vazdela rovdipe mamuj i fizikani vaj juristikani persona savi so kerda o phagiĵe, dĵikaj o aver ovel vazdime ko involviriĵe ano parnicako proceduriĵe ki rig e rovdutnesko savo so gindinel kaj si oleske e ĉaĉipa phagerde jekhajekh e terminantenca katar o kodova zakono.

Ano mangipe te ovel kerdo efikasnikano butikeripe, kori o proekto *Jekh ano ave-ripe* o Selikano čačipango arakhutno ano jekhethano butikeripe e Hrvatskake zavodosa vašo butikeripe thaj e Birosa vaše manušikane čačipa thaj e nacionalnikane minoritetoja kerda barokeripe ko **5 regionalnikane kontakt punte**, a savengi dendi buti si te len informiripe thaj konsilipe e interesirime rigengo vaše sa pučipa save so si phandle e antidiskriminaciake politikasa thaj phandipe sa e pučipanca save so si phandle e antidiskriminaciake politikasa thaj phandipe e Birosa katar o selikano čačipango arakhutno sar centralnikano badano ki nacionalnikani digra. E kontakt punte legaren e birajikane organizacie saven isi afirmacia ani ranik e phagipasko e diskriminaciako, a kodova si: Proekto vaše dizutnikane čačipa katar o Sisak, O Centro vašo mudripe, juristikane konsiloja thaj socialnikano dendo dumo katar o Vukovar, Cenzura plus katar o Split, Centro vaše dizutnikane iniciative katar o Poreč thaj o Centro vaše mudrikane studie katar o Zagreb.

## ČEKATIFE 2

Kodova čekatife anel dikhipo e butikeripasko e Netvorkosko/Drakhalinako e ternengi ani ranik e phagipasko e diskriminaciako savasa e terne manuša arakhen pumen ako butikeripasko kurko. MMH pesko resipe vazdel ke **duj fundavne maškaripaske teze**:

- ki idea i them sa peske dizutnenge thaj ano tang gindipe terne, te kerel e obligacie save so lel;
- ki idea so sa e obligaciake butikerutne te keren proaktivnikano resipe ano barjovipe e socialnikane thaj e ekonomikane čačipango e ternengo.
- Vašo haljovipe / hačaripe e resipasko sar o MMH mangela te kerel phagipe e diskriminaciako thaj klidarde te haljovel sar i organizacia kerel percepticia e sebepongo e diskriminaciako maškar e terne ko butikeripasko kurko. Isi **duj majbare sebebura**, a von si:
  - xarni digra e informiripaski vašo fenomeno e diskriminaciako, sar maškar e terne thaj adžukhar maškar e butideutne, savi so si pale maškarime generalnikane e xarne digrasa e barjovipasko e aktivnikane dizutnipasko ano hrvatskako amalipe;
  - kišlipo e akanutne ekonomikane modelosko ando savo isi sikavdipe ko kurko e ternengo saven so čhiven ani bilači situacia, kerindo šukar trujalipe vaši čipota e diskriminaciaki. Palpalunipe kodole definiciako si e klidarde sebebura thaj isi len **duj resipa** save so o MMH kerela ano maripe mamuj i diskriminacia e ternengi ko hrvatskako kurko e butikeripasko thaj eliminacia ke oleske direktikane sebebura. Dujto si **indirektikano resipe**, savo si dromardo ko adresipe e momentalnikane socialnikane thaj ekonomikane trujalipasko savo so anela i diskriminacia e ternenge ko kurko e butikeripasko.

E solduj resipa si detalnikane xramome ano phandipe akale čekatipaske.

Sar bare džanlipaske mehanizmoja saven isi direktikano resipe oven vakerde thaj o jekhto sistematikano rodljaripe vaši diskriminacia e ternengo ano hrvatskako kurko e butikeripasko *NeuDOBan položaj/ Bi LAČHardo hali: Raporto vaši diskriminacia e ternengo ko hrvatskako kurko e butikeripasko*, savo so vaše trubutnipa e MMH-sko sas kerdo katar o **Instituto vašo barjovipe e butikeripasko** thaj o filmo *NeuDOBan položaj: Ververikane riga jekhe paramisake*, kerdo ani produkcia e birajikane organizaciako **Blank filmski inkubator**. Aver rigatar, sar majlačho instrumento ano phandipe e indirektikane resipa

sa vašo phagipe e diskriminaciako e ternengo ko kurko e butikeripasko ulavde si thaj e relativnikane detalnikane xramome *Alusaripaski platforma e MMH-ski*, strukturirime dialogo vašo bibutjarnipe e ternengo thaj o rodljaripasko raporto *Kon daral e bare bilače krizatar? Strukturirime dialogo vašo bibutjarnipe e ternengo* thaj ano agor o xulipe e **eksperimentalnikane kurikulumsko ko educiripe thaj sikljovipe vašo demokratikano amalipe** ano formalnikano sikljovipasko sistemo.

### ČEKATIFE 3

Ano kodo čekatipe isi amen šajdipe te dikha e šajdipa save so oven amenge dende vašo butikeripe ani lokalnikani digra. Las te dikha soske si o butikeripe kerdo ki lokalnikani digra thaj si bare džanlipastar. **Jekh**to, i lokalnikani digra e vastaripaski si but adekvatikane kerdi e šajdipanca thaj e kapacitetonca e tikneder organizacienca e civilnikane amalipasko, thaj e birajikane organizacienca e ternenge.

Jekhutno vakerdo, o rotame butikeripe e lokalnikane administraciako lela bare „dživdipaske“ pučipa save so si ano učipe e komunalnikane dende butjate, thanesko planiripe vaj fizikane kondicie e butjake ane fundavne thaj maškarkarute škole. Palpalunipasko, e but birajikane organizacie šaj but efikasnikane te keren buti ane peske lokalnikane maškaripe bizi ekstenzivnikani edukacia savi so majbut rodela ekspertikano keripe buti ki nacionalnikani digra. Avere rigatar, ovela vakerdo o baro džanlipe e lokalnikane butikeripaske kurkesko, savo so jekhe rigatar definirinel o dživdipasko čačutnipe e dizutnengo varesave khedipasko, thaj ani kombinacia e aver lokalnikane butikeripaske kurkesko kerel jekh kotor katar i buvleder piktura – regionalnikano, nacionalnikano thaj europako butikeripasko kurko. Thaj uzal so si institucionalnikano fremi e politikako o phagipe e diskriminaciako ani Hrvatska thanardo majanglal ki nacionalnikani digra e radžipaski, na trubul te ovel bisterdo so i realizacia kodolake thaj sa e aver politikenge zoraleder si **lokalnikane definirime**. Kodolestke si trubutno te ovel pendžarkerde e a.v. „xulipaske punte“ savenge dromenca ovela i tema e diskriminaciaki e ternengi ano butikeripasko kurko tematizirimi ani lokalnikani digra. Kodolestar si but bare džanlipastar te ovel amen ki godi so disave institucionalnikane mehanizmaoja šaj te oven labarde vaši terminirime resarin thaj so sako olendar trubul te ovel vazdime ko jekh individualnikano resipe.

Maškar e relevantnikane institucionalnikane mehanizmoja ki lokalnikani digra šaj te genja i **lokalnikani egzekutivnikani radži** (dizako/komunako/županiako prezentiripasko badani thaj olenge komitetoja) thaj **olenge konsiliar-nikane badanoja** (konsiloja e ternenge, vastaripa vašo jekhahjekhipe e polongo, koordinacia vaše manušikane čačipena), **decentralizirime badanoja ko Hrvatskako zavodo vašo butikeripe** (ofisoja thaj filiale), **županiake ispipaske-socialnikane konsiloja**, **institucionalnikane aktervoja** sar so si e organizacie e butideutnenge thaj e sindikatonge thaj **medie** save so khelen bari rola ano sako tipo e putarde kampanjako.

## ČEKATIFE 4

E butideutne si biačhavdo kotor e butikeripaske kurkesko, a thaj adžukhar si klidardo elemento ki sakoja lokalnikani khedin. Thaj uzal kodova so sakoja organizacia savi so kerel buti ko phagipe e diskriminaciako savasa e terne arakhen pumen ko butikeripasko kurko, kana – tadani ola ovena arakhle ki aver rig ani relacia e butideutnengi save so phagen e čaćipa e terne butikerutneng, thaj si bare džanlipastar ma te bistren so sa e butideutne naj jekh thaj varesave šaj te oven thaj but bare thaj zurale saveznikoja. Kodolestar si trubutno but šukar te pendžaren olengi specifikani perspektiva savi so kodole čekatipaste mangel xarneste te sikaven.

**Pharipa** save so e butideutne majbut čhiven anglo butikeripe e ternenge si: bimangipe te oven lele ki buti e terne saven so dikhen sar uštutne thaj isi olen remetipasko faktoro; bimangipe te len obligaciavašo sikljovipe (personalnikane) butjarnipaske zoralipaske; keripe birealnikane kriteriumia vašo butikeripe saven so e terne našti te pheren; o bišajdipe te oven osigurime kvalitetnikane mentoripa; Insistiripe ko anglederutno butjarno džanipe.

O kvalitetnikano butikeripe si dormardo ke butideutne anglo sa sikavela **sukcesime komuniciripe e anglipasko** save so anen e terne butjarne thaj resipe dži terminirime **anglošartia** vašo lengo integriripe ane organizaciake timoja, a lokalnikane organizacie e ternenge šaj te khelen bari rola. Varesave kodole anglošartipandar si:

- isipe e strategikane prioritetsko te oven e terne manuša ki buti thaj te ovel organizaciako barjovipe;
- isipe mehanizmoja savenge dromenca ovena involvirime e terne save so mangel te keren jekhto butjarne eksperience;
- keripe adekvatikano sistemo ko vastaripe e terne butjarnenge;
- phandipe e sikljovipaske sistemasko.

## ČEKATIFE 5

Kodova čekatipe anel sahno raporto katar o štarodivengo treningo *Sar dži o jekhajekhipe* savo so si ikerdo ano phandipe e projektosa *Diskriminacia e ternengi ko butjarno than*. E **resarina e edukaxiake**, savende lele than 20 participantoja, sas:

- pendžaripe e participantongo e terminosa thaj e praktikasa diskriminacia;
- pendžaripe e participantongo e zakoneske fremisa savo so phagel i diskriminacia thaj e šajdipa save so ikljoven olendar;
- pendžaripe e participantongo e konceptosa e diskriminaciako e ternengo ko butikeripasko kurko;
- vazdipe thaj zoralipe e participantongo vašo pendžaripe e diskriminaciako ano amalipe;
- minsako vazdipe thaj barjovipe e baripango save so aven katar i nadi-skriminacia;
- zoralipe e participantongo vašo putardo phagipe e diskriminaciako ko butikeripasko kurko.

Phandlo kodole treningosa kerde si **akale teme**:

1. Nadiskriminacia thaj demokratizacia:
  - zakono anipaske thaj institucionalnikane fremoja (nacionalnikane thaj europake);
  - demokratizacia thaj šukar radžipe/vastaripe;
  - rola e organizaciengi ani promocio e manuškane čačipango thaj phagipe e diskriminaciako.
2. Drakhinalipe thaj putardo butikeripe:
  - Principura thaj akcie e putarde butikeripisko;
  - Putardo keripe buti, mediako thaj zakonoanipasko keripe buti;
  - Drakhinalipe sar instrumento e putarde butikeripasko;
  - Putarde kampanje.

O raporto ikerel detalnokano xramovipe sa e praktikenge save so si ikerde ano treningo, phandindo athe thaj e resaripa thaj e lače ikljovipa e sikljovipaske. Kodoleske so ovela lav vaše aktivipa save so si phandle e participantonca saven so naj (bare džanlipaske) anglederutne eksperience phandle e temasa sikavela kaj isi sikavutno misal e ternenge organizaciengi sar trubul te ovel kerdi i edukacia vaši diskriminacia e ternenge ko butikeripasko kurko vašo kodova profilo e participantengo. O detalnokano xramovipe tare sa e praktike dela šajdipe o treningo te ovel rekonstruirime vaj ano pherdo čhani, vaj te ovel labrdo vaše varesave praktike, jekhajekh e trubutnipanca thaj e šajdipanca e treneronca thaj e participantonca.

## ČEKATIFE 6

O Volonteripe, savesa amen keras buti andre ano paluno čekatipe ulavde si importantno sar forma e putarde keripaske buti save so ano butipe šaj te anel phagipe e diskriminaciako e ternengo ko butikeripe e butjako. Jekhajekh e terminantanca ko akanutno **Zakono vašo volonteripe katar o 2007**. definirime sar: „... lačhipasa dendo butipe katar i personalnikani vrama, buti, džanipe thaj phirnipe savenca oven kerde e servisoja thaj e aktivipa vašo lačhipa e avere personenge vaj pale vašo generalnikano lačhipa..., bizo te ovel kondicie vašo pokinipe, lovenge pursaka vaj rodipe e aver isipasko labardipe.“ Ano kodova dikhipe, o volonteripe si trubutno **putarde te ovel ulavdo** tare šeme savenge kompetencie vaj kvalifikacie oven lele butjatar, sar so si **sikljovipe thaj stažiripe**. Thaj uzal e resipa e kompetenciengo majbut isi palpalunipa saven isi lačo organizirime volonterikano angažmano, temelime miškutno e volonteripasko savo trubul te ovel individualnikano mangipe te anel generalnikano lačhipa, a kodolestar te na rodel iranipe varesave materialnikane labaripasko. Uzal e leipasko e buteder kompetenciengo, šaj thaj majbaro dendipe e volonteripasko te ovel o phagipe sa e formengo e diskriminaciako thaj te ovel barjovipe e **kulturako thaj proaktivnikane dživdipaske pozako** thaj barjovipe e neve purtengo e patjavipasko **ane terne thaj olengo kreativnikano potencialo**. Kodolesa i khedin pendžarkerel e ternen sar baro resurso ano durederutno barjovipe, džikaj asavke zuralkerde terne oven zuraleder te keren maripe mamuj e ververikane amalipaske bičačipa, thaj kodolesa mamuj i diskriminacia. O involviripe ane volonterikane aktivipa šaj te kerel lačharkeripa e situaciako e ternengi ko butikeripasko kurko, thaj kodova majbut si e relacie e perosnenge saven naj anglederutni butjarni eksperience.



Kodola si varesave katar e majbare džanlipaske labardipa save e terne manuŝenge ŝaj te oven dende katar o volonteripe:

- sikavdipe e potencialnikane butikeripaske deutnenge entuzijazmo thaj zuralipe butjake;
- mangipe te ovel olen butjarni eksperienca ano organizirimo thaj struktuirimo butjarno trujalipe;
- mangipe te ovel olen butjarni eksperienca ane specifikane ranika, sar misal butjarni eksperienca ko ofisosko keripe buti, administracia thaj av.;
- te ovel olen neve rekomendacie/ reference;
- volonteripasa o individualco sikavela zuralipe te lel terminirime obligacie;
- keripe neve kontaktoja thaj buvljaripe e amalipaske drakhalinako;
- barjovipe e džanipasko vaŝi timeski buti thaj komunikacia;
- zuraldipe ko korkori pesko patjavipe thaj patjivipe;
- zuraldipe e hoŝipasko e preperipaske ki khedin thaj tiknjaripe e izolaciako.

Numa pale, o volonteripe panda naj kodobor pendžardo sar butikeripe savo so dela butikeripe ko keripe e amalipaske kapitalosko thaj e manuŝikane potencialongo, a majxari maŝkar e butideutne. Ano kodova dikhipe, but si ŝukar maŝkar e butideutne te oven promovirime e instrumentoja save so anen e kompetencie save so si kerde maŝkar e terne volonteripasa. Andre ane politike e volonteripaske ani EU barjardo si bivlo spektaro katar e ververikane instrumentoja, thaj kodolendar amen ulavas duj save so džiakana majbuvle ŝaj te oven pendžarde ko butikeripasko kurko:

- **Youthpass:** unificirimo certifikato save so o organizatoro e volonteripasko mangel te del sa e participantonge vaŝo internacionalnikano volonteripasko aktivipe ko rodipe savo so anela ŝajdipe te ovel komparacia e kompetenciengi save so si resarde kori o internacionalnikano volonteripe;
- **European Skills Passport:** instrumento savo so e dizutnenge katar i EU trubul te del lokhipe maŝkar e thema (sa dživdipaske) e sikljovipaske thaj butikeripaske. Ano ESP savo so rubul te ovel ko sa funkcionalno ko thavdipe katar o 2013. ka ŝaj te oven notirime e phirnipa thaj džanipa save so si resle e dromesa katar e ververikane tipoja e butjarne angažmanoske thaj adžukhar thaj kori o volonteripe.

Numaj, i hrvatskaki praktika kerda nekobor but laĉhe thaj ŝukar mehanizmoja save so ka ŝaj te den dumo ki promocio e volonteripaske maŝjar e butideutne. Duj akanutne ĉhania e evidentiripaske e volonterikane butjake si **deipe certifikatoja** thaj pheripe e **volonterikane kartako**. Numa, o akanutno ĉhani e evidentiripasko na anela unificirime ĉhani e notiripasko e resle kompetenciengo, thaj adžukhar i Hrvatskaki drakhalin e volonterikane centrongi ko 2011. kerda dokumento telo anav *Kompetencie resle e volonteripasa*. Kodova dokumento but dela dumo ano definiripe thaj notiripe e kompetenciengo save so si resle e volonteripasa, a baro kotor olendar si integririme ano paluno bahani e averdipasko thaj džipheripasko e Zakonesko vaŝo volonteripe save so trubul te oven leljarde ano starto katar o 2013. Kodolesa ka ovel kerdi kvalitetnikani funda vaŝo phandipe e volonteripaske e ranikasa katar o sikljovipe thaj e ranikasa katar i buti, maŝkar save aĉhola panda but buti ki umal e edukaciaki thaj e informiripaski e klidarde participantongi.

Thaj ano agor, sar so e organizatoroja e volonteripaske šaj (thaj trubul) te evidentirinen i buti peske volonterengi, thaj adžukhar thaj korkori e volonteria isi olen ko dikhipe o adekvatikano mehanizmo ko **korkoroproccjenipe** e kompetenciengo save so oven resle e volonteripasa. O dokumento telo anav *Portfeljo e kompetenciengo resle e volonteripasa* si vaše trubutnipa e Hrvatskake drakhalinako e volonterikane centroske thaj kerda le i Bojana Čulum katar o Departamento vaši pedagogia katar o Filozofikano fakulteto katar Univerzitetu Rijeka. Kodova labaripasko thaj xarno pučljaripe savo ano sa anas ando instrukciengo lil šaj e ternenge te del dumo ano kvalitetnikano sistematiziripe e kompetenciengo save so si resle e volonteripasa, thaj te pheren pesko dživdipasko lil thaj te keren atraktivnikano sa e šajutne butideutnenge.

## PHANDLE LAVA THAJ REKOMENDACIE

I Publikacia agorkerel e čekatipasa savo so pašakerel e proektosa barjarde phandle lava thaj rekomendacie. E **majbare džanlipaske phandle lava** si barjarde kana si kerdi i realizacia thaj si phandle e:

- kišle vaj tikne pendžaripasa e institucionalnikane fremisa vašo phagerdipe e diskriminaciako, sar maškar e terne thaj maškar e ternenge organizacie thaj firme save den buti;
- fakto so e terne e diskriminatornikane thaj bičačikane čhandestar dikhen terminirime praktike saven naj refulacia e terminantenge Zakoneske vašo phagerdipe e diskriminaciako;
- baro duripe maškar e terne thaj e phureder generacie kana ovel vakerdo vašo isipe vaj na e diskriminaciako e ternenge ko butjako kurko thaj generalnikane ki situacia e ternengi ko butjako kurko;
- insistiripe e firmengo save so den buti ko anglederutno butjako isipe sar „kvaki 22“ e hrvatskake kurke e butjake, ulavde e negativnikane asarisa/ utjecaj ko šajipa e ternenge bizo anglederutno butjarno keripe.

**E rekomendacie** si ulavde ane štar buvleder kategorije:

1) Edukacia ovašo zakonoanipasko thaj institucionalnikano fremo ko phagerdipe e diskriminaciako

Kvaliteto e edukaciako šaj te ovel lačheder kana ka ovel xulipe e edukaciako thaj sikljovipasko vašo aktivnikano thaj demokratikano dizutnipe ano formalnikano sistemo e sikljovipasko, edukativnikane aktivipa e Hrvatskake zavodesko vašo butikeripe thaj barjovipe e socialnikane partneripasko ki lokalnikani digra.

2) Afirmacia e organizaciengi e ternengi sar faktoro ko butikeripasko kurko Džikaj jekhe rigatar kodola so anen e decizie trubun e organizacie e ternenge te phanden ane but bare džanlipaske decizie save so si phandle e politikasa ko butjako kurko, thaj ola trubul te barjaren o proaktivnikano resipe e butjako ani kodoja ranik, kori o barjakeripe e partneripasko thaj realizacia e phandle laveske thaj kampanje save so putaren o godjaveripe ki lokalnikani digra.

---

3) Anglipe e tranziciako katar i area e sikljovipasko ani aresa e butjako Te šaj te ovel resardi kvalitetnikani tranzicia e ternengi katar i area e sikljovipaski ani area e butjaki, trubul te ovel barjardi bareder thaj koordinirime resi-pe ke pobuter digre. Maškar e klidarde rekomendacie andre ane kodola kategorie ikalas trubutnipe vaši bareder integracia e praktikane sikljovipasko ano formalnikano sikljovipe, uzal kodoleste thaj zoraldipe e sindikatesko thaj e organizaciengo e ternengo sar garanto e čačipange e ternengo ane kodola procesoja, kvalitetnikani juristikani regulacia thaj angigaripe e ikljovipasko e siljipasko savo so si sikavdo e volonteripasa thaj e bareder deipasa e firmengo save so den buti ani integracia e terne butjarnengo ane butjarne thaj firma-ke procesoja.

4) Kontinuiteto e rodljaripasko-analitikane butjako ki diskriminacia e ternengi ko butjako kurko thaj socialnikane thaj ekonomikane čačipena e ternengo generalnikane  
Kodova seto e rekomendaciengo anglo sa džal ano drom e sistematizciako e avutne rodljaripaske-analitikane dende butjengo save so si dromarde kori e socialnikane thaj e ekonomikane čačipa e ternenge. E mehanizmoja save so e anutnenge e deciziengo terdon sar putarde isi len variacia katar e fundiripe e durvaxteske vah ad-hoc konsialiarnikane grupe/ koordinacia, dži o čhivipe e interaktivnikane internetoske platformengo save so ka phanden thaj ekspertolja/rodljarutne katar e ulavde reonoja.

---





