

# **(Ne)jednakosti šansi za zaposlenje i ravnomjieran i održiv društveni razvitak Hrvatske**

**Istraživački izvještaj o položaju žena, pripadnica srpske nacionalne manjine na  
tržištu rada na Područjima od posebne državne skrbi**

**Program Ujedinjenih naroda za razvoj (UNDP) je svjetska mreža UN-a za razvoj, koja zagovara promjene i povezivanje država sa znanjem, iskustvom i te potencijalima kako bi se stanovnicima omogućilo da izgrade bolji život. Djelujemo u 166 država podržavajući ih u iznalaženju vlastitih rješenja za izazove globalnog i nacionalnog razvoja. Razvojem lokalnih kapaciteta te se države oslanjaju na ljude iz UNDP-a i široki raspon naših partnera.**

**Kratki dijelovi ovog izvještaja mogu se reproducirati nepromijenjeni, bez odobrenja autora i pod uvjetom da se navede izvor. U izvještaju su iznesena mišljenja autora i nužno ne predstavljaju službeno stajalište UNDP-a.**

**Urednica: Jasmina Papa**

**Autor i autorice Davor Gjenero; Anamarija Gospočić, Danijela Mažar**

**Organizatorice i voditeljice fokus grupa: Gordana Obradović, Anamarija Gospočić, Danijela Mažar i Jehona Krasniqi**

**Anketno ispitivanje: GfK agencija za ispitivanje tržišta**

## Sažetak

Svrha ovog izvješća je prikazati neke odrednice i iskustva što utječu na zapošljavanje žena koje se izjašnjavaju kao pripadnice srpske nacionalne manjine, a žive na Područjima od posebne državne skrbi i u Gradu Zagrebu. Izvješće je pripremljeno temeljem nalaza anketnog ispitivanja 1112 ispitanica, kojim su ispitana njihova iskustva u traženju zaposlenja; iskustva s diskriminatornim postupcima poslodavaca, strategije preživljavanja, iskustva s mjerama aktivne politike rada i poznavanje onih odredbi Ustavnog zakona o nacionalnim manjinama koje podupiru zapošljavanje pripadnika/ica nacionalnih manjina u javnom sektoru. Anketnom ispitivanju prethodile su fokusirane grupne diskusije sa skupinama nezaposlenih i zaposlenih žena koje su se izjasnile u smislu pripadnost srpskoj nacionalnoj manjini, te ciljani intervjui s odabranim ispitanicima.

Nastojeći osigurati zaštitu prava manjina Republika Hrvatska je ratificirala niz međunarodnih konvencija koja štite i promiču ljudska prava manjina, a 2002. godine usvojila je i Ustavni zakon o pravima nacionalnih manjina. Pravni okvir što osigurava zaštitu prava žena naslanja se, između ostalog na Konvenciju Ujedinjenih naroda o sprječavanju svih oblika diskriminacije žena, a u domaćem je zakonodavstvu izražen i kroz Zakon o ravnopravnosti spolova<sup>1</sup> (ZoRS). Slijedom preporuka Odbora Konvencije o sprječavanju svih oblika diskriminacije žena koje se odnose na poticanje Hrvatske da prikupi više podataka o ženama pripadnicama manjina, posebice Romkinja i Srpkinja, Ured za nacionalne manjine Vlade RH predložio je provođenje anketnog ispitivanja radi stjecanja uvida o položaju žena pripadnica srpske nacionalne manjine na tržištu rada u Područjima od posebne državne skrbi, gdje prema podacima iz popisa stanovništva živi većina pripadnica te manjine. Anketirano je ukupno 1 121 žena, od kojih se 714 izjasnilo kao pripadnice srpske nacionalne manjine, 351 se izjasnila kao Hrvatica, dok ih se 56 izjasnilo pripadnicama neke druge manjine. U fokusiranim grupnim diskusijama sudjelovale su 44 sudionice pripadnice srpske nacionalne manjina.

Pripadnost ranjivoj skupini bitno povećava rizik socijalne isključenosti, nezaposlenosti i siromaštva. Život na područjima koja su u ratu demografski i ekonomski u nepovoljnijem položaju od ostatka Hrvatske zbog nerazvijenosti i visoke nezaposlenosti, ali i smanjene ekonomske aktivnosti u odnosu na predratnu situaciju sam po sebi izaziva rizik socijalne isključenosti. Pritom taj se rizik dodatno povećava pripadnošću jednoj, a pogotovo dvjema ranjivim skupinama.

---

<sup>1</sup> Zakon o ravnopravnosti spolova, NN 116/03 i NN 82/08

<b>SADRŽAJ</b>	
<b>UVOD</b>	<b>5</b>
<b>OKVIR OSTVARIVANJA MANJINSKIH PRAVA U HRVATSKOJ</b>	<b>7</b>
<b>RODNA RAVNOPRAVNOST I MANJINSKA PRAVA</b>	<b>11</b>
1. Pregled dostupnih relevantnih istraživanja o položaju žena na tržištu rada	13
<b>ANALIZA REZULTATA ANKETNOG ISPITAVNJA</b>	<b>15</b>
1. Demografski podaci o ispitanicama	15
2. Nacionalna pripadnost i radni status ispitanica	16
3. Zanimanje ispitanica i nacionalna pripadnost	17
<b>POLITIKA ZAPOŠLJAVANJA</b>	<b>18</b>
1. Hrvatski zavod za zapošljavanje	18
2. Suradnja civilnog društva i Hrvatskog zavoda za zapošljavanje	19
3. Iskustva nezaposlenih ispitanica s Hrvatskim zavodom za zapošljavanje	20
4. Rodna ravnopravnost	28
5. Nacionalna (ne)ravnopravnost	31
6. Pozitivna diskriminacija pri zapošljavanju u javnom sektoru	35
7. Diskriminacija i prešućivanje	40
8. Izlazna strategija iz zamke paternalističkog odnosa prema manjinama i političkog pokroviteljstva	41
9. Nezaposlenost na područjima ekonomski i demografski devastiranim ratom	43
10. Institucionalni okvir za izjednačavane šansi za zaposlenje	44
<b>ZAKLJUČAK</b>	<b>47</b>
<b>PREPORUKE</b>	<b>48</b>
<b>BIBLIOGRAFIJA</b>	<b>51</b>
<b>DODACI</b>	<b>53</b>
Dodatak 1. Izvještaj fokusiranih grupnih diskusija	53
Dodatak 2: Izvještaj: Polu-strukturirani razgovori	72
Dodatak 3: Tablični pregled statističkih podataka temeljem analize upitnika	95

## UVOD

Program Ujedinjenih naroda za razvoj – UNDP u suradnji s Uredom za nacionalne manjine Vlade RH proveo je anketno ispitivanje o položaju žena pripadnica srpske nacionalne manjine na tržištu rada, čije rezultate predstavljamo. U fokusu interesa ispitivanja bio je njihov položaj na tržištu rada, i to naročito na područjima koja su bila zahvaćena ratom i koja su u to vrijeme i nakon njega demografski i ekonomski u nepovoljnijem položaju od ostalih regija Hrvatske. Ispitivanje je provedeno tijekom druge polovice 2009. godine i u prvoj polovici 2010. godine u tri dijela.

- Na područjima s velikim udjelom pripadnika srpske nacionalne manjine u ukupnom stanovništvu, i to u Kninu, Vukovaru, Petrinji (to su područja od Posebne državne skrbi - PPDS) i u Zagrebu organizirano je 6 fokusiranih grupnih diskusija sa ženama pripadnicama srpske nacionalne manjine. U fokusiranim grupnim diskusijama sudjelovale su 44 sudionice pripadnice srpske nacionalne manjina, i to 16 zaposlenih i 28 nezaposlenih različitih dobi, obrazovanja, zanimanja - poljoprivrednice, poduzetnice, samozaposlene, zaposlene u javnom i privatnom sektoru. Fokusirane grupne diskusije organizirane su tijekom druge polovice 2009. godine. Cjeloviti izvještaj rada fokusiranih grupnih diskusija nalazi se u Dodatku 1.
- Nadalje, je obavljen niz polu - strukturiranih razgovora s predstavnicima nevladinih organizacija koje se bave zaštitom ljudskih i manjinskih prava, odnosno prava žena, u ovim područjima. Istraživanjem je obuhvaćeno i djelovanje područnih ureda Hrvatskog zavoda za zapošljavanje. Cjeloviti izvještaj nastao temeljem polustrukturiranih razgovora nalazi se u Dodatku 2.
- Provedeno je i anketno istraživanje javnog mnijenja, i to na uzorku od 1121 ispitanice u osam županija (Sisačko-moslavačkoj, Zadarskoj, Karlovačkoj, Požeško-slavonskoj, Osječko-baranjskoj, Šibensko-kninskoj, Brodsko-posavskoj, Vukovarsko-srijemskoj). Slučajnim uzorkom obuhvaćeno je o 69 % nezaposlenih i 31 % zaposlenih žena, te 64 % (714 ispitanica) pripadnica srpske nacionalnosti, 31 % (351 ispitanica) pripadnica hrvatske nacionalnosti i 5 % (56 ispitanica) ostalih. Podaci prikupljeni anketnim ispitivanjem nalaze se u Dodatku 3.

Svrha ovog izvješća je prikazati neke odrednice i iskustva što utječu na zapošljavanje žena koje se izjašnjavaju kao pripadnice srpske nacionalne manjine, a žive na Područjima od posebne državne skrbi i u Gradu Zagrebu. Kao što je ranije navedeno, izvješće je pripremljeno temeljem nalaza fokusiranih grupnih diskusija i anketnog ispitivanja.

Svjedočanstva sudionica fokus grupa ne govore nam u kojoj su mjeri problemi s kojima su se one susrele reprezentativni, odnosno zajednički svim pripadnicama srpske manjine. Naime, sudionice su pozivane u suradnji s udrugama koje promiču prava manjina ili prava žena, dio njih su i aktivne članice udruga, pa je moguće da se i njihovi glasovi jasnije izraženi nego što bi bili glasovi žena koje nisu uključene u organizacije civilnog društva. Iako su svjedočanstva iz fokusiranih grupnih diskusija osobna iskustva ograničenog broja žena, ona ukazuju na nekoliko trendova i međusobno povezanih tendencija, primjerice ograničenost socio-

ekonomskih prilika u Područjima od posebne državne skrbi; višestrukost identiteta i odsustvo jednoznačnosti pri pokušaju određivanja diskriminacijske osnove te važnost socijalnog kapitala u osmišljavanju strategija preživljavanja.

Otkrivanje procesa isključivanja/uključivanja s elementima koje je moguće percipirati kao višestruku diskriminaciju glavni je doprinos svjedočanstva koje iznose sudionice fokus grupa. U pokušaju otkrivanja u kojoj mjeri, odnosno koliko se pripadnica srpske nacionalne manjine susreće sa potencijalno diskriminatornim postupcima, koje su njihove osnovne strategije preživljavanja i koliko su upoznate s mjerama koje država poduzima radi omogućavanja ulaska u svijet rada, provedeno je i anketno ispitivanje.

Anketnim ispitivanjem u kojem je sudjelovalo 1121 ispitanica, ispitana su njihova iskustva u traženju zaposlenja; iskustva s diskriminatornim postupcima poslodavaca, strategije preživljavanja, iskustva s mjerama aktivne politike rada i poznavanje onih odredbi Ustavnog zakona o nacionalnim manjima koje podupiru zapošljavanje pripadnika/ica nacionalnih manjina u javnom sektoru.

Nastojeći osigurati zaštitu prava manjina Republika Hrvatska je ratificirala niz međunarodnih konvencija koja štite i promiču ljudska prava manjina<sup>2</sup>, a 2002. godine usvojila je i Ustavni zakon o pravima nacionalnih manjina. Ustavni zakon o pravima nacionalnih manjina temelji se na tri stupa: pravu na parlamentarnu zastupljenost predstavnika manjina na nacionalnoj razini; pravu na razmjernu zastupljenost nacionalnih manjina u predstavničkim i izvršnim tijelima lokalne samouprave u kojima manjine čine više od 15 % stanovništva i pravu na manjinsku samoupravu<sup>3</sup>. U kontekstu ovog istraživanja ključni je članak 22. tog zakona koji uvodi pravo na zapošljavanje nacionalnih manjina na svim razinama u javnim službama u određenom razmjeru, pod uvjetom da zadovoljavaju svim ostalim uvjetima za radno mjesto, te da su se prilikom prijave na natječaj pozvali na članak 22. Ustavnog zakona o pravima nacionalnih manjina.

Pravni okvir što osigurava zaštitu prava žena naslanja se, između ostalog na Konvenciju Ujedinjenih naroda o sprječavanju svih oblika diskriminacije žena, a u domaćem je zakonodavstvu izražen i kroz Zakon o ravnopravnosti spolova<sup>4</sup> (ZoRS). Slijedom preporuka Odbora Konvencije o sprječavanju svih oblika diskriminacije žena koje se odnose na poticanje Hrvatske da prikupi više podataka o ženama pripadnicama manjina, posebice Romkinja i Srpkinja, Ured za nacionalne manjine Vlade RH predložio je provođenje anketnog ispitivanja radi stjecanja uvida o položaju žena pripadnica srpske nacionalne manjine na tržištu rada u Područjima od posebne državne skrbi, gdje prema podacima iz popisa stanovništva živi većina pripadnica te manjine.

---

<sup>2</sup> Konvencija Ujedinjenih naroda o Sprječavanju svih oblika diskriminacije žena (ratificirana 1992. godine) i prateći Fakultativni protokol (ratificiran 2001. godine)

Konvencija Ujedinjenih naroda o građanskim i političkim pravima (ratificirana 1992. godine)

Europska Konvencija o zaštiti ljudskih prava i osnovnih sloboda (ratificirana 1997. godine)

Okvirna Konvencija o zaštiti nacionalnih manjina

Europska povelja o regionalnim i jezicima nacionalnih manjina

<sup>3</sup> UNDP Hrvatska, 2006, Izvješće o društvenom razvoju, Neumreženi: lica socijalne isključenosti u Hrvatskoj, str 43

<sup>4</sup> Zakon o ravnopravnosti spolova, NN 116/03 i NN 82/08

## OKVIR ZA OSTVARIVANJE MANJINSKIH PRAVA U HRVATSKOJ

Sustav manjinske zaštite u Hrvatskoj definiran je, prije svega, Ustavnim zakonom o pravima nacionalnih manjina, usvojenim u prosincu 2002. godine. U njemu se nacionalne manjine koje uživaju posebnu zaštitu izvodi iz definicije nacionalne manjine koju daje članak 5. Ustavnog zakona: „Nacionalna manjina, u smislu ovoga Ustavnog zakona, je skupina hrvatskih državljana čiji pripadnici su tradicionalno nastanjeni na teritoriju Republike Hrvatske, a njeni članovi imaju etnička, jezična, kulturna i/ili vjerska obilježja različita od drugih građana i vodi ih želja za očuvanjem tih obilježja.“

Iako izbjegava razlikovanje „autohtonih“ od „neautohtonih“ manjina i premda ne daje instruktivne norme o tome da bi se sustav manjinske zaštite primjenjivao samo na onim područjima na kojima je manjina tradicionalno nastanjena, a ne i na onima u kojima je prisutnost pripadnika manjinskih zajednica posljedica novijih migracija, u sustavu manjinske zaštite jasno je određena razlika između onih manjina kojih je u stanovništvu manje od 1,5 % i srpske manjinske zajednice, koja je u sastavu stanovništva znatnije zastupljena. Ovo razlikovanje jasno je navedeno u članku 19. kojim se definira pravo na parlamentarnu zastupljenost nacionalnih manjina. Kriteriji dodatnih prava na razini lokalne i regionalne samouprave, iz članka 20. govore, pak, o potrebi 5-postotne zastupljenosti manjine na području neke jedinice lokalne ili regionalne samouprave da bi ona ondje imala pravo na zastupljenost, a 15-postotne za ostvarivanje prava na razmjernu zastupljenost.

Srpska nacionalna zajednica je najveća manjinska zajednica u Hrvatskoj i jedina čiji pripadnici čine većinu stanovništva na područjima nekih lokalnih zajednica. Složenost položaja srpske manjinske zajednice proizlazi iz niza događanja koji su prethodili raspadu Jugoslavije. Tijekom i nakon završetka rata, golem dio stanovništva, hrvatskih državljana srpske nacionalnosti, napustio je područja gdje su bili tradicionalno nastanjeni. Unatoč dugogodišnjima formalnima i međunarodno podupiranim projektima povratka izbjeglica, proces povratka niti do danas, petnaest godina nakon kraja rata, nije u punoj mjeri dovršen, a teško se može govoriti o „održivom povratku“. Pripadnici srpske manjinske zajednice prema popisu stanovništva iz 2001., koji je danas relevantan za ostvarivanje manjinskih prava, čine 4,51 posto stanovništva, a samo u Vukovarsko-srijemskoj županiji, s udjelom od 15,45 %, ispunjavaju uvjet iz Ustavnoga zakona o pravima manjina za razmjernu zastupljenost u predstavničkom tijelu regionalne samouprave (više od 15 % stanovništva).

Područja pogođena ratom, koja su prije rata bila u znatnoj mjeri nastanjena pripadnicima srpske nacionalne zajednice, poslije rata dobivaju status područja od posebnoga državnog interesa, odnosno državne skrbi. Međutim, ta područja još uvijek teško dostižu nekadašnju razinu društvenog i ekonomskog razvoja. Srpski je demokratski forum - SDF na dijelu tog područja 2006. proveo istraživanje koje je pokazalo goleme demografske gubitke na tom prostoru, koji nisu pogodili samo srpsku manjinsku zajednicu, nego i ostalo stanovništvo.

**Tablica 1.** Demografski trendovi na područjima od posebnoga državnog interesa

Regije Područja gradova/općina	Stanovništvo			
	1991.	2001.	Smanjenje	Indeks
<b>Banija – Kordun</b>	<b>73.063</b>	<b>41.995</b>	<b>31.068</b>	<b>57,5</b>
Glina	22.731	9.868	12.863	43,4
Petrinja	35.251	23.413	11.838	66,4
Topusko	6.842	3.219	3.623	47,1
Vojnić	8.239	5.495	2.744	66,7
Lika	<b>14.237</b>	<b>7.222</b>	<b>7.015</b>	<b>50,7</b>
Plitvička Jezera	7.156	4.668	2.488	65,2
Udbina	4.628	1.649	2.979	35,6
Vrhovine	2.453	905	1.548	36,9
<b>Dalmacija</b>	<b>71.266</b>	<b>37.557</b>	<b>33.709</b>	<b>52,7</b>
Benkovac	25.567	9.786	15.781	38,3
Drniš	14.647	8.595	6.052	58,9
Knin	23.025	15.190	7.835	66
Skradin	8.027	3.986	4.041	49,7
<b>Zapadna Slavonija</b>	<b>48.633</b>	<b>35.566</b>	<b>13.067</b>	<b>73,1</b>
Brestovac	5.424	4.028	1.396	74,3
Đulovac	4.617	3.640	977	78,8
Okučani	5.712	4.224	1.488	73,9
Pakrac	17.036	8.855	8.181	52
Slatina	15.844	14.819	1.025	93,5
<b>Istočna Slavonija</b>	<b>90.473</b>	<b>66.486</b>	<b>23.987</b>	<b>73,5</b>
Beli Manastir	15.300	10.986	4.314	71,8
Darda	8.685	7.062	1.623	81,3



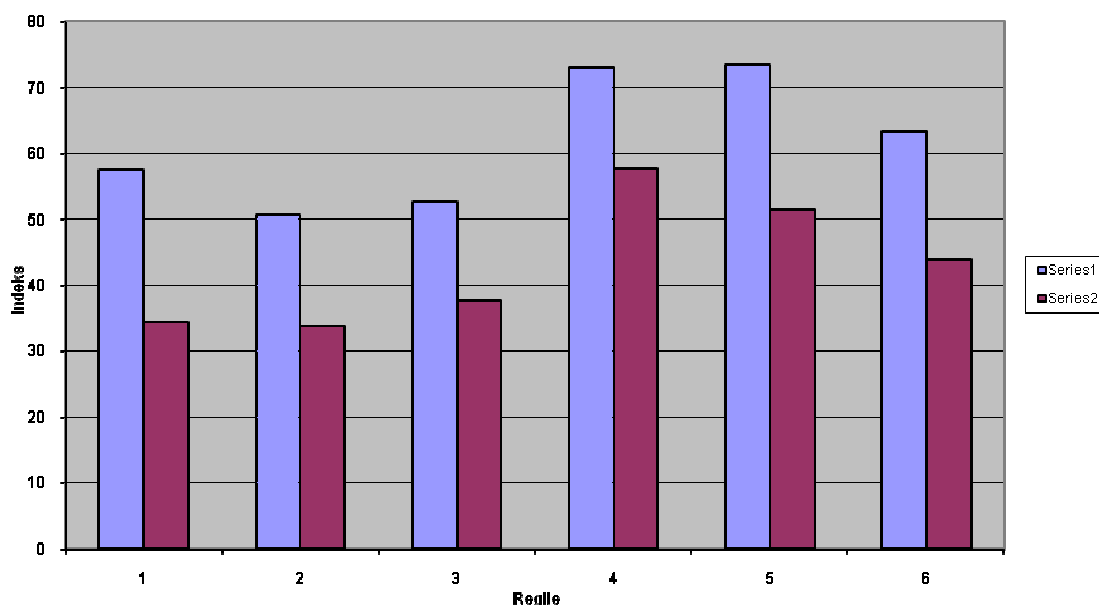
Erdut	10.197	8.417	1.780	82,5
Ilok	9.748	8.351	1.397	85,7
Vukovar	46.543	31.670	14.873	68
<b>Ukupno</b>	<b>297.672</b>	<b>188.826</b>	<b>108.846</b>	<b>63,4</b>

Izvor: SDF, 2006. godine

Ekonomska devastacija ovih područja bila je još snažnija od demografske. Naime, u najnerazvijenijim dijelovima područja od posebne državne skrbi očuvano je tek oko 50 % predratnoga stanovništva, a s brojem radnih mjesta daleko je gore. Njih je ostalo tek oko trećine predratnoga broja. Slika demografskih gubitaka preuzeta je iz istraživanja SDF-a.

Slika 1:

**Demografski gubici i gubici radnih mjesta**



Legenda:

Regije: 1. Banija-Kordun

2. Lika

3. Dalmacija

4. Istočna Slavonija

5. Zapadna Slavonija

6. Ukupno

Plavi stupac: Indeks demografskih gubitaka 1991.-2001. (1991. = 100)

Crveni stupac: Indeks gubitka radnih mjesta 1991.-2001. (1991. = 100)

Osim činjenice da je znatan dio stanovništva srpske nacionalne zajednice nastanjen na područjima koja su pretrpjela ratnu devastaciju i od nje se nisu ekonomski (ni demografski) oporavila, položaj srpske manjinske zajednice dodatno je osjetljiv s pozicije manjinske zaštite, i to zbog političke distance koja je za vrijeme rata uspostavljena između pripadnika manjine i većinskoga naroda. Osim srpske zajednice, teretom socijalne isključenosti opterećena je samo još romska nacionalna zajednica, a prema pripadnicima drugih manjinskih zajednica nema niti takve socijalne distance, niti nekoga većeg problema oko njihove društvene integracije.

Područja na kojima su pripadnici srpske manjine prije rata živjeli izmiješani s hrvatskim stanovništvom, a krajevi imaju razvojnoga potencijala (kao što je slučaj sa zaleđem Zadra), ipak se pokazuju kao prostori otežanog povratka. Tu su povratnici najteže dolazili u posjed svojih nekretnina uz veliki pritisak na to da prodaju svoje kuće i poljoprivredno zemljište.

I ovo je istraživanje pokazalo kako je snažan pritisak na pripadnike manjine u zadarskoj županiji rezultirao potiskivanjem „prepoznavanja“ oblika diskriminacije pripadnika manjina, odnosno prihvaćanje uspostavljenog stanja kao normalnoga. Tako je Zadarska županija jedina u kojoj ispitanice (sve srpske nacionalnosti) odreda odbacuju tvrdnju da su pri traženju posla u nepovoljnijem položaju zbog svoje nacionalnosti (niti jedna tu tvrdnju ne prihvaća niti u potpunosti, niti čak djelomice, a po 27 % ne zna ili se niti slaže niti ne slaže, a čak 45 % se uopće ne slaže). Među ispitanicama srpske nacionalnosti, u prosjeku na nacionalnoj razini, ovu tvrdnju u potpunosti odbacuje tek 26 %, a s njom se u potpunosti slaže 23 %. Još je zanimljiviji odgovor na pitanje jesu li se ispitanice osobno srele s diskriminacijom na poslu, na što ispitanice (pripadnice srpske manjine) u Zadarskoj županiji odreda (100 %) odgovaraju da nisu imale osobnog iskustva s diskriminacijom, iako ih 9 % smatra da su zbog nacionalnosti u prošlosti dobile otkaz na poslu. Ako čak niti to što su zbog nacionalnosti ostale bez posla ne smatraju diskriminacijom, očito je da pripadnice srpske manjinske zajednice, koje danas žive na području Zadarske županije, različite oblike diskriminacije prihvaćaju kao „prirodno stanje“, a takvo ponašanje vjerojatno je posljedica socijalizacije sa snažnim pritiskom kojim su bile izložene u prethodnom razdoblju.

Manjinska prava, kao kolektivna prava, ljudska su prava treće generacije. Temeljno ljudsko pravo treće generacije pravo je na sudjelovanje u tekovinama društvenog razvoja, a glavni je zadatak socijalne države da svim svojim građanima osigura ravnopravnost šansi. Nedostatak jednakosti šansi te golem rizik od socijalne isključenosti, nezaposlenosti i siromaštva osnovni su problemi pripadnika srpske nacionalne zajednice u Republici Hrvatskoj, poglavito onoga dijela te zajednice koji živi kao povratničko stanovništvo na područjima koja su bila zahvaćenima ratom. Sustav zaštite manjinskih političkih prava, kao i socijalnih prava, uvijek je zasnovan na svojevrsnom paradoksu: da bi se osiguralo ostvarivanje duha ravnopravnosti manjine s većinom, odnosno da bi se uspostavio sustav učinkovite zaštite ranjive skupine, nužno je pribjeći nejednakom tretiranju većine i manjinske skupine. Ta se kolektivna prava ne ostvaruju kao ljudska prava nego kao „reaktivna diskriminacija“, odnosno „afirmativna akcija“ a granica njihova ostvarivanja mora biti u tome da se njihovim provođenjem ne dovedu u pitanje temeljna ljudska prava.

## RODNA RAVNOPRAVNOST I MANJINSKA PRAVA

Pripadnost nacionalnoj manjinskoj zajednici, kao ranjivoj društvenoj skupini, popraćena je s povećanim rizikom socijalne isključenosti. Na to upućuju istraživanja koja su provedena o siromaštvu među etničkim i rasnim skupinama koja su provedena u SAD-u, a prema kojima su stope siromaštva crnaca ili hispanika otprilike dvostruko veće nego stope siromaštva bijelaca<sup>5</sup>. Empirijski podaci koji ukazuju na razlike u stopama nezaposlenosti ili siromaštva među etničkim skupinama su nedostadni stoga što ključni upitnici, primjerice anketa o radnoj snazi ili anketa o potrošnji kućanstava, ne sadrže pitanje o nacionalnoj pripadnosti. Osim toga, čak i kad postoje subuzorci ispitanica/ica iz nacionalnih/etničkih manjina, oni su premaleni za donošenje validnih zaključaka.

Istraživanja koja su provedena u Hrvatskoj, na primjer, ono što ga je 2006. godine proveo UNDP o društvenom razvoju „Neumreženi: lica socijalne isključenosti u Hrvatskoj“, pokazuju da pripadanje srpskoj manjinskoj zajednici znatno povećava rizik od siromaštva i socijalne isključenosti. Uz to, istraživanja što ih je Srpski demokratski forum proveo iste godine pokazuju da sam život na područjima koja su bila zahvaćena ratom, a gdje živi najveći dio srpske manjinske zajednice, znatno povećava rizik socijalne isključenosti i siromaštva, a da su područja o kojima je riječ pretrpjela goleme socijalne devastacije. U istraživanju funkcioniranja lokalnih samouprava na područjima od posebnoga društvenog interesa (Analiza zaštite manjinskih prava u lokalnoj samoupravi; SDF, 2006.) pokazalo se da na područjima četiriju analiziranih regija, koje pripadaju većem broju hrvatskih županija (Dalmacija, odnosno dijelovi Zadarske i Šibensko-kninske županije; Lika, odnosno dijelovi Ličko-senjske županije; Banija i Kordun, odnosno dijelovi Sisačko-moslavačke i Karlovačke županije; te Zapadna Slavonija) živi tek oko polovice predratnoga stanovništva, pri čemu je najveću demografsku devastaciju pretrpjela srpska nacionalna zajednica. Međutim, daleko teža posljedica ratnih razaranja i tipa društvenih odnosa, uspostavljenih poslije rata, činjenica je da je na tom području ostala tek trećina predratnih radnih mjesta.

Rizik diskriminacije bitno se povećava istovremenom pripadnošću dvjema ranjivim skupinama. Zbog toga je važno posebno se pozabaviti položajem žena u društvu, jer su one u današnjim okolnostima najveća ranjiva skupina. Položaj žena – pripadnica nacionalnih manjina teži je od pozicije ostalih pripadnika i pripadnica lokalne zajednice. Kao i u ostvarivanju prava nacionalnih manjina, tako i prilikom ostvarivanja rodne ravnopravnosti osnovnu prepreku ne predstavlja zakonodavni okvir nego patrijarhalni odnosi, stereotipi i realne prepreke na lokalnim razinama. Važno je spomenuti da je RH potpisala i ratificirala međunarodne dokumente koji imaju veću snagu od domaćih zakona, ali je problem u tome što u njihovoj provedbi, jednako kao i kod domaćih zakona, politika i preporuka, postoje određeni implementacijski jazovi.

Pogledajmo najvažnije odredbe o toj problematici:

U članku 3. Ustav RH definira najviše vrednote ustavnog poretka RH koje su i temelj za tumačenje Ustava. To su: sloboda, jednakost, nacionalna ravnopravnost i ravnopravnost spolova, mirotvorstvo, socijalna pravda, poštivanje prava čovjeka, nepovredivost vlasništva, očuvanje prirode i čovjekova okoliša, vladavina prava i demokratski višestranački sustav.

---

<sup>5</sup> Šučur, Z. (2009) Pokazatelji ekonomske isključenosti među Hrvatima i nacionalnim manjinama u Republici Hrvatskoj, str 116, u Revija za socijalnu politiku, god 16, br 12, str. 115-114

U članku 14. utvrđena je jednakost svih pred zakonom: građani RH imaju sva prava i slobode, neovisno o njihovoj rasi, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju ili drugim osobinama.

Članak 35. definira osobne i političke slobode i prava: svakom se građaninu jamče štovanje i pravna zaštita njegova osobnoga i obiteljskog života, dostojanstva, ugleda i časti.

U članku 54. određena su gospodarska, socijalna i kulturna prava građana: svatko ima pravo na rad i slobodu rada, svatko slobodno bira poziv i zaposlenje i svakomu je pod jednakim uvjetima dostupno svako radno mjesto i dužnost.

Ravnopravnost je spolova u članku 5. Zakona o ravnopravnosti spolova (116/03) definirana ovako: "Ravnopravnost spolova znači da su žene i muškarci jednako prisutni u svim područjima javnog i privatnog života, da imaju jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava, kao i jednaku korist od ostvarenih rezultata."

Valja spomenuti i druge relevantne dokumente s tog područja, kao što su: Nacionalna politika za promicanje ravnopravnosti spolova 2006.-2010; Pekinška deklaracija i Platforma za djelovanje, IV. svjetska konferencija UN-a o ženama, Peking 1995.; dokument EC Putokazi ka ravnopravnosti žena i muškaraca 2006. – 2010.; te Preporuka REC (2P003)3 Odbora ministara država članica o uravnoteženom sudjelovanju žena i muškaraca u političkom i javnom odlučivanju i Memorandum s objašnjenjima. U preporuci se ističe da je uravnoteženi udio žena i muškaraca u donošenju političkih i javnih odluka pitanje potpunog uvažavanja ljudskih prava, socijalne pravde te nužan uvjet za bolje funkcioniranje demokratskog društva.

Suprotno očekivanjima, pokazalo se da su građanke i građani uvelike senzibilizirani i da prepoznaju probleme. Diskriminacija žena i diskriminatorna ponašanja prema njima, nažalost, svakodnevna su pojava, a ne primjenjuju se mehanizmi pomoći i pravne države koji bi tu problematiku morali regulirati i djelovati - ako ne na eliminaciju - barem na smanjivanje kršenja ženskih prava. Naravno, ne smije se sustav optužiti za sve, pa se postavlja pitanje osobne odgovornosti i potrebe za mijenjanjem stanja koje nas čini nezadovoljnima i isključenima. Zapaža se da je većina žena pasivna čak i tamo gdje postoje mogućnosti za drukčije ponašanje. One to opravdavaju obiteljskim ili poslovnim obvezama ili pak strahom od neprihvatanja i nerazumijevanja potrebe da same nešto naprave. To proizlazi iz uobičajene matrice tzv. društveno prihvatljivog ponašanja.

## **Pregled dostupnih relevantnih istraživanja o položaju žena na tržištu rada**

Službeni podaci o položaju žena pripadnica manjinskih skupina su nedostadni, a ovise o samo-identifikaciji manjinskog identiteta ispitanika/ica. Položaj pripadnika manjinskih skupina na tržištu rada propitivale su, sporadično nevladine udruge, posebice u svjetlu instruktivnih normi Ustavnog zakona o pravima nacionalnih manjina (članak 22). Prema istraživanju Ostvarivanje prava na zaposlenost srpske nacionalne manjine sukladno Ustavnom zakonu o pravima nacionalnih manjina<sup>6</sup>, koje je proveo SDF 2008. godine, "osnovni su problemi pripadnika srpske nacionalne zajednice u Republici Hrvatskoj, poglavito onoga dijela te zajednice koji živi kao povratničko stanovništvo na područjima zahvaćenima ratom i u hrvatski državni prostor reintegriranima operacijama Bljesak i Oluja, nedostatak jednakosti šansi te golem rizik od socijalne isključenosti, nezaposlenosti i siromaštva." Međutim, provedena istraživanja nisu posebno istražila i osvijetlila položaj žena pripadnica manjina.

Provedeno je nekoliko istraživanja koja su se bavila položajem žena na tržištu rada, bilo da je riječ o odnosima plaća između muškaraca i žena, ženama na položajima odlučivanja, ženama znanstvenicama i slično. Identifikacija standarda diskriminacije žena pri zapošljavanju<sup>7</sup> jedno je od istraživanja relevantnih za razmatranje položaja žena pripadnica manjinskih skupina na tržištu rada. Provedeno je na reprezentativnom uzorku od 1017 nezaposlenih žena. Jedan od rezultata istraživanja, zanimljiv i za kontekst ovog istraživanja, podatak je da su se s oglasima za posao u kojima je dob uvjet za dobivanje zaposlenja ispitanice susretale u 68,7% slučajeva. Pitanja o bračnom statusu i broju djece postavljena su ispitanicama prilikom razgovora za posao u 62,9% slučajeva, iako se prema Zakonu o radu i Zakonu o ravnopravnosti spolova ne bi smjela postavljati, pa su time ti zakoni bili izravno kršeni. Na razgovoru za posao s pitanjem o rađanju i planiranju obitelji susrelo se 37,8% žena. Većini ispitanica nisu postavljena druga pitanja iz osobnog života, a od 19,8% onih kojima jesu, njih 1% je dobilo i pitanje o nacionalnoj pripadnosti. Jedan je od zaključaka istraživanja da žene većinom imaju dobro mišljenje o vlastitim sposobnostima na tržištu rada, smatraju da su diskriminirane i da im se ne pruža dovoljno prilika za zapošljavanje, poslovanje te vlasništvo kapitala kao muškarcima.

Valerija Botrić, iz Ekonomskog instituta, u svom članku Nezaposlenost i dugoročna nezaposlenost u Hrvatskoj: analiza na temelju ankete radne snage<sup>8</sup> analizira razlike između individualnih karakteristika zaposlenih i nezaposlenih na hrvatskom tržištu rada. Analiza je provedena na temelju podataka ankete o radnoj snazi Državnog zavoda za statistiku za 2006. godinu. Rezultati pokazuju da su zanimanje, imigrantski i bračni status nezaposlenih osoba značajni prediktori nezaposlenosti za obje populacije, a kod obrazovanja, dobi i stanovanja u urbanim sredinama postoje određene rodne razlike. Zanimljiv je nalaz da se rezultati za muškarce i žene ponešto razlikuju. Tako je bračni status za razliku od samačkog statusa u vezi s nižim rizikom nezaposlenosti, a status imigranta i urbanog stanovnika pozitivno je vezan uz nezaposlenost. Zanimljiva je i varijabla dobi koja se za mušku populaciju nije pokazala bitnom, a starije žene imaju veći rizik nezaposlenosti.

---

<sup>6</sup> SDF (2008.) Gjenero D., Palija I. [http://www.sdf.hr/analize/istrazivanje\\_web.pdf](http://www.sdf.hr/analize/istrazivanje_web.pdf)

<sup>7</sup> Galić B., Nikodem K. (2007.), Odsjek za sociologiju Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu, Istraživački izvještaj "Identifikacija standarda diskriminacije žena pri zapošljavanju" <http://www.ured-ravnopravnost.hr/page.php?id=392>.

<sup>8</sup> Botrić V. (2009) Nezaposlenost i dugoročna nezaposlenost u Hrvatskoj: analiza na temelju ankete radne snage, Revija za socijalnu politiku, Svezak 16, br. 1.

U Izvještaju pravobraniteljice za ravnopravnost spolova o rezultatima mjera Godišnjeg plana za poticanje zapošljavanja HZZ-a u 2008. godini<sup>9</sup> mogu se naći podaci o tome kako su u županijama provedene mjere s aspekta ravnopravnosti spolova. Općenito, kroz pojedine mjere uključeno je manje žena nego muškaraca, međutim u tim slučajevima postotak prijavljenih žena približno je jednak postotku u kojem su postale korisnice tih mjera. HZZ je provodio mjere poticanja zapošljavanja mladih osoba, dugotrajno nezaposlenih osoba, osoba starije životne dobi te posebnih skupina iz evidencije nezaposlenih osoba. Rezultat mjera aktivne politike je 7531 zaposlena ili u obrazovanje uključena osoba, od toga 3641 ili 48,3% žena. Od toga je najviše zaposlenih i uključenih u obrazovanje temeljem godišnjeg plana bilo u gradu Zagrebu (od 770 osoba, 63,6% je žena), zatim u Osječko-baranjskoj županiji (750, od toga 39,3% žena), a najmanje u Ličko-senjskoj županiji: (73, od toga 20,5% žena) i Požeško-slavonskoj (128, od toga 41,4% žena). U još tri relevantne županije u kojima su održani razgovori unutar fokusnih skupina, a to je Vukovarsko-srijemska županija bile su uključene 562 osobe, od toga 47,5% žena, a u Šibensko-kninskoj 282, od toga žena 47,5%, i u Sisačko-moslavačkoj 401, od toga 47,8% žena.

U pogledu razine obrazovanja, nema velikih razlika između žena i muškaraca. Žene su se približile muškarcima u svim stupnjevima, osobito visokim stupnjevima obrazovanja. Iako je to bilo prije dosta vremena, ipak je važno napomenuti da je prema zadnjem popisu Državnog zavoda za statistiku 2001. godine u RH sa VSS- om bilo 11,2% žena u odnosu na 12,8% muškaraca, u 2005. godini s magisterijima bilo 48,6% žena u odnosu na 51,4% muškaraca, a s doktoratima 45,2% žena u odnosu na 54,8% muškaraca (DZZS, 2007). Više žena nego muškaraca završava srednju školu, kao što ih i više diplomira na visokim učilištima.

„Pokazatelji ekonomske isključenosti među Hrvatima i nacionalnim manjinama u Republici Hrvatskoj“<sup>10</sup> jedan je od rijetkih domaćih radova koji analizira raspodjelu kućanskog dohotka u Hrvatskoj između nacionalnih skupina (Hrvata i nacionalnih manjina)<sup>11</sup>. Analiza<sup>12</sup> ukazuje da je udio pripadnika srpske nacionalne manjine koji žive u kućanstvima s niskim dohotkom oko dva i pol puta veći od udjela Hrvata, te da srpska manjina ima niži prosječni kućanski dohodak od ostalih nacionalnih manjina. Opće je prihvaćeno da su siromaštvo i ekonomska deprivacija primarno povezani s isključenošću iz tržišta rada, pri čemu je obrazovanje ključni mehanizam integracije<sup>13</sup>. Međutim, nalazi navedenog istraživanja ukazuju da je „udio pripadnika srpske manjine sa srednjom i višom/visokom stručnom spremom, koji žive u kućanstvima s niskim dohotkom tri do pet puta veći nego udio Hrvata i dva do tri puta veći

---

<sup>9</sup> Lukač-Koritnik G. (2009.) Nacionalni akcijski plan zapošljavanja za razdoblje 2005. do 2008. godine, Rezultati mjera Godišnjeg plana za poticanje zapošljavanja u 2008. godini, <http://www.prs.hr/content/view/246/45/>

<sup>10</sup> Šučur, Z. (2009) Pokazatelji ekonomske isključenosti među Hrvatima i nacionalnim manjinama u Republici Hrvatskoj, u Revija za socijalnu politiku, god 16, br 12, str. 115-114

<sup>11</sup> U analizu su uključeni podaci o Hrvatima, pripadnicima srpske nacionalne manjine, Bošnjaci, Albanci, Crnogorci, Česi, Mađari, Makedonci, Nijemci, Rusini, Slovaci, Talijani i Židovi su u radi označeni kao 'ostale nacionalne manjine' dok su iz statističke analize isključeni Romi zbog posebnog položaja, nacionalno neopredijeljeni i oni koji su naveli da pripadaju nekoj drugoj nacionalnoj/etničkoj grupi.

<sup>12</sup> Rad je kao izvor podataka koristio Europsko istraživanje o kvaliteti života, koje je 2006.godine proveo UNDP Hrvatska na reprezentativnom uzorku od 8 534 kućanstava.

<sup>13</sup> UNDP (2006), Izvješće o društvenom razvoju: Neumreženi: Lica socijalne isključenosti u Republici Hrvatskoj

od udjela pripadnika ostalih nacionalnih manjina.<sup>14</sup> Temeljem samo-iskaza ispitanika i ispitanica o radnom/zaposleničkom statusu, u radu se navodi da je razlika između udjela muškaraca i žena bez plaćenog rada unutar srpske nacionalne manjine relativno mala u odnosu na Hrvate i druge nacionalne manjine. Međutim, kad se radi o ženama, pripadnicama srpske nacionalne manjine, oko 63 % njih nema plaćenog zaposlenja, u odnosu na oko 57 % pripadnica ostalih manjina i 45 % pripadnica hrvatske nacionalnosti.

## ANALIZA REZULTATA ANKETNOG ISPITIVANJA

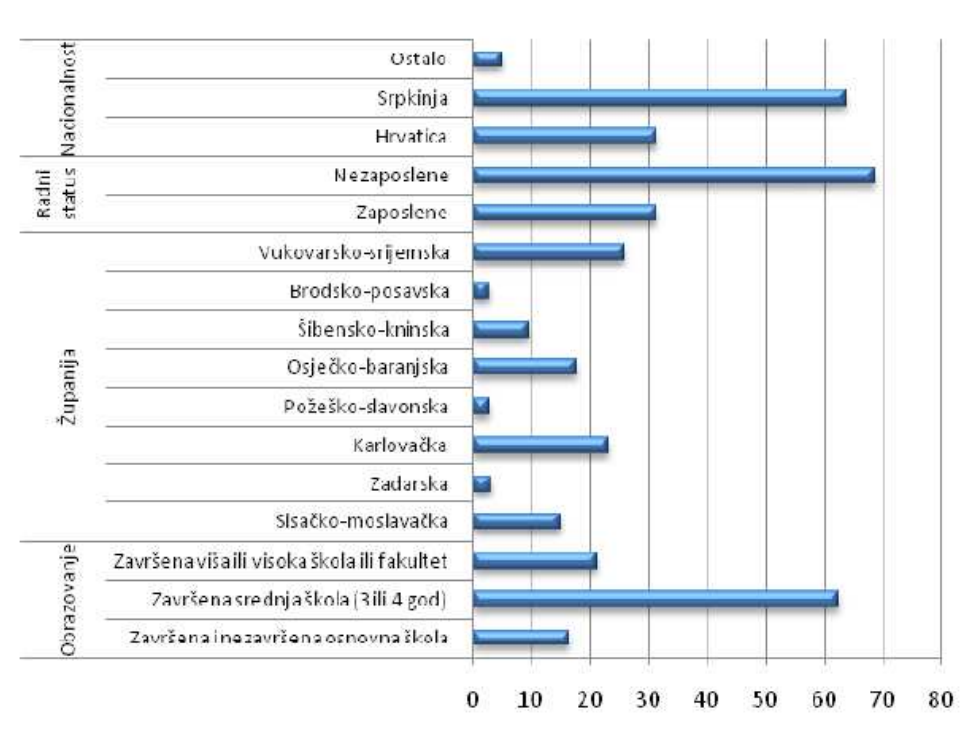
### 1. Demografski podaci ispitanica

U anketnom ispitivanju sudjelovalo je ukupno 1121 ispitanica iz osam županija: Brodsko-posavske, Karlovačke, Požeško-slavonske, Osječko-baranjske, Sisačko-moslavačke, Šibensko-kninske, Vukovarsko –srijemske i Zadarske.

Od 1121 ispitanice, 714, odnosno 64 % izjasnile su se kao pripadnice srpske nacionalne manjine, 351 ili 31 % ispitanica bile su pripadnice hrvatske nacionalnosti, 56 ili 5 % ispitanica se izjasnilo u smislu pripadnosti nekoj drugoj nacionalnosti. Među ispitanicama je 70 % nezaposlenih i oko 30 % zaposlenih žena.

Najviše ispitanica, njih 62% ima je završeno trogodišnje ili četverogodišnje srednjoškolsko obrazovanje, 21% završilo je visokoškolsko obrazovanje odnosno fakultet, dok njih 17% ima nezavršenu ili završenu osnovnu školu. Ovi podaci su prikazani na Slici br. 1 i Slici br. 2

*Slika br 1. Nacionalnost, radni status, boravište po županijama i obrazovanje ispitanica (N = 1121)*

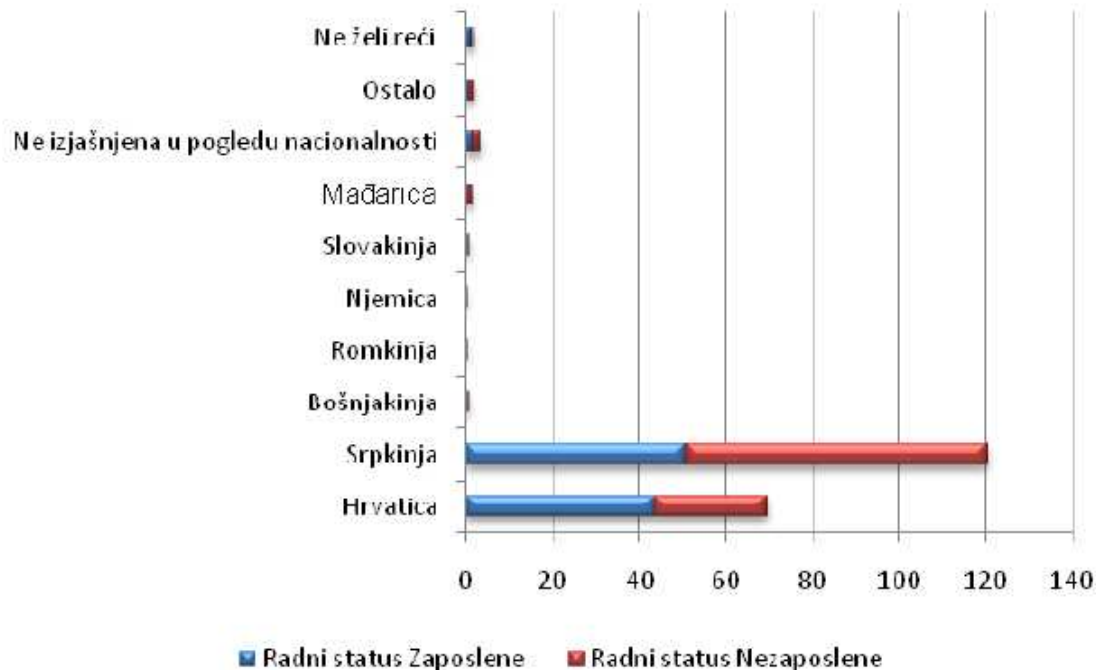


<sup>14</sup> Šućur, Z. ( 2009) Pokazatelji ekonomske isključenosti među Hrvatima i nacionalnim manjinama u Republici Hrvatskoj, str 124, u Revija za socijalnu politiku , god 16, br 12, str. 115-114

## 2. Nacionalna pripadnost i radni status ispitanica

Ukupno je anketirano 1121 žena, među kojima je bilo 714, odnosno 64 % pripadnica srpske nacionalne manjine, 351 ili 31 % ispitanica pripadnice hrvatske nacionalnosti, 56 ili 5 % ispitanica koje su se izjasnile u smislu pripadnosti nekoj drugoj nacionalnosti.

Slika br 2. Radni status ispitanica prema nacionalnoj pripadnosti



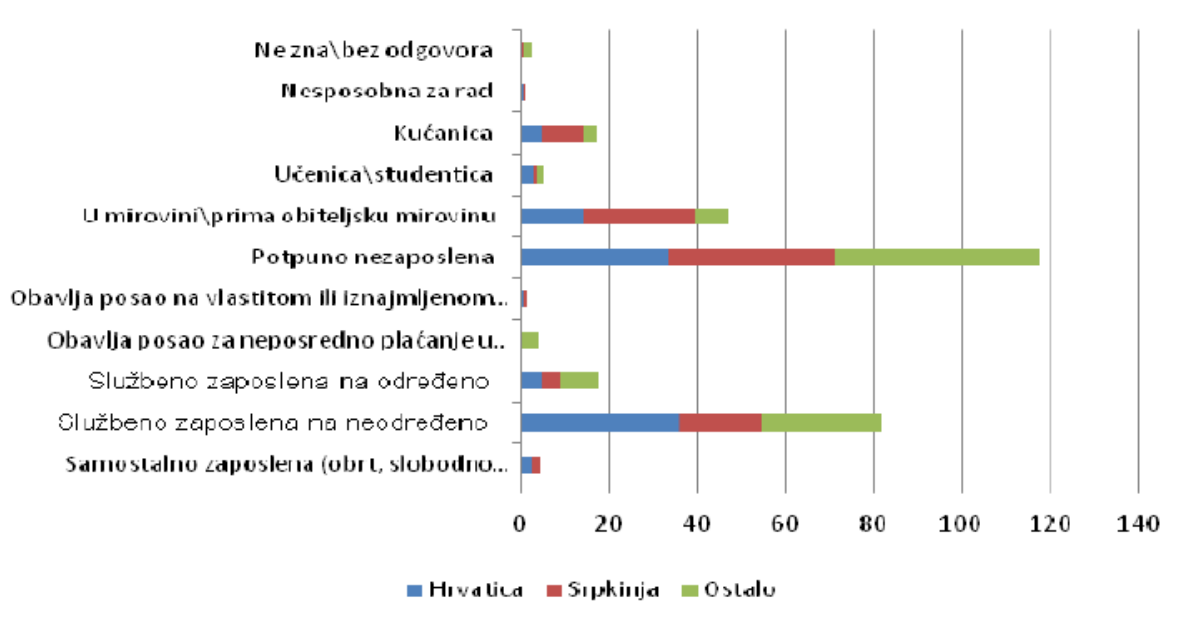
Od 641 ispitanice koje su se izjasnile pripadnicama srpske nacionalne manjine, njih najviše, 38% bilo je nezaposleno; zaposlenih s ugovorom na neodređeno vrijeme bilo je 19%; zaposlenih s ugovorom na određeno vrijeme bilo je 4%; dva posto ispitanica je bilo samozaposleno; 26% ih primalo obiteljsku mirovinu; a 9% ih je navelo da su kućanice (Slika 3).

Među 351 ispitanicom hrvatske nacionalnosti bilo je 34% nezaposlenih; 36% zaposlenih s ugovorom na neodređeno vrijeme; 5% zaposlenih s ugovorom na određeno vrijeme; 3% ispitanica je bilo samo-zaposleno ; 14% ih je primalo obiteljsku mirovinu, a 5% ispitanica se bavilo kućanskim poslovima (Slika 3).

Pregled strukture radnih statusa ispitanica iz dviju nacionalnih zajednica ukazuje da je u slučaju kad se radi o ugovorima na određeno radno vrijeme, udio ispitanica hrvatske nacionalnosti skoro dva puta veći nego udio ispitanica srpske nacionalnosti ( 36% ispitanica hrvatske nacionalnosti navelo je da ima ugovor o radu na neodređeno vrijeme, dok je 19% ispitanica pripadnica srpske nacionalne zajednice navelo da je zaposleno prema tom ugovoru. U uzorku nije bilo drugih većih razlika u strukturi ne/zaposlenosti između ispitanica dviju nacionalnih zajednica.



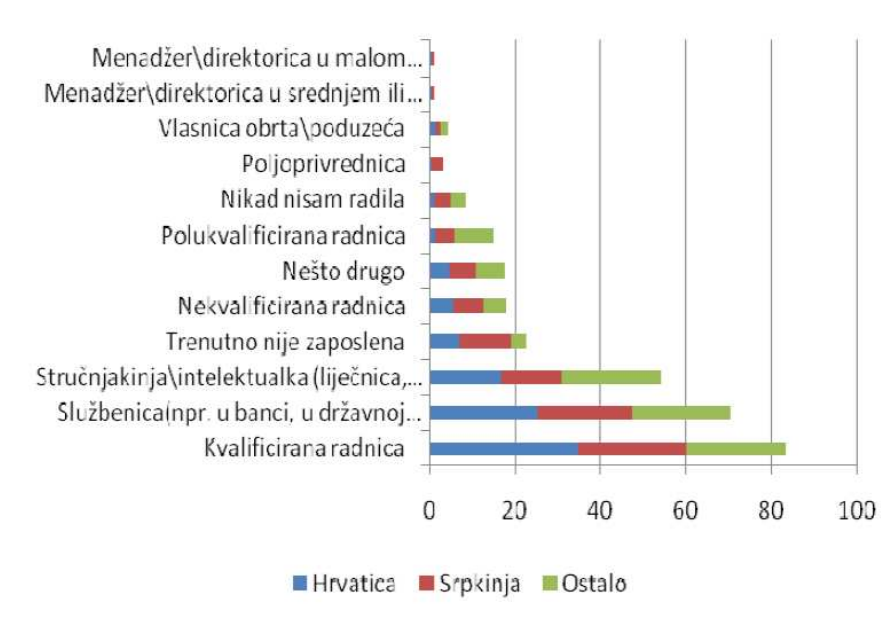
Slika br. 3: Radni status ispitanica i nacionalna pripadnost



### 3. Zanimanje ispitanica i nacionalna pripadnost

Među ispitanicama dviju nacionalnosti nije bilo većih razlika u strukturi zanimanja: najviše je bilo kvalificiranih radnica 35% onih iz redova hrvatske nacionalnosti i 25 % pripadnica srpske zajednice. Slijede službenice 25 % Hrvatica i 22% Srпкиnja, stručnjakinje (liječnice, pravnice, profesorice idr) kojih je bilo 17% među ispitanim Hrvaticama i 14% među ispitanim Srпкиnjama.

Slika br 4: Zanimanje ispitanica i nacionalna pripadnost



## POLITIKA ZAPOŠLJAVANJA

### 1. Hrvatski zavod za zapošljavanje

Hrvatski Zavod za zapošljavanje ustrojen je Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti „kao javna ustanova u vlasništvu Republike Hrvatske sa zadaćom rješavanja pitanja iz problematike vezane uz zapošljavanje i nezaposlenost u najširem značenju tih pojmova”.<sup>15</sup> Djelatnosti su Zavoda pri izvršavanju ovih zadaća: posredovanje pri zapošljavanju; profesionalno usmjeravanje i selekcija; prava po osnovi nezaposlenosti; obrazovanje za zapošljavanje. Zavod organizacijski posluje na tri razine: Središnja služba, područne službe i ispostave. Rad područnih službi zamišljen je, između ostaloga, kao suradnja s gospodarskim subjektima te lokalnom upravom i samoupravom. Pri tome zadaća je područnih službi da „uočavaju potrebe svoje županije i provode aktivnosti u skladu s tim specifičnostima”. Središnja služba HZZ-a provodi i osmišljava nacionalnu politiku zapošljavanja u okviru koje se redovito donosi Nacionalni plan za poticanje zapošljavanja, kojim se pak utvrđuju osnovna načela državne politike zapošljavanja.<sup>16</sup>

Osim pasivnih mjera tržišta rada (prije svega novčane naknade u slučaju nezaposlenosti), postoje aktivne politike, namijenjene ponajprije aktiviranju i zapošljavanju onih nezaposlenih koji imaju najviše teškoća sa zapošljavanjem, a cilj im je poboljšati pristup zaposlenosti pojedinim ranjivim skupinama. Provedbene mjere Godišnjeg plana za 2008. godinu usmjerene su na poticanje motivacije za zapošljavanje; sufinanciranje i financiranje obrazovanja; sufinanciranje zapošljavanja dugotrajno nezaposlenih osoba i drugih skupina nezaposlenih kojima prijeti socijalna isključenost kao i skupina kojima prijeti dugotrajna nezaposlenost zbog gubitka zaposlenja.<sup>17</sup>

HZZ - Ispostava Knin 31. Prosinca 2008. evidentira 2.074 nezaposlene osobe, od toga 1.188 žena (57%). U 2008. godini provedene su četiri mjere sufinanciranja zapošljavanja nezaposlenih osoba (sufinanciranje zapošljavanja mladih osoba bez radnog iskustva; sufinanciranje zapošljavanja dugotrajno nezaposlenih osoba; sufinanciranje zapošljavanja ženskih osoba starijih od 45, i muških osoba starijih od 50 godina; sufinanciranje zapošljavanja posebnih skupina nezaposlenih osoba – branitelji i obitelji branitelja). Ukupan je broj osoba obuhvaćenih ovim mjerama 87 (4% nezaposlenih osoba evidentiranih na ovom području), od toga 26 žena (30%, odnosno 2% nezaposlenih žena evidentiranih na ovom području). Sufinanciranje obrazovanja (operator računala, njegovateljica, pekar itd.) iskoristilo je 48 nezaposlenih osoba, od toga 43 žene (89,6%; odnosno 4% od ukupnog broja evidentiranih nezaposlenih žena). Za javne radove angažirane su 23 osobe, od toga 3 žene (13%; 0,3%). Ukupno je sve navedene mjere iskoristilo 158 osoba (8%), od toga 72 žene (46%; 6%).

---

<sup>15</sup> Mrežna stranica HZZ-a posjećena 2. srpnja 2009. <http://www.hzz.hr/default.aspx?id=3928>

<sup>16</sup> NN, 32/02, 86/02, 114/03 i 151/03

<sup>17</sup> Mrežna stranica HZZ-a posjećena 2. srpnja 2009. <http://www.hzz.hr/default.aspx?id=3842>

Zamjetan je vrlo nizak udio korisnika svih mjera u ukupnom broju nezaposlenih osoba evidentiranih pri HZZ u Kninu (8% od ukupnoga broja, a 6% evidentiranih nezaposlenih žena). Uočljiv je nerazmjer između postotka evidentiranih nezaposlenih žena (57%) i postotka žena korisnica provedbenih mjera (46%). Osim toga primjećuje se izražena podjela na tzv. muška i ženska zanimanja što upućuje na tradicionalno poimanje uloga i muškaraca i žena. Tako su priliku za obrazovanje za operatora računala i njegovateljice iskoristile isključivo žene, a za javne radove velikom su većinom angažirani muškarci (87%). Ovim su mjerama uglavnom obuhvaćene najugroženije skupine (odnosno teže zapošljive skupine) među onima u evidenciji nezaposlenih. Na pitanje postoje li skupine nezaposlenih koje tim mjerama nisu obuhvaćene navodi se primjer osoba s invaliditetom kojih, kako je rečeno, na tom području nema mnogo, pa se posebne mjere za tu skupinu i ne provode.

Na osnovi Godišnjeg plana poticanja zapošljavanja za 2008. godinu posredstvom HZZ - PS Vukovar zaposleno je 105 osoba, a 63 osobe uključene su u programe obrazovanja, i to sufinanciranjem zapošljavanja mladih osoba bez radnog iskustva, sufinanciranjem zapošljavanja dugotrajno nezaposlenih osoba, sufinanciranjem zapošljavanja ženskih osoba starijih od 45 i muškaraca starijih od 50 godina, sufinanciranjem zapošljavanja posebnih skupina nezaposlenih osoba, sufinanciranjem obrazovanja za poznatog poslodavca, sufinanciranjem obrazovanja za nepoznatog poslodavca te javnim radovima. U ukupnom broju osoba zaposlenih na osnovi godišnjeg plana udio je žena 56%, a u ukupnom broju osoba uključenih u obrazovanje 78%. Najviše osoba iskoristilo je mogućnost sufinanciranja zapošljavanja dugotrajno nezaposlenih osoba (40), odnosno obrazovalo se za poslove kod nepoznatog poslodavca (63). Podataka o broju žena korisnica pojedinih mjera, a ni procjene uspješnosti godišnjeg plana, nažalost, nema.

Na razini Područne službe Zagreb (Grad Zagreb i Zagrebačka županija) tijekom 2008. godine u okviru mjera aktivne politike iz Godišnjeg plana za poticanje zapošljavanja za 2008. godinu bilo je sufinancirano zapošljavanje 925 nezaposlenih osoba. Od ukupnog broja sufinanciranih bilo je 558 žena, odnosno 60%. Najzastupljenija mjera bila je obrazovanje za nepoznatog poslodavca, kojom je u obrazovanje uključeno 228 osoba, od toga 140 žena (oko 61%), zatim sufinanciranje zapošljavanja mladih osoba bez radnog iskustva 215, od toga 146 žena (oko 68%), a slijede sufinanciranje zapošljavanja dugotrajno nezaposlenih osoba 136, od toga 95 žena (oko 70%), te sufinanciranje zapošljavanja žena starijih od 45 i muškaraca starijih od 50 godina 133 osobe, od toga 65% žena. Nadležna osoba u PS Zagreb sufinanciranje zapošljavanja koje je realizirano u prošloj godini smatra zadovoljavajućim, i to „s obzirom na potrebe na tržištu i konkurentnost nezaposlene radne snage“. Udio žena korisnica svih mjera zamjetno premašuje udio muškaraca, ali je bez podataka o ukupnom broju nezaposlenih i broju nezaposlenih žena teško ovaj podatak jednoznačno interpretirati.

## **2. Suradnja civilnog društva i HZZ**

Iako koncept suradnje državnih institucija i nevladinih organizacija u oblastima koje su nekoć spadale u klasičnu domenu države, kao što je i socijalna politika, već dulje vrijeme ima „pravo građanstva“ u Hrvatskoj, pa se i deklarira kao politički cilj ili prioritet, stvarni dosezi ove suradnje bitno se razlikuju u pojedinim dijelovima zemlje. Na to utječu i stupanj razvitka civilnoga društva, ali i dominantni mentalitet unutar javnih institucija. Neke od ispitanih udruga dobro surađuju s HZZ-om (OGI iz Drniša, Udruga žena Drniš, Delfin iz Pakraca, Udruga žena Vukovar), neke teže (isključivo na vlastitu inicijativu), a dio nikako (HHO u Kninu, SDF iz Petrinje, Centar za mir, pravne savjete i psihosocijalnu pomoć iz Vukovara, SDF u Zagrebu, GORD iz Dalja). Suradnja udruga s HZZ-om obuhvaća od redovite razmjene informacija (o

broju i strukturi nezaposlenih, o javnim radovima i sufinanciranju zapošljavanja) do partnerstva u provođenju projekata. Tako Udruzi žena Drniš HZZ preporučuje nezaposlene žene za edukacijske programe udruge (stjecanje novih vještina potrebnih za samozapošljavanje, kućnu radinost ili malo poduzetništvo, te uključivanje žena starije i srednje dobne skupine u socijalno poduzetništvo pružanja socijalnih usluga preko servisa uslužnih djelatnosti). Suradnja HZZ-a i Udruge žena Vukovar, osim sudjelovanja na seminarima udruge, odnosi se i na davanje informacija od strane Zavoda o mogućnostima upošljavanja žena žrtava obiteljskog nasilja.

### **3. Iskustva nezaposlenih ispitanica sa HZZ-om**

Fokusirane diskusije sa ženama-pripadnicama nacionalnih manjina pokazuju kako njihova iskustva govore da su žene srednje i starije dobi, od 45 do 66 godina, ostale bez posla zbog ratnih zbivanja i time uzrokovanog izbjeglištva, ali i zbog prestanka rada poduzeća (zbog stečaja, privatizacije). Neke žene zbog godina i bolesti više ne traže aktivno posao dok ih većina traži i prijavljene su na Zavodu za zapošljavanje. Žene u dobi od 22 do 45 godina nezaposlene su već neko vrijeme, od završetka škole ili od povratka iz izbjeglištva, uz kraća zapošljavanja, bilo na određeno, na crno ili na sezonskim poslovima.

Kao izvore informacija o eventualnim poslovima uglavnom navode HZZ i Bilten HZZ-a, a neke od njih Internet i novine. Osim toga informacije dobivaju od poznanika ili, kako kažu, dolaze "od usta do usta", i na kraju se i same direktno obraćaju i raspituju kod potencijalnih poslodavaca. Tako je i istraživanje koje je 2008. godine proveo portal Moj Posao<sup>18</sup> pokazalo da se o slobodnim radnim mjestima ispitanici u velikoj mjeri informiraju putem obitelji i poznanika - 45% ispitanika, a njih 27% to čini preko HZZ-a te 13% kod određenih poslodavaca.

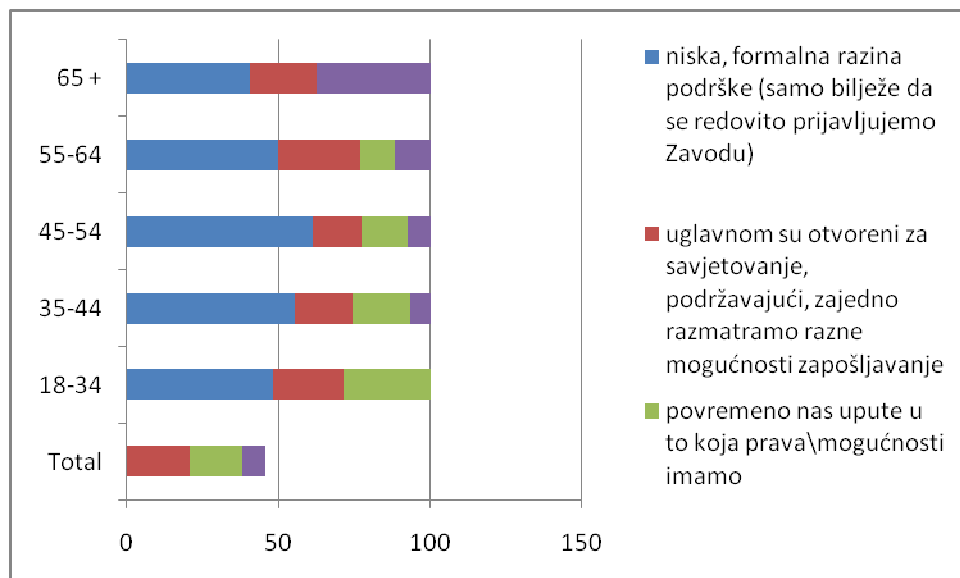
U provedenom ispitivanju prilično se lošom pokazala percepcija funkcioniranja HZZ-a među ispitanicama koje su u prethodne dvije godine imale iskustva sa Zavodom za zapošljavanje. Ispitanice su u velikoj većini uvjerenе da je potpora što je primaju na Zavodu vrlo niska i da se radi samo o formalnoj razini potpore, dakle, da se samo evidentira redovito prijavljivanje na Zavodu.

---

<sup>18</sup> Moj posao (2008.), Istraživanje o zapošljavanju, 10.04.2009.

[http://www.moj-posao.net/jseeker\\_wiki.php?wikiName=Zaposljavanje2008\)](http://www.moj-posao.net/jseeker_wiki.php?wikiName=Zaposljavanje2008)

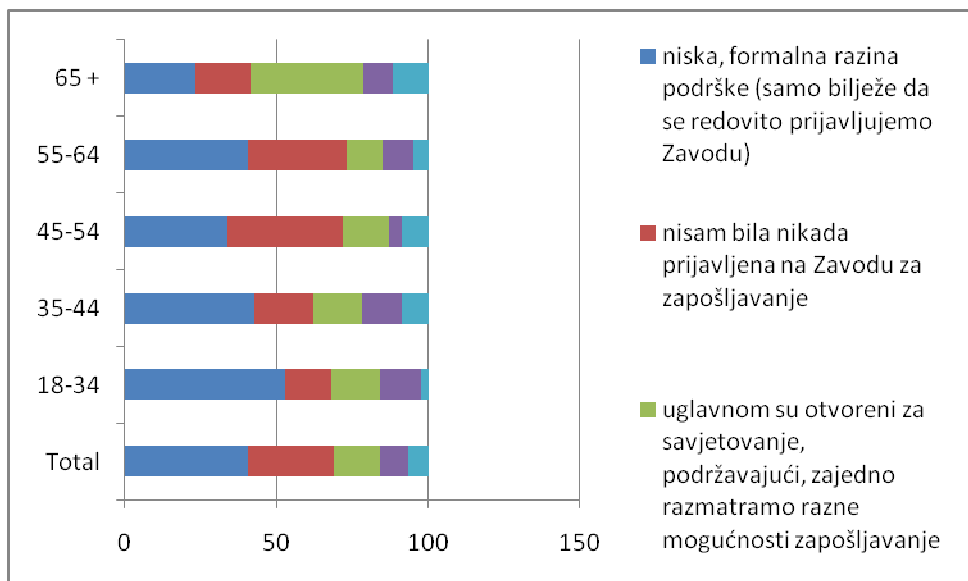
Slika 4. Ocjena potpore što je u prethodne dvije godine pružili savjetnici HZZ



Posebno je nepovoljno što lošiju sliku o potpori savjetnika Zavoda imaju ispitanice koje su u radno-aktivnom razdoblju života, ali zbog svoje dobi spadaju među teže zapošljive.

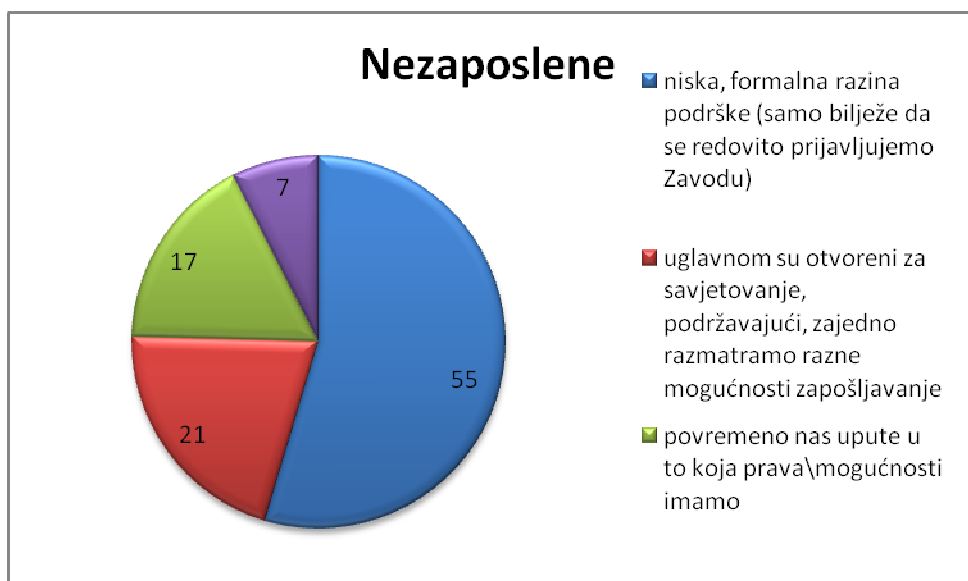
Zanimljivo je da su prema razini potpore HZZ podjednako kritične ispitanice s najnižim i najvišim stupnjem obrazovanja. Naime, 68 % ispitanica sa završenom ili nezavršenom osnovnom školom i 63 % ispitanica s višim ili visokim obrazovanjem smatra da je potpora Zavoda tek formalna, a tako misli samo 49 % ispitanica sa završenom srednjom školom. Ipak, budući da čak 8 % ispitanica sa srednjom školom ne želi odgovoriti na pitanje, a one s višim i visokim obrazovanjem odbijaju odgovoriti tek u 2 % slučajeva, stupanj obrazovanja ne pokazuje se kao bitan pri ocjenjivanju rada Zavoda. Uočljivo je, tek, da su ispitanice mlađe dobi i one koji više nisu radno aktivne, ili su na kraju radno-aktivnoga životnog razdoblja, nešto manje kritične prema radu Zavoda. Ništa povoljnija nije ni percepcija pomoći Zavoda što su je ispitanice dobile prije svog zadnjeg zaposlenja. Čak 40 % ispitanih ocjenjuje je kao tek formalnu, a 28 % nema nikakva osobnog iskustva sa Zavodom za zapošljavanje.

Slika 5: Iskustvo ispitanica s HZZ prilikom traženja zadnjeg posla



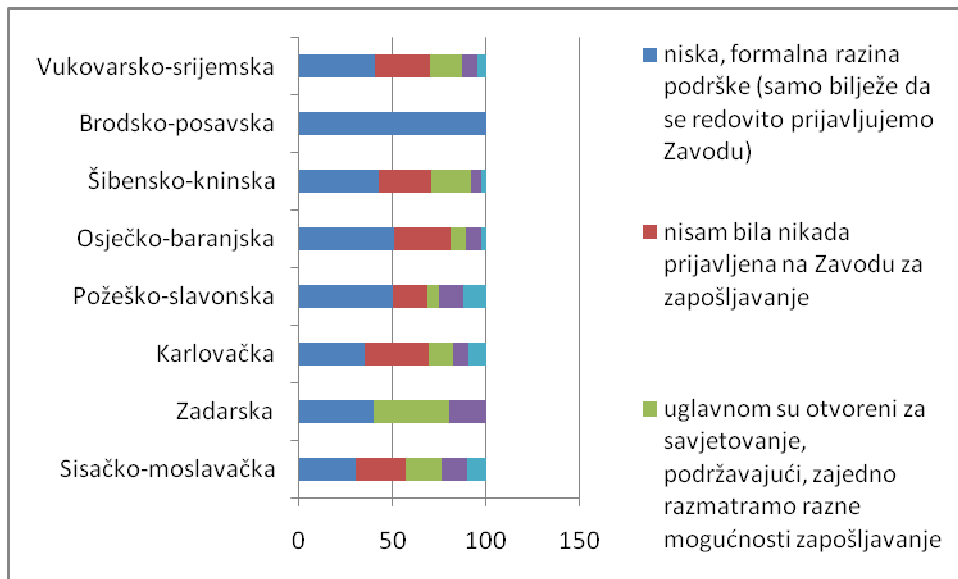
Najlošiju percepciju o radu Zavoda imaju nezaposlene ispitanice.

Slika 6: Percepcija rada savjetnika HZZ među nezaposlenim ispitanicama



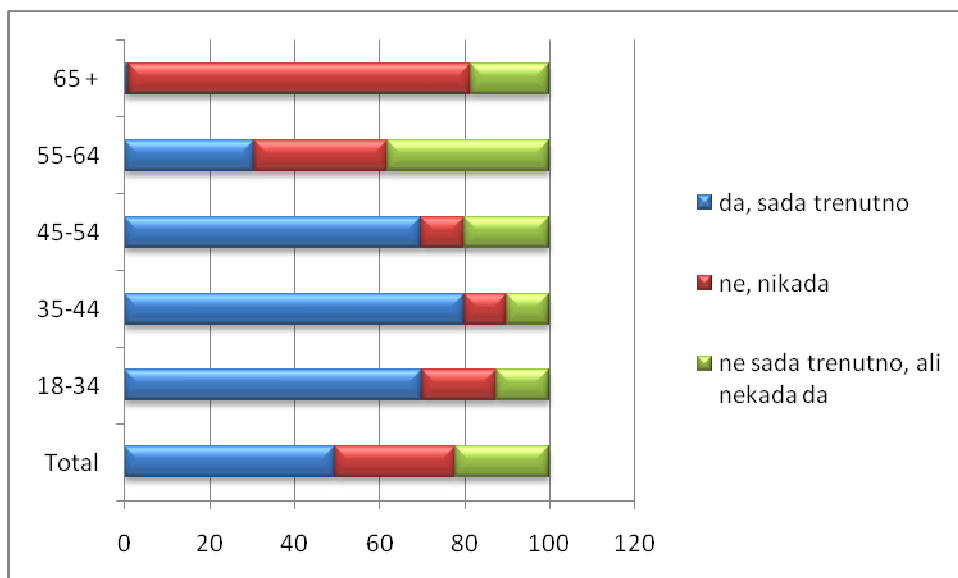
Gledajući regionalno, rad HZZ-a najpovoljnije ocjenjuju ispitanice u Sisačko-moslavačkoj i Karlovačkoj županiji (u Sisačkoj 31 %, a u Karlovačkoj 34 % pomoć smatra tek formalnom), a u Zadarskoj jednak broj ispitanica, po 40 %, rad savjetnika ocjenjuje kao formalan, ali i kao podržavajući, dakle, uglavnom otvoren i uz spremnost za razmatranje različitih mogućnosti zapošljavanja. Nasuprot tome, sve ispitanice iz Brodsko-posavske županije djelovanje Zavoda ocjenjuju kao tek formalno.

Slika 7: Regionalni aspekti percepcije o radu HZZ



Samo polovica nezaposlenih ispitanica prijavljena je na Zavodu za zapošljavanje, ali pripadnost dobnoj skupini bitno utječe na to traže li ispitanice pomoć Zavoda ili ne. Među starijima od 65 godina, logično, nema trenutno prijavljenih na Zavodu, a u dobnoj skupini od 35 do 44 godine čak ih je 80 % prijavljeno na Zavodu.

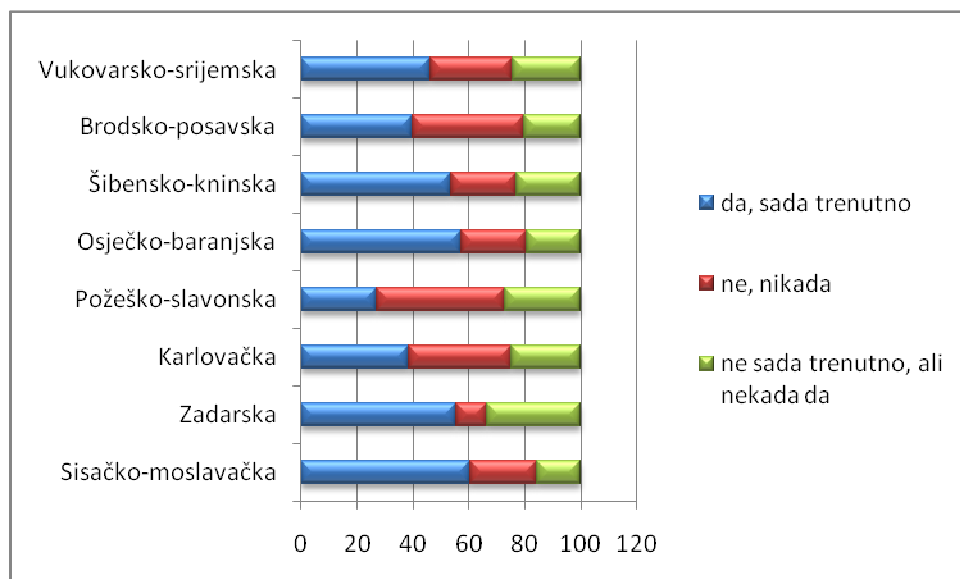
Slika 8. Dobna struktura ispitanica prijavljenih na HZZ



Nacionalnost nije faktor koji bi utjecao na to prijavljuju li se nezaposlene ispitanice na Zavod za zapošljavanje ili ne, upravo kao što niti stupanj obrazovanja ne predstavlja važan kriterij razlikovanja. Tek su nešto veće regionalne razlike. Najmanje je nezaposlenih prijavljenih na Zavodu u Požeško-slavonskoj (27 %), a najviše u Sisačko-moslavačkoj županiji (61 %). U

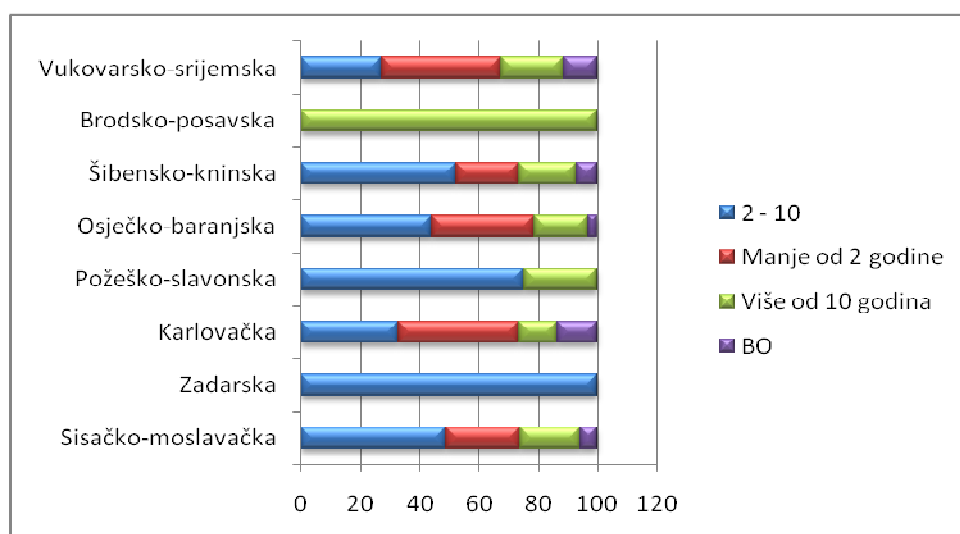
Požeško-slavonskoj županiji istovremeno je i najviše ispitanica koje nikada nisu bile prijavljene na Zavodu za zapošljavanje (45 %).

**Slika 8.** Regionalni aspekt prijavljivanja nezaposlenih ispitanica na HZZ



Problem dugotrajne nezaposlenosti najizraženiji je u Brodsko-posavskoj županiji, u kojoj sve nezaposlene ispitanice posao traže dulje od 10 godina, a manje je izražen u Karlovačkoj i Vukovarsko-srijemskoj županiji, u kojima najveći dio nezaposlenih ispitanica posao traži manje od dvije godine (41 %, odnosno 40 %). Istovremeno dugotrajno nezaposlenih u Vukovarskoj županiju ima 27 %, a u Karlovačkoj 33 %. Najviše je dugotrajno nezaposlenih ispitanica s nezavršenom ili završenom osnovnom školom 38 %, a najmanje s višim ili visokim obrazovanjem (11 %). Među ispitanicama s nezavršenom ili završenom osnovnom školom najviše je onih koje posao traže manje od dvije godine (43 %), a ispitanice nezaposlene manje od dvije godine prevladavaju i u skupini onih s višom ili visokom školskom spremom (39 %).

**Slika 9:** Regionalni aspekt dugotrajne nezaposlenosti





Percepcija uspješnosti djelovanja HZZ očito je čvrsto vezana uz poznavanje prava što ih nezaposlene ispitanice ostvaruju prijavom na Zavodu. U Brodsko-posavskoj županiji, gdje sve ispitanice ocjenjuju da im Zavod pruža tek nisku formalnu potporu u zapošljavanju, odnosno da se rad savjetnika svodi na kontrolu redovitog prijavljivanja nezaposlenih, ispitanice su i najslabije upoznate s pravima što ih mogu ostvariti prijavom na Zavodu. Čak 80 % nezaposlenih ispitanica ne zna koja prava ostvaruje prijavom na HZZ, a na državnoj razini prosjek je 40 %. Ispitanice s nižim obrazovanjem znatno su lošije informirane o svojim pravima nego one s višim obrazovanjem. Tako čak 61 % ispitanica s nezavršenom ili završenom osnovnom školom ne zna koja prava može ostvarivati na Zavodu, a među onima sa srednjim, odnosno višim i visokim obrazovanjem broj neinformiranih je podjednak: 33 %.

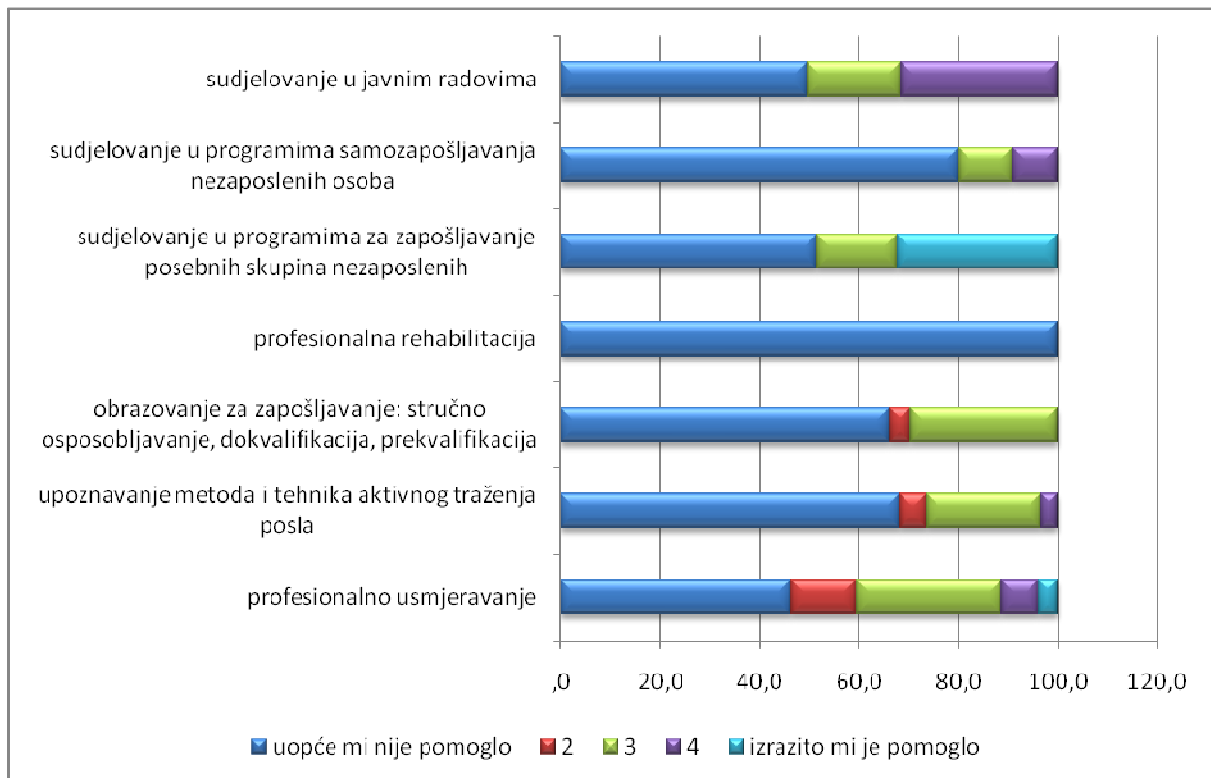
Prema rezultatima anketnog istraživanja nacionalnost ne predstavlja faktor koji bi dovodio do razlike u informiranosti o pravima što ih je moguće ostvariti prijavom na HZZ (neinformirano je 36 % ispitanica hrvatske, odnosno 42 % ispitanica srpske nacionalnosti). Najviše ispitanica informirano je o mogućnosti primanja novčanih naknada za vrijeme nezaposlenosti, njih 28 %. I pritom su one s nižim obrazovanjem najslabije informirane (tek 14 %).

Podaci o uključenosti ispitanica u programe HZZ za pomoć pri zapošljavanju još su nepovoljniji od onih koji govore o percepciji rada Zavoda i o informiranosti nezaposlenih ispitanica. Naime, čak 78 % nezaposlenih ispitanica u protekle dvije godine nije bilo obuhvaćeno niti jednim oblikom pomoći pri zapošljavanju. Najgora je slika u Brodsko-posavskoj županiji, u kojoj niti jedna od ispitanica nije bila obuhvaćena takvim programima, a tek nešto bolje je u Sisačko-moslavačkoj županiji, u kojoj nikakvim oblikom pomoći nije bilo obuhvaćeno 85 % ispitanica. Najmanje ispitanica koje nisu bile obuhvaćene niti jednim programom pomoći je u Požeško-slavonskoj županiji (67 %), odnosno u Vukovarsko-srijemskoj (66 %). Nacionalnost ponovno ne predstavlja faktor koji bi utjecao na uključivanje ispitanica u programe pomoći, jer niti u jedan program nije bilo uključeno podjednako: 77 % ispitanica hrvatske, odnosno 79 % ispitanica srpske nacionalnosti. O sudjelovanju u programima HZZ izjašnjavale su se samo ispitanice koje su i sada nezaposlene, a nema podataka da bi neke od sada zaposlenih ispitanica bile korisnice tih programa u vrijeme nezaposlenosti i da bi im sudjelovanje u njima pomoglo u nalaženju posla.

Najviše ispitanica bilo je obuhvaćeno programima upoznavanja metoda i tehnika aktivnog traženja posla, njih 8 %. Međutim, čak 68 % ispitanica koje su sudjelovale u tom programu ocjenjuje da im sudjelovanje uopće nije pomoglo u traženju zaposlenja, a samo 3,2 posto ispitanica misli da im je sudjelovanje u tom programu donekle pomoglo u traženju posla, ali niti jedna ne misli da joj je to izrazito pomoglo.

Ispitanicama obuhvaćenima programom profesionalne rehabilitacije (bilo ih je, doduše, samo 1 %) on uopće nije pomogao. Najbolje je ocijenjeno sudjelovanje u programima za zapošljavanje posebnih skupina nezaposlenih (mjere aktivne politike tržišta rada tj. zapošljavanja), kao što je na primjer program sufinanciranja zapošljavanja žena starijih od 45 godina. Naime, 32 % sudionica tih programa ocjenjuje da su im oni izrazito pomogli u zapošljavanju. Slično je i s programom sudjelovanja u javnim radovima. Ponovno je tek 1 % ispitanica sudjelovalo u tom programu, a 31 % ih smatra da im je sudjelovanje u javnim radovima pomoglo u zapošljavanju.

Slika 10: Zadovoljstvo programima poticanja zapošljavanja



Među nezaposlenim ispitanicama najmanje su angažmana u traženju posla pokazale ispitanice u životnoj dobi od 55 do 64 godine, koje su i najteže zapošljivo. Naime, 5 % njih u protekla tri mjeseca nije poduzimalo ništa da bi našlo posao. Isto tako, među ispitanicama koje nisu ništa poduzimale za nalaženje posla prednjače one s nezavršenom ili završenom osnovnom školom (4 %), a najviše ih je u osječko-baranjskoj županiji (3 %).

Ispitanice s nezavršenom ili završenom osnovnom školom u najvećoj se mjeri pri traženju posla oslanjaju na HZZ, pa se aktivnost njih 66 % svodi na prijavu ili raspitivanje za posao na Zavodu za zapošljavanje.

Rezultati strukturiranih intervjua unutar fokusnih skupina potvrđuju nalaze anketnog ispitivanja. Prema iskazima sudionica, većina je prijavljena na Zavodu za zapošljavanje ali su rekle da nemaju velike pomoći u samom traženju posla. Sve što tamo dobiju je pečat koji im je važan za korištenje socijalnih prava i njihov posjet obično traje 2-3 minute.

Zanimljivo je napomenuti da ostvarivanje socijalnih prava vezanih uz status nezaposlenosti, koji se dokazuje preko HZZ-a, primjerice zdravstveno osiguranje, koje se nekad ostvarivalo preko HZZ-a, više nije vezano uz tu instituciju već se ostvaruje samo prijavom u određenom roku na Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje. Radi boljeg razumijevanja spomenut ćemo da su prava za vrijeme nezaposlenosti određena Zakonom o socijalnoj skrbi<sup>19</sup>, i to su pravo na zdravstveno osiguranje (HZZO), mirovinsko osiguranje, novčana naknada (HZZ) i pomoć za uzdržavanje (MZSS). Većina se sudionica koristi i ovim zadnje navedenim pravom –

<sup>19</sup> Zakon o socijalnoj skrbi ( NN 73/97, [http://www.vlada.hr/hr/content/download/12911/147778/file/Zakon\\_o\\_socijalnoj\\_skrbi\\_NN\\_73-97.htm](http://www.vlada.hr/hr/content/download/12911/147778/file/Zakon_o_socijalnoj_skrbi_NN_73-97.htm) )

pomoći za uzdržavanje odnosno stalnom pomoći<sup>20</sup>, na koju imaju pravo ako nemaju nikakvih drugih prihoda.<sup>21</sup> To znači da četveročlana obitelj sa dvoje djece do 7 godina starosti može po ovom pravu ostvariti 1600 kn.

Najviše spominjana usluga samog HZZ-a je individualno savjetovanje, a u nešto manjem broju kompjuterski tečajevi i prekvalifikacije. Ponegdje komunikacije sa Zavodom za zapošljavanje prema izjavama ispitanica gotovo nema, odnosno sudionice fokusnih grupa nisu sudjelovale u edukacijama niti znale da one postoje (npr. u Petrinji).

Za druge sudionice problem su posljedice<sup>22</sup> (Vukovar) vezane uz odbijanje edukacija i to što se svaka promjena i korak moraju javiti Zavodu, a savjetnici nemaju s njima dobru komunikaciju.

*M. je došla na Zavod nakon liječenja u bolnici. Dobila je poziv da se odmah javi. Tada je doživjela konflikt sa svojim savjetnikom. Naime htio ju je, ništa je ne pitajući, poslati na posao kopanja u vinogradu, što je ona odbila. Na to je on bio jako ljut, jer mu ona nije prije rekla da je bolesna. Ona se, pak, pravda da mu nije rekla, jer je nije ništa niti pitao već je, čim je ušla, počeo nešto pisati.*

Osim toga, prema iskazima sudionica nude im se poslovi za koje nemaju radnog iskustva, ali i poslovi na radnim mjestima koja su već popunjena, jer je već zaposlena neka druga osoba (natječaj je samo formalnost). Ipak se moraju javiti iako znaju da posao neće dobiti. Također, jedna je sudionica (iz Knina) izgubila socijalna prava, jer je odbila posao za koji je kako kaže "prekvalificirana", odnosno posao za koji se tražila struka niža od njezine. Sudionice nisu dovoljno upoznate sa zakonima što govori i ovaj slučaj. Naime, prema čl. 23. Zakona o socijalnoj skrbi<sup>23</sup> ako ne želi izgubiti socijalna prava, dužna je prihvatiti svaki posao. Prema smislu članka 21. tog Zakona smatra se da osoba može sama sebe uzdržavati ako je uredno prijavljena kod službe za zapošljavanje te odbije ponuđeno zaposlenje neovisno o stručnoj spremi, odnosno ako ima prilike makar privremenim, sezonskim, povremenim i sličnim poslovima ostvariti sredstva za podmirenje osnovnih životnih potreba ili ostvariti druge prihode.

Isto tako, nezaposlene osobe imaju obvezu pohađati ponuđene edukacije, a u protivnom se brišu iz evidencije i sljedećih šest mjeseci ne ostvaruju prava. Prema riječima jedne sudionice "puna mi je knjižica raznih edukacija, ali niti to ne pomaže ". Ona ima VŠS, uz to je završila i tečaj za švelju, ali posla nema. Ispitanice ne vjeruju da im edukacije mogu osigurati zaposlenje: "To je bacanje novca kad niti oni s većom školom nemaju posla" (sudionica iz Zagreba).

---

<sup>20</sup> Izmjene i dopune Zakona o socijalnoj skrbi, NN 79/07,  
[http://www.mzss.hr/hr/ministarstvo/zakonodavstvo/uprava\\_socijalne\\_skrbi/izmjene\\_i\\_dopune\\_zakona\\_o\\_socijalnoj\\_skrbi\\_nn\\_79\\_07](http://www.mzss.hr/hr/ministarstvo/zakonodavstvo/uprava_socijalne_skrbi/izmjene_i_dopune_zakona_o_socijalnoj_skrbi_nn_79_07)

<sup>21</sup> Odrasla osoba koja živi u obitelji može ostvariti 400 kn kao pomoć za uzdržavanje prema Zakonu o socijalnoj skrbi, čl. 16.

<sup>22</sup> Sudionice fokus grupa u razgovoru posljedice zovu sankcije.

<sup>23</sup> Zakon o socijalnoj skrbi ( NN 73/97,

[http://www.vlada.hr/hr/content/download/12911/147778/file/Zakon\\_o\\_socijalnoj\\_skrbi\\_NN\\_73-97.htm](http://www.vlada.hr/hr/content/download/12911/147778/file/Zakon_o_socijalnoj_skrbi_NN_73-97.htm) )

#### **4. Rodna ravnopravnost**

„Žene teže dobivaju posao, tijekom intervjua im se postavljaju nedopuštena pitanja (o braku, djeci i sl.), slabije su plaćene, u većini slučajeva su i niže obrazovane od muškaraca (pogotovo u ruralnim područjima), obično rade u uslužnim djelatnostima i na slabije plaćenim radnim mjestima (čistačice, ugostiteljice, trgovkinje). Najveći je problem često dobivanje otkaza nakon što ostanu u drugom stanju.“ Ova ocjena udruge OGI iz Drniša sažima percepciju rodne (ne)ravnopravnosti kako je vide predstavnici civilnoga društva, ispitanice u fokusnim skupinama i ispitanice u istraživanju javnoga mnijenja.

Aktivistice nevladinih organizacija prepoznaju pet temeljnih osnova diskriminacije žena:

1. postoje ukorijenjena mišljenja o rodno segregiranim zanimanjima (lakše će se zaposliti dipl. ing. brodogradnje muškarac nego žena, žene strojovođe gotovo i ne postoje i sl.);
2. diskriminacija po dobi – žene starije od 40 godina vrlo se teško zapošljavaju;
3. po stupnju obrazovanja – osobe s nižom stručnom spremom čekaju posao i do osam i više godina, a one s višim stupnjem naobrazbe brže dolaze do zaposlenja;
4. po regionalnoj pripadnosti – nerazvijene regije (Lika, Slavonija, Dalmacija) imaju najveću stopu nezaposlenih žena, što opet govori u prilog lakšeg i češćeg zapošljavanja muškaraca;
5. po pitanju bračnog statusa – neudate žene lakše nalaze posao, jer nisu ograničene obiteljskim obavezama i mogu prihvatiti posao i izvan mjesta stanovanja

(Udruga žena Drniš).

Kad je riječ o regionalnom aspektu diskriminacije žena, naročito se ističe pitanje njihove diskriminacije na tržištu rada. Područja od posebne državne skrbi doživjela su ozbiljnu demografsku devastaciju. Najgora je situacija na području Banovine, Korduna i Like, ali iz razgovora s aktivisticama nevladinih organizacija očito je da isti problemi postoje i na području Podunavlja, koje je manje pogođeno odljevom stanovništva. Posebno je ilustrativan opis situacije na području općine Erdut. Općina je ruralna, s većinskim srpskim stanovništvom. Prema popisu ima oko 8.500 stanovnika, „realno 6.000, uglavnom staračka populacija bez većeg udjela visoko obrazovanih kadrova“; velik je dio mlađeg stanovništva između 1997. i 2000. godine emigrirao u Kanadu, Norvešku itd.

*Općina ima veliki broj nezaposlenih, od toga najveći broj žena. Nema industrije ili tvornica. Žene su uglavnom vezane uz domaćinstva, obrađuju baštu, brinu se o obitelji, starima i nemoćnima (vlastitim roditeljima, roditeljima supruga itd.). Prevladavaju tradicionalne vrijednosti i patrijarhat. U općini ima nasilja, PTSP-a, alkoholizma, samoubojstva, što ne djeluje povoljno. Jedan broj žena radi u lokalnim dućanima/pekarama (trgovkinje – na minimalcu), kafićima (konobarice, čistačice), nešto manji broj obrazovanih zaposlen je u lokalnim školama (učiteljice, profesorice u srednjoj školi), u općini i komunalnom poduzeću (tajništvo, knjigovodstvo, direktorica). Jedan je dio žena našao posao u udruzi GORD (12 zaposlenih – od SSS do VSS). Žene rade sezonski, u erdutskim vinogradima ili kod vlasnika obiteljskih poljoprivrednih gospodarstava (plastenici, voćnjaci, cvijeće). U Osijeku/Vukovaru najčešće rade u „Benettonu“ ili u talijanskim obučarskim firmama. Imamo dosta situacija gdje i žene sa VŠS/VSS rade fizičke poslove ili „za minimalac“ kako bi preživjele.*

*Većina žena početkom sezone (kad završi školska godina) odlazi na more (Istra, Dalmacija) i tamo sezonski rade kao konobarice ili sobarice (bez obzira na obrazovanje, ima ih od NKV do VSS). Vraćaju se početkom školske godine (ako imaju djecu). Mlade žene ili djevojke/studentice uglavnom odlaze na more na sezonski rad, a preko jeseni/zime su kod kuće. Velik broj žena odlazi u Njemačku/Austriju/Švicarsku čuvati djecu ili njegovati stare i nemoćne, spremati kuće, čistiti. Mlađe žene pokušavaju „ostati“ u inozemstvu (udaja i sl.) ili na bilo koji drugi način otići iz općine. (GORD, Dalj)*

Iskaze aktivistica nevladinih organizacija potvrđuju i ispitanice u fokusnim skupinama. Žene su u diskusiji kao prepreku navodile dob, i to jednako za mlade i za starije žene, od kojih svake imaju specifične probleme. Mlade žene nemaju prilike steći iskustvo koje se obično traži pri zapošljavanju, a posredno niti planirati budućnost – rješavanje stambenog pitanja, planiranje obitelji. Za starije je žene problem što ih poslodavci ne žele zaposliti zbog godina. Jednoj je sudionici, nakon što je na upit poslodavca odgovorila da ima 45 godina, rečeno: "da ne dolazi u obzir, jer su one od 40-45 u rezervi, a preko 45 niti za rezervu".

Posebno je teška situacija žena s nižom stručnom spremom, trogodišnjom srednjom školom, (frizerke, obućarke, švelje), a najčešće nalaze poslove za koje nisu potrebne kvalifikacije, kao što su čišćenje ili kopanje vinograda. One sa višom i visokom školom ne mogu naći posao u struci, jer na područjima od posebne državne skrbi takvih poslova ima malo.

*R. je radila za 900 kn plaće u jednom tekstilnom pogonu. Kaže da tu nema radnog vremena i "inspekcija je znala dolaziti na posao, i tada mi odemo u garderobu i kad oni odu mi se vratimo iz garderobe natrag za mašinu. Ja sam tad dala otkaz jer to nisam mogla izdržati, bila sam željna svog djeteta i dala sam otkaz. Na centru za socijalni rad sam dobila 900 kn, ali sam bar bila kod kuće sa svojim djetetom za iste novce." (34 godine, samohrana majka, zdravstvena radnica, plaćnim glasom)*

I na osnovi iskustva u traženju posla, a i iskustva zaposlenih, postoji razlika između privatnih poslodavaca i javnih poduzeća. U privatnom sektoru lakše se zaposliti, ali su manje plaće i veća nesigurnost rada i radnih uvjeta. Kao velik problem sudionice fokus grupa iznijele su neisplaćivanje plaće za obavljene rad te nepoštivanje radnog vremena, i to u malim privatnim poduzećima i obrtima na poslovima čišćenja, šivanja, rada u ugostiteljstvu. Poslodavac kaže da će platiti "kad on bude imao", a negativna iskustva s poslodavcima koji se na neprilican način odnose prema zaposlenicima vrlo su slična.

*A. je radila je kod poslodavca privatnika koji joj nije isplaćivao plaću "a on je dobivao poticaje na moje godine" ("ne mora to biti zbog nacionalnosti"). Prijavio ju je na šest mjeseci, ali ništa nije uplaćivao, "nije mi dao niti jedne kune". "I sad ja imam problem za mirovinu, jer to nije zatvoreno u radnoj knjižici. I što da vam kažem, ideš negdje raditi i radiš, a ne znaš hoćeš li dobiti plaću ili nećeš? Obećava, ali novca nema. Netko je dobio, tko je imao muža agresivnog... ali ne kažem da je to bilo po nacionalnoj osnovi... Gubiš svoje vrijeme i zdravlje..."*

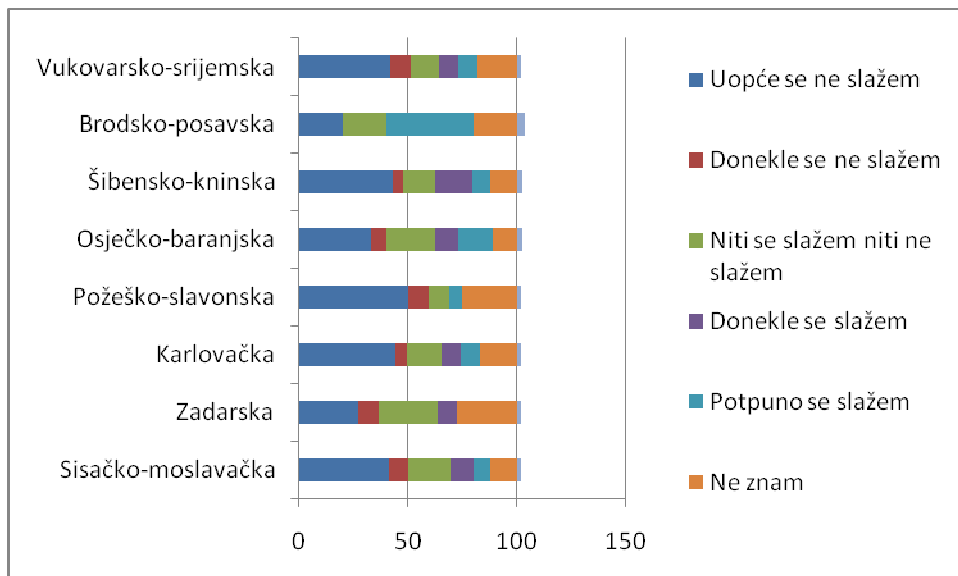
Ima i pozitivnih iskustava, pa je tako ispitanica iz Zagreba nakon nekoliko godina traženja posla, te završenog tečaja za rad na računalu preko HZZ-a za ECDL diplomu, na kraju dobila posao u poduzeću čiji je vlasnik stranac. Kaže da nije bilo problema pri zapošljavanju, a niti poslije u radu i napredovanju. Čak se u tom poduzeću provodila i anketa kojom se ispitala radna okolina i u kojoj je jedno od pitanja bilo o tome postoje li problemi zbog nacionalnosti.

Rezultati su pokazali da takvih problema nema. Jedna od razlika između položaja žena i muškaraca, koja je, prema mišljenju ispitanica česta u javnom sektoru, u tome je da žene rade na nižim položajima, npr. sa strankama, a muškarci na rukovodećim poslovima.

Pitanje identiteta, kako rodnoga tako i etničkog, jedno je od ključnih budućih da ih određuje kao osobe, pa se na osnovu njega susreću i s preprekama na tržištu rada - kao žene i kao pripadnice nacionalne manjine. Tako im je ponekad zbog višestrukih identiteta koji se prepliću teško odrediti je li nekima više prepreka nacionalnost ili pripadnost ženskom spolu, ali im oba identiteta otežavaju položaj na tržištu rada.

Utjecaj patrijarhalnosti društva očit je u razlici između percepcije aktivistica nevladinih organizacija o diskriminaciji žena pri zapošljavanju i percepcije ispitanica u anketnom istraživanju. Čak 47 % ispitanica ne slaže se (posve 40 % i donekle 7 %) s tvrdnjom da su prilikom traženja posla u nepovoljnijem položaju zbog svog spola, a samo 20 % prihvaća tu tvrdnju (10 % posve, a 10 % djelomično). Ne postoje bitne razlike o percepciji diskriminacije prema spolu, niti podjelom prema obrazovanju, niti nacionalnom podjelom. Sličan je broj žena s najnižim i najvišim obrazovanjem koje primjećuju ili ne primjećuju diskriminaciju prema spolu, kao što i ispitanice srpske i hrvatske nacionalnosti podjednako doživljavaju diskriminaciju prema spolu. Niti regionalne razlike nisu velike, osim što ispitanice u Brodsko-posavskoj županiji u posebno velikom postotku (40 %) prihvaćaju tvrdnju o tome da su diskriminirane zbog spola, a u Požeško-slavonskoj najuvjerljivija većina je odbacuje (50 % potpuno, 9 % donekle).

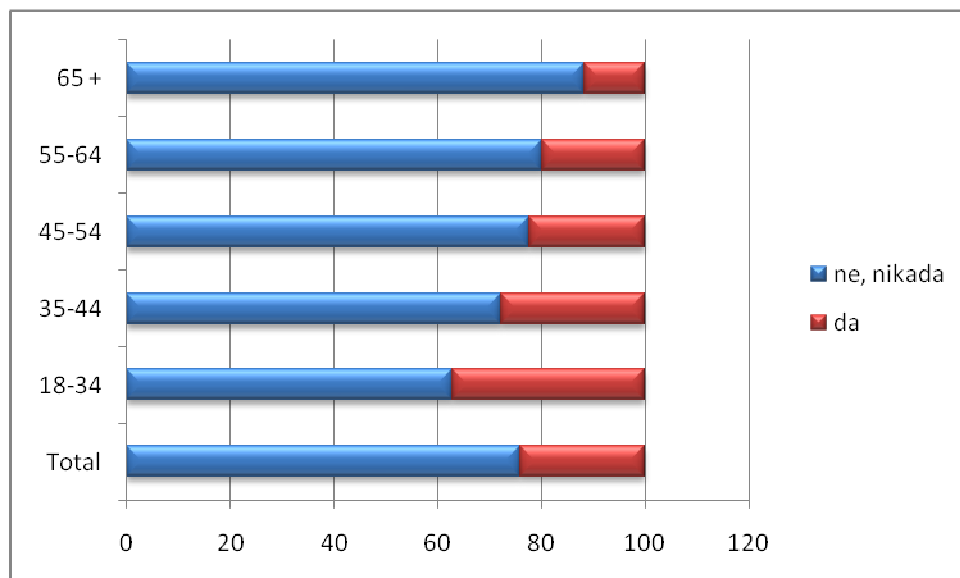
*Slika 11: Regionalni aspekt percepcije diskriminacije prema spolu pri zapošljavanju*



Percepcija spolne diskriminacije među ispitanicama podudara se s onime što one doživljavaju kao vlastito iskustvo diskriminiranosti. Naime, čak 76 % ispitanica odgovara da nikada nije naišlo na oglas za zapošljavanje u kome se spol spominje kao uvjet zapošljavanja. Zamjetno je da ne postoji bitna razlika po nacionalnosti u tome jesu li ispitanice ili nisu percipirale ovaj oblik diskriminacije, a obrazovanje utječe, ali ne bitno, na prepoznavanje ovog oblika diskriminacije. Naime, samo 14 % ispitanica s nezavršenom ili završenom osnovnom školom prepoznalo je spolnu diskriminaciju u oglasima za zapošljavanje, a među više i visoko obrazovanim ispitanicama prepoznalo ju je dvostruko više - 30 %. Kritičnost

prema rodnoj neravnopravnosti očito je daleko snažnija među mlađim ispitanicama nego li među onima starijima. Tek 12 % ispitanica starijih od 65 godina prepoznalo je rodnu diskriminaciju u oglasima za zapošljavanje, a kritičnost ravnomjerno raste u mlađim dobnim skupinama, da bi čak 37 % ispitanica starih između 18 i 34 godine imalo iskustva s diskriminacijom prema spolu u oglasima za zapošljavanje.

*Slika 12. Prepoznavanje diskriminacije prema spolu u oglasima za zapošljavanje*



## 5. Nacionalna (ne)ravnopravnost

Prema podacima Predstavništva UNHCR-a<sup>24</sup> u RH za razdoblje 1995. – 2007. za područje odgovornosti UNHCR-ova ureda u Sisku na područje Sisačko–moslavačke županije vratilo se ukupno 26.418 osoba, a na područje Vukovarsko–srijemske županije ukupno 1.821 osoba. U istom periodu, prema podacima Vlade RH, za Sisačko–moslavačku županiju registriran je povratak 15.803 osobe, a za Vukovarsko–srijemsku 1.481 osobe. Podaci o organiziranom povratku (procedurom Vlade RH i UNHCR-a) za Sisačko–moslavačku županiju pokazuju broj od 10.615 osoba, a za Vukovarsko–srijemsku 340 osoba. Može se konstatirati da je za Vukovarsko–srijemsku županiju najintenzivnija godina povratka bila 1999., a za Sisačko–moslavačku županiju je to period od 1999. do 2002. godine.

Za područje Šibensko–kninske županije za period od 1995. – 2008. nalazimo sljedeće podatke: na području odgovornosti UNHCR-ova ureda u Kninu ukupan broj povratnika je 20.709. Registrirani spontani povratak prema podacima Vlade RH u Šibensko–kninskoj županiji iznosi 17.332 osobe, a organiziranim povratkom vratilo se 3.377 osoba. Najveći broj osoba vratio se 2000. godine.

Za period od 1995. – 2008. godine postoje podaci i za Grad Zagreb. Na područje odgovornosti UNHCR-a u Zagrebu vratila se ukupno 7.851 osoba. Prema podacima Vlade RH spontano su se vratile 5.404 osobe, a organizirano ukupno 2.447 osoba. Najintenzivnije godine povratka u grad Zagreb bile su 1999. i 2000. godina. Nažalost, među ovim podacima nije navedena rodna struktura, pa ne znamo koliko se vratilo žena, a koliko muškaraca.

<sup>24</sup> UNHCR (2007.) Održivost manjinskog povratka u Hrvatsku, [http://www.unhcr.hr/index.php?option=com\\_content&task=view&id=129&Itemid=45&lang=hr](http://www.unhcr.hr/index.php?option=com_content&task=view&id=129&Itemid=45&lang=hr)

Prema Izvještaju pučkog pravobranitelja iz 2008. godine najveći broj pritužbi pripadnika nacionalnih manjina odnosio se na upravne oblasti u kojima je u ukupnom broju predmeta velik udio bio povezan s posljedicama rata i raspada bivše države. Uglavnom su to postupci iz mirovinsko-invalidskog osiguranja, obnove, stambenog zbrinjavanja i državljanstva. Iako se broj takvih pritužbi smanjuje, i u apsolutnom i u relativnom iznosu, ipak je to jedno od najvažnijih područja rada pučkog pravobranitelja, jer se najčešće radi o upravnim postupcima izuzetno dugog trajanja. Podnosioci pritužbi su najvećim dijelom Srbi povratnici, ali i oni koji su napustili RH i žele se vratiti i (ili) ostvariti prava koja im po propisima RH pripadaju.

Oni koji su se obraćali uredu pučkog pravobranitelja, kad se radilo o pritužbama koje su se odnosile na povrat imovine ili na postupanje upravnih tijela koja rješavaju njihove zahtjeve, u pravilu nisu navodili nacionalnost ili etničko porijeklo. O tome se moglo zaključiti tek posredno iz stanja spisa. Manji broj žalitelja pozivao se na nacionalnost ili etničku pripadnost, i to onda kad su smatrali da su zbog toga diskriminirani. Takvih pritužbi bilo je iz oblasti zapošljavanja, radnih i službeničkih odnosa, državljanstva i postupanja policijskih ili zatvorskih službenika. Prilikom takvih pritužbi pučki je pravobranitelj do sada postupao u okviru ovlasti koje je imao prema Zakonu o pučkom pravobranitelju. Važno je napomenuti da će se u radu na pritužbama, podnesenima krajem 2008. godine i poslije, pučki pravobranitelj koristiti i novima većim ovlastima koje sada ima prema Zakonu o suzbijanju diskriminacije.

Kao što među programima zapošljavanja teže zapošljivih osoba nema onih koji bi bili jasno usmjereni na zapošljavanje žena, tako ne postoje niti programi koji bi se odnosili samo na zapošljavanje pripadnica i pripadnika manjinskih skupina. HZZ, pozivajući se na Zakon o pravu na pristup informacijama i zakonodavstvo koje štiti privatnost i osobne podatke, ne vodi statistiku o nezaposlenosti strukturiranu prema pripadnosti manjinskim zajednicama. Isto tako, institucije javne uprave, javne službe, ali i poduzeća u poslovnom sektoru ne vode statistiku o nacionalnoj pripadnosti zaposlenih. To predstavlja problem svim istraživačima međunacionalnih odnosa i sve analize pozicije pripadnika manjina na tržištu rada u velikoj se mjeri oslanjaju samo na procjene i iskustva aktera koji djeluju u manjinskim organizacijama ili organizacijama civilnoga društva.

Ispitanice u fokusnim skupinama izbjegavale su odgovor na pitanje jesu li prilikom traženja posla u nepovoljnijem položaju zato što pripadaju manjinskoj zajednici. Na pitanje o vlastitim iskustvima što ga imaju kao žene, ispitanice - pripadnice manjinske zajednice uglavnom negiraju razlikovanje šansi na tržištu rada koje bi proizlazilo iz nacionalne pripadnosti. Ispitanice iz Gvozda i Knina ne misle da je položaj pripadnica nekih manjina posebno drukčiji u odnosu na ostale. Ističu da je PPDS specifično zbog velike nezaposlenosti te da pripadnici manjina dijele sudbinu većinskog stanovništva.

Ispitanica u područnoj službi Zagreb kao teže zapošljive izdvojila je pripadnike romske nacionalne manjine (zbog niske razine obrazovanja, nedostatnih kompetencija, loših uvjeta života – nedostatak sanitarnog čvora te nemogućnost održavanja osnovne higijene, manjka motivacije za traženje posla), posebno Romkinje „koje imaju po nekoliko malodobne djece i nisu spremne za posao“.

Nevladine organizacije, prije svega one koje se bave manjinskom zaštitom i zaštitom ljudskih prava (koje djeluju u Vukovaru, Kninu, Drnišu, Pakracu, Petrinji i Dalju), imaju mnogo iskustva s nejednakim tretmanom pripadnika/pripadnica nacionalnih manjina pri zapošljavanju. Dio udruga najčešće pruža podršku za samozapošljavanje, državne poticaje u poljoprivredi i



stočarstvu, osiguranje kredita za poduzetništvo, mogućnosti i uvjete prekvalifikacije te stjecanje novih znanja i vještina potrebnih za samozapošljavanje ili poduzetništvo. Sve ispitane udruge bave se ili pravima i osnaživanjem žena, podrškom pri zapošljavanju (edukacije, radionice, informiranje i sl.), pravima nacionalnih manjina (posebice srpske i romske) ili ljudskim pravima općenito. Velik broj njih provodi brojne aktivnosti kojima se u vrlo velikom omjeru koriste žene. Ipak, niti jedna od ovih udruga ne provodi aktivnosti namijenjene isključivo skupinama žena pripadnica nacionalnih manjina.

Evo nekih ilustrativnih iskustava aktivistica nevladinih udruga:

- *„Iako je rat prestao prije više od deset godina, ovdje se to baš i ne vidi. Imate oglase za posao gdje piše „Tražim djelatnicu, Hrvaticu...“ (oglas za radno mjesto koji je bio izvješten na ulazu u Zavod za zapošljavanje prije 2-3 godine). Imate trgovine, centre, gdje nema niti jedne žene pripadnice srpske nacionalnosti. Imale smo dva slučaja kad su se žene došle žaliti, jer su čule da je trgovina „Naš dom“, koja je otvorena krajem 2008. godine, imala naputak, do kojega one normalno nisu mogle doći, da ne smije biti uposlena niti jedna Srkinja“.* (Udruga žena Vukovar)
- *Žena je prije rata radila u Kninskoj bolnici kao primalja 20 i više godina, 1996. se vratila u Hrvatsku (nakon izbjeglištva) i još uvijek se nije uspjela zaposliti. HHO, kojem se obratila tražeći pravnu pomoć, pisao je ravnateljstvu bolnice tražeći očitovanja, ravnateljstvo se mijenjalo, ali ona ni danas nije zaposlena.* (HHO Knin)
- *Farmaceutska tehničarka, iako ima sve papire koji dokazuju njeno iskustvo i obrazovanje potrebno za to mjesto, i unatoč tome što je jasno iskazala interes za posao, od 1997. čeka posao, a na mjesto za koje se prijavljivala primljena je osoba koja je živjela u Bosni (hrvatske nacionalnosti) i njoj bolnica financira edukaciju za taj posao te putne troškove za relaciju Šibenik-Knin.* (HHO, Knin)
- *Primjer visoko obrazovane pripadnice srpske nacionalne manjine (poslijediplomska razina obrazovanja za područje društvenih znanosti) koja ne može dobiti posao u školstvu na tom području unatoč kvalifikacijama (stečenima u Beogradu). Dodatnu prepreku predstavlja činjenica da ima dokumente kao stalno nastanjeni stranac.* (Delfin, Pakrac)
- *Medicinska je sestra radila u Vukovaru nakon što je 5. kolovoza 1995. izbjegla iz Petrinje, negdje 1998/99 vratila se svojoj kući u Petrinju. Budući da je radila u zdravstvu u Vukovaru, odmah je stupila na posao u Petrinji u staroj bolnici, ali su njezine kolege pisale peticiju Ministarstvu zdravstva kako bi je se otpustilo s posla zbog toga što je za vrijeme privremene okupiranosti Petrinje živjela i u Petrinji radila u istoj bolnici.*
- *Drugi je slučaj medicinske sestre, koja je nekoliko godina nakon povratka u RH iz Srbije iz izbjeglištva uporno tražila posao u bolnici u Petrinji i nije ga mogla dobiti sve dok bolnica u Petrinji nije potpala pod Opću bolnicu Dr. I. Pedišić iz Siska. Naime, odgovore na zamolbe ili nije dobila ili su bili negativni. Tek je negdje 2004. dobila posao u novoj bolnici u Petrinji.*
- *Treća medicinska sestra nikako se nije mogla zaposliti u bolnici, domu zdravlja i sl. u Petrinji i Sisku. Nakon brojnih pokušaja zaposlila se u privatnoj*

zdravstvenoj ordinaciji, koja pruža medicinske usluge i po terenu. Osim toga, imala je i problema s polaganjem stručnog ispita, jer nigdje nije mogla pronaći svoju dokumentaciju o odrađenom pripravničkom stažu iako ga je prije ratnih zbivanja odradila u bolnici u Petrinji.

- Četvrta osoba, također medicinska sestra, nije uspjela dobiti posao u državnoj zdravstvenoj ustanovi već se zaposlila u Zagrebu, u privatnom domu za starije osobe. Svoj je radni odnos započela tijekom ratnih zbivanja, pa sada ima problema s dokazivanjem tj. konvalidiranjem tog dijela radnog staža.
- Osim ovih valja spomenuti i slučajeve dviju prosvjetnih radnica koje nikako nisu mogle dobiti posao, jer su od 1991. do 1995. boravile na okupiranom području. (SDF, Petrinja)
- Žena, 43g., dipl. oec. , prije rata završila fakultet u Osijeku, po nacionalnosti Mađarica (ali nema mađarsko ime), udana za Srbina (srpsko prezime), traži radno mjesto. Pohađala je dodatnu edukaciju za financijskog inspektora (u trajanju skoro jedne godine) koju je sama financirala. Javila se na natječaj za financijskog inspektora za posebne poreze. Prijavu je uredno poslala u Zagreb. Za četiri radna mjesta stiglo je 169 molbi. Ušla je u drugi krug i na razgovoru u Zagrebu, nakon što je dala svoju osobnu iskaznicu, upitali su je „A tko je Vas uopće pozvao?“ – nacionalno pitanje. Nije bila primljena, a kad se poslije, raspitivala indirektno - „preko veza i kanala“, rečeno joj je da se pritaji i da nije vrijeme da ona bude među tih četvero.
- Žena, 60 godina, prije rata stekla invalidnost. Za vrijeme rata živjela je u svojoj kući u Dalju odakle se nije micala. Nakon reintegracije ne priznaju joj invaliditet, na posao ne može, staž i ostala prava ne ostvaruje, jer je u grupi tzv. „srpskih radnika kombinata Borovo“ vodila spor do Vrhovnog suda, a odbijena je s obrazloženjem da „dijeli sudbinu svoga područja“. (GORD, Dalj)
- Javljale su se stranke koje su podnosile zahtjev za posao – udruga ih je poticala da se u pismenoj molbi za posao izjasne o nacionalnoj pripadnosti. Naime, u slučajevima kad ne dobiju posao, iz pisanog je obrazloženja komisije vrlo teško razabrati radi li se o diskriminaciji. Mnogi odustaju od podnošenja bilo kakvih žalbi, a o tužbama gotovo i ne razmišljaju. Diskriminaciju je teško dokazati. (Centar za mir, pravne savjete i psihosocijalnu pomoć, Vukovar)
- Stranke se redovno obraćaju tražeći pravni savjet i prijavljujući slučajeve diskriminacije. HHO traži očitovanja od bolnice, Ministarstva zdravstva, vezano uz kriterije prema kojima se provodi izbor, ciljajući na diskriminaciju po nacionalnoj osnovi. Na to se svi (bolnica) ograđuju od toga, jer da prema Zakonu o zaštiti osobnih podataka oni podatke o nacionalnosti ne prikupljaju. Takav je odgovor smiješan, jer svi znaju koje je tko nacionalnosti.
- Što se zapošljavanja tiče, pripadnici manjine (srpske) rijetko se obraćaju HHO-u, jer kao da je normalno da budu bez posla.
- Obratilo se nekoliko osnovnoškolskih učiteljica, koje dugo čekaju posao, jer su vrlo često, kad je natječaj uopće bio raspisan, bez obrazloženja odbijene. Sve inspekcije koje su bile angažirane povodom tih žalbi utvrdile su da je zakonski sve u redu, jer ravnatelj ima diskrecijsko pravo odabrati kandidata/tkinju.

*Problem je manjkav zakon, jer ne obuhvaća obrazovne ustanove, pa se na ovaj način oštećene osobe u žalbi nemaju na što pozvati. Isto tako, čest je slučaj neraspisivanja natječaja, jer se navodno radi o „hitnom“ postupku ili o zapošljavanju na ne-puno radno vrijeme (korupcija). (HHO, Knin)*

## **6. Pozitivna diskriminacija pri zapošljavanju u javnom sektoru**

Za razliku od poslovnog sektora, u kome se u pristupu zapošljavanju ne primjenjuje nikakva pozitivna diskriminacija pripadnika/ca manjinskih zajednica niti ikakva segmentirana politika poticanja zapošljavanja, koja bi bila usmjerena na pripadnike/ce nacionalnih manjina, u javnom sektoru postoji ustavno-zakonska pretpostavka za primjenu načela pozitivne diskriminacije pripadnika/ca manjinskih zajednica, posebice onih koje na području lokalne ili regionalne samouprave čine više od 15 % stanovništva i imaju pravo na razmjernu zastupljenost u predstavničkim tijelima lokalne i regionalne samouprave.

Kreatore Ustavnog zakona vodila je ideja da se osigura konsocijacijski odnos među nacionalnim zajednicama, i to prije svega u onim jedinicama lokalne i regionalne samouprave u kojima zajedno žive pripadnici dviju nacionalnih zajednica. Područja od posebnog državnog interesa djelomice su prostori u kojima je prije rata nacionalna manjina činila većinu stanovništva (Kninski i Glinski kotar prema Ustavnom zakonu iz 1991. godine). Danas samo u jednoj županiji, dakle jedinici regionalne samouprave (Vukovarsko-srijemskoj) prema popisu stanovništva iz 2001., koji je relevantan za ostvarivanje prava prema važećem Ustavnom zakonu, srpska manjina čini više od 15 % stanovništva (15,45 %) i time ostvaruje pravo na razmjernu zastupljenost u predstavničkom tijelu regionalne samouprave.

Članak 22. Ustavnoga zakona o pravima nacionalnih manjina, u svom prvom stavku, određuje i da se: „u jedinici lokalne samouprave i jedinici područne (regionalne) samouprave ... u kojoj se prema odredbama ovog Ustavnog zakona treba osigurati razmjerna zastupljenost članova njenog predstavničkog tijela iz reda pripadnika nacionalnih manjina osigurava se zastupljenost predstavnika nacionalne manjine u njenom izvršnom tijelu.“ Ustavotvorac je načelo formiranja tijela za obavljanje izvršnih poslova na razini lokalne i regionalne samouprave proširio i na način formiranja administrativnih tijela lokalne samouprave, ali i na javne službe u tim područjima, a time je načelo političke reprezentacije proširio i na ustroj javne uprave.

Pozitivna diskriminacija u zapošljavanju pripadnika manjina u javnoj upravi i javnim službama, kako onima na lokalnoj, tako i na nacionalnoj razini, definirana je stavicima 2. – 4. Ustavnoga zakona, a stavak 4. zapravo je definicija načela pozitivne diskriminacije:

### **Stavak 2.**

Pripadnicima nacionalnih manjina osigurava se zastupljenost u tijelima državne uprave i pravosudnim tijelima sukladno odredbama posebnog zakona, vodeći računa o sudjelovanju pripadnika nacionalnih manjina u ukupnom stanovništvu na razini na kojoj je ustrojeno tijelo državne uprave ili pravosudno tijelo i stečenim pravima.

### **Stavak 3.**

Pripadnicima nacionalnih manjina osigurava se zastupljenost u tijelima uprave jedinica samouprave sukladno odredbama posebnog zakona kojim se uređuje lokalna i područna (regionalna) samouprava i sukladno stečenim pravima.

#### Stavak 4.

U popunjavanju mjesta iz stavka 2. i 3. ovoga članka, prednost pod istim uvjetima imaju predstavnici nacionalnih manjina.

Kad je 2002. godine donesen Ustavni zakon, intencija je zakonodavca bila da se povratak izbjeglih i integracija manjine u društvo olakša uvođenjem pozitivne diskriminacije pri zapošljavanju u tijelima javne uprave. Međutim, ostalo je neriješeno nekoliko problema vezanih uz ostvarivanje ove namjere. Norma iz članka 22., stavka 2. i 3. nije imperativna, nego instruktivna. Ona upućuje na to da se pitanje razmjerne zastupljenosti pripadnika nacionalnih manjina uredi u posebnim zakonima koji reguliraju ustrojstvo državne uprave i lokalne ili regionalne samouprave.

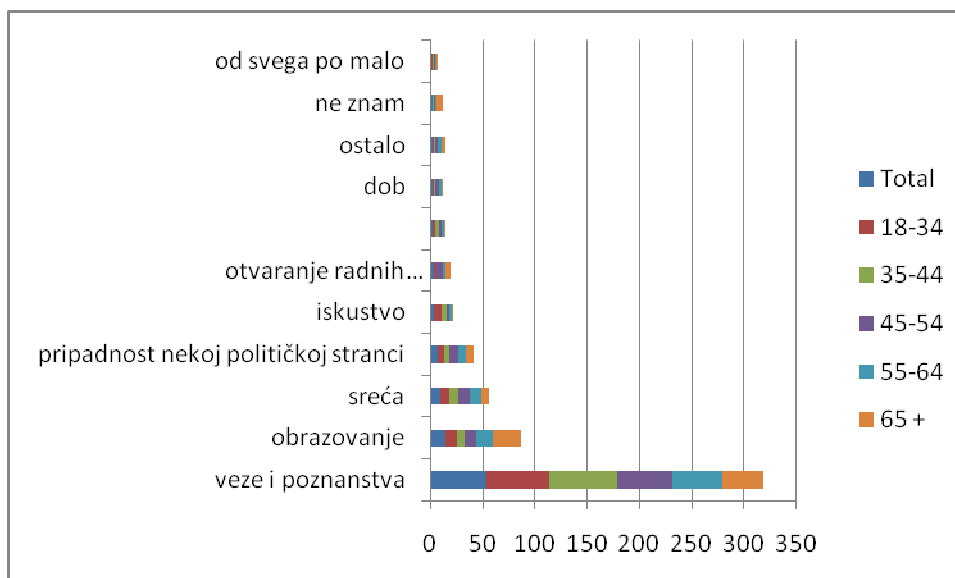
Međutim, to rješenje može biti efikasno tek dugoročno, jer su u vrijeme donošenja Ustavnog zakona na područjima od posebne državne skrbi već bile formirane i lokalna samouprava, i državna uprava, i javne službe, a prilikom formiranja tih tijela, osim u Podunavlju, srpska je manjina bila posve isključena. Budući da u tim tijelima nije moguće otvaranje novih mjesta, jer su od osnivanja ionako predimenzionirana u odnosu na kapacitete lokalnih zajednica, jasno je da napredak, što ga mogu donijeti mjere koje proizlaze iz Ustavnoga zakona, može biti tek marginalan. Istraživanja SDF-a iz 2008. godine, koje je bilo nastavak („follow up“) istraživanja iz 2006., pokazuju da je trend napretka uspostavljen, ali da je napredak tek neznatan.

Dodatni problem u ostvarivanju načela pozitivne diskriminacije prema članku 22. Ustavnog zakona predstavlja činjenica da je popis stanovništva ključni parametar za ostvarivanje prava iz Ustavnog zakona (pravo na zastupljenost/razmjernu zastupljenost u predstavničkim tijelima lokalne i regionalne samouprave, a time i prava na pozitivnu diskriminaciju pri zapošljavanju u javnoj upravi). Još se uvijek primjenjuje popis stanovništva iz 2001. godine, proveden prije nego što su se ostvarile temeljne demografske promjene nakon povratka izbjeglih Srba. Njihov je povratak, naime, u većoj mjeri započeo tek 2001. godine, a u popisu stanovništva su bili obuhvaćeni samo oni koji su u vrijeme njegova provođenja najmanje šest mjeseci stalno boravili na području RH.

Uvođenje instituta pozitivne diskriminacije pri zapošljavanju u javnom sektoru, koliko god bilo prihvatljiva i dobra ideja, ima i golemu manu, što je dodatno zaoštrava etatistička tradicija. Naime, u hrvatskom sustavu dodatnih mehanizama zaštite i inače je prenaglašen etatistički element – pretjerano oslanjanje na državu u širem smislu riječi. Činjenica da je uspostavljen mehanizam pozitivne diskriminacije pripadnika manjina pri zapošljavanju u tijelima države, u širem smislu riječi, a da ne postoji nikakav mehanizam poticanja zapošljavanja pripadnika manjina u poslovnom sektoru, pitanje manjinske zaštite definira kao „dodatni trošak“, a pripadnicima se manjina sugerira da umjesto načela preuzimanja odgovornosti za svoju sudbinu, u uvjetima u kojima država garantira ravnopravnost svima na tržištu rada, rješenje svojih problema traže u paternalističkom odnosu prema državi (u širem smislu riječi).

Paternalizam u rješavanju problema nezaposlenosti pripadnika/ca manjinskih zajednica uočljiv je i u percepciji ispitanica u anketnom istraživanju.

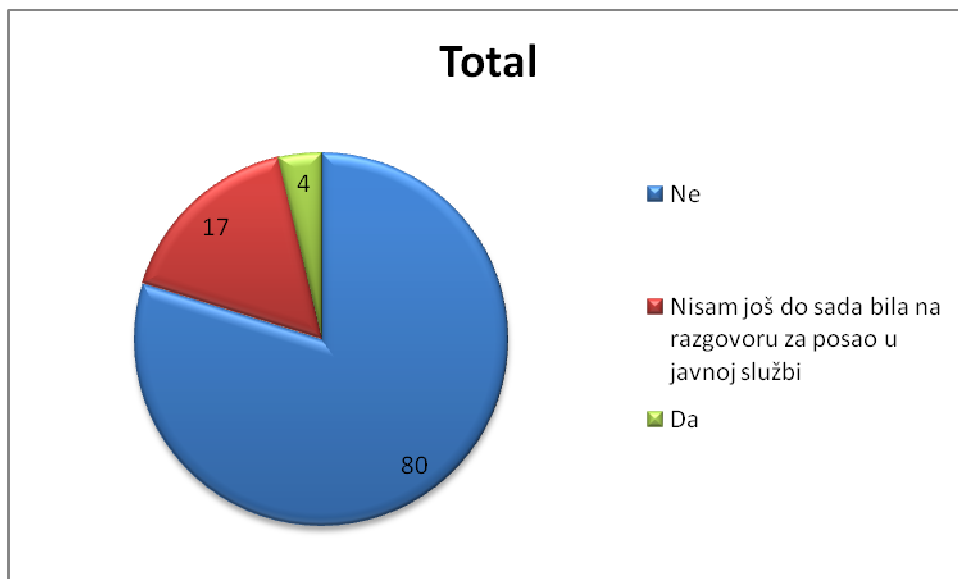
**Slika 12:** Što mislite što je u današnje vrijeme u Hrvatskoj NAJVAŽNIJE da biste dobili posao:



Pripadnost političkoj stranci kao važan čimbenik pri zapošljavanju prepoznaje relativno visok postotak ispitanica (7 % od ukupnog broja ispitanica, ali čak 20 % u Brodsko-posavskoj i 16 % u Požeško-slavonskoj županiji). Na percepciju o političkom klijentelizmu obrazovanje, dob i nacionalnost ne utječu bitno. Veze i poznanstva kao ključ zapošljavanja prepoznaje 53 % ispitanica. U radno aktivnoj dobi ta je percepcija još izraženija od prosjeka (60 % ispitanica u dobi od 18 do 34 godine i 65 % u dobi od 35 do 44 godine). Zanimljivo je da obrazovanje kao bitnog čimbenika u zapošljavanju percipira tek 14 % ispitanica (uz tek sporadične regionalne razlike, i s time da ispitanice starije od 65 godina obrazovanju daju veće značenje). Otvaranje novih radnih mjesta (naravno, prije svega u profitnom sektoru) ispitanice ne vide kao ozbiljan kanal zapošljavanja, jer tek 3 % njih u tome vidi najvažniju pretpostavku za dobivanje posla. To, u kontekstu postojećih mehanizama manjinske zaštite, pokazuje da je uspostavljeni sustav kakve-takve zaštite u zapošljavanju u javnom sektoru, bez ikakvih mehanizama poticanja zapošljavanja u profitnom sektoru, snažno stopljen s mentalitetom ovisnosti o državnom paternalizmu i rezignacijom u odnosu na očekivanje društvenog rasta.

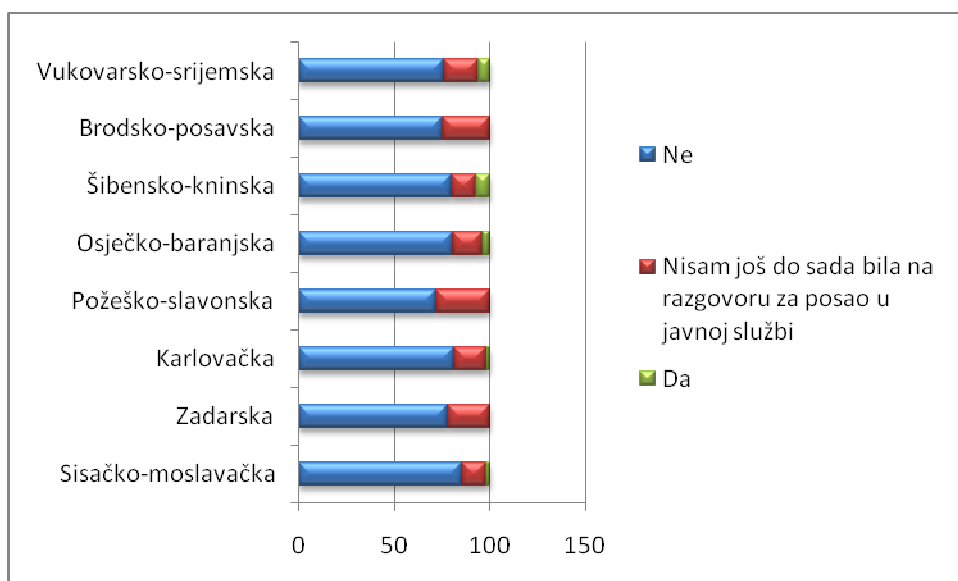
Iako članak 22. Ustavnoga zakona definira pozitivnu, odnosno reaktivnu diskriminaciju pri zapošljavanju, tek je neznatan broj ispitanica u istraživanju javnog mnijenja bio u situaciji da se koristi pozivanjem na taj članak.

Slika 12: Pozivanje na odredbu Ustavnog zakona o pozitivnoj diskriminaciji pripadnika manjina prilikom zapošljavanja



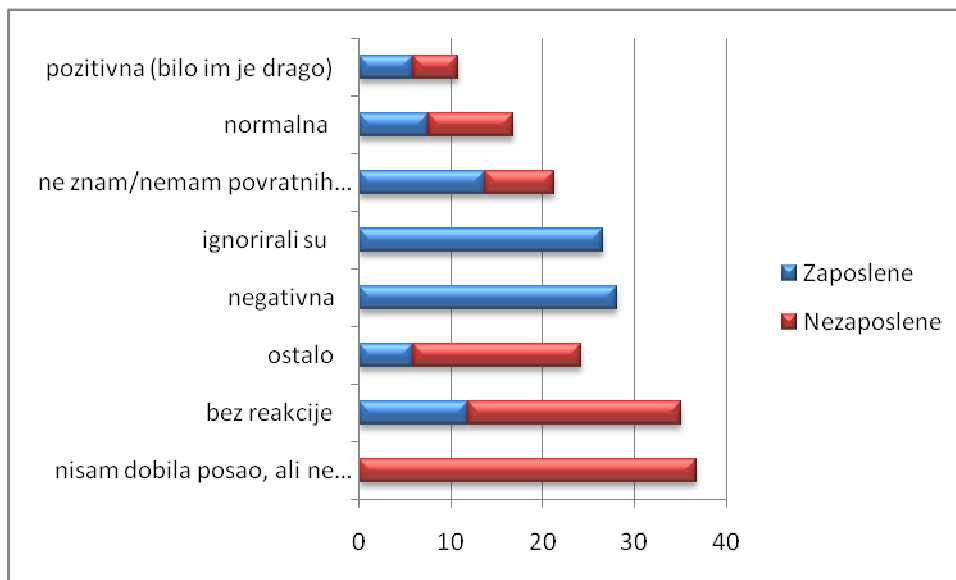
Tek se neznatan broj ispitanica pozivao na taj članak prilikom pokušaja zapošljavanja. Velika većina onih koje su pokušale ostvariti svoje pravo na pozitivnu diskriminaciju višeg je ili visokog obrazovanja, a bitno ih manji broj ima srednjoškolsko obrazovanje. Među ispitanicama s nezavršenom osnovnom školom ili sa završenom samo osnovnom školom niti jedna nije pokušala ostvariti to svoje pravo. Zanimljivi su regionalni aspekti pokušaja ostvarivanja prava na pozitivnu diskriminaciju pri zapošljavanju. U nešto većem postotku to su pravo pokušale ostariti samo ispitanice u Šibensko-kninskoj (7 %) i Vukovarsko-srijemskoj (6 %) županiji, a nije ga pokušala ostvariti niti jedna od ispitanica iz Zadarske, Požeško-slavonske i Brodsko-posavske županije.

Slika 13: Regionalni aspekti pokušaja ostvarivanja prava na pozitivnu diskriminaciju pri zapošljavanju



Većina ispitanica koje su pokušale ostvariti svoje pravo na pozitivnu diskriminaciju u zapošljavanju pozivanjem na članak 22. Ustavnoga zakona, a koje su danas zaposlene, procjenjuju da je reakcija poslodavca bila negativna (28 %), a ispitanice koje su i dalje nezaposlene u najvećem broju (37 %) odgovaraju da nisu dobile posao, ali da ne smatraju kako bi razlog tome bio što su se pozvale na svoje pravo. Zabrinjava da znatan broj ispitanica odgovara kako je njihovo pozivanje na to pravo bilo jednostavno ignorirano.

*Slika 14: Percepcija reakcija na zahtjev za ostvarivanje prava na pozitivnu diskriminaciju pri zapošljavanju*



Iz fokusiranih rasprava očito je da na područjima od posebne državne skrbi nacionalnost ostaje problem prilikom ostvarivanja prava na zapošljavanje:

*Mlada trgovkinja, 26 godina, ne traži posao preko HZZ-a, radila je u trgovini na neodređeno i prije nekoliko mjeseci ostala bez posla. U situaciji kad je dobila otkaz u trgovini su bile ona i kolegica koja je i uključila radio na kojem je svirala narodnjačka pjesma "koja nije bila hrvatska". Kad je šef ušao u dućan i čuo što svira pretpostavio je da je ona to uključila, jer je gledao u nju i rekao da ne želi ništa bosansko i srpsko u svom dućanu. Iako je bila jako dobra radnica to nije ništa vrijedilo i dao joj je otkaz. Osim toga, na osnovi imena njena oca također je moguće pretpostaviti nacionalnu pripadnost.*

Uz napomenu da je danas svakome teško naći posao, sudionice navode nacionalnost kao jedan od ključnih problema u traženju posla. U gotovo svim grupama zaposlenih i nezaposlenih žena, osim jedne, sudionice su zbog nacionalne pripadnosti imale probleme pri traženju posla, ali i u napredovanju na radnom mjestu. Nezaposlene žene su imale problem pri traženju posla, jer su ih zbog nacionalnosti vlasnici odbili zaposliti. Navodeći razlog zbog kojega nisu dobile posao bilo im je otvoreno rečeno da je to zbog nacionalne pripadnosti ili se radilo o izgovorima, na osnovu kojih su ispitanice zaključile da je glavna prepreka njihova nacionalna pripadnost. Prema iskazima sudionica iz većih gradova nacionalna pripadnost se često pretpostavlja iz imena, a u manjima, gdje svatko svakoga zna, zna se i točno „tko je tko“. Na razgovorima za posao postavljalo se i pitanje gdje osoba bila za vrijeme rata, a ako je u vrijeme rata bila maloljetna pitalo se gdje im je otac bio 1991.

*Prije rata A. je radila u firmi koja je otišla u stečaj. Do tada nije imala problema zbog nacionalnosti niti neugodnih situacija. Jednom prilikom pri javljanju na posao rekli su joj da je primljena i da sutradan donese radnu knjižicu. Sljedeći dan, kad je donijela radnu knjižicu, rekli su joj da će ju nazvati bude li primljena. Sigurna je da su se predomislili u trenutku kad su u radnoj knjižici vidjeli kako joj se zove otac. U razgovoru dodaje da nije njen otac kriv za ovaj rat. (nezaposlena, 52 godine)*

Međutim, u jednoj multietničkoj sredini sudionica je imala problema pri radu u ugostiteljskom objektu kamo većinom dolaze Srbi, i to zato jer prema riječima vlasnika zaposlenica nije govorila dovoljno srpski, a to je smetalo gostima.

Važno je napomenuti da je, kad je riječ o traženim strukama, kao što je medicinska, u jednom od gradova za sve osobe te struke bilo posla bez obzira na nacionalnost.

Međutim, isprepliću se različite vrste diskriminacije, pa su neke sudionice navele da im je diskriminacija po rodnoj osnovi veći problem od nacionalne. To je istaknula zaposlena mlada žena kojoj su bili upućeni prigovori i komentari na izgled, pitanja vezana uz majčinstvo, te na kompetentnost pri obavljanju posla zbog dobi.

Ako i same nisu imale osobna iskustva diskriminacije pri traženju i dobivanju zaposlenja, nekima je problem jer je u sredini u kojoj žive sve nacionalno obojeno - od vrtića, škole sa različitim programima za djecu i posebnim ulazima, a to doživljavaju više kao stigmatu. Spomenut je i Zakon o pravu na obrazovanje na jeziku manjine koji sudionice doživljavaju kao nešto što u praksi više pridonosi produbljivanju jaza među Srbima i Hrvatima. Istra je tako, na primjer, navedena kao "spas" i primjer sredine u kojoj postoje multietničnost i suživot, ali i prosperitet u gospodarskom smislu. Očito je da će proces reintegracije i izgradnje pomirenja još dugo trajati, a da mu nepovoljna gospodarska situacija i nedostatak posla za sve stanovnike ne doprinose. Općeniti je stav sudionica prema nepovoljnom tretmanu pripadnika/ca srpske nacionalne manjine da je to razumljivo, za nas je to „normalno i mi živimo s tim“, „protiv vjetrenjača se ne vrijedi boriti“, ali kažu i da je "to jedan oblik opterećenja".

Problem im je čak i jezik, jer se moraju prilagođivati sredini u kojoj borave i rade ili obavljaju poslove u institucijama, pa onda ispada da niti jedan jezik ne govore pravilno i svi im prigovaraju. Što se tiče jezika u velikim sredinama, gdje je moguća anonimnost, sudionice smatraju da, budući da govore hrvatski i to bolje od Hrvata i ne sviđa im se da se pretpostavlja da one pišu ćirilicu, " sve to dolazi u paketu". Inače, o pitanju nacionalnog identiteta dosta se diskutiralo u svim grupama, i to o tome tko ga određuje i kako, o tome treba li se asimilirati i zašto, ili se izboriti za manjinska prava. Osim toga sudionice su navele i važnost pripadnosti određenoj političkoj stranci, točnije vladajućoj stranci (bilo HDZ-u i/ili SDSS-u), jer da se pri zapošljavanju daje prednost po stranačkoj pripadnosti.

## **7. Diskriminacija i prešućivanje**

Problem i ovoga istraživanja i svih drugih istraživanja, kojima se među zaposlenima, odnosno nezaposlenima, nastoje utvrditi odnosi prema nacionalne pripadnosti, predstavlja činjenica da se nigdje ne vode takve nacionalno segmentirane statistike, i to uz objašnjenje da se na taj način štite temeljna prava zaposlenih, prije svega pripadnika manjina. Takav se stav



podupire i politički, i to kao svojevrsna „politička korektnost“, a ispitanice u fokusiranim diskusijama ističu da se na taj način zapravo samo učvršćuje pozicija političkih struktura. Postoji razlika između Zagreba, gdje je moguća anonimnost u pogledu nacionalnosti ako to nije vidljivo iz imena, i ostalih mjesta, u kojima se ljudi uglavnom poznaju i zna se "tko je tko". Međutim prema izjavama u nekim diskusijama, sudionice ne bi skrivale nacionalnost "jer se to kad-tad dozna".

*L., 38 godina, prijavila se u državni inspektorat za posao u drugom gradu i tamo su u jednom od upitnika pitali za nacionalnost, što je ona i upisala. Posao nije dobila, a u obrazloženju je pisalo da je odbijena "zbog velikih troškova prijevoza". Primljene su dvije osobe koje su imale nižu spremu od nje.*

Slučajeve diskriminacije na nacionalnoj osnovi pri zapošljavanju teško je dokazati, a često i razlučiti od zapošljavanja „preko veze“. Evo primjera učiteljica na kninskom području:

*Sve inspekcije koje su bile angažirane prilikom takvih žalbi utvrdile su da je zakonski sve u redu, jer ravnatelj ima diskrecijsko pravo odabrati kandidata/tkinju. Problem je manjkav zakon, jer ne obuhvaća obrazovne ustanove, pa se na ovaj način oštećene osobe u žalbi nemaju na što pozvati. Isto tako, čest je slučaj neraspisivanja natječaja, jer se navodno radi o „hitnom“ postupku ili o zapošljavanju na ne-puno radno vrijeme (HHO, Knin)*

Odgovor ispitanice iz Hrvatskoga helsinškog odbora u Kninu, na komentar da je teško razlučiti slučajeve diskriminacije po nacionalnoj osnovi od zapošljavanja „preko veze“ glasio je: „Ne znam za slučaj u kojem bi se osobi manjinske nacionalnosti na takav način pogodovalo pri zapošljavanju (namještanje natječaja)“. Budući da se glavčina zapošljavanja u javnim službama odvila između 1995. i 1997. godine, prije povratka srpskih izbjeglica, a novih je prilika za zapošljavanje u njima vrlo malo, otežana je provedba Zakona o pravima nacionalnih manjina. Uzmemo li u obzir često opisivano zapošljavanje posredstvom „veza i poznanstava“ te relativno slabu socijalnu povezanost Srba povratnika i Hrvata, zapošljavanje pripadnika srpske nacionalne manjine ovim je „neslužbenim“ kanalima malo vjerojatno.

## **8. Izlazna strategija iz zamke paternalističkog odnosa prema manjinama i političkog pokroviteljstva**

Na pitanje što ženama može pomoći u traženju posla, one su istaknule veze i poznanstva te eventualno političku podobnost tj. pripadnost određenoj političkoj opciji/stranci koja je na vlasti u određenom mjestu (bila ona srpska ili hrvatska). To pokazuje koliko je socijalni kapital važan u zajednici u kojoj su te veze zbog rata i izmjene stanovništva pokidane, pa će trebati dosta vremena da se one obnove.

Samo je jedna grupa navela pomoć organizacije civilnog društva čija im je predstavnica, koja se vratila među prvima, pomagala prilikom pisanja životopisa, kopiranja dokumenata i traženja dokumenata na Internetu. Mnoga istraživanja potvrđuju da su društvene veze među nezaposlenima više uvjetovane obrascima obiteljskoga i kulturnog života nego li promjenama u zaposleničkom i materijalnom statusu. To znači da je u Hrvatskoj slabije sudjelovanje građana u formalnim organizacijama i udrugama, a pomoć se više očekuje od neformalnih mreža – obiteljskih prijateljskih i susjedskih.

Postoji razlika između žena starije i mlađe životne dobi, pri čemu one starije više aktivno ne traže posao već se nadaju da će moći ostvariti mirovinu. Prepreke za ostvarenje mirovine su

tzv. ratni staž, jer su za vrijeme rata bile zaposlene na okupiranim područjima, a to im se ne priznaje.

Svjesne su da postoje grupe koje imaju prednost pri zapošljavanju i edukacijama ako posla uopće ima (branitelji, udovice i djeca branitelja i sl.), a da su one na kraju reda. Jedna grupa vidi izlaz u promjeni sredine, budući da za sezonske poslove odlaze u Istru, koju vide kao multietničku sredinu u kojoj nema diskriminacije. Same se ne bi selile, ali u tome vide izlaz za svoju djecu.

Neke predlažu da bi društvo općenito trebalo senzibilizirati i educirati o manjinama, odnosno multietničnosti i različitostima u društvu.

Predlažu i prekvalifikaciju za žene, ali problem je u tome da su zanimanja koja se traže inače tipično "muška", nedostaje npr. pekara, konobara, kuhara, vodoinstalatera, limara, a "ekonomista, tekstilaca i trgovaca ima koliko hoćeš, tekstilna je propala i što s tim ženama?" Pitanje je bi li se žene prekvalificirale u ta zanimanja iako je ukidanje stereotipa na tržištu rada i jedna od preporuka Europske komisije<sup>25</sup>. Predlažu i bolje prezentacije poslodavcima o tome koje koristi oni mogu imati, odnosno o poticajima za zapošljavanje i olakšicama za otvaranje vlastitog posla.

Ispitanice ne vjeruju u to da im zakoni i propisi mogu pomoći, a mnoge su i slabo upoznate sa svojim pravima. Moglo bi se zaključiti da većina sudionica ne vidi mnogo koristi od manjinskih prava, ali je pitanje koliko su upoznate s njima, a i s ostalim pravima prema zakonima i propisima RH (Zakon o ravnopravnosti spolova, Zakon o radu i Zakon o sprečavanju diskriminacije). Problem vide u nedostatku političke volje, jer one koje kažu da znaju da postoje zakoni dodaju da se Ustavni zakon ne provodi iako je dobro napisan: "To je samo zbog međunarodnih da oni to vide fino".

Žene se u pokušajima da nađu posao susreću s brojnim preprekama, a neke od navedenih u diskusijama su: natječajni na koje se moraju javljati, a na tim je poslovima već mjesecima zaposlena neka osoba, natječajni za poslove za koje nemaju iskustva, poslovi na crno koji im često ne budu plaćeni, sezonski su im poslovi na moru neprikladni, jer imaju malu djecu ili bolesne roditelje, diskriminacija i neugodne situacije na osnovi roda, dobi, nacionalnosti.

Načelno postoje mogućnosti za zapošljavanje u državnoj službi prema čl. 22 Ustavnog zakona o pravima nacionalnih manjina te prema čl. 44, stavak 2. Zakona o državnim službenicima (NN, 2005.) koji kaže da se "Planom prijma u državnu službu utvrđuje se i popunjenost radnih mjesta u državnom tijelu pripadnicima nacionalnih manjina i planira zapošljavanje potrebnog broja državnih službenika pripadnika nacionalnih manjina radi ostvarivanja zastupljenosti sukladno Ustavnom zakonu o pravima nacionalnih manjina i zakonu kojim se uređuje sustav državne uprave."

Međutim, mala je vjerojatnost stvarnog zapošljavanja, konkretno na područjima posebne državne skrbi u Vukovaru, Kninu, Petrinji ili u gradu Zagrebu, jer uglavnom nema novih radnih mjesta, a niti planovi zapošljavanja odgovarajućih tijela i službi nisu specifično predvidjeli zapošljavanje manjina već obično samo određenih struka. U oglasima se pozitivna diskriminacija ne provodi (iako ovdje nije posebno rađena analiza oglasa) niti u njima piše da pripadnici manjine imaju prednost. U praksi članak 22., stavak 4. Zakona, koji kaže „ U popunjavanju mjesta iz stavka 2. i 3. ovoga članka, prednost pod istim uvjetima imaju predstavnici nacionalnih manjina“, nije operacionaliziran. Da pripadnici manjina nisu

---

<sup>25</sup> Ured za ravnopravnost spolova (2006.) Putokazi ka ravnopravnosti žena i muškaraca 2006.-2010.

upoznati s ovim odredbama, može se zaključiti iz njihova čuđenja zašto ih pitaju za nacionalnost pri zapošljavanju u državnim ustanovama, i to više shvaćaju kao diskriminaciju nego mogućnost.

Dakle, ostaje još mogućnost zapošljavanja u privatnom sektoru, gdje je u mnogim slučajevima što se tiče radnih uvjeta situacija teška, jer se slabo poštuju i provode mehanizmi zaštite pri radu i zapošljavanju, te zaštite od diskriminacije posebno od strane manjih poduzetnika. Neke od sudionica se nadaju da će se ulaskom u EU bolje primjenjivati zakoni i da će zaživjeti u praksi.

Programi i pomoć koju pruža HZZ, kao ključna javna institucija, prema iskazima sudionica nedovoljni su i uglavnom se svode na 2-3 minute njihova boravka u uredima savjetnika. Prijava u evidenciju HZZ-a važna im je zbog ostvarenja socijalnih prava prema Zakonu o socijalnoj skrbi.

Jedan od osnovnih problema s kojima se nezaposlene žene susreću nedostatak je provedbe rodno osviještene politike na lokalnoj razini, što se očituje nedostatnom statistikom izraženom prema spolu, nedostatkom programa lokalnih vlasti vezanih za potrebe žena i evaluacije mjera Nacionalne politike za promicanje ravnopravnosti spolova (na lokalnoj razini) i nepostojanjem strategija za uključivanje žena na tržište rada prema smjernici 6. Rodna ravnopravnost - iz strategije zapošljavanja Europske komisije.

Nezaposlenost se, kao jedan od ključnih čimbenika socijalne isključenosti, i u razgovorima sa sudionicama ovih grupnih diskusija pokazala kao začarani krug iz kojega je teško izaći te su se mnoge od sudionica i same našle u situaciji dugotrajne nezaposlenosti. Nije samo problem u tome što ne primaju plaću od koje bi se održavale i time bile ekonomski neovisne, jer to donekle kompenziraju raznim oblicima socijalne pomoći, ali nemaju prilike za stjecanje radnih iskustava, za učenje novih vještina, širenje socijalnih veza koje osim vrijednosti u novcu daju i važnu dimenziju životu svake osobe.

## **9. Nezaposlenost na područjima ekonomski i demografski devastiranima ratom**

Stopa registrirane nezaposlenosti u Hrvatskoj u ožujku 2009. godine iznosila je 15%. Prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u travnju 2009. godine bilo je evidentirano 263.785 nezaposlenih osoba. U evidentiranoj nezaposlenosti prevladavaju osobe sa završenom trogodišnjom srednjom školom za zanimanja, odnosno za KV i VKV radnike (34,9%), zatim slijede osobe sa završenom četverogodišnjom školom za zanimanja i gimnazijom 26,4%. Najviši udio prema dobi imaju osobe starije od 50 godina - 28,3%. Prema popisu stanovništva 2001. godine u Hrvatskoj je živjelo 89,63% Hrvata i 7,47% pripadnika nacionalnih manjina. Pritom su sa 4,54% najzastupljeniji bili pripadnici srpske nacionalne manjine. Regionalne razlike u gospodarskoj razvijenosti i (ne)zaposlenosti uvelike su određene gašenjem velikih industrijskih kompleksa, razinom dohotka i razvojem malih tvrtki, a pojačane su ratnim štetama i malom prostornom mobilnošću radne snage. Krajem 2005. godine prema stopama nezaposlenosti najteže je stanje bilo u Vukovarsko-srijemskoj, Sisačko-moslavačkoj i Brodsko-posavskoj županiji. (UNDP, Neumreženi, 2006.) Također, velik je problem dugotrajna nezaposlenost (dulja od godine dana), koja pogađa više od polovice nezaposlenih. (UNDP, PUSE, 2006.)

Službeni podaci o položaju žena na tržištu rada u Republici Hrvatskoj pokazuju da udio nezaposlenih žena u ukupnoj nezaposlenosti iznosi visokih 60,4%. Žene se suočavaju i s visokim rizikom od dugotrajne nezaposlenosti koji raste s njihovom dobi. Nezaposlenost,

siromaštvo i socijalna izolacija međusobno se potkrepljuju i svojim međudjelovanjem uzrokuju progresivno socijalno isključivanje. Produžena nezaposlenost izaziva pad životnog standarda, a u mnogih i osiromašenje, koje onda ima dvije daljnje posljedice – ograničava resurse traženja posla i onemogućuje sudjelovanje u društvenim aktivnostima. Ograničeni resursi i povećana socijalna izolacija odvajaju ljude od potrebnih informacija i veza te tako otežavaju ponovno zapošljavanje (UNDP, PUSE, 2006.). Profil dugotrajno nezaposlene osobe određuju neka obilježja:

- niska razina zapošljivosti uzrokovana slabim ili nedostatnim obrazovanjem i radnim iskustvom;
- nesklonost poslodavaca zapošljavanju dugotrajno nezaposlenih, jer je za njih dugotrajna nezaposlenost pokazatelj nedostatka motivacije i drugih neželjenih osobnih obilježja;
- pasivnost u traženju posla i neodlučnost u prihvaćanju raspoloživih (većinom slabo plaćenih) poslova; ne vide značajnije financijske koristi od prihvaćanja slabo plaćenih poslova, što nije uvijek točno, pogotovo ako ti poslovi vode trajnijem i bolje plaćenom poslu;
- nevoljkost nezaposlenih da promijene svoj sadašnji “način života”, jer se boje promjena i strahuju da će završiti u još gorem položaju. U pojedinim slučajevima nezaposleni imaju dodatne izvore neprijavljenog dohotka (od rada u neslužbenom gospodarstvu ili na malim poljoprivrednim imanjima) (UNDP, Neumreženi, 2006.)

Ukupna evidentirana stopa nezaposlenosti unutar stanovništva u radno sposobnoj dobi mnogo je viša u županijama s velikim brojem povratnika od nacionalnog prosjeka Hrvatske i razvijenih županija (UNDP, Neumreženi, 2006.). Područja od posebne državne skrbi, osim vrlo visokih stopa nezaposlenosti, narušene infrastrukture i socijalnih veza te pretežno starijeg, slabije obrazovanog stanovništva, obilježava i velik udio pripadnika srpske nacionalne manjine.

#### **10. Institucionalni okvir za izjednačavane šansi za zaposlenje**

Tek je usvajanjem Ustavnog zakona o pravima nacionalnih manjina u prosincu 2002. godine stvoren dosljedan sustav manjinske zaštite, utemeljen na tri stupa: 1) pravu na parlamentarnu zastupljenost predstavnika manjina na nacionalnoj razini, 2) pravu na razmjernu zastupljenost pripadnika nacionalnih manjina u predstavničkim i izvršnim tijelima lokalne samouprave, u kojima manjine čine više od 15 % stanovništva i 3) pravu na manjinsku samoupravu. Istraživanje, što ga je u sklopu utvrđivanja indeksa otvorenosti hrvatskoga društva 2005. među stručnjacima za zaštitu manjina proveo Institut Otvoreno društvo Hrvatska, pokazuje kako su manjinska prava institucionalno dobro zaštićena, a da problem predstavljaju nedovoljno razvijeni mehanizmi nadzora zaštite i nedovoljna spremnost većine da reagira na narušavanje manjinskih prava te nedostatak provedbenoga zakonodavstva koje bi omogućilo provođenje prava manjina iz Ustavnoga zakona na zastupljenost u tijelima državne uprave, sudbenoj vlasti, javnim službama i administrativnom aparatu lokalne samouprave. Načelo pozitivne diskriminacije sadržano je u članku 22. Ustavnog zakona kao *intentio legis*, ali nije ostvareno kroz provedbeno zakonodavstvo (UNDP, Neumreženi, 2006.).

Hrvatski Zavod za zapošljavanje provedbenim mjerama pokriva neke od teže zapošljivih skupina žena. Ipak, s iznimkom romske nacionalne manjine, ciljanih mjera za pripadnike

drugih nacionalnih manjina nema. Jedna od prepreka u provedbi takvih mjera svakako je činjenica da HZZ, u skladu sa Zakonom o zaštiti osobnih podataka, formalno ne prikuplja podatke o nacionalnoj pripadnosti. Ovo se ipak pokazuje premostivom preprekom uzmemo li u obzir da se prilikom provođenja posebnih mjera namijenjenih pripadnicima romske nacionalne manjine do ciljne nacionalne skupine dolazilo posredno, preko kućnih adresa u evidenciji HZZ-a (na području o kojem se radi, Romi, naime, žive u odvojenim naseljima).

Osim toga, kako saznajemo iz fokusiranih grupnih diskusija, u manjim sredinama o kojima je riječ, svi – pa tako i djelatnici HZZ-a - vrlo dobro znaju tko je koje nacionalnosti. Stoga se čini da najveća prepreka prikupljanju podataka o nacionalnim manjinama (i u našem istraživanju) nije navedeni zakon već moguće određeni zazor i/ili nedovoljna odlučnost za hvatanje u koštac s problemima srpske nacionalne manjine. Za to, kako se čini iz iskustva ovih razgovora, nedostaje snažne volje i interesa. Upitno je, na koji je način, u kontekstu afirmacije prava manjina, moguće tumačiti/primjenjivati Zakon o zaštiti osobnih podataka na način da doprinese realizaciji instruktivne norme iz članka 22 Ustavnog zakona o pravima nacionalnih manjina. Naime, bez podataka o udjelu pripadnika nacionalnih manjina u ukupnom broju nezaposlenih žena nemoguće je utvrditi težinu položaja te skupine, a ni osmisлити adekvatne mehanizme unaprjeđivanja njihova položaja. Podatke pak o nacionalnosti bilo bi moguće prikupljati anonimno, čime bi se zaštitilo pravo građana na zaštitu osobnih podataka.

Što se tiče rada HZZ-a s korisnicima, čini se da ima mjesta za unaprjeđivanje komunikacije s korisnicima i uopće veći angažman u posredovanju pri zapošljavanju (npr. informiranje pojedinih skupina o njihovim zakonskim pravima vezano uz zapošljavanje), kao i za dodatno osvještavanje savjetnika HZZ-a o preprekama s kojima se susreću pojedine teže zapošljive skupine. Ispitanica u ispostavi HZZ u Gvozdu, u kontekstu pitanja o slučajevima žena koje su se pri zapošljavanju pozivale na članak 22. Zakona o pravima nacionalnih manjina, spomenula je samo slučaj iz svog rada u područnom uredu HZZ Sisak, gdje je određeni broj žena s invaliditetom inzistirao na zapošljavanju po toj osnovi („*bile su dosta uporne, neke su se čak uspjele zaposliti i za stalno*“).

Zbog relativno nedavnih ratnih zbivanja koja su posebno snažno pogodila PPDS, posebice zbog uloge dijela Srba u ratnim zbivanjima, skupina pripadnika ove nacionalne manjine posebno teško nailazi na razumijevanje za poteškoće s kojima se susreću. Stoga bi uvođenje provedbenih mjera za poticanje zapošljavanja ove skupine moralo popratiti i učinkovito osvještavanje savjetnika HZZ-a o ovoj problematici. Za postojeće i sve buduće mjere također bi se morali razviti mehanizmi evaluacije njihove uspješnosti i opravdanosti ulaganja.

Vezano uz povjerenstva za ravnopravnost spolova, na osnovi njihova vrlo slabog odziva i interesa za sudjelovanje u istraživanju čini se da ona još nisu dosegla takvu razinu angažiranosti da bi snažnije utjecala na provedbu svih propisanih mjera Nacionalne politike za promicanje ravnopravnosti spolova na županijskoj razini. Očitovanja niti odgovore od predsjednica ŽPRS Šibensko-kninske i Sisačko-moslavačke županije te Grada Zagreba nismo dobili, unatoč u nekoliko navrata ostvarenom telefonskom kontaktu. Iz razgovora sa suradnicom predsjednika ŽPRS Vukovarsko-srijemske županije vidljivo je da mjera 3.1. Nacionalne politike za promicanje ravnopravnosti spolova koja se tiče unaprjeđivanja društvenog položaja žena pripadnika nacionalnih manjina još nije došla na red za provedbu.

Nevladine su udruge sasvim sigurno najaktivnije u pružanju podrške ženama pripadnicama srpske nacionalne manjine. Tako je ženama od strane NVO-a na raspolaganju podrška u

obliku pravnih savjeta, besplatne pravne pomoći, informiranja o edukacijama i mjerama HZZ-a, edukacije za samozapošljavanje. Nevladine udruge također imaju daleko bolji uvid od ostalih intervjuiranih skupina u prepreke s kojima se na tržištu rada susreću svi pripadnici nacionalnih manjina (diskriminacija pri zapošljavanju, nostrifikacija svjedodžbi, konvalidacija radnog staža), pa tako i žene. Ipak, niti jedna od nevladinih udruga ne provodi aktivnosti usmjerene na olakšavanje položaja žena pripadnica nacionalnih manjina na tržištu rada. Ovo je posebno neočekivano kad se uzme u obzir da gotovo sve udruge djeluju na područjima s vrlo velikim udjelom srpskog stanovništva. Sasvim sigurno su među korisnicama usluga podrške i žene pripadnice srpske nacionalne manjine, stoga možemo zaključiti da se radi o manjku formalnih mjera usmjerenih prema ovoj skupini što se može pripisati i neprepoznatosti specifičnih izazova s kojima se ova skupina susreće od strane državnih institucija, u partnerstvu s kojima se primarno provode mjere obrazovanja i pripreme za zapošljavanje.

Na nekim su područjima, čini se prema dobivenim odgovorima i fokusiranim grupnim diskusijama, žene u prosjeku bolje upoznate sa svojim pravima na temelju nacionalnosti (Vukovarsko-srijemska i Šibensko-kninska županija) nego drugdje (Sisačko-moslavačka županija). Ipak, unatoč poznavanju relevantne zakonske odredbe, u nekim sredinama žene srpske nacionalne manjine izbjegavaju pozivanje na Zakon o pravima nacionalnih manjina zbog bojazni od dodatne stigmatizacije (Delfin, Pakrac). I ovdje je očit već prepoznati nedostatak provedbenih mjera kojima bi se omogućilo ostvarivanje prava iz Zakona o pravima nacionalnih manjina.

Neke od udruga potvrdile su i iskustva žena iz fokusiranih grupnih diskusija o razlici u odnosu na zapošljavanje žena pripadnica srpske nacionalne manjine u privatnim i javnim poduzećima; „Žene pripadnice srpske nacionalne manjine vrlo teško mogu dobiti zaposlenje u državnim službama, osobito one koje su bile na okupiranom području RH iako imaju odgovarajuću naobrazbu i iskustvo. One mogu dobiti posao, ali kod privatnih poslodavaca“ (SDF, Petrinja). Rad kod privatnih poslodavaca često pak znači niže i nesigurnije plaće, podložnost samovolji poslodavca, ugovore na određeno vrijeme i općenito nepovoljnije uvjete rada.

Problem visoke nezaposlenosti žena na PPDS i problem velikog broja starijega povratničkog stanovništva, koje živi u relativnoj prometnoj i komunikacijskoj izolaciji, bez adekvatne infrastrukture, zajednički bi se mogli rješavati razvojem socijalnog poduzetništva. Kao koncept, izraz „socijalno poduzetništvo“ osmišljen je sredinom 1990-ih, a odnosi se na entitet koji želi pomiriti društvene i ekonomske ciljeve – poduzetništvo kojemu su fokus socijalni ciljevi. Tako određeno, socijalno poduzetništvo može uključivati udruge, zaklade, dobrovoljne i humanitarne organizacije.

Unatoč raznolikosti, socijalna poduzetništva pružaju socijalne usluge i doprinose integraciji nezaposlenih osoba, pomažući time u razvoju slabije razvijenih područja, smanjenju siromaštva i promicanju kohezivnih zajednica (UNDP, Social Enterprise, 2008.). Primjer ovakve prakse aktivnosti su kojima se bavi Udruga žena Drniš koja provodi edukacijske programe za uključivanje žena starije i srednje dobne skupine u socijalno poduzetništvo pružanja socijalnih usluga preko servisa uslužnih djelatnosti. Moguće aktivnosti na olakšavanju položaja žena pripadnica srpske nacionalne manjine na tržištu rada, a koje bi ženske udruge provodile u PPDS, mogle bi se usmjeriti na razvijanje pružanja usluga brojnomo starijem stanovništvu na tim područjima. Nakon što država i lokalne zajednice osiguraju početna sredstva, usluge ovakvih servisa mogle bi se početi naplaćivati. Takvim razvijanjem

socijalnoga poduzetništva osigurali bi se potrebna pomoć onima koji si to ne mogu priuštiti, zapošljavanje žena, ali i uspostava povjerenja suradnjom sa zajedničkim ciljem kojom bi se fokus s pitanja „s kim se radi“ mogao premjestiti „na cilj zajedničkog rada i zarade“. Zapošljavanje žena, pak, osim financijske dobiti donosi i dodanu vrijednost njihovim snažnijim uključivanjem u društvo.

## ZAKLJUČAK

Pripadnost ranjivoj skupini bitno povećava rizik socijalne isključenosti, nezaposlenosti i siromaštva. Život na područjima koja su u ratu demografski i ekonomski devastirana (a to su i područja na kojima je nastanjen najveći dio pripadnika i pripadnica srpske manjinske zajednice u Hrvatskoj) zbog nerazvijenosti i visoke nezaposlenosti, ali i drastično smanjene ekonomske aktivnosti u odnosu na predratnu situaciju (na tim su područjima izgubljene dvije trećine radnih mjesta) sam po sebi izaziva rizik socijalne isključenosti. Pritom taj se rizik dodatno povećava pripadnošću jednoj, a pogotovo dvjema ranjivim skupinama.

Način, na koji je Hrvatska dosad rješavala pitanje nezaposlenosti žena, pripadnica manjinske nacionalne zajednice na ovom području, nije umanjio taj rizik. Svođenje poticanja zapošljavanja pripadnika nacionalnih manjina na mehanizme iz članka 22. Ustavnoga zakona, kojim se prije svega rješavaju pitanja političkoga razmjera pripadnika većinske i manjinske zajednice u izvršnim tijelima lokalne i regionalne samouprave, pa onda i u sudbenoj vlasti i javnoj upravi, pretvara pitanje manjinske zaštite u pitanje političkih odnosa, a onda se uz njega povezuju klijentelizam i političke veze. Budući da su institucije javne uprave i javne službe bile formirane prije stupanja na snagu Ustavnoga zakona i uvođenja prava na „reaktivnu diskriminaciju“ pripadnika manjina, ovo pravo ostaje uglavnom formalno i ne pomaže u povećavanju šansi zapošljavanja pripadnika manjina. „Veze“ i „snalaženje“ percipirani su kao temeljni „instrumenti“ pri zapošljavanju u javnim službama i administraciji, pogotovo na područjima na kojima je zaposlenje „rijedak resurs“.

Poseban problem manjinske populacije u šansi za zapošljavanje predstavlja nedostatak sustavne politike ravnomjernog razvoja. Javnost i civilno društvo tek prepoznaju važnost segmentiranih politika poticanja zapošljavanja teže zapošljivih skupina, a donekle izostaje svijest o nužnosti rodne ravnopravnosti u pristupu zaposlenju.

Na područjima od posebne državne skrbi organizacije civilnog društva zagovaraju provođenje programa subvencioniranja zapošljavanja pripadnika teže zapošljivih skupina. Pritom se smatra potrebnim i definiranje dodatnih mehanizama za osiguravanje rodne ravnopravnosti. Osim toga valja prevladati i svojevrsnu šutnju takozvane „političke korektnosti“ pomoću koje se odbija otvorena rasprava o pristupu pripadnika nacionalnih manjina radnim mjestima. U malim sredinama, u kojima, kako kažu ispitanice u ovom istraživanju, ionako svatko o svakome zna sve, pa i svačiju nacionalnu pripadnost, takva politika ne može biti opravdana zaštitom prava pojedinca na privatnost i tajnost podataka o nacionalnoj pripadnosti.

Politiku poticanja zapošljavanja nužno je decentralizirati, ali i deetatizirati, i otvoriti više prostora za inovativna društvena rješenja, poput poticanja socijalnoga poduzetništva.

## PREPORUKE

Nalazi istraživanja ukazuju da u Hrvatskoj postoje županije i regije koje su u nepovoljnijem položaju zbog niza razloga, te da se unatoč niz razvojnih strategija, njihova ekonomska i socijalna slika sporo mijenja. Stanovništvo, bez obzira radi li se o skupinama koje pripadaju većinskom ili manjinskom narodu, uglavnom dijeli sličnu sudbinu kad se radi o pristupu obrazovanju i tržištu rada. Unatoč tome, kad se radi o pripadnicima manjinskih skupina, u smislu nacionalnosti ili u smislu roda, treba uzeti u obzir da polazišne točke pripadnika i pripadnica tih skupina nisu uvijek jednake kao one većinskog naroda, te da postoji niz uzroka koji rezultiraju nejednakošću šansi na tržištu rada. Istraživanje je ukazalo da su višestruki identiteti (etnički, rodni) isprepleteni sa širim ekonomskim, društvenim i političkim kontekstom nedjeljivo vezani, pri čemu svaka županija/regija ima svoje posebnosti koje je potrebno uvažiti pri kreiranju socijalnih i razvojnih mjera. U tom smislu izdvajamo nekoliko predloženo područja u kojima je moguće fokusirano djelovati:

Preporuke usmjerene prikupljanju etnički disagregiranih podataka

MJERE	ODGOVORNI AKTERI
Financijski i stručno poduprijeti proces kojima se na godišnjoj ili polugodišnjoj razini prikupljaju podaci o dohotku i potrošnji kućanstava, te o položaju na tržištu rada, na način da se statistički 'ojačaju' uzorci u kojima sudjeluju pripadnici/pripadnice manjina	Državni zavod za statistiku
Financijski i stručno podržati uključivanje varijable etničke pripadnosti u službene upitnike i provedba istraživanja s kvotnim uzorcima	Državni zavod za statistiku; istraživačke institucije; nadležna ministarstva
Uvođenje varijable etničke pripadnosti u službene upitnike/statistike koje prikupljaju nadležna ministarstva u svrhu praćenja ostvarivanja prava i provedbe specifičnih programa	Ministarstvo rada, gospodarstva i poduzetništva; Ministarstvo zdravstva i socijalne skrbi; Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta, Ministarstvo pravosuđa; Ministarstvo regionalnog razvoja, šumarstva i vodnog gospodarstva
Financijski i stručno podržati organizacije civilnog društva i druge provoditelje programa usmjerenih izjednačavanju mogućnosti na tržištu rada za sustavno i redovito prikupljanje i praćenje podataka uz uključivanje etničke varijable	Organizacije civilnog društva; Ured za nacionalne manjine,; Ured za ljudska prava; nadležna ministarstva i institucije zadužene za financiranje programa i projekata organizacija civilnog društva



Preporuke usmjerene suzbijanju diskriminacije

MJERE	ODGOVORNI AKTERI
Osigurati pristup informacijama i besplatne pravne savjete	Ministarstvo pravosuđa, Hrvatska odvjetnička komora, Uredi državne uprave u županijama
Osnažiti i potaknuti institucije u primjeni postojećih antidiskriminacijskih propisa i razvijanju sustavnog praćenja pojava institucionalne diskriminacije	Ministarstvo pravosuđa; Ured pučkog pravobranitelja; Ured za nacionalne manjine Vlade RH; Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH; Ured za ljudska prava; Uredi državne uprave u županijama; Vijeća nacionalnih manjina; Povjerenstva za ravnopravnost spolova; Organizacije civilnog društva
Financijski i stručno poduprijeti nove inicijative grupa u zajednicama koje pružaju usluge i bore se protiv diskriminacije.	Nadležan ministarstva; tijela lokalne i područne (regionalne); samouprave; organizacije civilnog društva, Hrvatska televizija; Hrvatski radio
Promicati primjere dobre prakse poduzeća koja se brinu za ljudska prava svojih zaposlenika i razvijaju mjere pozitivne afirmacije.	Hrvatska gospodarska komora; Ministarstvo rada, gospodarstva i poduzetništva
Uvesti obvezne edukativne seminare za javne službenike i službenice s ciljem prevencije opresivnog ponašanja i promocije ljudskih prava.	Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa; Ured za ljudska prava; Ured za nacionalne manjine
Uvesti sustav redovitog (jednogodišnjeg) praćenja i evaluacije provođenja članka 22. Ustavnog zakona o nacionalnim manjima	Ured za nacionalne manjine i Ministarstvo pravosuđa u suradnji s odgovornim ministarstvima i organizacijama civilnog društva

Preporuke usmjerene izjednačavanju mogućnosti na tržištu rada

MJERE	ODGOVORNI AKTERI
Dodatno razraditi i provoditi mjere aktivne politike tržišta rada izradom specifičnih akcijskih planova s jasnom ciljevima kad se radi o zapošljavanju skupina obeshrabrenih radnika i radnica za županije koje su u nepovoljnijem položaju u smislu ekonomskog	Ministarstvo rada, gospodarstva i poduzetništva, Hrvatski zavod za zapošljavanje

razvoja i zaposlenosti	
Stručno osnažiti javne službenike i službenice, te savjetnike HZZ- a na razini županija za kreiranje, provedbu i praćenje provedbe županijskih akcijskih planova zapošljavanja obeshrabrenih radnika	Hrvatski zavod za zapošljavanje
Pripremiti i provoditi smjernice za afirmativnu akciju u zapošljavanju pripadnica nacionalnih manjina	Hrvatski zavod za zapošljavanje, Hrvatska udruga poslodavaca; Hrvatska obrtnička komora; Ured za nacionalne manjine; Ured za ravnopravnost spolova; Ured za ljudska prava; organizacije civilnog društva
Uvesti obvezne edukativne seminare za srednju i višu upravljačku razinu privatnih poduzeća na temu integriranja ljudskih prava u procese upravljanja ljudskim resursima	Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva; Hrvatska udruga poslodavaca; Hrvatska obrtnička komora

## BIBLIOGRAFIJA

Botrić V. (2009) Nezaposlenost i dugoročna nezaposlenost u Hrvatskoj: analiza na temelju ankete radne snage, Revija za socijalnu politiku, Svezak 16, br. 1.

Galić B., Nikodem K. (2007.), Odsjek za sociologiju Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu, Istraživački izvještaj "Identifikacija standarda diskriminacije žena pri zapošljavanju"  
<http://www.ured-ravnopravnost.hr/page.php?id=392>.

Godišnje izvješće o radu pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2008. godinu

<http://www.prs.hr/content/section/11/45/>

Godišnje izvješće o radu pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2009. godinu

<http://www.prs.hr/content/section/11/45/>

Izvješće o radu pravobranitelja za 2008. godinu

<http://www.ombudsman.hr/hr/izvjesca-o-radu-pravobranitelja.html>

Izvješće o radu pravobranitelja za 2009. godinu

<http://www.ombudsman.hr/hr/izvjesca-o-radu-pravobranitelja.html>

SDF (2008.) Gjenero D., Palija I. [http://www.sdf.hr/analize/istrazivanje\\_web.pdf](http://www.sdf.hr/analize/istrazivanje_web.pdf)

UNHCR (2007.) Održivost manjinskog povratka u Hrvatsku,

[http://www.unhcr.hr/index.php?option=com\\_content&task=view&id=129&Itemid=45&lang=hr](http://www.unhcr.hr/index.php?option=com_content&task=view&id=129&Itemid=45&lang=hr)

United Nations Development Programme: (2006) Siromaštvo, nezaposlenost i socijalna isključenost; Zagreb; UNDP Hrvatska

United Nations Development Programme: (2007): Izvješće o društvenom razvoju; Neumreženi: Lica socijalne isključenosti u Hrvatskoja; Zagreb, 2007

Ustavni zakon o pravima nacionalnih manjina, NN 155/2002, <http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/310287.html>

Ured za ravnopravnost spolova (2006.) Putokazi ka ravnopravnosti žena i muškaraca 2006.-2010;

Šućur, Z. (2009): Pokazatelji ekonomske isključenosti među Hrvatima i nacionalnim manjinama u Republici Hrvatskoj u Revija za socijalnu politiku; god 16, br 2, str 115-140, Zagreb, 2009

Zakona o socijalnoj skrbi, NN 79/07,

[http://www.mzss.hr/hr/ministarstvo/zakonodavstvo/uprava\\_socijalne\\_skrbi/izmjene\\_i\\_dopune\\_zakona\\_o\\_socijalnoj\\_skrbi\\_nn\\_79\\_07](http://www.mzss.hr/hr/ministarstvo/zakonodavstvo/uprava_socijalne_skrbi/izmjene_i_dopune_zakona_o_socijalnoj_skrbi_nn_79_07)

Zakon o ravnopravnosti spolova, NN 116/03 i NN 82/08

## **DODACI**

### **DODATAK 1. Izvještaj fokusiranih grupnih diskusija**

#### **IZVJEŠĆE SA FOKUSIRANIH GRUPNIH DISKUSIJA**

##### **Uvod**

UNDP u suradnji sa Uredom za nacionalne manjine Vlade Republike Hrvatske, priprema studiju o teškoćama s kojima se susreću žene, pripadnice srpske nacionalne manjine u području zapošljavanja i na tržištu rada. Studija se oslanja na preporuke UN Odbora Konvencije o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena koji je izrazio zabrinutost zbog ozbiljnih teškoća kojima su žene pripadnice nacionalnih manjina izložene na tržištu rada.

Cilj istraživanja je utvrditi koje vještine i znanja imaju žene te kako ih mogu koristiti u traženju posla, koja iskustva imaju, te s kakvim se preprekama susreću pri traženju posla i na radnom mjestu.

Fokusirane grupne diskusije samo su prva faza a provedene su u odabranim područjima (Knin, Vukovar, Petrinja i Zagreb). Ovi su gradovi i područja odabrani stoga što je u njima na kojima je živjelo najviše pripadnika srpske manjine. Osim toga, u ova područja, osim grada Zagreba, dio su Područja od posebne državne skrbi (PPDS) i u koja se nakon rata, pripadnici srpske nacionalne manjine vraćaju kao povratnici.

U grupama odabranih sudionica žena srpske manjine uključene su žene različite dobi, obrazovanja, zanimanja - poljoprivrednice, poduzetnice, samozaposlene, zaposlene u javnom i privatnom sektoru.

Analiza FGD dio je ove studije, a u uvodnom dijelu analizirale smo postojeće statističke podatke kao i kvalitativne podatke vezane uz položaj žena na tržištu rada s naglaskom na srpsku manjinsku skupinu.

##### **Analiza kvalitativnih i kvantitativnih podataka**

Prema popisu stanovništva iz 2001. godine RH ima 4.437.460 stanovnika. Od ukupnog broja stanovništva 4,5% su Srbi koji čine i najbrojniju nacionalnu manjinu. Kao jedna od najvećih nacionalni manjinskih grupa u Hrvatskoj, srpska manjina je suočena s brojnim problemima u tranzicijskom i poslijeratnom periodu. No o položaju žena pripadnica srpske manjine nema specifičnih istraživanja i analiza.

Stopa registrirane nezaposlenosti u ožujku 2009. godine iznosila je 15%. Prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, u travnju 2009. godine evidentirano je 263.785 osoba, od toga 60,4% žena. Žene se suočavaju i s visokim rizikom od dugotrajne nezaposlenosti koji raste s njihovom dobi. Prema regijama, najveći je broj nezaposlenih imala Splitsko-dalmatinska županija te Grad Zagreb.

## Struktura nezaposlenih s obzirom na razinu obrazovanja

U evidentiranoj nezaposlenosti prevladavaju osobe sa završenom trogodišnjom srednjom školom za zanimanja, odnosno školom za KV i VKV radnike, kojih je u travnju 2009. bilo 92.096 ili 34,9 %. Potom slijede osobe sa četverogodišnjom srednjom školom za zanimanja i gimnazijom (69.642 ili 26,4 %), osobe sa završenom osnovnom školom (64.921 ili 24,6 %) te osobe bez škole i s nezavršenom osnovnom školom (17.414 ili 6,6 %). Najmanje je nezaposlenih osoba sa završenim visokoškolskim obrazovanjem, i to: s fakultetom, akademijom, odnosno magisterijem i doktoratom 10.933 ili 4,1 % te s prvim stupnjem fakulteta i stručnim studijem 8.779 ili 3,3 %.

## Pregled istraživanja o položaju žena na tržištu rada

Službeni podaci o položaju žena pripadnica manjinskih skupina su nedostadni, a ovisе o samo-identifikaciji manjinskog identiteta ispitanika/ica. Položaj pripadnika manjinskih skupina na tržištu rada propitivale su, sporadično ne-vladine udruge, posebice u svjetlu instruktivnih normi Ustavnog zakona o pravima nacionalnih manjina (članak 22). Prema istraživanju Ostvarivanje prava na zaposlenost srpske nacionalne manjine sukladno Ustavnom zakonu o pravima nacionalnih manjina<sup>26</sup>, koje je proveo SDF 2008. godine, "osnovni su problemi pripadnika srpske nacionalne zajednice u Republici Hrvatskoj, poglavito onoga dijela te zajednice koji živi kao povratničko stanovništvo na područjima zahvaćenima ratom i u hrvatski državni prostor reintegriranim operacijama Bljesak i Oluja, nedostatak jednakosti šansi te golem rizik od socijalne isključenosti, nezaposlenosti i siromaštva." Međutim, provedena istraživanja nisu istražila i osvijetlila položaj žena pripadnica manjina.

Provedeno je nekoliko istraživanja koja su se bavila položajem žena na tržištu rada, bilo da je riječ o odnosima plaća između muškaraca i žena, ženama na položajima odlučivanja, ženama znanstvenicama, i sl. Identifikacija standarda diskriminacije žena pri zapošljavanju<sup>27</sup> jedno je od istraživanja koje je relevantno za razmatranje položaja žena manjinske grupe na tržištu rada. Provedeno je na reprezentativnom uzorku od 1017 nezaposlenih žena. Jedan od rezultata istraživanja koji je zanimljiv i za kontekst ovog istraživanja je podatak da su se ispitanice sa oglasima za posao u kojima je dob uvjet za dobivanje zaposlenja susretale u 68,7% slučajeva. Pitanja o bračnom statusu i broju djece postavljena su ispitanicama prilikom razgovora za posao u 62,9% slučajeva, iako se prema Zakonu o radu i Zakonu ravnopravnosti spolova ne bi smjela postavljati te se time ti zakoni izravno krše. Na razgovoru za posao s pitanjem o rađanju i planiranju obitelji susrelo se 37,8% žena. Većini ispitanica nisu postavljena druga pitanja iz osobnog života, a od 19,8% onih kojima jesu, njih 1% je dobilo i pitanje o nacionalnoj pripadnosti. Jedan od zaključaka istraživanja je da žene, većinom imaju dobro mišljenje o vlastitim sposobnostima na tržištu rada, smatraju da su diskriminirane, te da im se ne pruža dovoljno prilika za zapošljavanje, poslovanje te vlasništvo kapitala, kao i muškarcima.

<sup>26</sup> SDF (2008.) Gjenaro D., Palija I. [http://www.sdf.hr/analize/istrazivanje\\_web.pdf](http://www.sdf.hr/analize/istrazivanje_web.pdf)

<sup>27</sup> Galić B., Nikodem K. (2007.), Odsjek za sociologiju Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu.

Valerija Botrić, sa Ekonomskog instituta, u svom članku Nezaposlenost i dugoročna nezaposlenost u Hrvatskoj: analiza na temelju ankete radne snage<sup>28</sup>, bavi se analizom razlike između individualnih karakteristika zaposlenih i nezaposlenih na hrvatskom tržištu rada. Analiza je provedena na temelju podataka ankete o radnoj snazi Državnog zavoda za statistiku za 2006. godinu. Rezultati pokazuju da su zanimanje, imigrantski i bračni status nezaposlenih osoba značajni prediktori nezaposlenosti za obje populacije, dok kod obrazovanja, dobi i stanovanja u urbanim sredinama postoje određene rodne razlike. Zanimljiv je nalaz da se rezultati za muškarce i žene ponešto razlikuju. Tako je bračni status za razliku od samačkog statusa u vezi sa nižim rizikom nezaposlenosti, dok je status imigranta i urbanog stanovnika pozitivno vezan uz nezaposlenost. Zanimljiva je i varijabla dobi koja se za mušku populaciju nije pokazala značajna, dok starije žene imaju veći rizik od nezaposlenosti.

U Izveštaju pravobraniteljice za ravnopravnost spolova o rezultatima mjera Godišnjeg plana za poticanje zapošljavanja HZZ-a u 2008. godini<sup>29</sup>, mogu se naći podaci o tome kako su mjere provedene u županijama s aspekta ravnopravnosti spolova. Općenito, kroz pojedine mjere uključeno je manje žena nego muškaraca, međutim u tim slučajevima postotak prijavljenih žena približno je jednak postotku u kojem su postale korisnice tih mjera. HZZ je provodio mjere poticanja zapošljavanja mladih osoba, dugotrajno nezaposlenih osoba, osoba starije životne dobi, te posebnih skupina iz evidencije nezaposlenih osoba. Rezultat mjera aktivne politike su 7531 zaposlene ili u obrazovanje uključene osobe, od toga 3641 ili 48,3% žena. Od toga je najviše zaposlenih i uključenih u obrazovanje temeljem Godišnjeg plana bilo u Gradu Zagrebu (od 770 osoba, 63,6% je žena), zatim u Osječko-baranjskoj županiji (750, od toga 39,3% žena), a najmanje u Ličko-senjskoj županiji: (73, od toga 20,5% žena) i Požeško-slavonskoj (128, od toga 41,4% žena). U još tri nama relevantne županije u kojima su održane FGD, a to je Vukovarsko-srijemska županija bile su uključene 562 osobe, od toga 47,5% žena, a u Šibensko-kninskoj 282, od toga žena 47,5%, i u Sisačko-moslavačkoj 401, od toga 47,8% žena.

U pogledu razine obrazovanja, nema velikih razlika između žena i muškaraca. Žene su se približile muškarcima u svim stupnjevima, osobito visokim stupnjevima obrazovanja. Iako je to bilo prije dosta vremena, ipak je važno napomenuti da prema zadnjem popisu Državnog zavoda za statistiku 2001. godine, žena je bilo 11,2% u odnosu na 12,8% muškaraca sa VSS-om, u 2005. godini bilo je 48,6% žena u odnosu na 51,4% muškaraca sa magisterijima, te 45,2% u odnosu na 54,8% muškaraca sa doktoratima u RH. (DZZS, 2007). Više žena nego muškaraca završava srednju školu, kao i što ih i više diplomira na visokim učilištima.

---

<sup>28</sup> Botrić V. (2009) Nezaposlenost i dugoročna nezaposlenost u Hrvatskoj: analiza na temelju ankete radne snage, Revija za socijalnu politiku, Svezak 16, br. 1.

<sup>29</sup> Lukač-Koritnik G. (2009.) Nacionalni akcijski plan zapošljavanja za razdoblje 2005. do 2008. godine, Rezultati mjera Godišnjeg plana za poticanje zapošljavanja u 2008. godini, <http://www.prs.hr/content/view/246/45/>

## **Analiza socio-ekonomskog konteksta područja od posebne državne skrbi (u daljem tekstu PPDS<sup>30</sup>-a)**

S obzirom da su se fokusirane grupne diskusije vodile u gradovima: Petrinja, Knin, Vukovar i Zagreb u ovu analizu uključene su dostupne informacije za područje županija u kojima se ti gradovi nalaze i za Grad Zagreb. Petrinja, Knin i Vukovar su ratom stradala područja i spadaju u područja od posebne državne skrbi (PPDS) te postoje značajne gospodarske, socijalne, psihološke i ostale razlike, a time i mogućnosti njenih stanovnika, između Grada Zagreba i ostalih gradova u kojima se istraživanje provodi.

### **GRAD ZAGREB**

#### **Gospodarstvo**

Prema podacima Grada Zagreba i Državnog zavoda za statistiku<sup>31</sup> BDP po stanovniku, 2006. godine iznosio je 81. 589 milijuna kuna. Ukupan BDP Zagrebačke županije dosegao je 12.826 milijuna kuna, a BDP po stanovniku 39.724 kuna. U ukupnom BDP-u Republike Hrvatske koji je za 2006. iznosio 250.531 milijuna kuna, udjel Grada Zagreba je 32,6%.

Grad Zagreb ima dominantan gospodarski, financijski i politički položaj unutar RH. U Zagrebu živi 18% ukupnog stanovništva RH ili 784.900 stanovnika. Grad Zagreb privlači više od 75% ukupnih izravnih stranih ulaganja u RH. Prosječna neto plaća u gradu je iznad državnog prosjeka (GZ 6.363 kn ; RH 5.410 kn). Stopa nezaposlenosti niža je od državnog prosjeka (GZ 7,8% ; RH 14,7%). Grad ostvaruje oko 36% ukupnog izvoza RH. Na području Grada posluje oko 24.900 trgovačkih društava ili 34% ukupnog broja u RH. U ukupnom prihodu hrvatskog poduzetništva Grad Zagreb sudjeluje sa 52,1%, neto dobiti 61,2%, izvozu 45,3%.

Prerađivačka industrija ostvaruje oko 83% ukupne industrijske proizvodnje od toga najviše su zastupljene grane: proizvodnja hrane i pića, proizvodnja tekstila, proizvodnja odjeće, dorada i bojenje krzna a najmanje na proizvodnju električnih strojeva i uređaja te na proizvodnju RTV i komunikacijske opreme.

Najviše osoba je zaposleno u trgovini i prerađivačkoj industriji a najmanje u hotelima i restoranima te u grani financijskog poslovanja.

#### **Stanje na tržištu rada**

Prema podacima HZZ, Područne službe Zagreb) u ožujku 2009. godine je veći broj dolazaka u evidenciju nezaposlenih (za 43,8%) od odlazaka iz evidencije nezaposlenih. U proteklom mjesecu u odnosu na isti mjesec 2008. godine naglašen je neuobičajeni porast novo prijavljenih osoba u evidenciju nezaposlenih (90,8%) i korisnika novčane naknade (17,7%).

U ukupnom broju nezaposlenih Područne službe Zagreb krajem ožujka 2009. godine je 59,0% žena.

---

<sup>30</sup> Zakon o područjima posebne državne skrbi (N.N. 26/03, pročišćeni tekst) definira u članku 2. područja o kojima RH posebno skrbi radi otklanjanja posljedica rata. bržeg povratka stanovništva, poticanja demografskog i gospodarskog napretka i oporavka.

<sup>31</sup> Analitički bilten, god. X, 2008, broj 4.



## SISAČKO - MOSLAVAČKA ŽUPANIJA

### Gospodarstvo

Prema podacima Državnog zavoda za statistiku u 2006. godini BDP za županiju iznosio je 8325 milijuna kuna.

Područje je pretrpjelo ratna stradanja, migracije stanovništva te gospodarske štete na javnim /državnim dobrima koje se procjenjuju na 450 milijuna eura. Velike tvrtke (npr. Željezara Sisak, INA Rafinerija nafte Sisak, Radonja Sisak, Petrokemija Kutina) bile su prije rata glavni generatori zapošljavanja u Županiji<sup>32</sup>. Danas neki čimbenici ukazuju na početak gospodarskog oporavka, kao na primjer: industrija nafte, umjetnih gnojiva, prerade mesa te kemijska industrija koje su pretrpjele ozbiljno nazadovanje tijekom i nakon rata. Privatizacija u tekstilnoj industriji omogućila je proizvođačima preživljavanje, ne samo domaće krize, nego i nove izazove EU tržišta, dok je drvno-prerađivačka industrija pretrpjela značajne negativne utjecaje koji su rezultirali stečajem mnogih poduzeća. Ipak, pojedina su poduzeća smanjenjem radne snage, spajanjem ili kupovinom manjih konkurenata ostala na tržištu te plasiraju svoje proizvode, uglavnom niže dodane vrijednosti, na regionalno ili EU tržište.

### Stanje na tržištu rada

U evidenciji nezaposlenih Hrvatskog zavoda za zapošljavanje – Područne službe Sisak, koncem veljače 2009. godine bile su 12.372 nezaposlene osobe. Broj nezaposlenih veći je u odnosu na siječanj 2009. godine za 1,8%. U odnosu na prosječnu mjesečnu nezaposlenost iz 2008. godine, broj nezaposlenih u Područnoj službi Sisak u veljači 2009. godine je veći za 3,3%. Krajem veljače 2009. godine u PS Sisak evidentirano je 7389 nezaposlenih žena, koje čine

59,7%	ukupno	nezaposlenih.
-------	--------	---------------

## ŠIBENSKO – KNINSKA ŽUPANIJA

### Gospodarstvo

Pored vodeće aluminijske industrije u županiji postoji i prehrambena, kemijska, tekstilna, brodograđevna, grafička i industrija građevnog materijala. Premda je rat razorio velik dio industrijskih i ostalih gospodarskih kapaciteta, očuvana postrojenja i infrastruktura, kadrovi i poslovna tradicija predstavljaju mogućnost za daljnji intenzivan razvoj industrije koja će i ubuduće imati primat mijenjajući strukturu iz bazične u prerađivačku industriju, smatra se u strategiji razvoja županije (ROP)<sup>33</sup>.

Otvaranje gospodarskih zona u svim gradovima na području županije, a posebno gospodarske zone «PODI» koja je proglašena gospodarskom zonom od županijskog značaja omogućen je brži razvoj gospodarstva a time i povećanje broja zaposlenih. Prema podacima Državnog zavoda za statistiku<sup>34</sup> iz 2006. godine BDP županije je iznosio 4.543 milijuna kuna. To je pokazatelj da Šibensko – kninska županija zaostaje za ostalim županijama u Hrvatskoj

<sup>32</sup> Regionalni operativni program Sisačko-moslavačke županije (2004.),

[http://www.smz.hr/index.php?option=com\\_content&task=view&id=594&Itemid=77](http://www.smz.hr/index.php?option=com_content&task=view&id=594&Itemid=77)

<sup>33</sup> Regionalni operativni plan (ROP) Šibensko-kninske županije 2004.-2010. (2004.),

[http://www.sibensko-kninska-](http://www.sibensko-kninska-zupanija.hr/projekti/Regionalni%20Operativni%20Plan%20%28ROP%29/ROP%20%C5%A0ibensko%20-%20kninske%20%C5%BEupanije.pdf)

[zupanija.hr/projekti/Regionalni%20Operativni%20Plan%20%28ROP%29/ROP%20%C5%A0ibensko%20-%20kninske%20%C5%BEupanije.pdf](http://www.sibensko-kninska-zupanija.hr/projekti/Regionalni%20Operativni%20Plan%20%28ROP%29/ROP%20%C5%A0ibensko%20-%20kninske%20%C5%BEupanije.pdf)

<sup>34</sup> Analitički bilten, god. X, 2008., broj 4.

iako uključuje i gradove na moru. Kao glavni izazov za područje gospodarstva navodi se migracija mlađe populacije u urbane centre izvan županije. Uz to, kornični nedostatak radne snage, posebno educirane, znatno utječe na razvoj poduzetničkih djelatnosti.

### **Stanje na tržištu rada**

Krajem veljače 2009. u Hrvatskome zavodu za zapošljavanje – Područna služba Šibenik, evidentirano je ukupno 7.679 nezaposlenih osoba. Od ukupnog broja nezaposlenih osoba u veljači 2009. godine 4.490 su žene, što je 58,5% u ukupnoj nezaposlenosti.

## **VUKOVARSKO – SRIJEMSKA ŽUPANIJA**

### **Gospodarstvo**

Gospodarske potencijale Županije predstavljaju prirodni resursi i to poljoprivredne obradive površine, šume, nalazišta nafte i plina, pijeska i šljunka, vodni tokovi i zemljopisni položaj, kao i instalirani proizvodni i uslužni kapaciteti, visokovrijedni ljudski potencijal, te etno i eko-vrijednosti.

Glavni proizvodi su: pšenica, kukuruz, suncokret, soja šećerna repa, duhan i povrće. U stočarskoj proizvodnji najzastupljenije je svinjogojstvo i govedarstvo. Bogatstvo raspoložive drvene mase u šumama Županije čini dobre osnove za daljnji razvitak drvoprerađivačke industrije, poglavito proizvodnje finalnih proizvoda i namještaja. Bogata nalazišta kvalitetne gline, šljunka i pijeska omogućila su razvitak industrije građevinskog materijala, posebno opekarstva. Veliki prirodni resursi kojima obiluje Županija su nafta i zemni plin. BDP u Vukovarsko –srijemskoj županiji u 2006. godini iznosio je 6763 milijuna kuna<sup>35</sup>.

Produktivnost mjerenu ukupnim prihodom po zaposlenom Županija je ostvarila u iznosu 529 000 kuna te i je Županija ostvarila manju produktivnost po ovom pokazatelju i to za 27,8% od republičkog prosjeka. Nadalje, produktivnost mjerena neto dobiti po radniku ostvarena je u iznosu od 20 tisuća kuna te je po ovom pokazatelju glede ranga Županija na 8 mjestu.

### **Stanje na tržištu rada**

Krajem veljače u Vukovarsko-srijemskoj županiji evidentirane su 18.053 nezaposlene osobe, što čini povećanje od 0,8% u odnosu na veljaču 2008. god., te povećanje od 3,0% u odnosu na siječanj 2009. godine. Od ukupnog broja nezaposlenih, žena je 57,9% (10.459). U ukupnoj nezaposlenosti Županije, PS Vukovar participira 32,3%, a PS Vinkovci 67,7%. Na evidenciji PS Vukovar u veljači su registrirane 5.824 nezaposlene osobe, što čini povećanje od 1,9% u odnosu na prethodni mjesec te smanjenje od 5,1% u odnosu na veljaču 2008. godine.

### **Nacionalne manjine - povratnici**

Prema podacima Predstavništva UNHCR-a<sup>36</sup> u RH za razdoblje 1995. – 2007. za povratak u područje odgovornosti UNHCR–ovog ureda u Sisku, na područje Sisačko – moslavačke županije vratilo se ukupno 26,418 osoba, a u područje Vukovarsko –srijemske županije ukupno 1,821 osoba. Registrirani povratak u istom periodu, prema podacima Vlade RH za Sisačko–moslavačku županiju iznosio je 15,803 osobe a za Vukovarsko –srijemsku

---

<sup>35</sup> Analitički bilten, god. X, 2008., broj 4.

<sup>36</sup> UNHCR (2007.) Održivost manjinskog povratka u Hrvatsku, [http://www.unhcr.hr/index.php?option=com\\_content&task=view&id=129&Itemid=45&lang=hr](http://www.unhcr.hr/index.php?option=com_content&task=view&id=129&Itemid=45&lang=hr)

1,481 osobe. Podaci za organizirani povratak (procedurom Vlade RH i UNHCR-a) pokazuju za Sisačko – moslavačku županiju broj od 10.615 osoba a za Vukovarsko–srijemsku 340 osoba. Za Vukovarsko–srijemsku županiju možemo konstatirati da je najintenzivnija godina povratka bila 1999. a za Sisačko – moslavačku županiju je to period od 1999 – 2002 godine.

Za područje Šibensko – kninske županije nalazimo slijedeće podatke za period od 1995. – 2008.: za povratak u područje odgovornosti UNHCR-a–ovog ureda u Kninu ukupan broj povratnika je 20,709. Registrirani spontani povratak prema podacima Vlade RH u Šibensko kninskoj županiji iznosi broj od 17.332 osobe a organiziranim povratkom vratilo se 3.377 osoba. Najveći broj osoba vratio se 2000. godine.

Također za Grad Zagreb se nalaze podaci za period od 1995. – 2008. godine te se prema području odgovornosti UNHCR a u Zagreb ukupno vratilo 7.851 osoba. Prema podacima Vlade RH spontanom povratkom vratilo su se 5.404 osobe a organiziranim ukupno 2.447 osoba. Najintenzivnije godine povratka za Grad Zagreb bile su 1999. i 2000. godina.

Nažalost, u ovim se podacima ne vidi koliko se vratilo žena, odnosno muškaraca.. Dakle, ponovno nedostaje statistika iskazana prema spolu.

Prema Izvještaju Pučkog pravobranitelja iz 2008. godine najveći broj pritužbi pripadnika nacionalnih manjina odnosio se na upravne oblasti u kojima je veliki udio u ukupnom broju predmeta bio povezan s posljedicama rata i raspada bivše države. Uglavnom su to postupci iz mirovinsko-invalidskog osiguranja, obnove, stambenog zbrinjavanja i državljanstva. Iako se broj takvih pritužbi smanjuje i u apsolutnom i u relativnom iznosu ipak je to jedno od najvažnijih područja rada pučkog pravobranitelja jer se najčešće radi o upravnim postupcima izuzetno dugog trajanja. Pritužitelji su najvećim dijelom Srbi povratnici ali i oni koji su napustili RH i žele se vratiti i (ili) pak ostvariti prava koja im po propisima RH pripadaju.

Pritužitelji koji su se obraćali uredu pučkog pravobranitelja u pravilu nisu navodili nacionalnost ili etničko porijeklo kad se radilo o pritužbama koje su se odnosile na povrat imovine, ili na postupanje upravnih tijela koja rješavaju njihove zahtjeve.. O tome se moglo zaključiti tek posredno iz stanja spisa. Manji broj pritužitelja pozivao se na nacionalnost ili etničku pripadnost i to kada su smatrali da su zbog toga diskriminirani. Takvih pritužbi bilo je iz oblasti zapošljavanja, radnih i službeničkih odnosa, državljanstva i postupanja policijskih ili zatvorskih službenika. Kod takvih pritužbi pučki pravobranitelj do sada je postupao u okviru ovlasti koje je imao prema Zakonu o pučkom pravobranitelju. Značajno je napomenuti da u radu na pritužbama koje su podnesene krajem 2008. godine i kasnije pučki pravobranitelj će koristiti i nove veće ovlasti koje sada ima prema Zakonu o suzbijanju diskriminacije.

## **Zaključak**

Uzimajući u obzir izvješća i strategije lokalnih vlasti možemo zaključiti da se statistika prema spolu ne vodi, odnosno da se ne prikazuje, kao i da se analize lokalnih politika i planova ne rade iz rodne perspektive. Čini se da se ne poštuje u potpunosti odredba Zakona o ravnopravnosti spolova<sup>37</sup>, članak 3. koja kaže "*(1) Državna tijela, tijela jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, pravne osobe s javnim ovlastima, te pravne osobe u pretežitom vlasništvu države i jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave dužni su*

---

<sup>37</sup>Zakon o ravnopravnosti spolova, NN, NN 82/08.

*u svim fazama planiranja, donošenja i provedbe pravnih akata, odluka ili akcija, ocjenjivati i vrednovati učinke tih akata, odluka ili akcija na položaj žena, odnosno muškaraca, radi postizanja stvarne ravnopravnosti žena i muškaraca."* Također prema Zakonu o ravnopravnost spolova čl. 11, tijela državne uprave su obavezna donijeti planove djelovanja svake četiri godine, na osnovu analize položaja žena i muškaraca.

Prema dostupnim dokumentima, osim Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i Državnog zavoda za statistiku niti jedna druga institucija na lokalnoj razini ne vodi statistiku prema spolu, a što je osnova za procjenu potreba i izradu planova na lokalnoj razini.

Na lokalnom nivou prema Zakonu o ravnopravnosti spolova u gradovima i županijama osnovana su povjerenstva za ravnopravnost spolova za koje su gradovi i županije dužni osigurati uvjete i sredstva za rad. Djelatnost povjerenstava definirana je Zakonom o ravnopravnosti spolova, Čl. 28) koji u drugom stavku kaže:

*(2) Povjerenstva za ravnopravnost spolova jesu radno-savjetodavna tijela županijskih skupština i skupštine Grada Zagreba u čijem sastavu su zastupljeni članovi/članice županijskih skupština odnosno skupštine Grada Zagreba, koordinatori/ice u uredima državne uprave, predstavnici/ce nevladinih udruga i nezavisni stručnjaci/kinje.*

Osim što bi trebali utjecati na lokalnu vlast da provodi i kreira rodno osviještene programe u lokalnim zajednicama, povjerenstva također sudjeluju u izradi i provedbi Nacionalne politike za promicanje ravnopravnost spolova i kao takva su jedni od nositelja mjera, konkretno mjere Nacionalne politike za promicanje ravnopravnosti spolova, u području jednakih mogućnosti na tržištu rada, Konkretno, povjerenstva su nositelji za dvije mjere 2.5.1. i 2.5.3.<sup>38</sup> Prva se odnosi na ravnopravnu raspodjelu roditeljske odgovornosti za skrb o djeci radi aktivnijeg uključivanja žena na tržište rada i povećanja broja očeva koji koriste dopust. Druga govori o radnom vremenu službi za skrb o djeci koje se treba uskladiti s radnim vremenom roditelja.

Što se tiče područja od posebne državne skrbi i razvoja gospodarstva u svim županijama se ističe značaj smanjenja tržišta nakon rata, gubitak konkurentnosti kao i postupak privatizacije velikih državnih poduzeća koja su bila glavni izvor zapošljavanja.

Trenutno, u periodu financijske krize, još je više otežan razvoj ionako slabog gospodarstva na područjima od posebne državne skrbi, a položaj žene radnice je dodatno otežavajući.

U Gradu Zagrebu, kao centru ekonomske moći u Hrvatskoj, žene se također suočavaju sa većom nezaposlenošću (59,0 %) kao i sa činjenicom da žene ne participiraju na visokim pozicijama odlučivanja kako u privatnom tako i u javnom sektoru. U trgovini, prerađivačkoj i tekstilnoj industriji većinom rade žene, međutim, uvjeti rada u tim sektorima su i najteži: ugovori na neodređeno, potplaćenost radne snage, nesigurnost radnog mjesta, neplaćen prekovremeni rad.<sup>39</sup>

Nezaposlenost je najveća u županijama s velikim brojem povratnika (UNDP, 2006.: Neumreženi: Lica socijalne isključenosti, :57). Tako je stopa nezaposlenosti u 2009. godini na

---

<sup>38</sup> <http://www.ured-ravnopravnost.hr/page.php?id=274>, Nacionalna politika za promicanje ravnopravnosti spolova 2006.-2010. usvojena od Sabora RH.

<sup>39</sup> Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova Izvještaj za 2007., i 2008., dostupno na [www.prs.hr](http://www.prs.hr); Istraživanje o diskriminaciji na radu Ženske sekcije Saveza samostalnih sindikata (2007.) dostupno na ([www.sssh.hr](http://www.sssh.hr))

razini Hrvatske 15%, dok je na županijskog razini razlika od najniže do najviše je čak 4,5 puta što pokazuje velike nerazmjere. Najniža stopa nezaposlenosti je u 2008. godini bila u u Vukovarsko–srijemskoj županiji (26,2%), te u Sisačko-moslavačkoj županiji (24,8%)<sup>40</sup>, koje su dvije od 4 županije i grada u kojima su se radile diskusije.

U Hrvatskoj su nezaposlenošću pogođene sve kategorije stanovništva, no teret nezaposlenosti posebno pogađa određene grupe, a to su žene, osobe sa završenom srednjom školom, osobe do 24 godine, nepoljoprivredno stanovništvo, gradsko stanovništvo i dugotrajno nezaposlene osobe (Kerovec, 2000.)<sup>41</sup>

Što se tiče dodatnih sadržaja na području županija u kojima su provedene fokus grupne diskusije karakterizira nedostatak predškolskih ustanova, zdravstvenih programa vezanih za potrebe žena (ginekološke ambulante, uređaji za mamografski pregled...), te nedostatak lokalnog prijevoza. Zanimljivo je da je trošak predškolskog programa u Gradu Zagrebu najjeftiniji kao i da postoji mogućnost besplatnog prijevoza za učenike i osobe starije životne dobi. U područjima od posebne državne skrbi vrtići koštaju najmanje 100,00 kn više a gradski prijevoz plaćaju uglavnom svi. Grad Knin tek od prije godinu dana uveo je besplatan prijevoz za starije osobe (besplatna vožnja ne uključuje okolna sela iz kojih ljudi idu do Knina, a gdje živi najsiriromašnije stanovništvo.)

Što se tiče Grada Zagreba možemo zaključiti da građanke i građani ostvaruju pogodnosti kroz socijalnu politiku (novčani dodatci za djecu i starije, besplatni gradski prijevoz za učenike i starije građane, dostupnost raznih edukativnih i sportsko – rekreativnih programa..). Ono što i dalje nedostaje su predškolske ustanove jer su potrebe za smještajem djece velike što govore liste čekanja i do 90 mjesta, u pojedinim vrtićima u većim kvartovima.

## **Fokusirane grupne diskusije – analiza i interpretacija rezultata**

### **Metodološke napomene**

Cilj istraživanja je utvrditi kako se žene, pripadnice srpske manjine nose sa nezaposlenošću, utvrditi koje vještine i znanja imaju, te kako im one koriste u traženju posla, koja iskustva imaju, s kakvim preprekama i kakvim vrstama diskriminacije se susreću, te koje strategije preživljavanja koriste.

Kriteriji kojima smo se vodili i koje smo nastojali zadovoljiti u pozivu i nalaženju zainteresiranih žena radi sudjelovanja u diskusijskim grupama bili su: radno aktivna dob od 18-60, zastupljenost različitih stupnjeva obrazovanja, različita zanimanja - poljoprivrednice, poduzetnice, samozaposlene, zaposlene u javnom i privatnom sektoru.

U prosjeku diskusije su trajale od 50 do 90 minuta, uz vodstvo facilitatorice te prisustvovanje zapisničarke. Sve diskusije su snimane, te su na osnovu toga napravljene bilješke uz čuvanje anonimnosti sudionica. Pitanja koja su postavljana sudionicama bila su unaprijed osmišljena te su služila voditeljici kao vodič za diskusije (u prilogu). Grupe pitanja u vodiču odnosile su se, za obje grupe, na pitanja o osnovnim informacijama kao što su dob, stručna sprema i obiteljski status; godine nezaposlenosti, odnosno radnog staža, problemi u traženju posla; tko im pruža pomoć u traženju posla i kako; diskriminirajuće prakse u

<sup>40</sup> Analitički bilten, god. X, 2008., broj 4, str. 5.

<sup>41</sup> Kerovec N. (2000.) Zaštita nezaposlenih u Hrvatskoj, HZZ, Revija za socijalnu politiku. Sv. 7, br. 3

traženju posla-pozitivna i negativna iskustva; strategije preživljavanja. Pitanja za zaposlene žene donekle su se razlikovala s obzirom na njihov sadašnji status zaposlenosti te su se pitanja odnosila na vrijeme kad su tražile posao.

Fokusirane grupne diskusije planirane su za dvije skupine žena, jednu čine zaposlene i drugu nezaposlene žene srpske manjinske grupe. Diskusije su održane u Zagrebu, Kninu, Vukovaru i Petrinji a u organizaciji razgovora pomogle su organizacije civilnog društva iz tih gradova kao i razni individualni kontakti. Ovi gradovi su odabrani jer osim Zagreba, to su područja od posebne državne skrbi (PPDS) na kojima je živjelo najviše pripadnika srpske manjine, i u koja se nakon rata vraćaju kao povratnici. Razgovori sa sudionicama vodili su se većinom u prostorijama nevladinih organizacija, osim jednog koji se održao u prostorijama gradske vijećnice.

Ukupno su u fokusiranim grupnim diskusijama sudjelovale 44 žene, od toga 16 zaposlenih i 28 nezaposlenih. Dob žena je od bila od 22 do 66 godina. Većina sudionica fokusiranih grupnih diskusija ima srednju stručnu spremu i to velika većina srednju stručnu školu za KV/VKV radnike i zanimanja (obučarska, trgovačka, frizerska, tekstilna i sl.), nekoliko ih je sa višom i visokom, a dvije trenutno studiraju poljoprivredni smjer na veleučilištu<sup>42</sup>.

Nezaposlene žene pripadnice srpske nacionalne manjine, koje su sudjelovale u FGD su uglavnom bile spremne za diskusiju i dijeljenje svojih iskustava, otvoreno pričale o problemima osim u jednom slučaju kad je jedna sudionica odbila snimanje na početku, ali nakon dodatnih objašnjenja ipak je pristala. Sastanci sa ženama održavani su u uredima nevladinih organizacija iz kojih su bile i ključne kontakt osobe za organizaciju sastanaka kao i pozivanje sudionica koje su odgovarale traženim karakteristikama, osim sastanka jedne grupe. Taj sastanak je održan u gradskoj vijećnici što nije bio pogodan prostor jer se žene nisu osjećale sigurno, čak naprotiv taj prostor budio je u njima sjećanja na predratne i ratne godine i probleme sa rješavanjem dokumenata, što je moglo utjecati na otvorenost grupe.

## **Analiza i interpretacija fokusiranih grupnih diskusija**

Analiza razgovora sudionica u fokusiranim grupnim diskusijama napravljena je u odnosu na ciljeve ovog istraživanja te prema grupama pitanja.

### Gdje pronalaze informacije o poslu?

Žene srednje i starije dobi, od 45 do 66 godina, ostale su bez posla zbog ratnih zbivanja, te time uzrokovanog izbjeglištva ali i zbog prestanka rada poduzeća (radi stečaja, privatizacije). Neke žene zbog godina i bolesti više ne traže aktivno posao dok ih većina traži i prijavljene su na Zavodu za zapošljavanje. Žene u dobi od 22 do 45 godine, su nezaposlene već neko vrijeme od završetka škole ili od povratka iz izbjeglištva, uz kraća zapošljavanja, bilo na određeno, na crno ili na sezonskim poslovima.

Kao izvore informacija o poslovima uglavnom su navele su HZZ i Bilten HZZ-a, a neke od njih Internet i novine. Osim toga informacije dolaze od poznanika ili kako kažu "od usta do

---

<sup>42</sup> Demografske karakteristike sudionica nisu sistematski prikupljene na način da smo uzele osnovne podatke o školskoj spreml i godinama nezaposlenosti osim kroz razgovor, budući da je tema vrlo senzitivna i ispitanicama smo obećali anonimnost. Vodili smo računa u pozivima da budu zastupljeni sve tražene karakteristike. Zaposlene žene u jednom gradu je bilo teško dobiti za razgovor jer vjerojatno niti obećana anonimnost nije ih mogla dovoljno motivirati i ohrabriti na sudjelovanje.

usta", i na kraju same se direktno obraćaju i raspituju kod potencijalnih poslodavaca. Tako je i istraživanje koje je 2008. godine proveo portal MojPosao<sup>43</sup> pokazalo da se o slobodnim radnim mjestima ispitanici u velikoj mjeri informiraju putem obitelji i poznanika - 45% ispitanika, dok ih 27% to čini preko HZZ-a, a 13% kod određenih poslodavaca.

### HZZ i tržište rada

Važno je osvrnuti se na ulogu Hrvatskog zavoda za zapošljavanje kao ključne javne institucije čiji je cilj pomoć u traženju posla te provođenje posebnih mjera za određene ugrožene skupine nezaposlenih u koju spadaju i žene.

Prema iskazima sudionica, većina su prijavljene na Zavodu za zapošljavanje ali su rekle da nemaju veliku pomoć u samom traženju posla. Sve što tamo dobiju je pečat koji im je važan za korištenje socijalnih prava i njihova posjeta traje obično 2-3 minute.

Zanimljivo je napomenuti da je mogućnost ostvarenja socijalnih prava vezana uz status nezaposlenosti koji se dokazuje preko HZZ, dok je na primjer zdravstveno osiguranje koje se nekad ostvarivalo preko HZZ-a više nije vezano uz tu instituciju, već se ostvaruje samo prijavom u određenom roku na Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje. Radi boljeg razumijevanja spomenuti ćemo da su prava za vrijeme nezaposlenosti određena Zakonom o socijalnoj skrbi<sup>44</sup>, i to su pravo na zdravstveno osiguranje (HZZO, mirovinsko osiguranje, novčana naknada (HZZ) i pomoć za uzdržavanje (MZSS). Većina sudionica koristi i ovo zadnje navedeno pravo – pomoć za uzdržavanje odnosno stalnu pomoć<sup>45</sup>, na koju imaju pravo ako nemaju nikakvih drugih prihoda.<sup>46</sup> To znači da četveročlana obitelj sa dvoje djece do 7 godina starosti može ostvariti po ovom pravu 1600 kn.

Najviše spominjana usluga samog HZZ-a je individualno savjetovanje, te u nešto manjem broju kompjuterski tečajevi kao i prekvalifikacije. Ponegdje je komunikacija sa Zavodom za zapošljavanje prema njihovim izjavama gotovo nepostojeća jer sudionice fokus grupa nisu sudjelovale ali niti znale da postoje edukacije (npr. iz Petrinje).

Za druge sudionice problem su posljedice<sup>47</sup> (Vukovar) vezane uz odbijanje edukacija, te to što se svaka promjena i korak mora javiti Zavodu, a sami savjetnici nemaju s njima dobru komunikaciju.

M. koja je došla na Zavod nakon liječenja u bolnici. Dobila je poziv da se odmah javi. Tada je doživjela konflikt sa svojim savjetnikom; Naime htio ju je, ništa ne pitajući, poslati na posao kopanja u vinogradu, što je ona odbila. Na to je on bio jako ljut jer mu ona nije prije rekla da je bolesna. A ona se pravda da mu nije rekla kada je nije ništa niti pitao već je, čim je ona ušla, počeo nešto pisati.

<sup>43</sup> Mojposao (2008.), Istraživanje o zapošljavanju, 10.04.2009.

[http://www.moj-posao.net/jseeker\\_wiki.php?wikiName=Zaposljavanje2008](http://www.moj-posao.net/jseeker_wiki.php?wikiName=Zaposljavanje2008)

<sup>44</sup> Zakon o socijalnoj skrbi ( NN 73/97,

[http://www.vlada.hr/hr/content/download/12911/147778/file/Zakon\\_o\\_socijalnoj\\_skrbi\\_NN\\_73-97.htm](http://www.vlada.hr/hr/content/download/12911/147778/file/Zakon_o_socijalnoj_skrbi_NN_73-97.htm) )

<sup>45</sup> Izmjene i dopune Zakona o socijalnoj skrbi, NN 79/07,

[http://www.mzss.hr/hr/ministarstvo/zakonodavstvo/uprava\\_socijalne\\_skrbi/izmjene\\_i\\_dopune\\_zakona\\_o\\_socijalnoj\\_skrbi\\_nn\\_79\\_07](http://www.mzss.hr/hr/ministarstvo/zakonodavstvo/uprava_socijalne_skrbi/izmjene_i_dopune_zakona_o_socijalnoj_skrbi_nn_79_07)

<sup>46</sup> Odrasla osoba koja živi u obitelji može ostvariti 400 kn kao pomoć za uzdržavanje prema Zakonu o socijalnoj skrbi, čl. 16.

<sup>47</sup> Sudionice fokus grupa u razgovoru posljedice zovu sankcije.

Osim toga, prema iskazima sudionica nude im se poslovi za koje nemaju radno iskustvo, kao i poslovi koji su već popunjeni i neka druga osoba je već zaposlena (natječaj je samo formalnost): No, moraju se javiti iako znaju da neće dobiti posao. Također, jedna sudionica (Knin) je izgubila socijalna prava jer je odbila posao za koji je kako kaže "prekvalificirana", odnosno posao za koji se tražila niža struka od njezine. Sudionice nisu dovoljno upoznate sa zakonima što govori i ovaj slučaj jer je prema čl. 23 Zakona o socijalnoj skrbi<sup>48</sup> ona je dužna prihvatiti svaki posao ako ne želi izgubiti socijalna prava:

*Smatra se da u smislu članka 21. ovoga Zakona osoba može sama sebe uzdržavati ako je uredno prijavljena kod službe za zapošljavanje te odbije ponuđeno zaposlenje **neovisno o stručnoj spremi**, odnosno ako ima prilike makar privremenim, sezonskim, povremenim i sličnim poslovima ostvariti sredstva za podmirenje osnovnih životnih potreba ili ostvariti druge prihode.*

Isto tako, nezaposlene osobe imaju obavezu pohađati ponuđene edukacije, u protivnom brišu se iz evidencije i slijedećih šest mjeseci ne ostvaruju prava. Prema riječima jedne sudionice "puna mi je knjižica raznih edukacija ali niti to ne pomaže ". Ona je završila VŠS , uz to i tečaj za švelju, ali posla nema. Ne vjeruju da im edukacije mogu osigurati zaposlenje: "to je bacanje novca kad niti oni sa većom školom nemaju posla" (sudionica iz Zagreba).

### **Problemi i prepreke u traženju posla**

Žene su u diskusiji navodile **dob** kao prepreku, kako za mlade tako i za starije žene, koje svaka imaju specifične probleme. Mlade žene nemaju priliku steći iskustvo koje se obično traži u zapošljavanju, a posredno onda niti planirati budućnost – rješavanje stambenog pitanja, planiranje obitelji, dok je za starije žene problem što ih poslodavci ne žele zaposliti zbog godina. Jednoj sudionici je rečeno, nakon što je na upit poslodavca odgovorila da ima 45 godina: "da ne dolazi u obzir, da su one od 40-45 u rezervi a preko 45 niti za rezervu".

Posebno se čini teška situacija žena sa nižom stručnom spremom, trogodišnjom srednjom školom, koje obično imaju svoju struku bilo da su frizerke, obučarke, švelje, a najčešće nalaze poslove za koje nisu potrebne kvalifikacije, kao čišćenje, kopanje vinograda. One sa višom i visokom školom ne mogu naći posao u struci jer takvih poslova ima malo u PPDS-u.

R. je radila za 900 kn plaće u jednom tekstilnom pogonu. Kaže da tu nema radnog vremena i "inspekcija je znala dolaziti na posao, i tada mi odemo u garderobu i kad oni odu mi se vratimo iz garderobe natrag za mašinu. Ja sam tad dala otkaz jer to nisam mogla izdržati, bila sam željna svog djeteta i dala sam otkaz. Na centru za socijalni rad sam dobila 900 kn ali sam bar bila kod kuće sa svojim djetetom za iste novce ." (34 godine, samohrana majka, zdravstvena radnica, plaćnim glasom)

Razlika između privatnih poslodavaca i javnih poduzeća postoji po njihovom mišljenju, kako kao iskustvo u traženju posla tako i kao iskustvo zaposlenih. U privatnom sektoru lakše se

<sup>48</sup> Zakon o socijalnoj skrbi ( NN 73/97, [http://www.vlada.hr/hr/content/download/12911/147778/file/Zakon\\_o\\_socijalnoj\\_skrbi\\_NN\\_73-97.htm](http://www.vlada.hr/hr/content/download/12911/147778/file/Zakon_o_socijalnoj_skrbi_NN_73-97.htm) )



zaposliti no manje su plaće a veća nesigurnost rada i radnih uvjeta. Tako su sudionice iznijele veliki problem a to je neisplaćivanje plaće za obavljene rad, nepoštivanje radnog vremena i to u malim privatnim poduzećima i obrtima na poslovima čišćenja, šivanja, rada u ugostiteljstvu. Poslodavac kaže da će platiti "kad on bude imao" a negativna iskustva s poslodavcima koji se na nepriličan način odnose prema zaposlenicima su vrlo slična.

A. je radila je kod poslodavca privatnika ("ne mora to biti s nacionalne strane") koji joj nije isplaćivao plaću "a on je dobivao poticaje na moje godine". Prijavio ju je na 6 mjeseci i ništa nije isplaćivao "nije mi dao niti jedne kune". I sad ja imam problem za mirovinu, jer to nije zatvoreno u radnoj knjižici. I što da vam kažem, ideš negdje raditi i radiš i ne znaš hoćeš li dobiti plaću ili nećeš? Obećava, ali novca nema." Netko je dobio, tko je imao muža agresivnog...ali ne kažem da je to bilo po nacionalnoj...Gubiš svoje vrijeme i zdravlje.."

Ima i pozitivnih iskustava, pa je tako sudionica iz Zagreba nakon nekoliko godina traženja posla, te završenog tečaja na računalu preko HZZ-a za ECDL diplomu, na kraju dobila posao u poduzeću kojega je vlasnik stranac. Kaže da nije bilo problema pri zapošljavanju a niti kasnije u radu i napredovanju. Čak se provodila i anketa u tom poduzeću kojom se ispitivala radna okolina i u kojem je jedno od pitanja bilo o tome postoje li problemi zbog nacionalnosti. Rezultati su pokazali da takvih problema nema. Jedna od razlika između položaja žena i muškaraca, koja je, prema mišljenju ispitanica česta u javnom sektoru, je da žene rade na nižim položajima npr. sa strankama, a muškarci na rukovodećim poslovima.

Pitanje identiteta, kako rodnog tako i etničkog jedno je od ključnih budući da ih određuje kao osobe, te se na osnovu njega susreću i sa preprekama na tržištu rada - kao žene i kao pripadnice nacionalne manjine. Tako im je ponekad teško odrediti zbog višestrukih identiteta koji se prepliću, je li nekima prepreka više nacionalnost ili pripadnost ženskom spolu, međutim oba im otežavaju mogućnosti na tržištu rada.

## Rodni identitet

Na jednom razgovoru za posao M. su pitali kad je imala zadnji ciklus, a budući da je i samohrana majka/jednoroditeljska obitelj, morala je pokazati liječnički karton djeteta da se vidi koliko često je dijete bolesno te time koliko bi ona bila na bolovanju. Po njenom mišljenju poslodavci nisu željeli plaćati za vrijeme provedeno na bolovanju. Jednom drugom prilikom su je pitali i koja je njena seksualna orijentacija.

Osim pitanja koja im poslodavci ne bi smjeli postavljati a tiču se planiranja obitelji i seksualne orijentacije, i koja predstavljaju izravno kršenje i Zakona o radu i Zakona o ravnopravnosti spolova, poslodavci daju komentare na njihov izgled – način oblačenja, (ne)atraktivnost, *piercing*. Dvije sudionice su posebno istaknule da su imale većih problema sa svojim rodnim identitetom nego nacionalnim pa navode i primjer osobe koja je dobila otkaz zbog trudnoće - .

L. je radila u velikom poduzeću koje je prije rata imalo preko 20 000 zaposlenih. Sada ih ima oko 200-300. L je bila zaposlenica toga poduzeća prije rata, za vrijeme rata i nakon mirne reintegracije. Tada je otišla na porodiljini dopust i ostala bez posla. Javili su joj da je njeno radno mjesto ukinuto. Ona i njene kolegice tužile su poduzeće i izgubile. Nakon toga se promijenila vlasnička struktura poduzeća i ona je opet pozvana na posao, na isto radno mjesto za koje joj je bilo rečeno da ne postoji.

Poseban je problem koji imaju samohrane majke odnosno rastavljene žene, gdje se jedna sudionica kad je odlučila započeti proces razvoda braka od muža s kojim nije bila u kontaktu preko godinu dana, susrela sa komentarom djelatnice na Centru za socijalnu skrb "što vam je sad, sve ste se krenule rastavljati?". Osim toga grupa (iz Knina) je naglasila posebno težak položaj žena na selu koje imaju svakodnevno puno obaveza i malo slobodnog vremena, nemaju niti osnovne uvjete za život, do nedavno im nije bila priključena struja, za vodu koriste bunare, a djeca pješače u školu kilometrima jer nema javnog prijevoza. Kažu: "odite gore u sela jer mi smo ovdje gospođe prema njima".

### **Nacionalna pripadnost**

Mlada trgovkinja, 26 godina, ne traži posao preko HZZ-a, radila je u trgovini na neodređeno i ostala je bez posla prije nekoliko mjeseci. U situaciji kad je dobila otkaz u trgovini su bile ona i kolegica koja je i uključila radio na kojem je svirala narodnjačka pjesma "koja nije bila hrvatska". Kad je šef ušao u dućan i čuo što svira pretpostavio je da je ona to uključila jer je gledao u nju i rekao da ne želi ništa bosansko i srpsko u svom dućanu. Iako je bila jako dobra radnica to nije ništa vrijedilo i dao joj otkaz. Osim toga, na osnovu imena njenog oca, također je moguće pretpostaviti nacionalnu pripadnost.

Uz napomenu da je svakome danas teško naći posao, sudionice navode nacionalnost kao gotovo jedan od ključnih problema u traženju posla. U gotovo svim grupama zaposlenih i nezaposlenih žena, osim jedne, sudionice su imale probleme zbog nacionalne pripadnosti u traženju posla, ali i u napredovanju na radnom mjestu. Nezaposlene žene su imale problem pri traženju posla jer bi ih vlasnici zbog nacionalnosti odbili zaposliti. Navodeći razlog zbog kojeg nisu dobile posao bilo im je otvoreno rečeno da je to zbog nacionalne pripadnosti ili se radilo o izgovorima, na osnovu kojih su ispitanice zaključile da je njihova nacionalna pripadnost glavna prepreka. Prema iskazima sudionica iz većeg grada nacionalna pripadnost se često pretpostavlja iz imena, dok se u manjem gdje svatko svakog zna, zna se i točno tko je tko. Zatim se na razgovoru za posao postavljalo pitanje gdje osoba bila za vrijeme rata, a ako je u vrijeme rata bila maloljetna pitalo ih se gdje im je otac bio 1991.

Prije rata A. je radila u firmi koja je otišla u stečaj. Do tada nije imala problema zbog nacionalnosti niti neugodnih situacija. Jednom prilikom pri javljanju na posao rekli su joj da je primljena i da sutradan donese radnu knjižicu. Slijedeći dan kad je donijela radnu knjižicu, rekli su joj da će ju nazvati bude li primljena. Sigurna je da su se predomislili u trenutku kad su vidjeli u radnoj knjižici kako joj se zove otac. I u razgovoru dodaje da nije njen otac kriv za ovaj rat. (nezaposlena, 52 godine.)

Međutim, u jednoj multietničkoj sredini sudionica je imala problem pri radu u ugostiteljskom objektu gdje dolaze većinom Srbi, što zaposlenica prema riječima vlasnika nije dovoljno govorila srpski a to je smetalo gostima.

Važno je napomenuti da kada je riječ o traženim strukama kao što je medicinska u jednom od gradova, za sve osobe te struke bilo je posla bez obzira na nacionalnost.

Međutim različite vrste diskriminacije se isprepliću pa su neke sudionice istaknule da im je veći problem diskriminacija po rodnoj osnovi od nacionalne. To je istaknula zaposlena

mlada žena kojoj su upućeni prigovori i komentari na izgled, pitanja vezana uz majčinstvo, te na kompetentnost pri obavljanju posla zbog dobi.

Ako i same nisu imale osobna iskustva diskriminacije pri traženju i dobivanju zaposlenja nekima je problem jer je sve nacionalno obojeno u sredini u kojoj žive, od vrtića, škole sa različitim programima za djecu i posebnim ulazima, to doživljavaju više kao stigmatu. Spomenut je i Zakon o pravu na obrazovanje na jeziku manjine koji sudionice doživljavaju kao nešto što u praksi više pridonosi produbljanju jaza među Srbima i Hrvatima. Istra je tako na primjer navedena kao "spas" i primjer sredine u kojoj postoji multietničnost i suživot, ali i prosperitet u gospodarskom smislu. Očito je da će proces reintegracije i izgradnje pomirenja još dugo trajati i da mu nepovoljna gospodarska situacija i nedostatak posla za sve stanovnike ne doprinose. Općeniti stav sudionica prema nepovoljnom tretmanu pripadnika/ca srpske nacionalne manjine je da je to razumljivo, za nas je to „*normalno i mi živimo s tim*“, „*protiv vjetrenjača se ne vrijedi boriti*“ ali kažu i da je "to jedan oblik opterećenja".

Čak i jezik im je problem jer se moraju prilagođavati prema sredini u kojoj borave i rade ili obavljaju poslove u institucijama, pa onda ispada da niti jedan jezik ne govore pravilno i svi im prigovaraju. Što se tiče jezika u velikim sredinama gdje je moguća anonimnost sudionice smatraju da budući da govore hrvatski i da ga govore bolje od Hrvata i ne sviđa im se da se pretpostavlja da one pišu ćirilicu "da sve to dolazi u paketu". Inače, o pitanju nacionalnog identiteta se dosta diskutiralo u svim grupama, o tome tko ga određuje i kako, o tome treba li se asimilirati i zašto ili se izboriti za manjinska prava. Osim toga sudionice su navele i važnost pripadnosti određenoj političkoj stranci točnije vladajućoj stranci (bilo HDZ-u i/ili SDSS-u) te da se pri zapošljavanju daje prednosti po stranačkoj pripadnosti.

Postoji razlika između Zagreba gdje je moguća anonimnost u pogledu nacionalnosti, ako to nije vidljivo iz imena, i ostalih mjesta u kojima se uglavnom ljudi poznaju i zna se "tko je tko". Međutim prema izjavama u nekim diskusijama, sudionice ne bi skrivale nacionalnost "jer se to kad-tad dozna".

L., 38 godina, prijavila se u državni inspektorat za posao u drugom gradu i tamo su u jednom od upitnika pitali za nacionalnost, što je ona i upisala. Posao nije dobila a u obrazloženju je pisalo da je odbijena "zbog velikih troškova prijevoza". Primljene su dvije osobe koje su imale nižu spremu od nje.

### **Strategije preživljavanja:**

Sezonski rad je najčešće spominjan kao jedna od mogućnosti rada bar povremeno. Međutim problem je ženama s djecom prihvatiti takvu vrstu posla iako su neke prije radile tako dok sada rade njihova djeca i mlađi članovi obitelji..

Žene se često bave poljoprivredom i imaju vrtove iz kojih dobivaju povrće i voće, te koriste socijalnu pomoć. Budući da se bave odgojem i čuvanjem djece, brinu za starije i bolesne i druge ukućane, često se ponuđeni poslovi, ako ih ima, njima "ne isplate" jer je plaća koju bi dobile toliko mala da ne može niti pokriti njihove potrebe zbog zapošljavanja kao što su prijevoz, odjeća, čuvanje djece. Ako plaća iznosi 1500 kn, kako je navela jedna sudionica koja je dobila posao švelje, to se ne isplati jer stalna pomoć za obitelj od 4 člana (dvoje odraslih i dvoje djece do 7 godina) iznosi 1600 kn. Tako postoji opasnost da velika većina osoba koja bi se realno i mogla uzdržavati vlastitim radom, zbog ove situacije pada u

tzv. zamku nezaposlenosti<sup>49</sup> koja je za Hrvatsku vrlo visoka, te zbog toga nezaposlene osobe nisu u mogućnosti uživati neke nefinancijske beneficije iz područja rada kao što su socijalni kontakti i psihološki aspekti (rast samopoštovanja i osjećaja vlastite vrijednosti i sl.) Rad na crno se može čak činiti prihvatljivom opcijom jer se u tom slučaju ne gubi socijalna pomoć (ukoliko se ne otkrije da rade na 'crno'), koja može biti stalna i jednokratna, kao pomoć za stanovanje, doplatka za djecu, ogrjev, pomoć i njegu. Zato prihode od rada na crno dobivaju najčešće na poslovima čišćenja, rada na određeno vrijeme i kao zamjena. No tu se susreću s problemom neplaćanja za obavljene posao od strane poslodavaca.

Značajan je i prihod od rada drugih članova obitelji (djece, supruga) koji obavljaju sitne popravke, rade sezonski kao i od mirovine starijih članova. Sudionice se često i odriču određenih stvari - od kupovanja npr. te ograničavaju vlastite potrebe "prođe se pored jagoda i ja to ne vidim."

Neke se bave samostalnim poslom kao npr. obrtom (računovodstvo, prodaja voća i povrća-mobilno vozilo), no mnoge to ne vide kao mogućnost jer nemaju početna sredstva za ulaganje, pa čak niti sredstva za dokup mirovine preko HZZ-a ("2 godine se može dokupiti").

### **Mogućnosti na tržištu rada i preporuke sudionica fokus grupa**

Na pitanje što može pomoći ženama u traženju posla, istaknule su veze i poznanstva te eventualno političku podobnost tj. pripadnost određenoj političkoj opciji/stranci koja je na vlasti u određenom mjestu (bilo srpska ili hrvatska opcija). To pokazuje koliko je važan socijalni kapital u zajednici u kojoj su te veze zbog rata i izmjene stanovništva pokidane te će trebati dosta vremena da se one obnove.

Samo jedna grupa navela je pomoć organizacije civilnog društva čija im je predstavica koja se vratila među prvima pomagala oko pisanja životopisa, kopiranja dokumenata, traženja dokumenata na Internetu. Mnoga istraživanja<sup>50</sup> potvrđuju da su društvene veze među nezaposlenima uvjetovani više obrascima obiteljskog i kulturnog života nego promjenama u zaposleničkom i materijalnom statusu. To znači da je u Hrvatskoj slabije sudjelovanje građana u formalnim organizacijama i udrugama a pomoć se više očekuje od neformalnih mreža – obiteljskih prijateljskih i susjedskih.

Postoji razlika između žena starije mlađe životne dobi, pri čemu one starije više ne traže aktivno posao već se nadaju da će moći ostvariti mirovinu. Prepreke za ostvarenje

---

<sup>49</sup> Šućur, (1999.) Revija za socijalnu politiku, Englesko-hrvatski pojmovnik socijalne politike, unemployment trap - situacija u kojoj je materijalni položaj pojedinca (obitelji) bolji ili tek malo lošiji u slučaju kada je nezaposlen nego kada radi. Stoga pojedinci radije ostaju nezaposleni nego da prihvate slabije plaćen posao. S ovakvim se situacijama posebno suočavaju pojedinci s niskim zaradama i/ili velikim obiteljima.

<sup>50</sup> UNDP, (2006.) Siromaštvo, nezaposlenost i socijalna isključenost. str. 21: "Studija Svjetske banke (2000.) razlikuje tri tipa socijalnih mreža na individualnoj razini: „veze“ (prijatelji i rođaci), „mostovi“ (vodoravne veze između zajednica), i „karike“ (okomite sponne prema moćnima). Siromašni se prije svega oslanjaju na prvi tip mreža koje osiguravaju svakodnevno pomaganje među srodnicima i prijateljima. Međutim, u ovom tipu mreža siromašni često kontaktiraju s drugim siromašnim osobama, što ograničava potporu koju mogu primiti u slučaju potrebe. Veze su često strukturirane na uskoj obiteljskoj osnovi. Također, siromašni imaju rijetke i slabo izgrađene „mostove“ prema drugim zajednicama jer zbog niske razine raspoloživih „resursa“ ne mogu sudjelovati u recipročnim razmjenama. Takvi su mostovi još rjeđi i neizvjesniji u situaciji visoke nezaposlenosti. „Karike“ su uglavnom rezervirane za nesiromašne koji se služe neformalnim kanalima da bi došli do informacija ili profitabilnih poslova."

mirovine su tzv. ratni staž jer su bile zaposlene za vrijeme rata u okupiranim područjima a to im se ne priznaje.

Svjesne su da postoje grupe koje imaju prednost pri zapošljavanju i edukacijama, ako posla uopće ima (branitelji, udovice i djeca branitelja i sl.), te da su one na kraju reda. Jedna grupa vidi izlaz u promjeni sredine, budući da za sezonske poslove odlaze u Istru, koju vide kao multietničku sredinu u kojoj nema diskriminacije. No same se ne bi selile ali u tome vide izlaz za svoju djecu.

Neke predlažu da bi društvo općenito trebalo senzibilizirati i educirati o manjinama odnosno multietničnosti i različitostima u društvu.

Predlažu i prekvalifikaciju za žene ali problem je jer zanimanja koja se traže su inače tipično "muška" zanimanja, nedostaje npr. pekara, konobara, kuhara, vodoinstalatera, limara a "ekonomista, tekstilaca i trgovaca koliko hoćeš. Tekstilna je propala i što sa tim ženama?" Pitanje je bi li se žene prekvalificirale u ta zanimanja iako je i jedna od preporuka Europske komisije<sup>51</sup> ukidanje stereotipa na tržištu rada. Predlažu i bolje prezentacije poslodavcima o tome koje koristi oni mogu imati odnosno poticaje za zapošljavanje te olakšice za otvaranje vlastitog posla.

Ne vjeruju u to da im zakoni i propisi mogu pomoći, a mnoge su slabo i upoznate sa svojim pravima. Moglo bi se zaključiti da većina sudionica ne vidi puno koristi od manjinskih prava ali je pitanje je koliko su upoznate sa njima kao i sa ostalim pravima prema zakonima i propisima RH (Zakon o ravnopravnosti spolova, Zakon o radu i Zakon o sprečavanju diskriminacije). Problem vide u nedostatku političke volje, jer one koje kažu da znaju da postoje zakoni dodaju da se Ustavni zakon ne provodi iako je dobro napisan "to je samo zbog međunarodnih da oni to vide fino".

## **Umjesto zaključka**

Žene se susreću s brojnim preprekama u pokušajima da nađu posao, a neke od navedenih u diskusijama su: natječajni na koje se moraju javljati a na tim poslovima već nekoliko mjeseci radi već zaposlena osoba, natječajni za poslove za koje nemaju iskustva, poslovi na crno koji im često ne budu plaćeni, sezonski poslovi na moru neprikladni jer imaju malu djecu ili bolesne roditelje, diskriminacija i neugodne situacije na osnovi roda, dobi, nacionalnosti.

Iako teoretski postoje mogućnosti za zapošljavanje u državnoj službi prema Ustavnom zakonu o pravima nacionalnih manjina i čl. 22, te prema Zakonu o državnim službenicima NN, 2005.) i čl. 44, stavak 2. koji kaže da se *"Planom prijma u državnu službu utvrđuje se i popunjenost radnih mjesta u državnom tijelu pripadnicima nacionalnih manjina i planira zapošljavanje potrebnog broja državnih službenika pripadnika nacionalnih manjina radi ostvarivanja zastupljenosti sukladno Ustavnom zakonu o pravima nacionalnih manjina i zakonu kojim se uređuje sustav državne uprave."*

Međutim, mala je mogućnost stvarnog zapošljavanje konkretno u PPDS-u Vukovar, Knin, Petrinja ili u Gradu Zagrebu jer uglavnom nema novih radnih mjesta a niti planovi zapošljavanja odgovarajućih tijela i službi nisu specifično predvidjeli zapošljavanje manjina već obično samo određenih struka. A u oglasima se pozitivna diskriminacija ne provodi (iako

---

<sup>51</sup> Ured za ravnopravnost spolova (2006.) Putokazi ka ravnopravnosti žena muškaraca 2006.-2010.

ovdje nismo posebno radile analizu oglasa) niti piše da pripadnici manjine imaju prednost. U praksi članak 22. Zakona koji kaže (4) U popunjavanju mjesta iz stavka 2. i 3. ovoga članka, prednost pod istim uvjetima imaju predstavnici nacionalnih manjina, nije operacionaliziran. Da pripadnici manjina nisu upoznati sa ovim odredbama, može se zaključiti iz njihovog čuđenja zašto ih pitaju nacionalnost pri zapošljavanju u državnim ustanovama i to više shvaćaju kao diskriminaciju nego mogućnost.

Dakle, ostaje još mogućnost zapošljavanja u privatnom sektoru gdje je u mnogim slučajevima situacija teška što se tiče radnih uvjeta jer se slabo poštuju i provode mehanizmi zaštite pri radu i zapošljavanju, te zaštite od diskriminacije posebno od strane manjih poduzetnika. Neke od sudionica se nadaju da će se ulaskom u EU bolje primjenjivati zakoni i da će zaživjeti u praksi.

Programi i pomoć koju pruža HZZ kao jedna ključna javna institucija je prema iskazima sudionica nedovoljna i uglavnom se svodi na 2-3 minute njihovog boravka u uredima savjetnika. Prijava u evidenciju HZZ-a važna im je zbog ostvarenja socijalnih prava prema Zakonu o socijalnoj skrbi.

Kao jedan od osnovnih problema sa kojima se nezaposlene žene susreću je i nedostatak provedbe rodno osviještene politike na lokalnoj razini što se očituje iz nedostatka statistike izražene prema spolu, nedostatka programa lokalnih vlasti a vezano za potrebe žena, kao i evaluacije mjera Nacionalne politike za promicanje ravnopravnosti spolova (na lokalnoj razini) i nedostatku strategija za uključivanje žena na tržište rada prema smjernici 6. Rodna ravnopravnost - iz strategije zapošljavanja Europske komisije<sup>52</sup>.

Nezaposlenost kao jedan od ključnih čimbenika socijalne isključenosti i kroz razgovore sa sudionicama ovih grupnih diskusija se pokazala kao začarani krug iz kojeg je teško izaći te su se mnoge od sudionica i same našle u situaciji dugotrajne nezaposlenosti. Nije samo problem u tome što ne primaju plaću od koje bi se izdržavale i time bile ekonomski neovisne jer to donekle kompenziraju raznim oblicima socijalne pomoći, već one nemaju priliku za stjecanje radnih iskustava, za učenje novih vještina, širenje socijalnih veza koje osim vrijednosti u novcu daju važnu dimenziju životu svake osobe.

Izvještaj pripremila

Gordana Obradović-Dragišić

Suradnice

Anamarija Gospočić

Danijela Mažar

Zagreb, 19. svibnja 2009.

## Izvori:

- Službene web stranice županija/ grada - Sisačko – moslavačka, Šibensko – kninska, Vukovarsko –srijemska, Grad Zagreb
- Hrvatski zavoda za zapošljavanje <http://www.hzz.hr/>
- Državni zavoda za statistiku <http://www.dzs.hr/>
- Pučki pravobranitelj, Izvješće o radu za 2008 godinu, <http://www.ombudsman.hr/default.asp?ru=13&sid=&akcija=&jezik=1>
- Izvješće za 2008 godinu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova, <http://www.prs.hr/content/view/248/45/>
- Županijska razvojna strategija Sisačko-moslavačke županije (2007.-2013.),
- Regionalni operativni program Šibensko – kninske županije 82004. – 2010.),
- Grad Zagreb, Gradski ured za gospodarstvo – Gospodarstvo u brojkama, travanj 2009.), <http://www.zagreb.hr/default.aspx?id=3852>
- UNHCR (2007.) Održivost manjinskog povratka u Hrvatsku, [http://www.unhcr.hr/index.php?option=com\\_content&task=view&id=129&Itemid=45&lang=hr](http://www.unhcr.hr/index.php?option=com_content&task=view&id=129&Itemid=45&lang=hr)
- Ured za ravnopravnost spolova, [www.ured-ravnopravnost.hr](http://www.ured-ravnopravnost.hr)
- UNDP, [www.undp.hr](http://www.undp.hr)

## Dodatak:

### Vodič za diskusiju za nezaposlene žene:

1. Koliko dugo ste nezaposlene? Tražite li posao i na koji način - preko Zavoda, prijatelja, poznanika, Interneta, novina? što vam najviše pomaže u tome?
2. S kojim problemima se susrećete u traženju posla?
3. Da li ste imale prilike pohađati neke dodatne tečajeve i prekvalifikacijske programa za vrijeme nezaposlenosti? Tko ih je organizirao, platio?
4. Što bi vam moglo pomoći u traženju posla?
5. Da li se susrećete s nekim diskriminirajućim praksama u traženju posla kao pripadnica nacionalne manjine? Ako da, kojim? Možete li opisati neke situacije? Jeste li se kome obratile za pomoć i kakav je bio rezultat?
6. kakvo je vaše mišljenje, je li nacionalnost ikad bila faktor u odlučivanju o zapošljavanju - pozitivna i negativna iskustva? Zna li postoji li zakonska regulativa uz to vezana, i kakva?
7. Od čega živite vi i vaše obitelji? Je li itko formalno zaposlen i gdje? Koji su glavni prihodi, a koji dodatni? Od čega još i što vam pomaže u preživljavanju (imaju li zemlju, strojeve, životinje, nekretnine, te imaju li podršku drugih ljudi-susjeda, prijatelja, udruga, institucija; rade li negdje na crno)?

### Vodič za diskusiju za zaposlene žene

1. Od kada ste u radnom odnosu i kakvu vrstu posla radite? Koju vrstu ugovora imate, na određeno/neodređeno vrijeme? Vrsta ustanove - privatna ili javna?

2. Je li vam plaća dovoljna za život (vas i vaše obitelji)? Osim zaposlenja koju vrstu prihoda još imate i radite li još negdje (tj. od čega još žive i što im pomaže u preživljavanju (imaju li zemlju, strojeve, životinje, nekretnine, te imaju li podršku drugih ljudi-susjeda, prijatelja, djece, udruga, institucija; rade li još negdje-u poljoprivredi i sl.)?
3. Kakvu vrstu podrške su za ulazak na tržište rada i pri traženju posla ste imale (tečajevi, prekvalifikacije, pomoć HZZ-a, udruga...)? Tko ih je organizirao?
4. Imaju li žene iz manjinske grupe prepreke na tržištu rada i koje? Da li se vi susrećete s nekim diskriminirajućim praksama na poslu i prije pri traženju posla kao pripadnica nacionalne manjine? Ako da, kojim? Možete li opisati neke situacije? Jeste li se kome obratile za pomoć i kakav je bio rezultat? Da li vas je netko nekad pitao koje ste nacionalnosti, religijske pripadnosti i sl.? Je li na osnovu toga donesena kakva odluka?
5. Ima li razlika u mogućnostima zapošljavanja u privatnom i javnom sektoru i kakvih?
6. Što bi po vašem mišljenju pomoglo nezaposlenim ženama srpske manjine u traženju posla?

## **DODATAK 2. Izvještaj: Polu- strukturirani razgovori**

### **ANALIZA POLOŽAJA ŽENA PRPADNICA SRPSKE NACIONALNE MANJINE NA TRŽIŠTU RADA**

*- Izvješće o ciljanim razgovorima -*

#### **Uvod**

Analiza položaja žena pripadnica srpske nacionalne manjine studija je koju Program ujedinjenih naroda za razvoj (UNDP) priprema u suradnji s Uredom za nacionalne manjine Vlade Republike Hrvatske. Svrha je studije opisati s kakvim se teškoćama žene pripadnice srpske nacionalne manjine u Hrvatskoj susreću kod zapošljavanja i na tržištu rada. Studija se oslanja na preporuke UN Odbora Konvencije o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena, koji je izrazio zabrinutost zbog ozbiljnih teškoća kojima su žene pripadnice nacionalnih manjina izložene na tržištu rada.

U prvom stadiju istraživanja održane su fokusirane grupne diskusije sa ženama pripadnicama srpske nacionalne manjine u Kninu, Vukovaru, Petrinji i Zagrebu. Ova područja odabrana su zbog velikog udjela pripadnika srpske nacionalne manjine u ukupnom stanovništvu te stoga što su, izuzev grada Zagreba, dio Područja od posebne državne skrbi (PPDS). PPDS dijelovi su Hrvatske specifični po tome što su posebno teško pogođeni posljedicama rata (nedostatak infrastrukture, visoka stopa nezaposlenosti, otežan gospodarski razvoj, itd.).

Drugi stadij istraživanja uključuje ciljane razgovore s ključnim akterima u odabranim područjima radi identificiranja usluga podrške na lokalnoj razini koje organiziraju tijela i institucije s javnim ovlastima i nevladine udruge a s ciljem pružanja podrške pri ulasku u svijet rada. Cilj nam je bio obaviti razgovore s (1) predstavnicima/ama nevladinih udruga koje se bave pitanjima ljudskih prava i/ili ravnopravnosti spolova na odabranim područjima, (2) odgovornim osobama zaposlenim u ispostavama odnosno područnim službama Hrvatskog



zavoda za zapošljavanje (HZZ) na odabranim područjima, i (3) predsjednicama/ima Županijskih povjerenstava za ravnopravnost spolova (ŽPRS) u pripadajućim županijama.

#### Metodološke napomene

Svaka od tri navedene skupine ispitanika odabrana je kako bi posredstvom različitih perspektiva rasvijetlila položaj žena pripadnica srpske nacionalne manjine na tržištu rada u Hrvatskoj. Tako smo za svaku od skupina pripremili poseban set pitanja za polu strukturirani intervju. Najveći dio odgovora dobili smo pismenim putem a manji broj razgovora obavljen je telefonski. Od 28 kontaktiranih subjekata (HZZ – 5, udruge – 19, ŽPRS - 4) odgovore smo u konačnici dobili od njih 16 (HZZ – 4, udruge – 11, ŽPRS - 1). Cilj nam je bio utvrditi koliko se uspješno specifičnim problemima ove skupine pri zapošljavanju i na radu bave ustanove pod čiji djelokrug ova problematika potpada.

#### Pitanja i analiza odgovora

#### Hrvatski zavod za zapošljavanje

*Hrvatski Zavod za zapošljavanje* ustrojen je [Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti](#) „kao javna ustanova u vlasništvu Republike Hrvatske sa zadaćom rješavanja pitanja iz problematike vezane uz zapošljavanje i nezaposlenost u najširem značenju tih pojmova”.<sup>53</sup> Djelatnosti Zavoda pri izvršavanju ovih zadaća čine: posredovanje pri zapošljavanju; profesionalno usmjeravanje i selekcija; prava po osnovi nezaposlenosti; obrazovanje za zapošljavanje. Zavod organizacijski posluje na tri razine: Središnja služba, područne službe i ispostave. Rad područnih službi zamišljen je, između ostalog, kao suradnja s gospodarskim subjektima te lokalnom upravom i samoupravom. Pri tome, zadaća je područnih službi da „uočavaju potrebe svoje županije i provode aktivnosti u skladu s tim specifičnostima”. Središnja služba HZZ-a provodi i osmišljava nacionalnu politiku zapošljavanja u okviru koje se redovito donosi Nacionalni plan za poticanje zapošljavanja, kojim se pak utvrđuju osnovna načela državne politike zapošljavanja.<sup>54</sup>

Osim pasivnih politika zapošljavanja (prvenstveno novčana naknada u slučaju nezaposlenosti), aktivne politike zapošljavanja prvenstveno su namijenjene aktivaciji i zapošljavanju onih nezaposlenih koji imaju najviše teškoća sa zapošljavanjem, a cilj im je poboljšati pristup zaposlenosti pojedinim ranjivim skupinama (Matković). Provedbene mjere Godišnjeg plana za 2008. godinu usmjerene su na: poticanje motivacije za zapošljavanje; sufinanciranje i financiranje obrazovanja; sufinanciranje zapošljavanja dugotrajno nezaposlenih osoba i drugih *skupina nezaposlenih kojima prijeti socijalna isključenost* kao i skupina kojima prijeti dugotrajna nezaposlenost zbog gubitka zaposlenja.<sup>55</sup> Kako su žene pripadnice nacionalnih manjina i Nacionalnom politikom za promicanje ravnopravnosti spolova prepoznate kao skupina u teškom položaju zbog izloženosti višestrukoj diskriminaciji, a položaj pripadnika romske i srpske nacionalne manjine ocijenjen kao posebno težak

<sup>53</sup> Mrežna stranica HZZ-a posjećena 2. srpnja 2009. <http://www.hzz.hr/default.aspx?id=3928>

<sup>54</sup> NN, 32/02, 86/02, 114/03 i 151/03

<sup>55</sup> Mrežna stranica HZZ-a posjećena 2. srpnja 2009. <http://www.hzz.hr/default.aspx?id=3842>

(UNDP, 2006.), od HZZ-a smo htjeli doznati je li ova skupina prepoznata kao teže zapošljiva, ako ne, koje su prepreke pri eventualnoj provedbi mjera za poticanje zapošljavanja te skupine, te funkcionira li u praksi provođenje zakonskih odredbi koje reguliraju zapošljavanje pripadnika nacionalnih manjina.

S tim u vezi, pitanja za razgovor s djelatnicima HZZ-a ticala su se procjene uspješnosti godišnjeg plana mjera za poticanje zapošljavanja teže zapošljivih skupina u 2008. godini i podataka o udjelu žena u ukupnom broju korisnika pojedinih mjera; ispitanikova/ispitaničina viđenja položaja žena pripadnica nacionalnih manjina na tržištu rada; praktične provedbe zakonskih odredbi koje reguliraju zapošljavanje pripadnika/ca nacionalnih manjina u tijelima državne uprave i javnim službama; suradnje HZZ-a s nevladinim sektorom u provođenju mjera za zapošljavanje.

S obzirom na područja pokrivena fokusiranim grupnim diskusijama i na ustrojstvo HZZ-a, za razgovor smo odabrali Voditeljice/e Ispostava Knin, Petrinja i, dodatno, Gvozd te Rukovoditeljice/ice Odjela posredovanja i pripreme za zapošljavanje Područnih službi Vukovar i Zagreb. Od pet kontaktiranih osoba odgovore smo, u nekom obimu, dobili za Ispostave Knin i Gvozd, te za Područne službe Vukovar i Zagreb. Kontakt osoba za Ispostavu Petrinja odbila je sudjelovati u razgovoru pozivajući se na Zakon o zaštiti osobnih podataka (NN, 103/03) temeljem kojeg HZZ ne prikuplja podatke o nacionalnoj pripadnosti korisnika (iako se od sedam pitanja tri ničim ne dotiču nacionalnosti, a od ta tri pitanja dva se tiču provedbe članka 22. Zakona o pravima nacionalnih manjina (NN, 152/02)). Ispitanica u PS Vukovar temeljem iste te zakonske odredbe odgovorila je samo na ona tri pitanja koja izrijeком ne spominju nacionalne manjine. Zanimljivo je istaknuti da HZZ, u okviru Desetljeća Roma, unatoč ograničenja vezanih uz prikupljanje podataka o nacionalnosti, provodi mjere usmjerene na poticanje zapošljavanja pripadnika romske nacionalne manjine.

Za komunikaciju s ispostavama bilo je potrebno kontaktirati nadležne područne službe pri čemu smo se susreli s vrlo različitim razinama otvorenosti za suradnju. Tako smo za samo jednu ispostavu dobili potpune podatke (statistika se izrađuje na razini područnih službi).

Razgovori s Ispostavom Knin i Gvozd obavljani su telefonski, a PS Vukovar i Zagreb odgovorile su pismenim putem.

## Pitanja i odgovori

*1. Kako biste procijenili uspješnost godišnjeg plana mjera za poticanje zapošljavanja teže zapošljivih skupina u 2008. godini (plan cilja na žene kao jednu od teže zapošljivih skupina) s obzirom na obuhvat korisnica/ka i na ishode postojećih mjera? Koje je mjere vaša ispostava/PS provodila u najvećem obimu (motivacija za zapošljavanje; sufinanciranje i financiranje obrazovanja; sufinanciranje zapošljavanja dugotrajno nezaposlenih) i koliko je žena koristilo pojedinu mjeru?*

Svrha ovog pitanja bila je utvrditi (1) zamjećuju li djelatnici HZZ-a, na temelju svog iskustva rada s korisnicima na određenom području, skupine teže zapošljivih osoba koje nisu obuhvaćene mjerama propisanim godišnjim planom, (2) kako procjenjuju uspješnost provedbenih mjera s obzirom na udio korisnika tih mjera u ukupnom broju teže zapošljivih osoba kojima su mjere namjenjene, (3) kako procjenjuju provedbene mjere s obzirom na

njihovu uspješnost u rješavanju problema nezaposlenosti teže zapošljivih skupina, te (4) strukturu korisnika provedenih mjera po spolu.

HZZ Ispostava Knin 31.12.2008. evidentira 2.074 nezaposlene osobe, od toga 1.188 žena (57%). U 2008. godini provedene su četiri mjere *sufinanciranja zapošljavanja nezaposlenih osoba (sufinanciranje zapošljavanja mladih osoba bez radnog iskustva; sufinanciranje zapošljavanja dugotrajno nezaposlenih osoba; sufinanciranje zapošljavanja ženskih osoba starijih od 45, i muških osoba starijih od 50 godina; sufinanciranje zapošljavanja posebnih skupina nezaposlenih osoba – branitelji i obitelj branitelja)*. Ukupan je broj osoba obuhvaćenih ovim mjerama 87 (4% nezaposlenih osoba evidentiranih na ovom području), od toga 26 žena (30%; 2% nezaposlenih žena evidentiranih na ovom području). *Sufinanciranje obrazovanja (operator računala, njegovateljica, pekar, itd.)* koristilo je 48 nezaposlenih osoba, od toga 43 žene (89,6%; 4% od ukupnog broja evidentiranih nezaposlenih žena). Za *javne radove* angažirane su 23 osobe, od toga 3 žene (13%; 0,3%). Ukupno je sve navedene mjere koristilo 158 osoba (8%), od toga 72 žene (46%; 6%). Zamjetan je vrlo nizak udio korisnika svih mjera u ukupnom broju nezaposlenih osoba evidentiranih pri HZZ Knin (8% od ukupnoga broja a 6% evidentiranih nezaposlenih žena). Ovdje ispitanik upućuje i na nesrazmjer između postotka evidentiranih nezaposlenih žena (57%) i postotka žena korisnica provedbenih mjera (46%). Osim toga primjećuje se izražena podjela na tzv. muška i ženska zanimanja što upućuje na tradicionalno poimanje uloga i muškaraca i žena. Tako su mjeru obrazovanja za operatora računala i njegovateljice koristile isključivo žene, dok su za javne radove velikom većinom angažirani muškarci (87%). Ispitanik smatra da su ovim mjerama *uglavnom* obuhvaćene najugroženije skupine (odnosno teže zapošljive skupine), od onih koji su u evidenciji nezaposlenih. Na pitanje misli li da postoje skupine nezaposlenih koje tim mjerama nisu obuhvaćene navodi primjer osoba s invaliditetom kojih, kako kaže, na njihovom području nema mnogo pa se posebne mjere za tu skupinu i ne provode.

Putem Godišnjeg plana poticanja zapošljavanja za 2008. godinu posredstvom HZZ PS Vukovar zaposleno je 105 osoba, a 63 osobe uključene su u programe obrazovanja provedbom mjera: *sufinanciranje zapošljavanja mladih osoba bez radnog iskustva; sufinanciranje zapošljavanja dugotrajno nezaposlenih osoba; sufinanciranje zapošljavanja ženskih osoba starijih od 45, i muških osoba starijih od 50 godina; sufinanciranje zapošljavanja posebnih skupina nezaposlenih osoba; sufinanciranje obrazovanja za poznatog poslodavca; sufinanciranje obrazovanja za nepoznatog poslodavca; javni radovi*. Udio žena u ukupnom broju osoba zaposlenih putem godišnjeg plana je 56%, dok je udio žena u ukupnom broju osoba uključenih u obrazovanje 78%. Najviše osoba koristilo je mjeru *Sufinanciranje zapošljavanja dugotrajno nezaposlenih osoba* (40) a od mjera obrazovanja najviše osoba uključeno je u *sufinanciranje obrazovanja za nepoznatog poslodavca* (63). Podatke o broju žena korisnica pojedinih mjera nažalost nismo dobili, kao ni procjenu uspješnosti godišnjeg plana.

Na razini PS Zagreb (Grad Zagreb i Zagrebačka županija) tijekom 2008. godine u okviru mjera aktivne politike iz Godišnjeg plana za poticanje zapošljavanja za 2008. godinu bilo je sufinancirano zapošljavanje za 925 nezaposlenih osoba. Od ukupnog broja sufinanciranih bilo je 558 žena, odnosno 60%. Najzastupljenija je bila mjera obrazovanje za nepoznatog poslodavca, kroz koju je u obrazovanje uključeno 228 osoba, od toga 140 žena (oko 61%), zatim sufinanciranje zapošljavanja mladih osoba bez radnog iskustva 215, od toga 146 žena (oko 68%) i slijedi sufinanciranje zapošljavanja dugotrajno nezaposlenih osoba

136, od toga 95 žena (oko 70%), te sufinanciranje zapošljavanja žena iznad 45 i muškaraca iznad 50 godina starosti 133 osobe, od toga 65% žena. Kontakt osoba za PS Zagreb sufinanciranje zapošljavanja koje je realizirano u prošloj godini smatra zadovoljavajućim, „s obzirom na potrebe na tržištu i konkurentnost nezaposlene radne snage“. Udio žena korisnica svih mjera zamjetno premašuje udio muškaraca, no bez podataka o ukupnom broju nezaposlenih i broju nezaposlenih žena teško je ovaj podatak jednoznačno interpretirati.

Kontakt osoba za HZZ Ispostavu Gvozd tražene podatke nije nam mogla dati (jer se statistika izrađuje na razini PS) a mjere ocjenjuje kao uspješne. Konkretno, mjeru koja potiče zapošljavanje osoba starije dobi opisuje kao „dosta zgodnu“, kako kaže, dosta žena zaposlilo se i za stalno – „znate, kad poslodavcu ponudite jednu takvu osobu oni pitaju jel' imate nešto mlađe“, što zorno ilustrira diskriminaciju kojoj su žene određene dobi izložene od strane poslodavaca na tržištu rada. Ispitanica istovremeno vodi još jednu ispostavu, a na oba je radna mjesta zaposlena posljednjih nekoliko mjeseci pa nam nije mogla dati više informacija za to područje.

*2. Vezano uz mjeru sufinanciranja zapošljavanja dugotrajno nezaposlenih, imate li podatke o tome jesu li korisnice te mjere zadržale ugovor o radu po isteku sufinanciranog razdoblja?*

Ovim se pitanjem htjelo utvrditi uključuje li provedba ove i drugih mjera sufinanciranja zapošljavanja praćenje uspješnosti tih mjera u vidu dugoročnog smanjenja broja nezaposlenih osoba. Ispostave Knin i Gvozd ove podatke ne sakupljaju, a PS Vukovar odgovorila je da nisu „u mogućnosti napraviti konačnu analizu o zadržavanju sufinanciranih osoba u radnom odnosu po isteku razdoblja sufinanciranja (...) budući su ugovorne obveze još u tijeku“. Trajanje ugovornih obveza kreće se od 10 do 18 mjeseci. Iz odgovora nije sasvim jasno prikuplja li PS Vukovar ove podatke.

PS Zagreb s točnim statističkim podatkom o tome ne raspolaže, ali „iskustva nam pokazuju kako značajan broj osoba i po isteku sufinanciranja ostane u radnom odnosu kod istog poslodavca ili počinju raditi kod novog“.

*3. Iako HZZ ne prikuplja podatke o nacionalnoj pripadnosti korisnika možete li na temelju svog iskustva rada sa strankama ocijeniti nalaze li se među teže zapošljivim skupinama i žene pripadnice nacionalnih manjina?*

Na svim smo fokusiranim grupnim diskusijama od žena pripadnica srpske nacionalne manjine čuli brojna iskustva koja nedvosmisleno govore u prilog tome da se u sredinama o kojima je riječ vodi računa o tome tko je koje nacionalne pripadnosti. Radi se, naime, o manjim gradovima na područjima koja su bila zahvaćena ratom (osim Zagreba) i u kojima je i prije i nakon rata živio, i živi, velik udio srpskog stanovništva. Iskustva žena u Zagrebu govore da se, unatoč relativnoj anonimnosti zbog veće sredine, nacionalna pripadnost prepoznaje po imenu, prezimenu i/ili imenu oca. Iskustva žena koje su sudjelovale u fokusiranim grupnim diskusijama također govore o specifičnim problemima s kojima se žene pripadnice srpske nacionalne manjine susreću (poteškoće s nostrifikacijom svjedodžbi/diploma; poteškoće s konvalidacijom radnog staža; pitanja na razgovorima za posao koja se tiču nacionalnosti, uloge članova obitelji u ratu). Ovim smo pitanjem htjeli doznati kakva su

saznanja i viđenja savjetnika HZZ-a - ljudi koji su s nezaposlenima u svakodnevnom kontaktu, posredujući pri zapošljavanju – vezano uz ove poteškoće i specifičan položaj ove skupine.

Nijedno od troje ispitanika/ce koji su odgovorili na ovo pitanje ne smatra da se među teže zapošljivim skupinama nalaze i žene pripadnice nacionalnih manjina. Svi tvrde da je poslodavcima važno zaposliti kvalitetnog radnika; „Ovdje se više gleda tko je dobar radnik nego po nacionalnosti“; „Poslodavcima je jedini interes dobiti sufinancirane“; „Nema razlike u zapošljavanju s obzirom na nacionalnu pripadnost, poslodavci danas traže radnike koji mogu zadovoljiti zahtjeve radnog mjesta, bez obzira na nacionalnost.“ Ispitaniku iz Knina nikada nitko od poslodavaca nije rekao da mu neke skupine zaposlenika (definirano nacionalnošću) šalje ili ne šalje, no slaže se da ne može procijeniti radi li se tu o „njihovoj samokontroli“ po tom pitanju, odnosno o tome da to možda u formalnom ili polu-formalnom kontekstu izbjegavaju otvoreno reći. Vezano uz eventualnu specifičnost položaja pojedinih nacionalnih manjina na tržištu rada, kontakt osoba za Ispostavu Petrinja u kratkom je razgovoru rekla da oni (savjetnici HZZ-a) nemaju nikakvog utjecaja na eventualne nepravilnosti kod zapošljavanja (diskriminacija od strane poslodavca i sl.).

*4. Na temelju vašeg iskustva, kakvo je vaše viđenje položaja žena pripadnica nacionalnih manjina na tržištu rada; čini li vam se da je položaj žena pripadnica nekih manjina specifičan u odnosu na druge korisnice/ke (po čemu)? Možete li se prisjetiti konkretnih slučajeva koji ilustriraju eventualne specifičnosti?*

Ispitanici iz Gvozda i Knina ne misle da je položaj pripadnica nekih manjina posebno drugačiji u odnosu na ostale. Oboje ističu da je PPDS specifično zbog velike nezaposlenosti te da i pripadnici manjina dijele sudbinu većinskog stanovništva.

Ispitanica u PS Zagreb kao teže zapošljive izdvojila je pripadnike romske nacionalne manjine (zbog niske razine obrazovanja, nedostatnih kompetencija, loših uvjeta života – nedostatak sanitarnog čvora te nemogućnost održavanja osnovne higijene, manjka motivacije za traženje posla), posebno žene Romkinje „koje imaju po nekoliko malodobne djece i nisu raspoložive za posao“.

*5. Je li ikada kod registracije na HZZ-u žena pripadnica nacionalne manjine pitala postoji li mogućnost zapošljavanja u skladu s Člankom 22. Ustavnog zakona o pravima nacionalnih manjina? Ako da, o kojim se manjinama radi?*

Ovim smo, i slijedećim, pitanjem htjeli saznati nešto više o tome kako provedba navedene zakonske odredbe funkcionira u praksi. Članak 22. između ostalog kaže kako treba osigurati srazmjernu zastupljenost pripadnika nacionalnih manjina kod zapošljavanja u tijelima državne uprave i pravosudnim tijelima na svim razinama.

Ispitanik u Ispostavi Knin ne zna za slučajeve osoba koje su pri registraciji pitale za mogućnost zapošljavanja po toj osnovi, no smatra da su žene pripadnice manjina upoznate s tim člankom. Isto tako zna za slučaj žene koja je dugo tražila posao preko HZZ-a; kad se konačno zaposlila rekla im je da se između ostalog pozvala i na tu odredbu. Radilo se o ženi srpske nacionalnosti. Ispitanica u Ispostavi Gvozd, u nekoliko mjeseci koliko je na tom radnom mjestu, a ni iz prijašnjeg iskustva rada u PS Sisak, ne zna za takve slučajeve. Ovdje je bitno napomenuti da niti žene koje su sudjelovale u fokusiranim grupnim diskusijama na

području Sisačko-moslavačke županije nisu bile upoznate sa spomenutom zakonskom odredbom.

Prema iskustvu rada u PS Zagreb, na navedeni članak jedino se pozivaju pripadnici romske nacionalne manjine. Ispitanica to objašnjava upoznatošću Roma s programom Desetljeća uključivanja Roma kroz koji se potiče njihovo zapošljavanje; „više su informirani o pravima nacionalnih manjina“.

*6. Imajući u vidu da se planovi zapošljavanja u državnoj upravi i javnim službama rade u skladu sa strukturom stanovništva, jesu li u 2008. godini poslodavci iskazali potrebu za zapošljavanjem radnika u skladu s Člankom 22. Ustavnog zakona o pravima nacionalnih manjina?*

Ispitanik u Kninu u natječajima nije primijetio da se ta odredba posebno navodi. Ono što u natječajima često piše, kaže, uputa je osobama koje ispunjavaju uvjete o prednosti pri zapošljavanju da to naglase u prijavi za posao. Ispitanice u Gvozdu i Zagrebu o takvim slučajevima nemaju saznanja.

*7. Surađuje li HZZ s nevladinim udrugama koje se bave pitanjima ljudskih prava i/ili ravnopravnosti spolova u provođenju mjera za zapošljavanje (ako da, o kakvoj suradnji se radi)?*

Zaključivši, na temelju saznanja dobivenih kroz fokusirane grupne diskusije, da korisnice često nemaju osobito kvalitetnu komunikaciju sa savjetnicima u HZZ-u, te uzevši u obzir da HZZ ne prikuplja podatke o nacionalnosti, zanimalo nas je postoji li suradnja HZZ-a s nevladinim udrugama - uzevši u obzir da udruge uživaju veće povjerenje krajnjih korisnika od državnih institucija - i o kakvom se tipu suradnje radi.

Što se Ispostave Knin tiče, suradnja ne postoji jer im se, kako ispitanik kaže, nitko za suradnju nije javljao. Osim toga, zbog ustrojstva HZZ-a, ispitanik za suradnju s NVO-ima smatra vjerojatnijom PS Šibenik.

PS Vukovar s nevladinim je udrugama surađivala na dva projekta. Radi se o projektu „Ricochet“ kojega je nositelj Centar za socijalno podučavanje – PRONI, od srpnja 2007. do srpnja 2008. godine, te o projektu „Be active be prepared“ kojega je nositelj VIMIO – Vukovarski institut za mirovna istraživanja i obrazovanje, od siječnja 2008. do siječnja 2009. godine. Prvi projekt imao je za cilj povećanje razine uključenosti i integracije mladih i dugotrajno nezaposlenih žena na tržište rada. U tu svrhu, projektom je predviđeno osposobljavanje 50 nezaposlenih žena za izradu proizvoda tradicionalnih zanata i pokretanje vlastitog poduzetničkog poduhvata. Cilj drugog projekta bio je povećati razinu profesionalne uključenosti najugroženijih skupina nezaposlenih osoba na tržište rada Vukovarsko-srijemske županije. Projekt je bio usmjeren na poticanje i unaprjeđivanje mogućnosti zapošljavanja i samozapošljavanja nezaposlenih osoba koje se nalaze u nepovoljnom položaju na tržištu rada. Projektom su organizirane edukacije nezaposlenih osoba: tečaj ECDL-a; tečaj engleskog jezika; tečaj talijanskog jezika; seminar “Start your business”; radionice “Be pro-active, be prepared – kako se prezentirati perspektivnom poslodavcu”; radionice “Komunikacijske

vještine, javni nastup i timski rad".<sup>56</sup> Oba projekta namjenjena su teže zapošljivim skupinama prepoznatim provedbenim mjerama HZZ-a.

PS Zagreb aktivno surađuje s nevladinim udrugama na području pripreme nezaposlenih osoba za zapošljavanje u organizaciji i održavanju različitih radionica, npr. „Unapređenje socijalnih vještina nezaposlenih osoba“, „Kako napisati životopis i pripremiti se za razgovor s poslodavcem“.

### **Županijska povjerenstva za ravnopravnost spolova**

Mjerom 7.2, podmjerom 7.2.1. Nacionalne politike za promicanje ravnopravnosti spolova za razdoblje 2006.–2010. propisano je djelovanje županijskih povjerenstava za ravnopravnost spolova u svim županijama kao radno savjetodavnih tijela županijskih skupština radi provedbe Zakona o ravnopravnosti spolova i Nacionalne politike za promicanje ravnopravnosti spolova na lokalnoj razini. Županijska/lokalna povjerenstva za ravnopravnost spolova tako su jedni od nositelja mjere 1.3. Unaprijediti društveni položaj žena pripadnica nacionalnih manjina i žena s invaliditetom, Nacionalne politike za promicanje ravnopravnosti spolova 2006.-2010 (NN, 114/06).

Za razgovore smo kontaktirali povjerenstva Grada Zagreba, Šibensko-kninske, Sisačko-moslavačke i Vukovarsko-srijemske županije. Samo povjerenstvo Vukovarsko-srijemske županije sudjelovalo je u istraživanju.

#### Pitanja i odgovori

*1. Je li rodna perspektiva ugrađena u socijalne, ekonomske i planove zapošljavanja županije, odnosno vode li oni računa o različitim potrebama žena i muškaraca?*

Za Vukovarsko-srijemsku županiju donešen je plan za zapošljavanje između ostalog i nacionalnih manjina po kojem je sveukupno zaposleno 80 žena (58%) i 59 muškaraca. Od tog broja 18 je pripadnika srpske nacionalne manjine (14 žena i četiri muškarca), te po jedan pripadnik njemačke i mađarske nacionalne manjine.

*2. Primjenjuju li se na županijskoj razini mjere za poticanje zapošljavanja žena i kako?*

U županiji se provode mjere „u sklopu plana za zapošljavanje, kako je propisano zakonom“.

*3. Primjećujete li da su žene pripadnice nekih manjina u težem položaju od ostalih? Bavite li se time vi ili netko drugi (nevladine udruge, manjinske udruge i zastupnici, itd.)?*

Povjerenstvo za ravnopravnost spolova Vukovarsko-srijemske županije ne primjećuje da su žene pripadnice nekih manjina u nepovoljnijem položaju od ostalih. Problemima manjina najviše se bave manjinske udruge, a Povjerenstvo ocjenjuje kako ima dobru suradnju sa županijskom koordinacijom vijeća nacionalnih manjina.

---

<sup>56</sup> Mrežna stranica HZZ-a posjećena 2. srpnja 2009. <http://www.hzz.hr/default.aspx?id=5210>

*4. Kakvo je vaše viđenje rada HZZ-a (primjerenost i učinkovitost mjera za zapošljavanje, komunikacija s korisnicima)?*

Ispitanično subjektivno mišljenje o radu HZZ-a vrlo je dobro, smatra da imaju jako dobru komunikaciju s povjerenstvom i s korisnicima; HZZ obično sudjeluje u radu povjerenstva, doprinose podacima, „*uvijek su tu*“, no oni su uglavnom provodili mjeru zapošljavanja žena žrtava nasilja. Ispitanica je u kontaktu s HZZ-om kod pripreme za razgovor saznala da ne postoje posebne mjere za žene pripadnice nacionalnih manjina.

*5. Postoji li prema vašim saznanjima suradnja između HZZ-a i nevladinih udruga koje se bave pitanjima vezanim uz ljudska prava i/ili ravnopravnost spolova u provedbi mjera za zapošljavanje? Ako da, o kakvoj se suradnji radi?*

Suradnja između HZZ-a i nevladinih udruga postoji, članovi udruga su i članovi povjerenstva pa su tako i uključeni u suradnju. Osim toga neke udruge provode projekte, ankete, okrugle stolove, radionice, u suradnji s HZZ-om.

Ispitanica je napomenula kako su u proteklom razdoblju sve snage povjerenstva bile usmjerene na suzbijanje obiteljskog nasilja, „*kad se to primiri onda se možemo baviti zapošljavanjem*“.

#### **Nevladine udruge koje se bave pitanjima vezano uz ravnopravnost spolova i /ili ljudska prava**

Od 19 kontaktiranih udruga, istraživanju se odazvalo njih 11, od toga tri s područja Šibensko-kninske županije (jedna iz Knina, dvije iz Drniša), jedna s područja Petrinje, jedna s područja Pakraca, dvije s područja Vukovara, tri s područja Osječko-baranjske županije (po jedna iz Dalja, Bilja i Belog Manastira), te jedna s područja Grada Zagreba. Dio kontaktiranih udruga u istraživanju nije sudjelovao jer se bave ravnopravnošću spolova i/ili zapošljavanjem no ne bave se nacionalnim manjinama. Grupa za ženska ljudska prava - B.a.B.e. upravo završava provedbu projekta usmjerenog upravo na žene pripadnice nacionalnih manjina, no podatke od njih do sada nažalost nismo dobili.

Nevladine udruge kontaktirali smo kao aktere najbliže krajnjim korisnicima. Željeli smo saznati s kakvim su im se slučajevima žene pripadnice nacionalnih manjina obraćale i kakav im tip podrške pružaju; bave li se, u kojoj mjeri i koje udruge specifičnim problemima ove skupine; kakvu suradnju imaju s HZZ-om.

#### **Pitanja i odgovori**

*1. Na temelju vašeg iskustva rada u udruzi kakva su vaša saznanja o položaju žena na tržištu rada u Hrvatskoj?*

Udruge s Kninskog, Petrinjskog, Pakračkog, Vukovarskog, Erdutskog i područja Drniša položaj žena na tržištu rada na svojim područjima ocijenile su vrlo teškim. Tako navode većinom iste probleme i prakse s kojima se žene, prema njihovom iskustvu, susreću pri zapošljavanju i na radu.



[Žene] teže dobivaju posao, tijekom intervjua im se postavljaju nedopuštena pitanja (o braku, djeci i sl.), slabije su plaćene, u većini slučajeva su i niže obrazovane od muškaraca (pogotovo u ruralnim područjima), obično rade u uslužnim djelatnostima i na slabije plaćenim radnim mjestima (čistačice, ugostiteljice, trgovkinje). Najveći problem je često dobivanje otkaza nakon što ostanu u drugom stanju (zadnji slučaj imamo sa Plodinama). (OGI, Drniš)

(...) žene su diskriminirane po različitim osnovama kao:

- postoje ukorijenjena mišljenja o rodno segregiranim zanimanjima (lakše će se zaposliti dipl. ing. brodogradnje muškarac nego žena, žene strojovođe gotovo i ne postoje i sl.);
- evidentna je diskriminacija po dobi – žene starije od 40 godina vrlo teško se zapošljavaju;
- po stupnju obrazovanja – niža stručna sprema čeka posao i do 8 i više godina, viši stupanj naobrazbe brže dolazi do zaposlenja;
- po regionalnoj pripadnosti – nerazvijene regije / Lika, Slavonija, Dalmacija / imaju najveću stopu nezaposlenih žena, što opet govori u prilog lakšeg i češćeg zapošljavanja muškaraca;
- po pitanju bračnog statusa – neudate žene lakše nalaze posao jer nisu ograničene obiteljskim obavezama i mogu prihvatiti posao i izvan mjesta stanovanja. (Udruga žena Drniš)

Posebno je ilustrativan opis situacije na području općine Erdut. Općina je ruralna, s većinskim srpskim stanovništvom, a prema popisu ima oko 8.500 stanovnika, „realno 6.000, uglavnom staračka populacija bez većeg udjela visoko obrazovanih kadrova“; velik dio mlađeg stanovništva emigrirao je u Kanadu, Norvešku, itd. između 1997. i 2000. godine,

Općina ima veliki broj nezaposlenih, od toga najveći broj žena. (...)nema industrije ili tvornica.(...) Žene su uglavnom vezane uz domaćinstva, rade baštu, brinu se o obitelji, starima i nemoćnima (roditelji, roditelji supruga, itd.), tradicionalne vrijednosti i patrijarhat dosta prisutni, u općini prisutne situacije nasilja, PTSP-a, alkoholizma, samoubojstava, što ne djeluje povoljno. (...)Jedan broj žena radi u lokalnim dućanima/pekarama (trgovkinje – na minimalcu), kafićima (konobarice, čistačice), nešto manji broj obrazovanih kadrova u lokalnim školama (učiteljice, profesorice u srednjoj školi), u općini i komunalnom poduzeću (tajništvo, knjigovodstvo, direktorica). Jedan dio žena je našao posao u našoj udruzi (12 zaposlenih – od SSS do VSS). Ostale žene mogu naći posao sezonski u erdutskim vinogradima (fizički poslovi) ili kod vlasnika OPG-a [Obiteljska poljoprivredna gospodarstva] (plastenici, voćnjaci, cvijeće). U Osijeku/Vukovaru najčešće rade u tzv. „Benettonu“ (trikotaža, minimalac, loši uvjeti rada) ili u talijanskim firmama obuće. Imamo dosta situacija gdje i žene sa VŠS/VSS rade fizičke poslove ili „za minimalac“ kako bi preživjele.

*Većina žena (...) početkom sezone (kada završi školska godina) odlazi na more (Istra, Dalmacija) i tamo sezonski rade kao konobarice ili sobarice (bez obzira na obrazovanje, ima ih od NKV do VSS). Vraćaju se početkom šk. god. (ako imaju djecu). Mlade žene ili djevojke/studentice uglavnom odlaze na more na sezonski rad, a preko jeseni/zime su locirane kod kuće. (...) veliki broj žena odlazi u Njemačku/Austriju/Švicarsku čuvati djecu ili negovati stare i nemoćne, spremati kuće, čistiti. Mlađe žene pokušavaju „ostati“ u inozemstvu (udaja i sl.) ili na bilo koji drugi način otići iz općine. (GORD, Dalj)*

*2. Na temelju vašeg iskustva kakvo je vaše viđenje položaja žena pripadnica nacionalnih manjina na tržištu rada; čini li vam se da je položaj žena pripadnica nekih manjina specifičan u odnosu na ostale ( teži, po čemu)?*

*Sve ispitane udruge vide položaj pripadnika nacionalnih manjina na tržištu rada kao posebno težak. Manjina koju izdvajaju kao specifičnu u ovom smislu u prvom je redu srpska, a onda i romska nacionalna manjina (na područjima o kojima govorimo relativno je malen udio romskog stanovništva u odnosu na udio Srba, no za očekivati je i da je u PPDS, zbog teške ekonomske situacije i ostavštine rata, slabija osviještenost o marginaliziranom položaju Roma).*

*Žene povratnice srpske nacionalnosti su pretežno srednje ili starije dobne skupine koja je općenito teško zapošljiva skupina bez obzira na nacionalnost. (Udruga žena Drniš)*

*(...)ako su [Žene pripadnice srpske nacionalne manjine] i upoznate s pravima na temelju nacionalnosti boje se tražiti njihovo ostvarenje zbog straha od dodatne stigmatizacije. (...)ne mogu dobiti posao za koji su kvalificirane zbog svoje nacionalnosti. Tržište rada vezano je uz društveno-politički angažman. (Delfin, Pakrac)*

*[Žene pripadnice srpske nacionalne manjine] vrlo teško mogu dobiti zaposlenje u državnim službama, osobito one koje su bile na okupiranom području RH te iako imaju odgovarajuću naobrazbu i iskustvo nisu mogle dobiti zaposlenje nakon povratka u RH. Te osobe mogu dobiti posao, ali kod privatnih poslodavaca, a to je obično posao koji je ispod njihovog nivoa naobrazbe. (SDF, Petrinja)*

*Pripadnice romske manjine u posebno su teškom položaju jer su uglavnom nižeg stupnja obrazovanja i znatno manje uključene u edukacije o stjecanju novih znanja i vještina koje bi im olakšale zapošljavanje. Slično je i sa srpskom i mađarskom manjinom, jer je na području Istočne Slavonije i Baranje u posljednjih 20-ak godina znatno smanjena potreba za nekvalificiranom radnom snagom koju su obično zadovoljavale žene (sezonska poljoprivreda, primjer „Belje“ – tehnologizacija proizvodnje). (Udruženje za mir i ljudska prava „Baranja“, Bilje)*

*Žene pripadnice srpske nacionalne manjine misle da su inferiorne u odnosu na većinsko stanovništvo, te nemaju dovoljno samopouzdanja zastupati svoje stavove i mišljenja. Glavna prepreka je tu jezik. Govor daljskog područja (najveće selo) je izrazito specifičan, dolazi do miješanja lijekavice i ekavice (npr. kažu sjesti, ljeto, zrak itd. ali mleko, lepo). Znači, ne govori se hrvatskim/književnim jezikom, što za žene predstavlja problem, te bolje „šute“ da se ne bi „otkrile“ i doživjele eventualne neugodnosti. Tako da su žene uglavnom u nekom strahu (opravdanom ili neopravdanom, nema veze) i iz takvog straha se ne može govoriti o samopouzdanju ili zastupanju svojih zahtjeva. (GORD, Dalj)*

*3. Je li vam se ikad koja žena pripadnica nacionalne manjine obratila za podršku (pravni savjet, slučaj diskriminacije)?*

*Dio udruga najčešće pruža podršku za samozapošljavanje, državne poticaje u poljoprivredi i stočarstvu, osiguranje kredita za poduzetništvo, mogućnosti i uvjete prekvalifikacije, te stjecanje novih znanja i vještina potrebnih za samozapošljavanje ili poduzetništvo. Većina ih (Vukovar, Knin, Drniš, Pakrac, Petrinja, Dalj) navodi primjere diskriminacije žena pripadnica nacionalnih manjina pri zapošljavanju.*

*Iako je rat stao prije više od 10. godina ovdje se to baš i ne vidi. Imate oglase za posao gdje piše „Tražim djelatnicu, Hrvaticu...“ (oglas za radno mjesto koji je bio izvješten na ulazu u Zavod za zapošljavanje prije 2-3 godine). Imate trgovine, centre, gdje nemate niti jednu ženu pripadnicu srpske nacionalnosti. Imale smo dva slučaja gdje su žene došle da se žale da su čule da je trgovina „Naš dom“ koja je otvorena krajem 2008. godine imala naputak, do kojeg one normalno nisu mogle doći, da niti jedna Srпкиnja ne smije biti uposlena. (Udruga žena Vukovar)*

*(1) (...)žena je prije rata radila u Kninskoj bolnici kao primalja 20 i više godina, 1996.-e se vratila u Hrvatskoj (nakon izbjeglištva) i još uvijek se nije uspjela zaposliti. HHO, kojem se dotična obratila tražeći pravnu pomoć, pisao je tražeći očitovanja ravnateljstva bolnice, ravnateljstvo se mijenjalo no ona ni danas nije zaposlena;*

*(2) Farmaceutska tehničarka, iako svi papiri koji dokazuju iskustvo i obrazovanje potrebno za to mjesto i unatoč tome što je jasno iskazala interes za posao, od 1997.-e čeka posao, dok je na mjesto za koje se prijavljivala primljena osoba koje je živjela u Bosni (hrvatske nacionalnosti) i kojoj bolnica financira edukaciju za taj posao kao i putne troškove za relaciju Šibenik-Knin. (HHO, Knin)*

*(...)primjer visoko obrazovane pripadnice srpske nacionalne manjine (poslijediplomska razina obrazovanja, područje društvenih znanosti) koja ne može dobiti posao u školstvu na tom području unatoč kvalifikacijama (stečenim u Beogradu). Dodatnu prepreku predstavlja činjenica da dotična ima dokumente kao stalno nastanjeni stranac. (Delfin, Pakrac)*

- jedna [medicinska sestra] radila [je] u Vukovaru nakon što je 05.08.1995.g. izbjegla iz Petrinje te se ista osoba negdje 1998/99 vratila svojoj kući u Petrinju. Kako je radila u zdravstvu u Vukovaru odmah je stupila na posao u Petrinji u staroj bolnici, ali su njezine kolege pisale peticiju Ministarstvu zdravstva kako bi se istu otpustilo s posla zbog toga što je za vrijeme privremene okupiranosti Petrinje živjela i radila u istoj bolnici u Petrinji;
- drugi slučaj je medicinska sestra, koja je nekoliko godina nakon povratka u RH iz Srbije iz izbjeglištva, uporno tražila posao u bolnici Petrinja i isti nije mogla dobiti sve dok bolnica Petrinja nije potpala pod Opću bolnicu Dr. I. Pedišić iz Siska. Naime, odgovore na zamolbe ili nije dobila ili su bili negativni pa je tek negdje 2004.g. dobila zaposlenje u novoj bolnici u Petrinji.
- treća medicinska sestra nikako nije mogla dobiti zaposlenje u bolnici, domu zdravlja i sl. u Petrinji i Sisku te je nakon brojnih pokušaja dobila zaposlenje u privatnoj zdravstvenoj ordinaciji, koja pruža medicinske usluge i po terenu. Osim toga ista osoba je imala problema s polaganjem stručnog ispita jer nigdje nije mogla pronaći svoju dokumentaciju o odrađenom pripravničkom stažu iako je isti odradila u bolnici u Petrinji prije ratnih zbivanja;
- četvrta osoba je također medicinska sestra koja nije uspjela dobiti posao u državnoj zdravstvenoj ustanovi već je dobila posao u Zagrebu u jednom privatnom domu za starije osobe, a svoj radni odnos je započela tijekom ratnih zbivanja te sada trenutno ima problema s dokazivanjem tj. konvalidiranjem tog dijela radnog staža;
- osim toga mogu napomenuti i slučajeve prosvjetnih radnika, 2 osobe koje nikako nisu mogle dobiti posao jer su boravile na okupiranom području od 1991-1995.g. (SDF, Petrinja)

Žena, cca. 43g., dipl.oecc , Fakultet završila u Osijeku prije rata, po nacionalnosti Mađarica (ali nema mađarsko ime), udana za Srbina (srpsko prezime), u situaciji je traženja radnog mjesta, pohađala dodatnu edukaciju za financijskog inspektora (u trajanju skoro 1 godine, sama financirala), javlja se na natječaj za financijskog inspektora za posebne poreze; poslala je uredno prijavu u Zg; primili su 169 molbi za 4 radna mjesta, ušla je u drugi krug i na razgovoru u Zagrebu su je pitali - nakon što je dala svoju osobnu - „A tko je Vas uopće pozvao?“ – nacionalno pitanje; nije prošla, kasnije se indirektno raspitivala „preko veza i kanala“ i rečeno joj je da se pritaji i da nije vrijeme da ona bude među tih 4;

Žena, 60g., prije rata stekla invalidnost, za vrijeme rata locirana u svojoj kući u Dalju odakle se nije micala, po reintegraciji joj invalidnost ne priznaju, na posao ne može, staž i ostala prava ne ostvaruje jer je u grupi tzv. „srpskih radnika kombinata Borovo“, vodila spor do Vrhovnog suda, odbijena sa obrazloženjem da „dijeli sudbinu svoga područja“; (GORD, Dalj)

Neka od iskustava kod bavljenja slučajevima diskriminacije pri zapošljavanju opisale su udruge iz Vukovara i Knina:

*Javljale su se stranke koje su podnosile zahtjev za posao – udruga ih potiče da se izjašnjavaju po pitanju nacionalne pripadnosti u pismenoj molbi za posao. U slučajevima kad ne dobiju posao, iz pisanog je obrazloženja komisije vrlo teško razabrati radi li se o diskriminaciji; mnogi odustaju od podnošenja bilo kakvih žalbi, a o tužbi gotovo i ne razmišljaju. Diskriminaciju je teško dokazati. (Centar za mir, pravne savjete i psihosocijalnu pomoć, Vukovar)*

*Redovno se obraćaju tražeći pravni savjet i prijavljujući slučajeve diskriminacije, HHO traži očitovanja od bolnice, ministarstva zdravstva, vezano uz kriterije prema kojima se vrši izbor, ciljajući na diskriminaciju po nacionalnoj osnovi, na što se svi (bolnica) ograđuju od toga time da prema zakonu o zaštiti osobnih podataka oni podatak o nacionalnosti ne sakupljaju – što je smiješno jer svi znaju koje je tko nacionalnosti.*

*Što se zapošljavanja tiče, pripadnici manjine (srpske) HHO-u se slabo obraćaju, kao da je normalno da nemaju posao.*

*Nekoliko se učiteljica za osnovnu školu, koje dugo čekaju posao, obratilo jer su vrlo često, kad se natječaj uopće raspiše, bez obrazloženja odbijene – sve inspekcije koje su kod takvih žalbi angažirane utvrditi će da je sve zakonski u redu, ravnatelj ima diskreciono pravo odabrati kandidata/tkinju. Problem je manjkav zakon, jer ne obuhvaća obrazovne ustanove pa se osobe na ovaj način oštećene nemaju na što pozvati kod žalbe. Isto tako, čest je slučaj neraspisivanja natječaja jer se navodno radi o „hitnom” postupku ili o zapošljavanju na ne-puno radno vrijeme (korupcija) (HHO, Knin)*

*4. Provodi li vaša udruga aktivnosti usmjerene na olakšavanje položaja žena pripadnica nacionalnih manjina na tržištu rada?*

Sve ispitane udruge bave se ili pravima i osnaživanjem žena, podrškom kod zapošljavanja (edukacije, radionice, informiranje i sl.), pravima nacionalnih manjina (posebice srpske i romske) ili ljudskim pravima općenito, te ih velik broj provodi brojne aktivnosti koje u vrlo velikom omjeru koriste žene. Ipak, niti jedna od ovih udruga ne provodi aktivnosti isključivo namijenjene skupinama žena pripadnica nacionalnih manjina.

*5. Postoji li suradnja između nevladinih udruga koje se bave pitanjima ravnopravnosti spolova odnosno ljudskih prava i HZZ-a u provođenju mjera za zapošljavanje (ako da, o kakvoj se suradnji radi)?*

Neke od ispitanih udruga s HZZ-om dobro surađuju (OGI - Drniš, Udruga žena Drniš, Delfin – Pakrac, Udruga žena Vukovar), neke teže (isključivo na vlastitu inicijativu), a dio nikako (HHO – Knin, SDF – Petrinja, Centar za mir, pravne savjete i psihosocijalnu pomoć – Vukovar, SDF – Zagreb, GORD - Dalj). Suradnja udruga s HZZ-om kreće se od redovite razmjene informacija (o broju i strukturi nezaposlenih, o javnim radovima / sufinanciranju zapošljavanja) do partnerstva u provođenju projekata. Tako HZZ Udruzi žena Drniš preporučuje nezaposlene žene za edukacijske programe udruge (stjecanje novih vještina potrebnih za samozapošljavanje, kućnu radinost ili malo poduzetništvo, te uključivanje žena starije i srednje dobne skupine u socijalno poduzetništvo pružanja socijalnih usluga kroz

servise uslužnih djelatnosti). Suradnja HZZ-a i Udruge žena Vukovar, pored sudjelovanja na seminarima udruge, odnosi se i na davanje informacija, od strane zavoda, o mogućnostima upošljavanja žena žrtava obiteljskog nasilja.

Bitno je spomenuti da je HZZ ove godine prvi puta odaslao upitnik udrugama i poslodavcima – pitanja se tiču potrebe za radnicima, strukture zaposlenika, budućih potreba za radnicima, zadovoljstva suradnjom s HZZ-om.

## Zaključak

Stopa registrirane nezaposlenosti u ožujku 2009. godine iznosila je 15%. Prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, u travnju 2009. godine evidentirano je 263.785 nezaposlenih osoba. U evidentiranoj nezaposlenosti prevladavaju osobe sa završenom trogodišnjom srednjom školom za zanimanja, odnosno za KV i VKV radnike (34,9%), zatim slijede osobe sa završenom četverogodišnjom školom za zanimanja i gimnazijom 26,4%. Najviši udio prema dobi imaju osobe iznad 50 godina 28,3%. Prema popisu stanovništva 2001. godine u Hrvatskoj je živjelo 89,63% Hrvata i 7,47% pripadnika nacionalnih manjina. Pritom su sa 4,54% najzastupljeniji bili pripadnici srpske nacionalne manjine. Regionalne razlike u gospodarskoj razvijenosti i (ne)zaposlenosti uvelike su određene gašenjem velikih industrijskih kompleksa, razinom dohotka i razvojem malih tvrtki, a pojačane su ratnim štetama i malom prostornom mobilnošću radne snage. Krajem 2005. godine, prema stopama nezaposlenosti najteže je stanje u Vukovarsko-srijemskoj, Sisačko-moslavačkoj i Brodsko-posavskoj županiji. (UNDP, Neumreženi, 2006.) Također, veliki je problem dugotrajna nezaposlenost (nezaposlenost duža od godine dana), koja pogađa više od polovice nezaposlenih. (UNDP, PUSE, 2006.)

Službeni podaci o položaju žena na tržištu rada u Republici Hrvatskoj ukazuju da udio nezaposlenih žena u ukupnoj nezaposlenosti iznosi visokih 60,4%. Žene se suočavaju i s visokim rizikom od dugotrajne nezaposlenosti koji raste s njihovom dobi. Nezaposlenost, siromaštvo i socijalna izolacija međusobno se potkrepljuju i svojim međudjelovanjem uzrokuju progresivno socijalno isključivanje. Produžena nezaposlenost izaziva pad životnog standarda, a u mnogih i osiromašenje, koje onda ima dvije daljnje posljedice – ograničava resurse traženja posla i onemogućuje sudjelovanje u društvenim aktivnostima. Ograničeni resursi i povećana socijalna izolacija odvajaju ljude od potrebnih informacija i veza te tako otežavaju ponovno zapošljavanje (UNDP, PUSE, 2006.). Neka obilježja određuju profil dugotrajno nezaposlene osobe:

- Niska razina zapošljivosti uzrokovana slabim ili nedostatnim obrazovanjem i radnim iskustvom;

- Nesklonost poslodavaca zapošljavanju dugotrajno nezaposlenih jer je dugotrajna nezaposlenost za njih pokazatelj nedostatka motivacije i drugih neželjenih osobnih obilježja;

- Pasivnost u traženju posla i neodlučnost u prihvaćanju raspoloživih (većinom slabo plaćenih) poslova; ne vide značajnije financijske koristi u prihvaćanju slabo plaćenih poslova, što nije uvijek točno, pogotovo ako ti poslovi vode trajnijem i bolje plaćenom zapošljavanju;

- Nevoljnost nezaposlenih da promijene svoj sadašnji "način života" jer se boje promjena i u strahu su da će završiti u još gore položaju. U pojedinim slučajevima nezaposleni imaju dodatne izvore neprijavljenog dohotka (od rada u neslužbenom gospodarstvu ili na malim poljoprivrednim imanjima). (UNDP, Neumreženi, 2006.)

Ukupna evidentirana stopa nezaposlenosti unutar stanovništva u radno sposobnoj dobi puno je viša u županijama s velikim brojem povratnika od nacionalnog prosjeka Hrvatske i razvijenih županija (UNDP, Neumreženi, 2006.). PPDS, osim vrlo visokih stopa nezaposlenosti, narušene infrastrukture i socijalnih veza, pretežno starijeg, slabije obrazovanog stanovništva, odlikuje i velik udio pripadnika srpske nacionalne manjine. Tek je usvajanjem Ustavnoga zakona o pravima nacionalnih manjina u prosincu 2002. godine stvoren dosljedan sustav manjinske zaštite, utemeljen na tri stupa: 1) pravu na parlamentarnu zastupljenost predstavnika manjina na nacionalnoj razini, 2) pravu na razmjernu zastupljenost pripadnika nacionalnih manjina u predstavničkim i izvršnim tijelima lokalne samouprave, u kojima manjine čine više od 15 % stanovništva i 3) pravu na manjinsku samoupravu. Istraživanje, što ga je u sklopu utvrđivanja indeksa otvorenosti hrvatskoga društva 2005. među stručnjacima za zaštitu manjina proveo Institut Otvoreno društvo Hrvatska, pokazuje kako su manjinska prava institucionalno dobro zaštićena, a da problem predstavljaju nedovoljno razvijeni mehanizmi nadzora zaštite i nedovoljna spremnost većine da reagira na narušavanje manjinskih prava te nedostatak provedbenoga zakonodavstva koje bi omogućilo provođenje prava manjina iz Ustavnoga zakona na zastupljenost u tijelima državne uprave, sudbenoj vlasti, javnim službama i administrativnom aparatu lokalne samouprave. Načelo pozitivne diskriminacije sadržano je u članku 22. Ustavnog zakona kao *intentio legis*, ali nije ostvareno kroz provedbeno zakonodavstvo (UNDP, Neumreženi, 2006.).

Hrvatski Zavod za zapošljavanje provedbenim mjerama pokriva neke od teže zapošljivih skupina žena. Ipak, s iznimkom romske nacionalne manjine, ciljanih mjera za pripadnike drugih nacionalnih manjina nema. Jedna od prepreka u provedbi takvih mjera svakako je činjenica da HZZ formalno ne prikuplja podatke o nacionalnoj pripadnosti, u skladu sa Zakonom o zaštiti osobnih podataka. Ovo se pak pokazuje premostivom preprekom uzmemo li u obzir da se kod provođenja posebnih mjera namijenjenih pripadnicima romske nacionalne manjine do ciljane nacionalne skupine dolazilo posredno, preko kućnih adresa u evidenciji HZZ-a (na području o kojem se radi, Romi, naime, žive u odvojenom naselju). Osim toga, kako saznajemo iz fokusiranih grupnih diskusija, u manjim sredinama o kojima je riječ, svi – pa tako i djelatnici HZZ-a - vrlo dobro znaju tko je koje nacionalnosti. Stoga se čini da najveća prepreka prikupljanju podataka o nacionalnim manjinama (i u našem istraživanju) nije navedeni zakon već moguće određeni zazor i/ili nedovoljna odlučnost za hvatanje u koštac s problemima srpske nacionalne manjine. Za to, čini se iz iskustva ovih razgovora, nedostaje snažne volje i interesa. Upitno je, na koji je način, u kontekstu afirmacije prava manjina, moguće tumačiti/primjenjivati Zakon o zaštiti osobnih podataka na način da doprinese realizaciji instruktivne norme iz članka 22 Ustavnog zakona o pravima nacionalnih manjina. Naime, bez podataka o udjelu pripadnika nacionalnih manjina u ukupnom broju nezaposlenih žena nemoguće je utvrditi težinu položaja te skupine, kao i osmisлити adekvatne mehanizme unaprjeđivanja njihova položaja. Podatke pak o nacionalnosti bilo bi moguće prikupljati anonimno, čime bi se zaštitilo pravo građana na zaštitu osobnih podataka.

Što se tiče rada HZZ-a s korisnicima, čini se da ima mjesta za unaprjeđivanje komunikacije s korisnicima i uopće veći angažman u posredovanju pri zapošljavanju (npr. informiranje pojedinih skupina o njihovim zakonskim pravima vezano uz zapošljavanje), kao i za dodatno osvještavanje savjetnika HZZ-a o preprekama s kojima se pojedine teže zapošljive skupine susreću. Ispitanica za Ispostavu Gvozd, u kontekstu pitanja o slučajevima žena koje su se pri zapošljavanju pozivale na Članak 22. Zakona o pravima nacionalnih manjina, imala je za spomenuti samo slučaj iz svog rada u PS Sisak određenog broja žena s invaliditetom koje su inzistirale na zapošljavanju po toj osnovi („*bile su dosta uporne, neke su se čak uspjele zaposliti i za stalno*“). Zbog relativno nedavnih ratnih zbivanja koja su posebno snažno pogodila PPDS, posebice zbog uloge dijela Srba u ratnim zbivanjima, skupina pripadnika ove nacionalne manjine posebno teško nailazi na razumijevanje za poteškoće s kojima se sreću. Stoga bi uvođenje provedbenih mjera za poticanje zapošljavanja ove skupine moralo popratiti i učinkovito osvještavanje savjetnika HZZ-a o ovoj problematici. Za postojeće i sve buduće mjere također bi se morali razviti mehanizmi evaluacije njihove uspješnosti i opravdanosti ulaganja.

Vezano uz povjerenstva za ravnopravnost spolova, iz vrlo slabog odziva i interesa za sudjelovanje u istraživanju, čini se da ona još nisu dosegla takvu razinu angažiranosti da bi snažnije utjecala na provedbu svih propisanih mjera Nacionalne politike za promicanje ravnopravnosti spolova na županijskoj razini. Očitovanja niti odgovore od predsjednica ŽPRS Šibensko-kninske i Sisačko-moslavačke županije te Grada Zagreba nismo dobili, unatoč ostvarenom telefonskom kontaktu u nekoliko navrata. Iz razgovora sa suradnicom predsjednika ŽPRS Vukovarsko-srijemske županije razvidno je da mjera 3.1. Nacionalne politike za promicanje ravnopravnosti spolova koja se tiče unaprjeđivanja društvenog položaja žena pripadnica nacionalnih manjina još nije došla na red za provedbu.

Nevladine udruge sasvim su sigurno od ove tri skupine najaktivnije u pružanju podrške ženama pripadnicama srpske nacionalne manjine. Tako je ženama od strane NVO-a na raspolaganju podrška u vidu pravnih savjeta, besplatne pravne pomoći, informiranja o edukacijama i mjerama HZZ-a, edukacije za samozapošljavanje. Nevladine udruge također imaju daleko bolji uvid od ostalih intervjuiranih skupina u prepreke s kojima se svi pripadnici nacionalnih manjina susreću na tržištu rada (diskriminacija pri zapošljavanju, nostrifikacija svjedodžbi, konvalidacija radnog staža), pa tako i žene. Ipak, niti jedna od kontaktiranih nevladinih udruga ne provodi aktivnosti usmjerene na olakšavanje položaja žena pripadnica nacionalnih manjina na tržištu rada. Ovo je posebno neočekivano kad uzmemo u obzir da gotovo sve udruge djeluju na područjima s vrlo velikim udjelom srpskog stanovništva. Sasvim sigurno su među korisnicama usluga podrške i žene pripadnice srpske nacionalne manjine, stoga možemo zaključiti da se radi o manjku formalnih mjera namjenjenih ovoj skupini kojeg se može pripisati i neprepoznatosti specifičnih izazova s kojima se ova skupina susreće od strane državnih institucija, u partnerstvu s kojima se mjere obrazovanja i pripreme za zapošljavanje primarno provode.

Na nekim su područjima, čini se prema dobivenim odgovorima i fokusiranim grupnim diskusijama, žene u prosjeku bolje upoznate sa svojim pravima na temelju nacionalnosti (Vukovarsko-srijemska i Šibensko-kninska županija) nego drugdje (Sisačko-moslavačka županija). Ipak, unatoč poznavanju relevantne zakonske odredbe, u nekim sredinama žene srpske nacionalne manjine izbjegavati će pozivanje na Zakon o pravima nacionalnih manjina zbog bojazni od dodatne stigmatizacije (Delfin, Pakrac). I ovdje je očit već prepoznat



nedostatak provedbenih mjera kojima bi se omogućilo ostvarivanje prava iz Zakona o pravima nacionalnih manjina.

Neke od udruga potvrdile su i iskustva žena s fokusiranih grupnih diskusija o razlici po pitanju zapošljavanja žena pripadnica srpske nacionalne manjine u privatnim i javnim poduzećima; „[Žene pripadnice srpske nacionalne manjine] vrlo teško mogu dobiti zaposlenje u državnim službama, osobito one koje su bile na okupiranom području RH (...) iako imaju odgovarajuću naobrazbu i iskustvo (...) Te osobe mogu dobiti posao, ali kod privatnih poslodavaca,“ (SDF, Petrinja). Rad kod privatnih poslodavaca često pak znači niže i nesigurnije plaće, podložnost samovolji poslodavca, ugovore na određeno i općenito nepovoljnije uvjete rada.

Prisutne pak slučajeve diskriminacije na nacionalnoj osnovi pri zapošljavanju teško je dokazati a često i razlučiti od zapošljavanja „preko veze“. Primjeri su oni učiteljica na Kninskom području,

*– sve inspekcije koje su kod takvih žalbi angažirane utvrditi će da je sve zakonski u redu, ravnatelj ima diskreciono pravo odabrati kandidata/tkinju. Problem je manjkav zakon, jer ne obuhvaća obrazovne ustanove pa se osobe na ovaj način oštećene nemaju na što pozvati kod žalbe. Isto tako, čest je slučaj neraspisivanja natječaja jer se navodno radi o „hitnom“ postupku ili o zapošljavanju na ne-puno radno vrijeme (korupcija) (HHO, Knin)*

Odgovor je ispitanice iz Hrvatskog helsinškog odbora – Knin, na komentar da je teško razlučiti slučajeve diskriminacije po nacionalnoj osnovi od zapošljavanja „preko veze“: „ne znam za slučaj u kojem se osobi manjinske nacionalnosti na takav način pogodovalo pri zapošljavanju (namještanje natječaja)“. Kako se glavnina zapošljavanja u javnim službama odvila između 1995. i 1997. godine, prije povratka srpskih izbjeglica, a novih je prilika za zapošljavanje u ovim poduzećima vrlo malo, čak i uz Zakon o pravima nacionalnih manjina otežana je njegova provedba (UNDP, Neumreženi, 2006.). Uzmemo li u obzir često opisivano zapošljavanje posredstvom „veza i poznanstava“ te relativno slabu socijalnu povezanost Srba povratnika i Hrvata (UNDP, Neumreženi, 2006.), zapošljavanje pripadnika srpske nacionalne manjine i ovim „neslužbenim“ kanalima malo je vjerojatno.

Problem visoke nezaposlenosti žena u PPDS i problem velikog broja starijeg povratničkog stanovništva koje živi u relativnoj prometnoj i komunikacijskoj izolaciji, bez adekvatne infrastrukture, zajedničko bi rješenje mogli pronaći u razvoju socijalnog poduzetništva. Kao koncept, izraz „socijalno poduzetništvo“ osmišljen je sredinom 1990-ih a odnosi se na entitet koji želi pomiriti društvene i ekonomske ciljeve – poduzetništvo kojemu su fokus socijalni ciljevi. Tako određeno, socijalno poduzetništvo može uključivati udruge, zaklade, dobrovoljne i humanitarne organizacije. Unatoč raznolikosti, socijalna poduzetništva pružaju socijalne usluge i doprinose integraciji nezaposlenih osoba, time pomažući u razvoju slabije razvijenih područja, smanjenju siromaštva i promicanju kohezivnih zajednica (UNDP, Social Enterprise, 2008.). Primjer ovakve prakse aktivnosti su koje provodi Udruga žena Drniš koja provodi edukacijske programe za uključivanje žena starije i srednje dobne skupine u socijalno poduzetništvo pružanja socijalnih usluga kroz servise uslužnih djelatnosti. Moguće

aktivnosti usmjerene na olakšavanje položaja žena pripadnica srpske nacionalne manjine na tržištu rada a koje bi ženske udruge mogle provoditi u PPDS, mogle bi se usmjeriti na razvijanje pružanja usluga brojnom starijem stanovništvu na tim područjima. Nakon što se početna sredstva osiguraju od države i lokalne zajednice, usluge ovakvih servisa mogle bi se početi naplaćivati. Takvim razvijanjem socijalnog poduzetništva ostvarila bi se potrebna pomoć onima koji si to ne mogu priuštiti, zapošljavanje žena, no i uspostava povjerenja kroz suradnju sa zajedničkim ciljem kojom bi se fokus s toga s *kim* se radi mogao premjestiti na cilj zajedničkog rada i zarade. Zapošljavanje žena pak, osim financijske dobiti donosi i simboličku dobit posredstvom latentnih funkcija zaposlenosti. Tako sudjelovanje u svijetu rada „strukturira dnevni raspored vremena, stvara svakodnevna zajednička iskustva i kontakte izvan vlastite obitelji, učvršćuje osobni identitet i status, povezuje pojedince kroz bavljenje zajedničkom svrhom, te pruža redovnu aktivnost“ (Matković).

U slijedećem stadiju Analize položaja žena pripadnica srpske nacionalne manjine, upitnik namijenjen ženama pripadnicama srpske nacionalne manjine trebao bi sadržavati i pitanja o (1) komunikaciji žena sa savjetnicima HZZ-a, odnosno ocjeni podrške koju od njih mogu očekivati; (2) tome koliko su žene upoznate s relevantnim zakonskim odredbama, jesu li ih/ bi li ih koristile i zašto bi, odnosno što ih u tome priječi; (3) o tome koliko su upoznate s radom nevladinih organizacija na svom području, koji su im oblici podrške na raspolaganju, koriste li podršku NVO-a; (4) motivaciji za traženje posla i demotivirajućim čimbenicima; (5) iskustvima s korištenjem HZZ-ovih provedbenih mjera.

Ovdje još treba dodati kako ne bi bilo naodmet istražiti i broj i strukturu nezaposlenih koji nisu u evidenciji HZZ-a. Iz fokusiranih grupnih diskusija u PPDS saznajemo da određen broj neprijavljenih pri HZZ-u živi u izoliranim, ruralnim mjestima, slabo prometno povezanim s većim sredinama u kojima su zdravstvene i ostale ustanove, često bez adekvatne infrastrukture. Radi se o povratnicima, velikim dijelom starijem stanovništvu srpske nacionalnosti, nezaposlenima i nižeg stupnja obrazovanja (šire Kninsko područje) koji nerijetko žive u siromaštvu a otežan im je pristup zdravstvenim i drugim institucijama (Mesić i Bagić, 2007.).

Izvještaj pripremila

Danijela Mažar

Zagreb, 5. srpnja 2009.

## Literatura

Matković, T. Politika zapošljavanja i nezaposlenost ?

Mesić, M. Bagić, D. (2008.) Društveno-ekonomski uvjeti održivosti povratka – primjer srpskih povratnika u Hrvatsku, *Revija za socijalnu politiku*, 15(1):23-38.

UNDP (2006). *Neumreženi: Lica socijalne isključenosti u Hrvatskoj*, Program Ujedinjenih naroda za razvoj (UNDP) u Hrvatskoj, Zagreb 2006.

UNDP (2006). *Siromaštvo, nezaposlenost i socijalna isključenost*, Program Ujedinjenih naroda za razvoj u Hrvatskoj, Zagreb 2006.

UNDP (2008). *Social Enterprise: A new model for poverty reduction and employment generation*, UNDP Regional Bureau, Bratislava 2008.

## Područni uredi Hrvatskog zavoda za zapošljavanje

### Uvodne napomene:

1. *Svrha i ciljevi istraživanja:*

UNDP Hrvatska u suradnji s Uredom za nacionalne manjine Vlade Republike Hrvatske priprema analizu položaja teže zapošljivih skupina žena u području zapošljavanja i na tržištu rada.

Cilj istraživanja utvrditi je koje vještine i znanja imaju žene te kako ih mogu koristiti u traženju posla, koja iskustva imaju te s kakvim preprekama se susreću.

2. *Imena i drugi osobni podaci ispitanika nigdje se neće bilježiti, osim podatka o područnoj službi odnosno ispostavi HZZ-a u kojem/joj su zaposleni.*

3. *Predviđeno trajanje razgovora je oko 15 minuta.*

### Pitanja:

1. Kako biste procijenili uspješnost godišnjeg plana mjera za poticanje zapošljavanja teže zapošljivih skupina u 2008. godini (plan cilja na žene kao jednu od teže zapošljivih skupina) s obzirom na obuhvat korisnica/ka i na ishode postojećih mjera? Koje je mjere vaša ispostava provodila u najvećem obimu (motivacija za zapošljavanje; sufinanciranje i financiranje obrazovanja; sufinanciranje zapošljavanja dugotrajno nezaposlenih) i koliko je žena koristilo pojedinu mjeru?

2. Vežano uz mjeru sufinanciranja zapošljavanja dugotrajno nezaposlenih, imate li podatke o tome jesu li korisnice te mjere zadržale ugovor o radu po isteku sufinanciranog razdoblja?

3. Iako HZZ ne prikuplja podatke o nacionalnoj pripadnosti korisnika možete li na temelju svog iskustva rada sa strankama ocijeniti nalaze li se među teže zapošljivim skupinama i žene pripadnice nacionalnih manjina?

4. Na temelju vašeg iskustva kakvo je vaše viđenje položaja žena pripadnica nacionalnih manjina na tržištu rada; čini li vam se da je položaj žena pripadnica nekih manjina specifičan u odnosu na druge korisnice/ke (po čemu)? Možete li se prisjetiti konkretnih slučajeva koji ilustriraju eventualne specifičnosti?

5. Je li ikada kod registracije na HZZ-u žena pripadnica nacionalne manjine pitala postoji li mogućnost zapošljavanja u skladu s Člankom 22. Ustavnog zakona o pravima nacionalnih manjina? Ako da, o kojim se manjinama radi?

#### *Članak 22.*

*(1) U jedinici lokalne samouprave i jedinici područne (regionalne) samouprave (u daljnjem tekstu: jedinica samouprave) u kojoj se prema odredbama ovog Ustavnog zakona treba osigurati srazmjerna zastupljenost članova njenog predstavničkog tijela iz reda pripadnika nacionalnih manjina osigurava se zastupljenost predstavnika nacionalne manjine u njenom izvršnom tijelu.*

*(2) Pripadnicima nacionalnih manjina osigurava se zastupljenost u tijelima državne uprave i pravosudnim tijelima sukladno odredbama posebnog zakona, vodeći računa o sudjelovanju pripadnika nacionalnih manjina u ukupnom stanovništvu na razini na kojoj je ustrojeno tijelo državne uprave ili pravosudno tijelo i stečenim pravima.*

*(3) Pripadnicima nacionalnih manjina osigurava se zastupljenost u tijelima uprave jedinica samouprave sukladno odredbama posebnog zakona kojim se uređuje lokalna i područna (regionalna) samouprava i sukladno stečenim pravima.*

*(4) U popunjavanju mjesta iz stavka 2. i 3. ovoga članka, prednost pod istim uvjetima imaju predstavnici nacionalnih manjina.*

6. Imajući u vidu da se planovi zapošljavanja u državnoj upravi i javnim službama rade u skladu sa strukturom stanovništva, jesu li u 2008. godini poslodavci iskazali potrebu za zapošljavanjem radnika u skladu sa Člankom 22. Ustavnog zakona o pravima nacionalnih manjina?
7. Surađuje li HZZ sa nevladinim udrugama koje se bave pitanjima ljudskih prava i/ili ravnopravnosti spolova u provođenju mjera za zapošljavanje (ako da, o kakvoj suradnji se radi)?

#### **Udruge koje se bave pitanjima ravnopravnosti spolova i/ili ljudskih prava**

Uvodne napomene:

4. *Svrha i ciljevi istraživanja:*

UNDP u suradnji sa Uredom za nacionalne manjine Vlade Republike Hrvatske priprema analizu položaja žena pripadnica nacionalnih manjina, posebice srpske manjine, u području zapošljavanja i na tržištu rada. Studija se oslanja na preporuke UN Odbora Konvencije o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena koji je izrazio zabrinutost zbog teškoća kojima su žene pripadnice nacionalnih manjina izložene na tržištu rada.

Cilj istraživanja utvrditi je koje vještine i znanja imaju žene te kako ih u traženju posla, koja iskustva imaju, s kakvim preprekama se susreću te procijeniti broj nezaposlenih žena pripadnica nacionalnih manjina.

5. *Imena i drugi osobni podaci ispitanika nigdje se neće bilježiti, osim podatka o udruzi.*
6. *Predviđeno trajanje razgovora je oko 15 minuta.*

Pitanja:

1. Na temelju vašeg iskustva rada u udruzi kakva su vaša saznanja o položaju žena na tržištu rada u Hrvatskoj?
2. Na temelju vašeg iskustva kakvo je vaše viđenje položaja žena pripadnica nacionalnih manjine na tržištu rada; čini li vam se da je položaj žena pripadnica nekih manjina specifičan u odnosu na ostale (po čemu)?
3. Je li vam se ikad koja žena pripadnica nacionalne manjine obratila za podršku (pravni savjet, slučaj diskriminacije)?
4. Provođi li vaša udruga aktivnosti usmjerene na olakšavanje položaja žena pripadnica nacionalnih manjina na tržištu rada?

5. Postoji li suradnja između nevladinih udruga koje se bave pitanjima ravnopravnosti spolova i HZZ-a u provođenju mjera za zapošljavanje?

### **Županijski odbori za ravnopravnost spolova**

Uvodne napomene:

7. *Svrha i ciljevi istraživanja:*

UNDP u suradnji sa Uredom za nacionalne manjine Vlade Republike Hrvatske priprema analizu položaja žena pripadnica nacionalnih manjina, posebice srpske manjine, u području zapošljavanja i na tržištu rada. Studija se oslanja na preporuke UN Odbora Konvencije o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena koji je izrazio zabrinutost zbog teškoća kojima su žene pripadnice nacionalnih manjina izložene na tržištu rada.

Cilj istraživanja utvrditi je koje vještine i znanja imaju žene te kako ih mogu koristiti u traženju posla, koja iskustva imaju, s kakvim preprekama se susreću te procijeniti broj nezaposlenih žena pripadnica nacionalnih manjina.

8. *Imena i drugi osobni podaci ispitanika nigdje se neće bilježiti, osim podatka o županijskom odboru.*
9. *Predviđeno trajanje razgovora je oko 15 minuta.*

Pitanja:

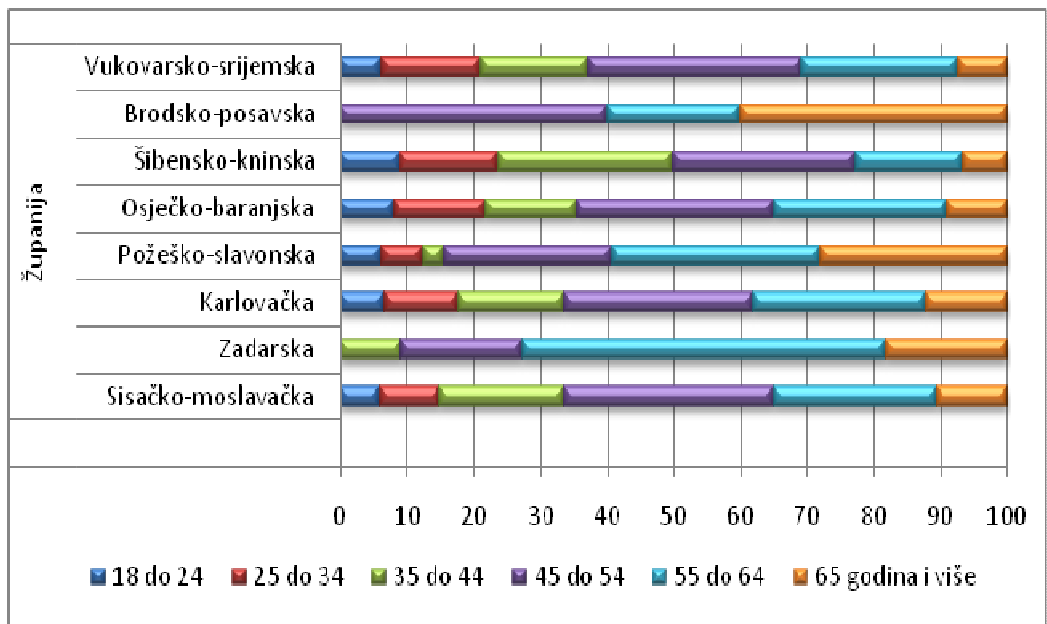
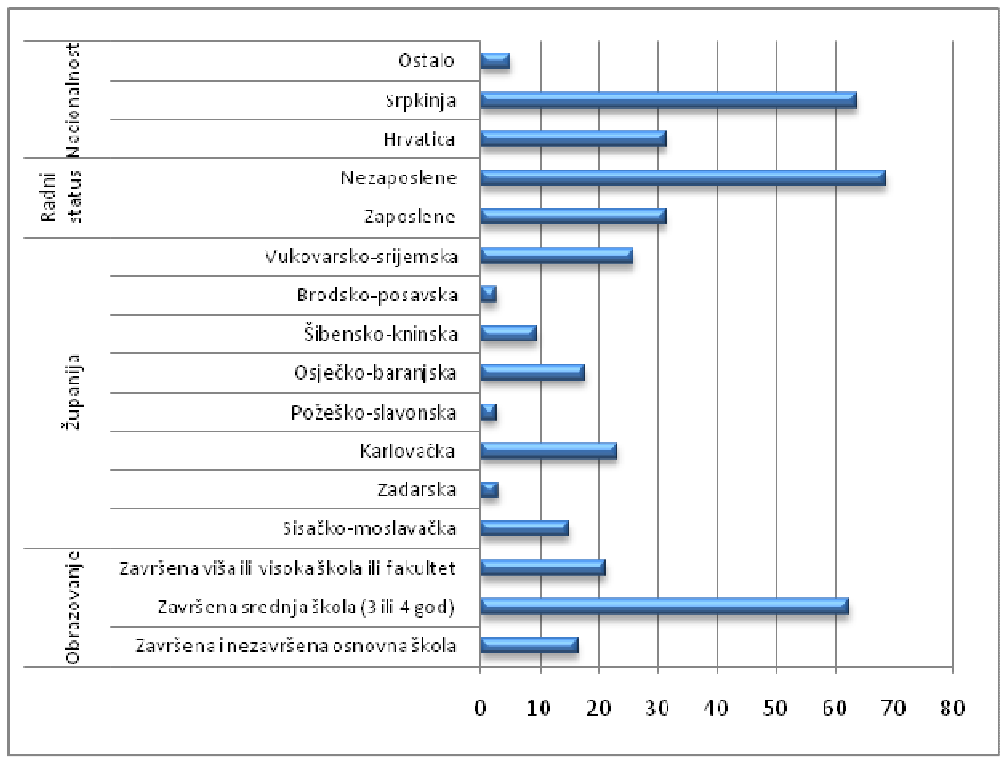
1. Je li rodna perspektiva ugrađena u socijalne, ekonomske i planove zapošljavanja županije?
2. Koje mjere za ravnopravnost spolova se provode na županijskoj razini i kako?
3. Primjećujete li da su žene pripadnice nekih manjina u težem položaju od ostalih? Bavite li se time vi ili netko drugi (nevladine udruge,.itd.)?
4. Kakvo je vaše viđenje rada HZZ-a (primjerenost i učinkovitost mjera za zapošljavanje, komunikacija s korisnicama/ima)?
5. Postoji li prema vašim saznanjima suradnja između HZZ-a i nevladinih udruga koje se bave pitanjima vezanim uz ljudska prava i/ili ravnopravnost spolova u provedbi mjera za zapošljavanje?

### DODATAK 3. Tablični pregled statističkih podataka temeljam analize upitnika

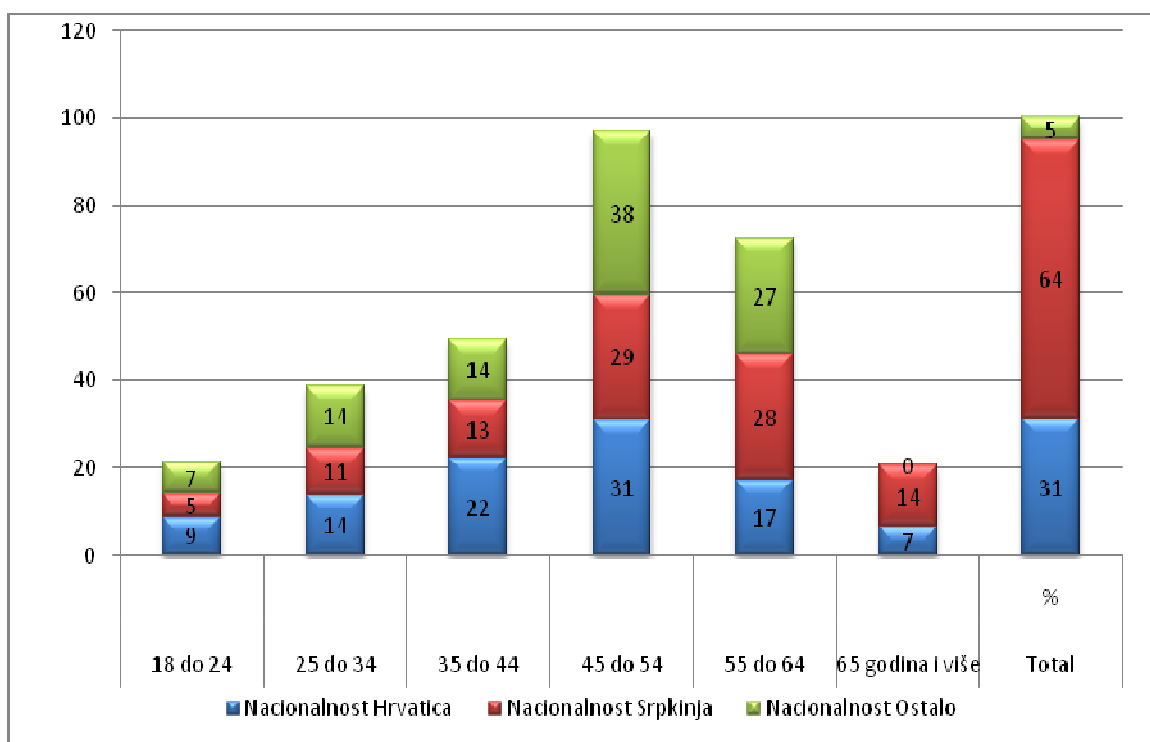
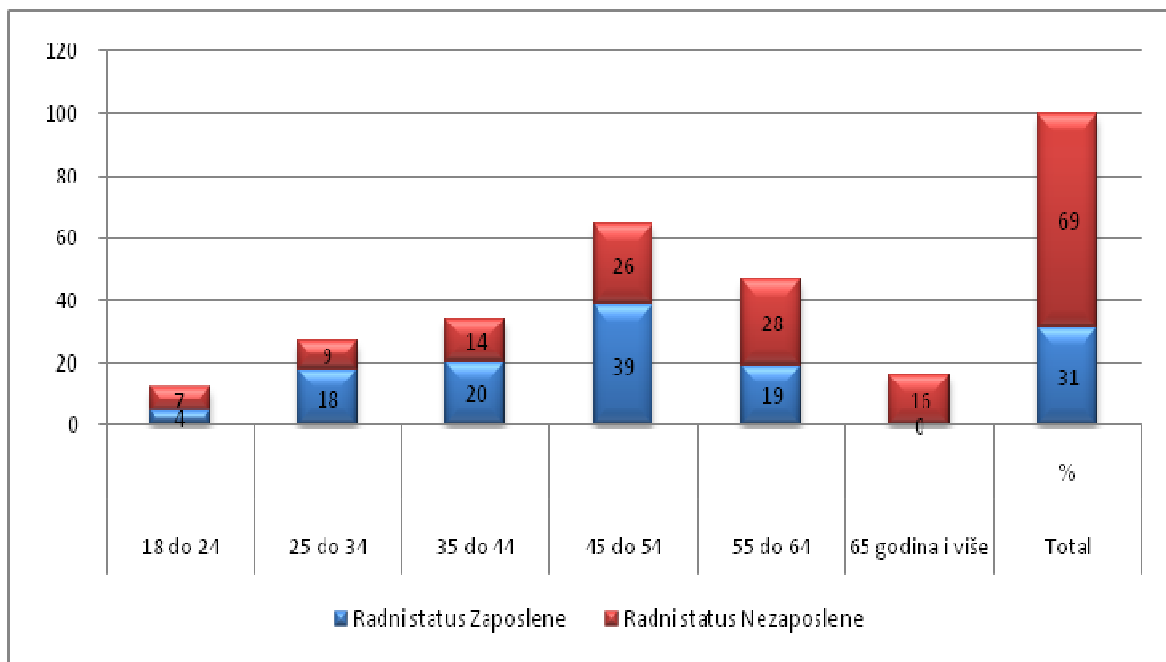
DODATAK – statistički podaci

**Tablica 1. Godine starosti ispitanika**

		18 do 24	25 do 34	35 do 44	45 do 54	55 do 64	65 godina i više	Total %
<b>Obrazovanje</b>	Završena i nezavršena osnovna škola	4	4	11	28	25	27	17
	Završena srednja škola (3 ili 4 god)	8	14	19	30	23	7	62
	Završena viša ili visoka škola ili fakultet	5	13	11	33	30	8	21
<b>Županija</b>	Sisačko-moslavačka	6	9	19	32	24	11	15
	Zadarska			9	18	55	18	3
	Karlovačka	7	11	16	28	26	12	23
	Požeško-slavonska	6	6	3	25	31	28	3
	Osječko-baranjska	8	14	14	30	26	9	18
	Šibensko-kninska	9	15	26	27	16	7	10
	Brodsko-posavska				40	20	40	3
	Vukovarsko-srijemska	6	15	16	32	23	7	26
<b>Radni status</b>	Zaposlene	4	18	20	39	19		31
	Nezaposlene	7	9	14	26	28	16	69
<b>Nacionalnost</b>	Hrvatica	9	14	22	31	17	7	31
	Srpkinja	5	11	13	29	28	14	64
	Ostalo	7	14	14	38	27	0	5

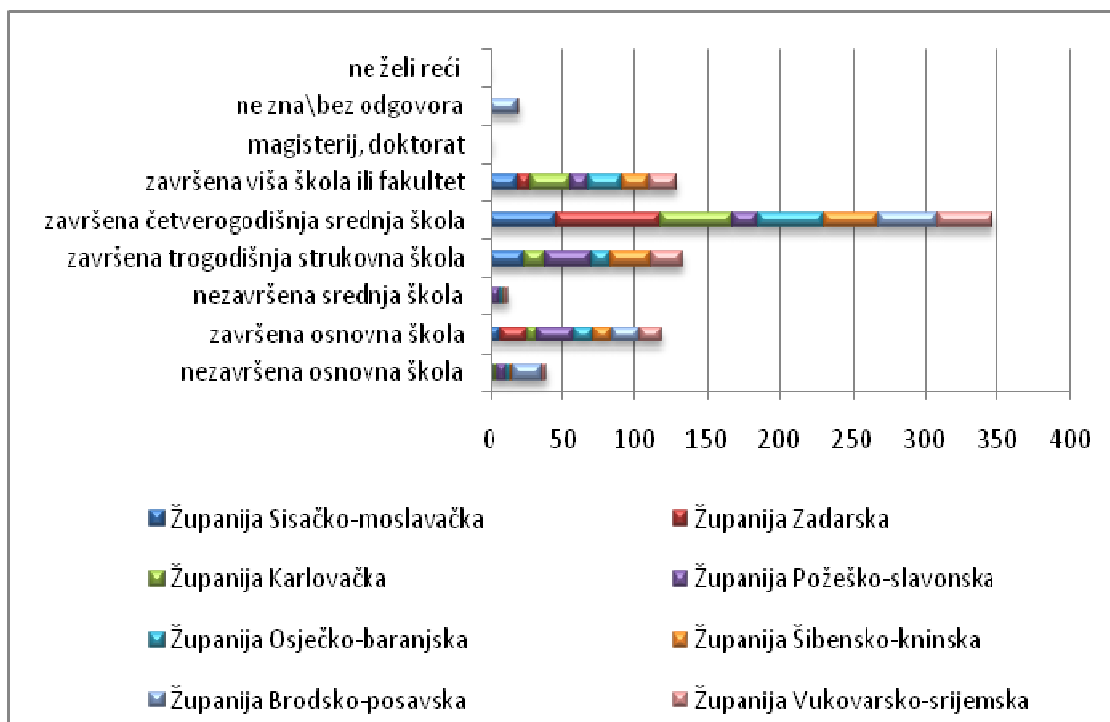
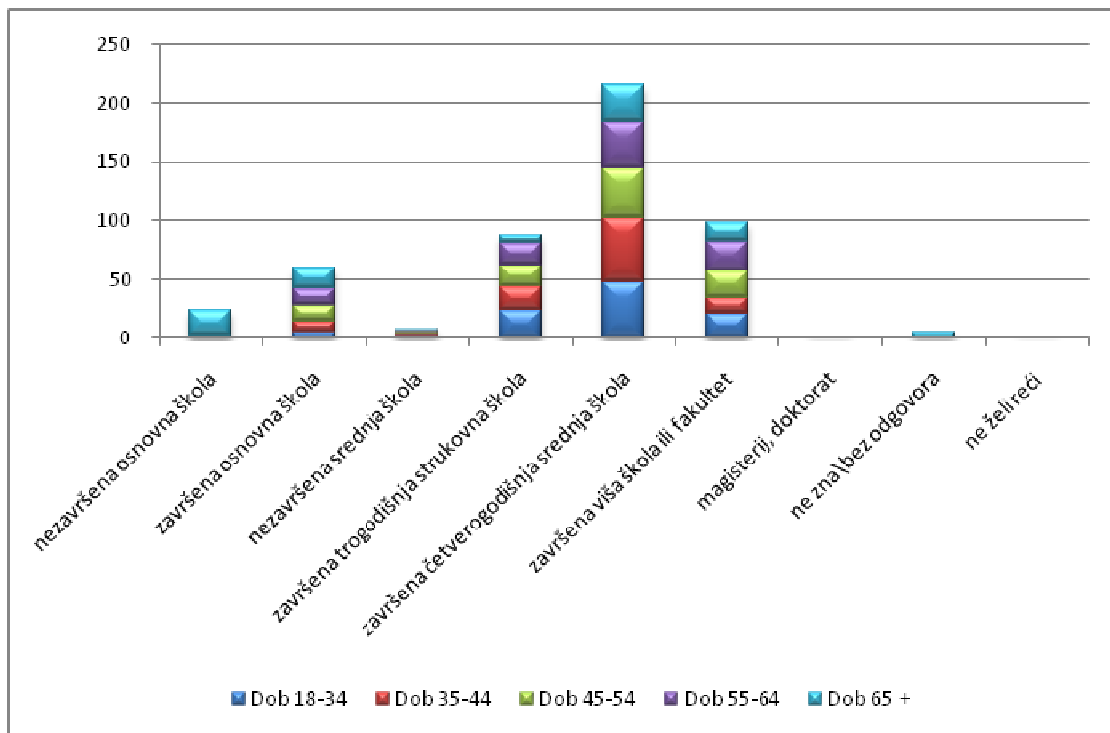


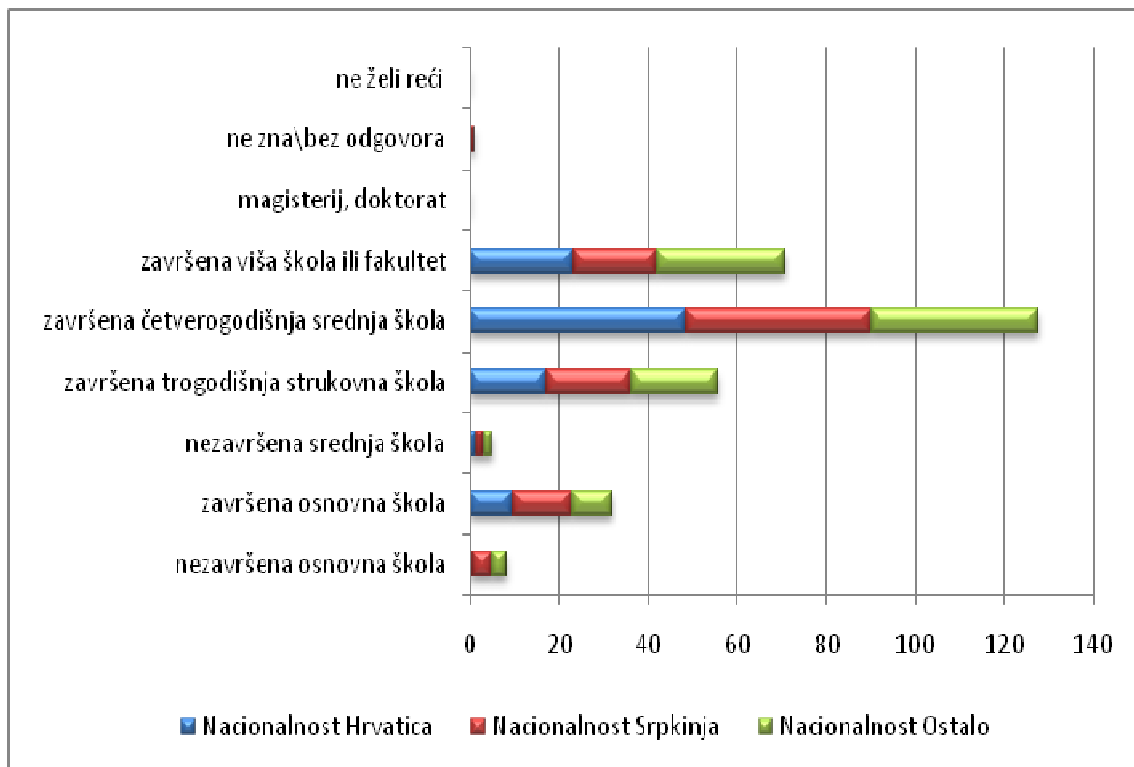
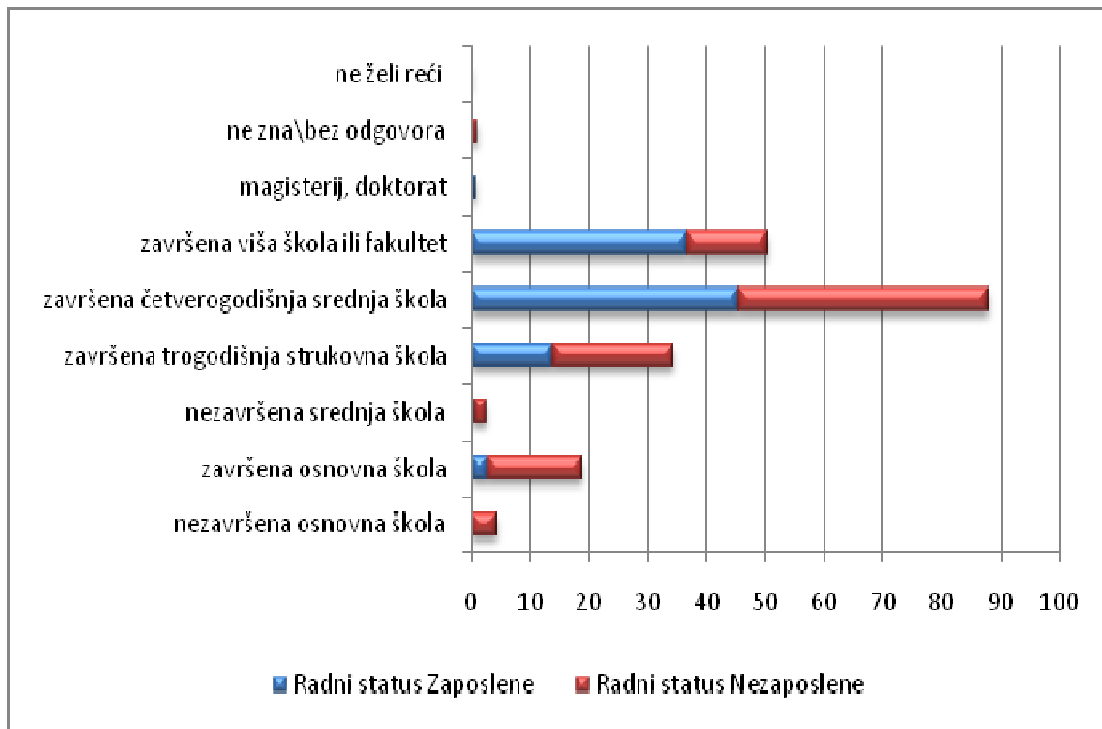




<b>Tablica 2. Koji je Vaš završeni stupanj obrazovanja?</b>										
		nezavršena osnovna škola	završena osnovna škola	nezavršena srednja škola	završena trogodišnja strukovna škola	završena četverogodišnja srednja škola	završena viša škola ili fakultet	magisterij, doktorat	ne zna \ bez odgovora	ne želi reći
<b>Dob</b>	<b>18-34</b>	0	5	2	24	48	21	0	0	0
	<b>35-44</b>	1	9	2	20	54	14	0	0	0
	<b>45-54</b>	0	14	2	18	43	23	0	0	0
	<b>55-64</b>	2	14	1	19	39	25	1	0	0
	<b>65 +</b>	21	18	1	7	32	16	0	5	0
<b>Obrazovanje</b>	<b>Završena i nezavršena O.Š.</b>	18	73	9	0	0	0	0	0	0
	<b>Završena sr. škola (3/ 4 god)</b>	0	0	0	30	70	0	0	0	0
	<b>Završena viša ili visoka šk. ili fakultet</b>	0	0	0	0	0	99	1	0	0
<b>Županija</b>	<b>Sisačko-moslavačka</b>	4	8	0	24	45	19	0	0	0
	<b>Zadarska</b>	0	18	0	0	73	9	0	0	0
	<b>Karlovačka</b>	2	7	1	14	49	27	0	0	0
	<b>Požeško-slavonska</b>	6	25	6	31	19	13	0	0	0
	<b>Osječko-baranjska</b>	3	13	2	13	45	24	0	0	0
	<b>Šibensko-kninska</b>	2	12	1	29	38	18	1	0	0
	<b>Brodsko-posavska</b>	20	20	0	0	40	0	0	20	0
	<b>Vukovarsko-srijemska</b>	3	15	2	21	39	20	0	0	0
<b>Radni status</b>	<b>Zaposlene</b>	0	3	1	14	45	37	1	0	0
	<b>Nezaposlene</b>	4	16	2	21	42	14	0	1	0
<b>Nacionalnost</b>	<b>Hrvatica</b>	1	9	1	17	48	23	0	0	0
	<b>Srpkinja</b>	4	13	1	19	42	19	0	1	0
	<b>Ostalo</b>	4	9	2	20	38	29	0	0	0

Brojevi u tablici su % po redovima, ako nije drugačije naznačeno

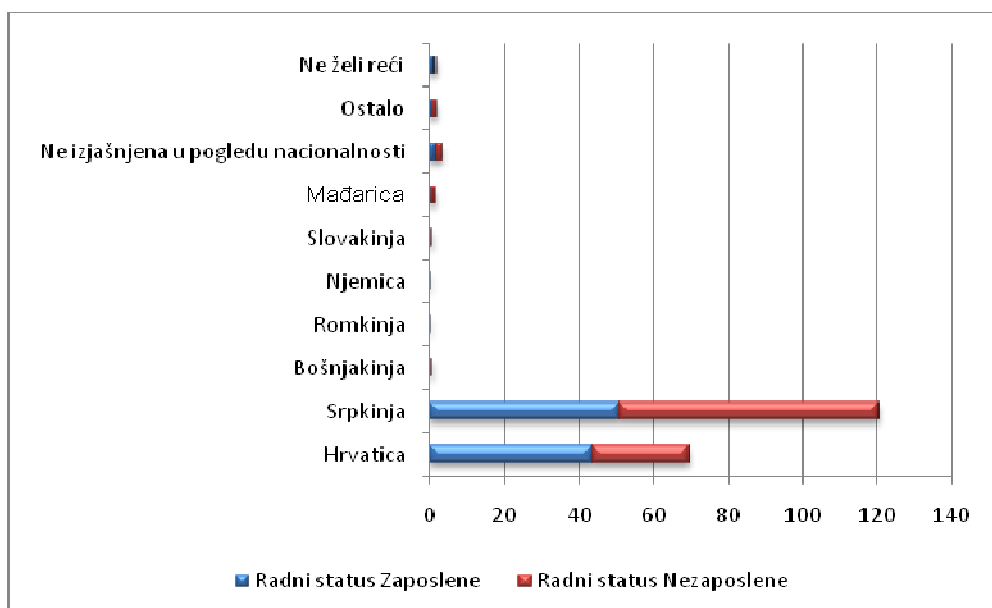
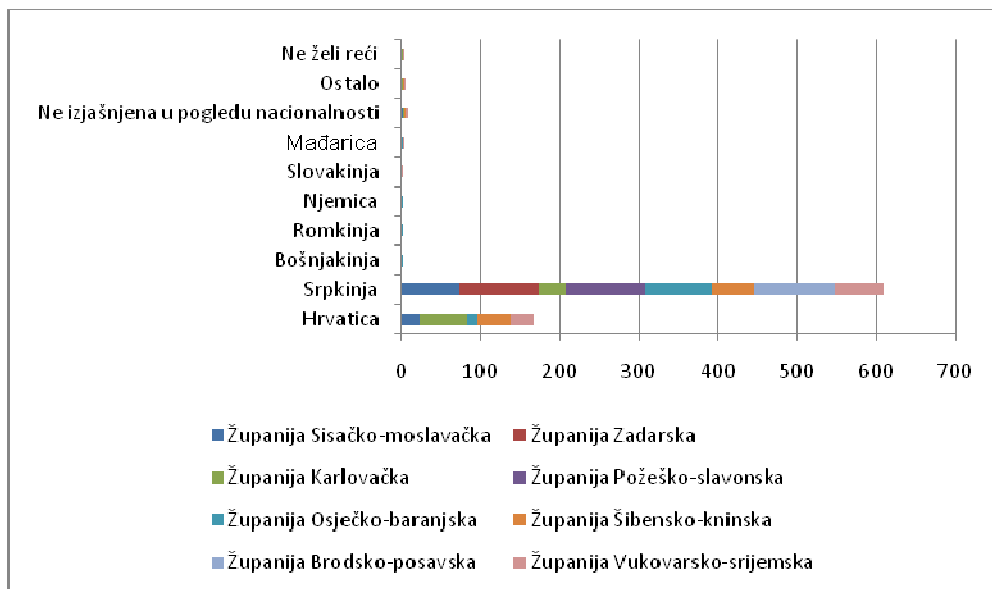
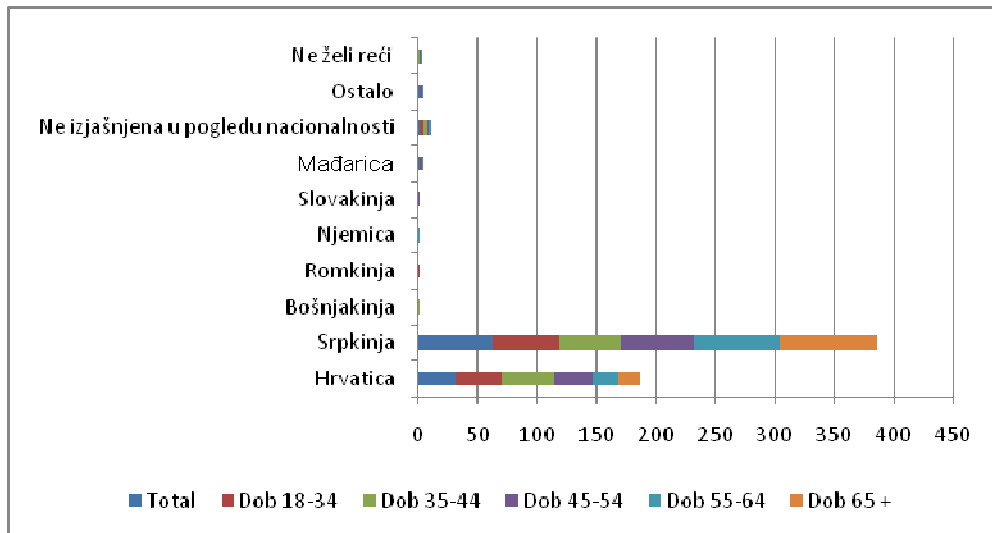




**Tablica 3. Možete mi reći koje ste nacionalnosti?**

		Hrvatica	Srpkinja	Bošnjakinja	Romkinja	Njemica	Slovakinja	Mađarica	Ne izjašnjena u pogledu nacionalnosti	Ostalo	Ne želi reći
<b>Total</b>		31	64	0	0	0	0	1	2	1	1
<b>Dob</b>	<b>18-34</b>	39	55	0	0	0	0	1	3	0	0
	<b>35-44</b>	44	52	1	0	0	1	0	2	1	1
	<b>45-54</b>	33	61	0	0	0	0	1	1	2	1
	<b>55-64</b>	22	73	0	0	0	0	1	2	1	1
	<b>65 +</b>	19	81	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Obrazovanje</b>	<b>Završena i nezavršena osnovna škola</b>	22	74	1	0	0	0	2	1	1	1
	<b>Završena srednja škola (3 ili 4 god)</b>	33	62	0	0	0	0	1	2	1	1
	<b>Završena viša ili visoka škola ili fakultet</b>	34	59	0	0	0	0	0	2	3	1
<b>Županija</b>	<b>Sisačko-moslavačka</b>	22	73	1	0	0	0	1	2	1	1
	<b>Zadarska</b>	0	100	0	0	0	0	0	0		0
	<b>Karlovačka</b>	61	34	0	0	0	0	0	2	1	1
	<b>Požeško-slavonska</b>	0	100	0	0	0	0	0	0	0	0
	<b>Osječko-baranjska</b>	13	83	1	1	1		2	1	0	0
	<b>Šibensko-kninska</b>	43	54	0	0	0	0	0	1	2	0
	<b>Brodsko-posavska</b>	0	100	0	0	0	0	0	0	0	0
	<b>Vukovarsko-srijemska</b>	29	62	0	0	0	0	2	3	2	1
<b>Radni status</b>	<b>Zaposlene</b>	43	51	0	0	0	0	1	2	1	1

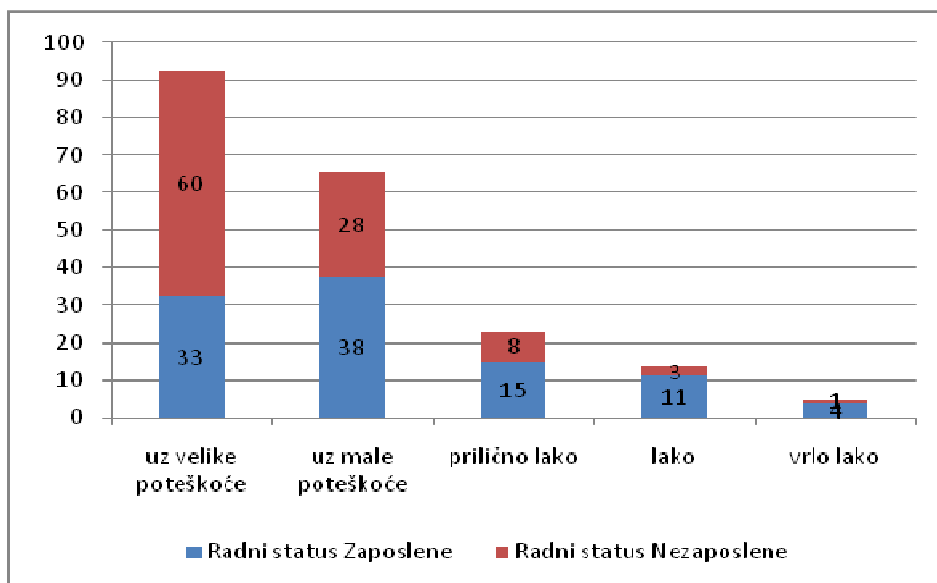
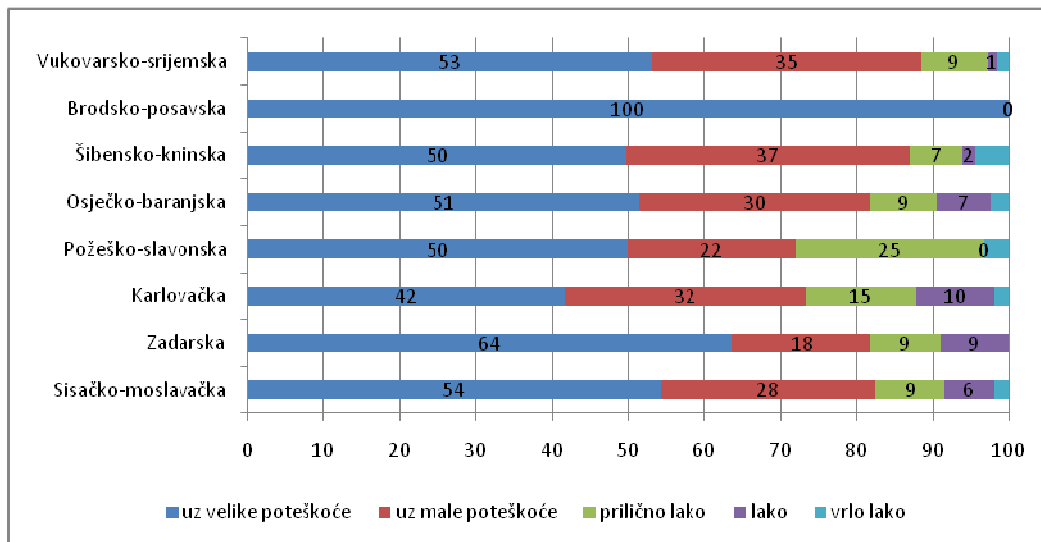
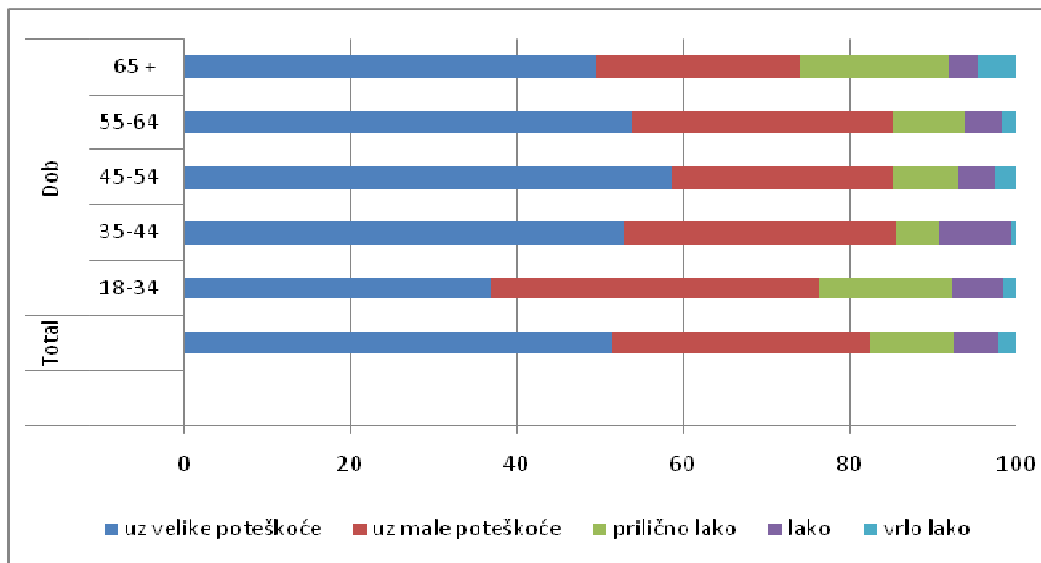
	<b>Nezaposlene</b>	26	69	0	0	0	0	1	2	1	0
<b>Nacionalnost</b>	<b>Hrvatica</b>	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	<b>Srpkinja</b>	0	100	0	0	0	0	0	0	0	0
	<b>Ostalo</b>	0	0	4	2	2	4	18	38	20	14

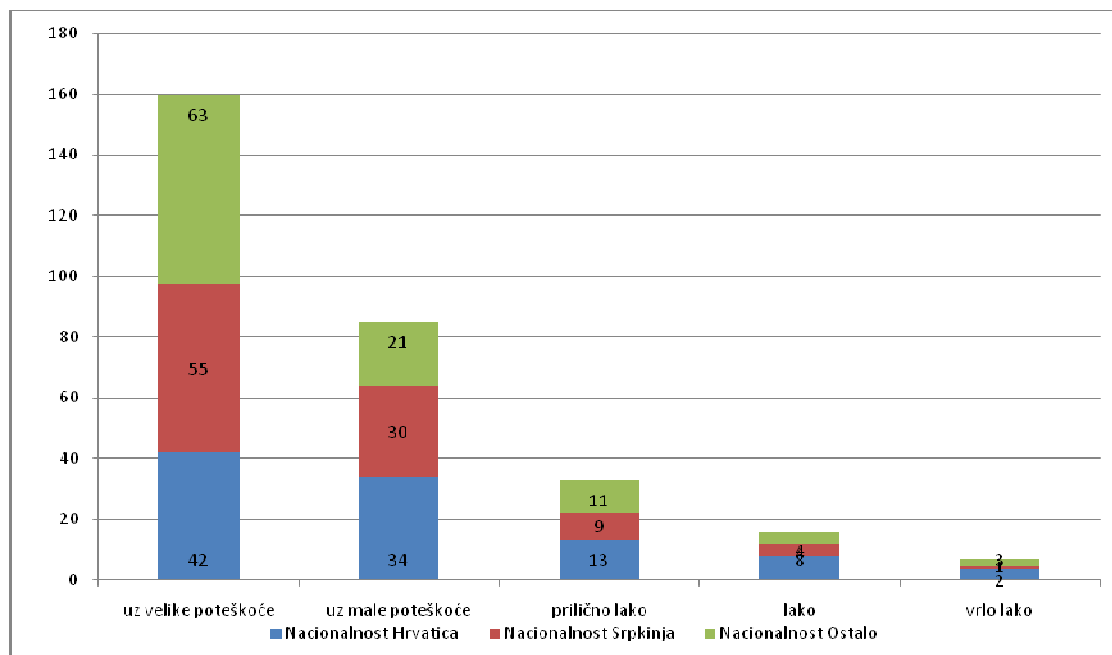


**Tablica 4. (P6) Kada uzmete u obzir ukupan mjesečni prihod Vašeg kućanstva, može li Vaše kućanstvo zadovoljiti svoje potrebe?**

		uz velike poteškoće	uz male poteškoće	prilično lako	lako	vrlo lako
<b>Total</b>		52	31	10	5	2
<b>Dob</b>	<b>18-34</b>	37	39	16	6	1
	<b>35-44</b>	53	33	5	8	1
	<b>45-54</b>	59	26	8	4	3
	<b>55-64</b>	54	31	9	5	2
	<b>65 +</b>	49	25	18	3	5
<b>Obrazovanje</b>	<b>Završena i nezavršena osnovna škola</b>	71	20	7	0	2
	<b>Završena srednja škola (3 ili 4 god)</b>	52	34	8	5	2
	<b>Završena viša ili visoka škola ili fakultet</b>	34	32	21	10	3
<b>Županija</b>	<b>Sisačko-moslavačka</b>	54	28	9	6	2
	<b>Zadarska</b>	64	18	9	9	0
	<b>Karlovačka</b>	42	32	15	10	2
	<b>Požeško-slavonska</b>	50	22	25	0	3
	<b>Osječko-baranjska</b>	51	30	9	7	2
	<b>Šibensko-kninska</b>	50	37	7	2	4
	<b>Brodsko-posavska</b>	100	0	0	0	0
	<b>Vukovarsko-srijemska</b>	53	35	9	1	2
<b>Radni status</b>	<b>Zaposlene</b>	33	38	15	11	4
	<b>Nezaposlene</b>	60	28	8	3	1
<b>Nacionalnost</b>	<b>Hrvatica</b>	42	34	13	8	3
	<b>Srpkinja</b>	55	30	9	4	1
	<b>Ostalo</b>	63	21	11	4	2





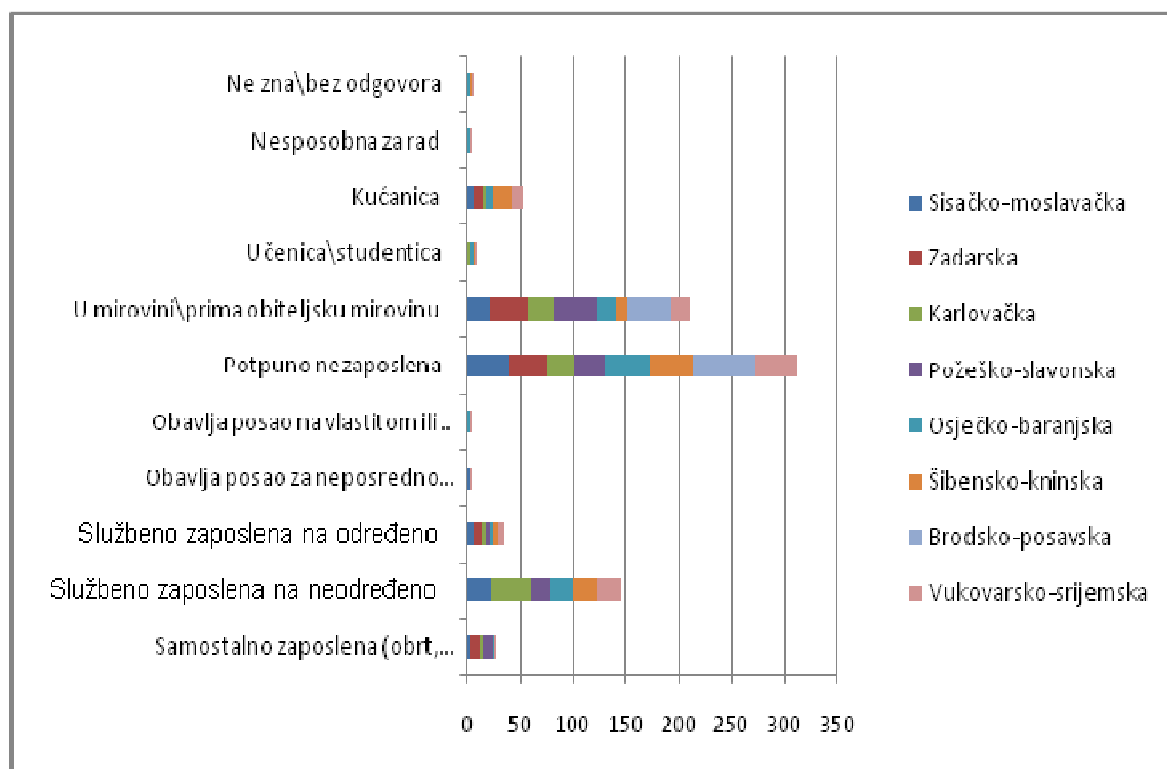
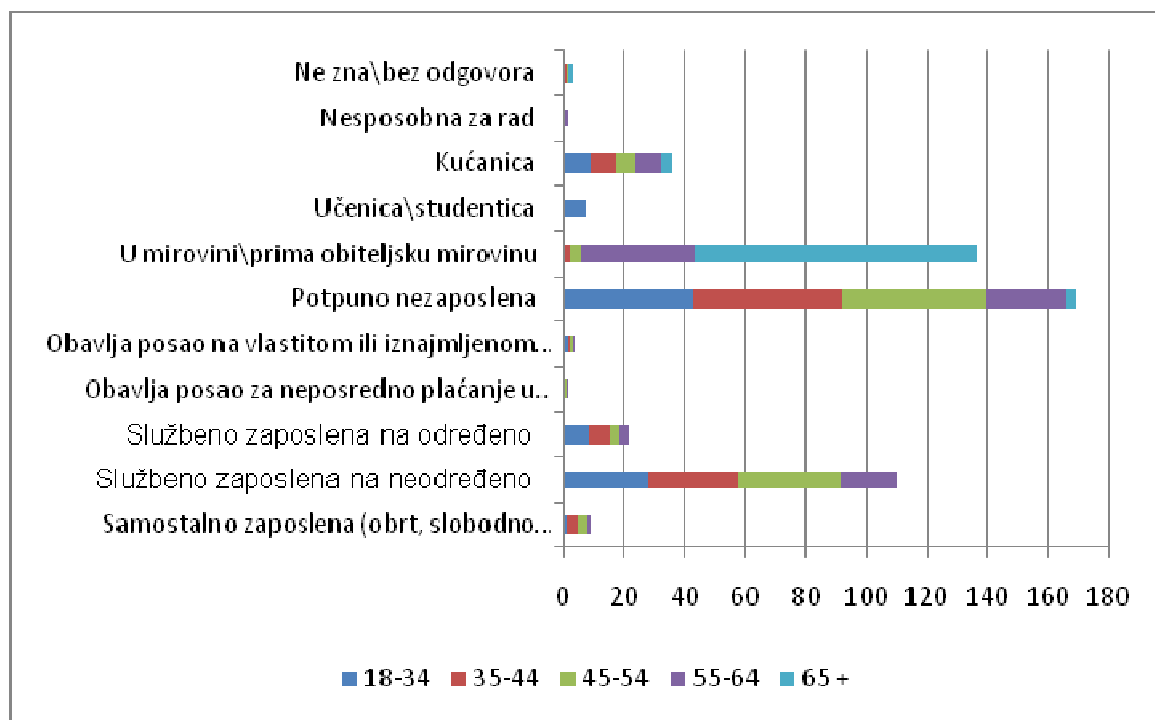


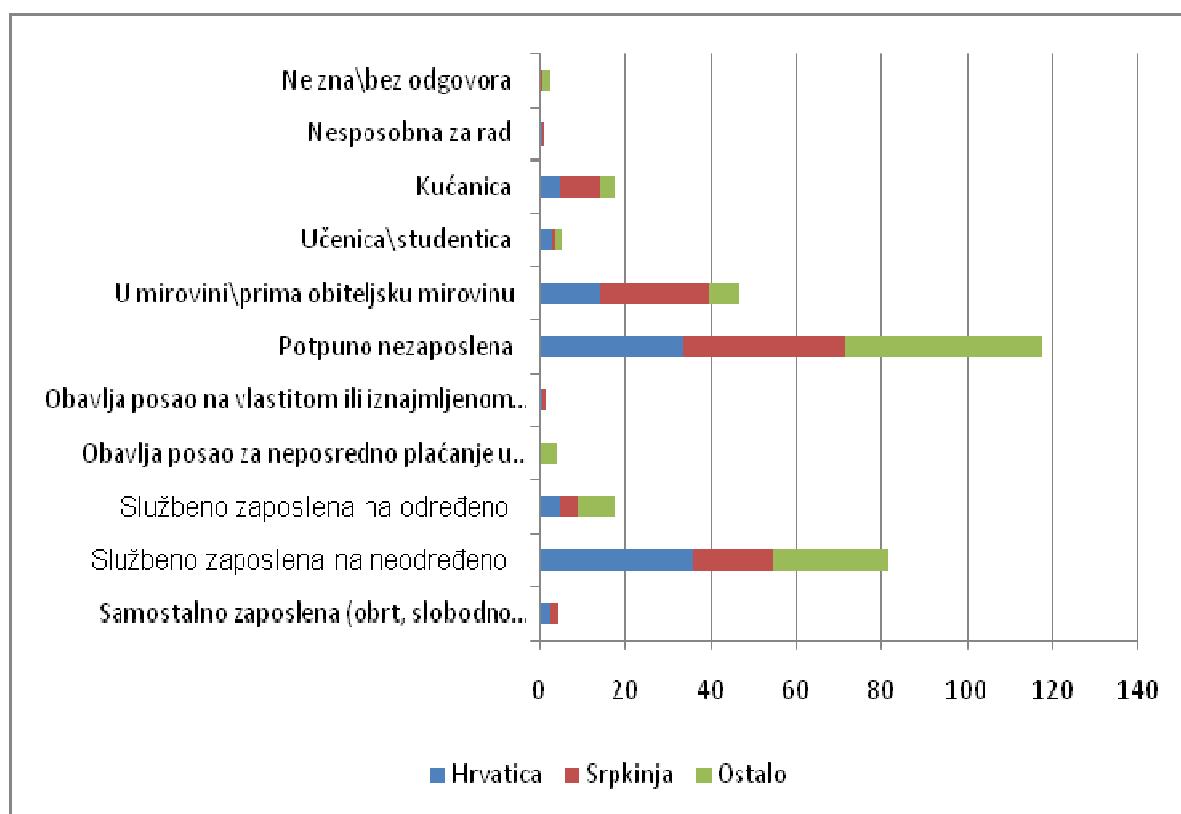
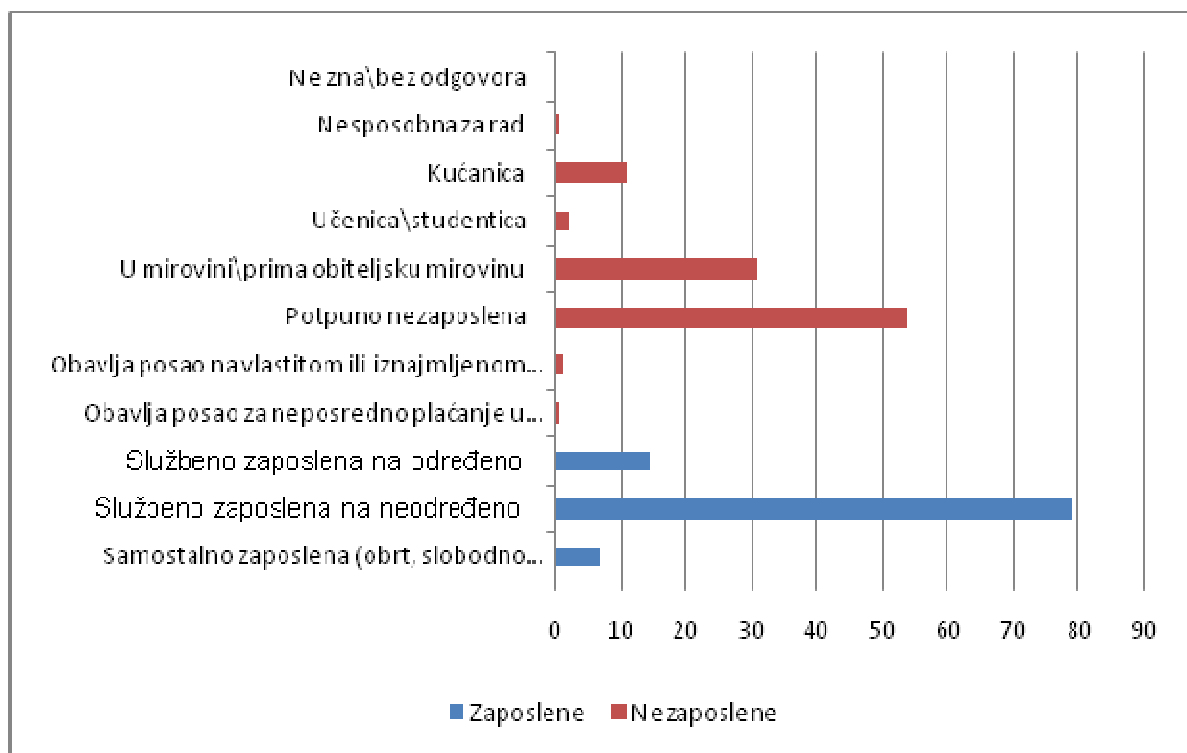
**Tablica 5. (P7) Možete mi reći koji je vaš radni status?**

		Samostalno zaposlena (obrt, slobodno zanimanje, vlasnik poduzeća)	Službeno zaposlena na neodređeno	Službeno zaposlena na određeno	Obavlja posao za neposredno plaćanje u gotovini, u naturi ili prema dogovoru	Obavlja posao na vlastitom ili iznajmljenom poljoprivrednom gospodarstvu	Potpuno nezaposlena	U mirovini\prima obiteljsku mirovinu	Učenica\s tudentica	Kućanica	Nesposobna za rad	Ne zna\bez odgovora
<b>Dob</b>	18-34	1	28	8	0	1	43	0	8	9	0	0
	35-44	4	30	6	0	1	49	2	0	8	0	1
	45-54	3	34	3	1	1	47	4	0	6	0	0
	55-64	1	19	4	1	1	27	38	0	9	1	0
	65 +	0	0	0	0	0	3	92	0	3	0	1
<b>Obrazovanje</b>	Završena i nezavršena osnovna škola	0	5	1	1	1	43	35	0	11	1	1
	Završena srednja škola (3 ili 4 god)	2	23	5	0	1	40	18	2	9	0	1
	Završena viša ili visoka škola ili fakultet	3	46	7	1	0	24	17	0	1	0	0
<b>Županija</b>	Sisačko-moslavačka	3	23	5	1	0	40	22	0	5	0	1
	Zadarska	9	0	9	0	0	36	36	0	9	0	0
	Karlovačka	2	38	4	1	1	24	24	3	4	1	
	Požeško-slavonska	9	19	3	0	0	28	41	0	0	0	0
	Osječko-baranjska	2	20	4	0	2	43	19	2	7	1	1
	Šibensko-kninska	1	23	4	0	0	41	12	2	16	0	2
	Brodsko-posavska	0	0	0	0	0	60	40	0	0	0	0
	Vukovarsko-	1	24	6	0	1	39	18	1	11	0	0

	<b>srijemska</b>											
<b>Radni status</b>	<b>Zaposlene</b>	7	79	14	0	0	0	0	0	0	0	0
	<b>Nezaposlene</b>	0	0	0	1	1	54	31	2	11	1	0
<b>Nacionalnost</b>	<b>Hrvatica</b>	3	36	5	0	1	34	14	3	5	1	0
	<b>Srpkinja</b>	2	19	4	0	1	38	26	1	9	0	1
	<b>Ostalo</b>	0	27	9	4	0	46	7	2	4	0	2

Brojevi u tablici su % po redovima, ako nije drugačije naznačeno





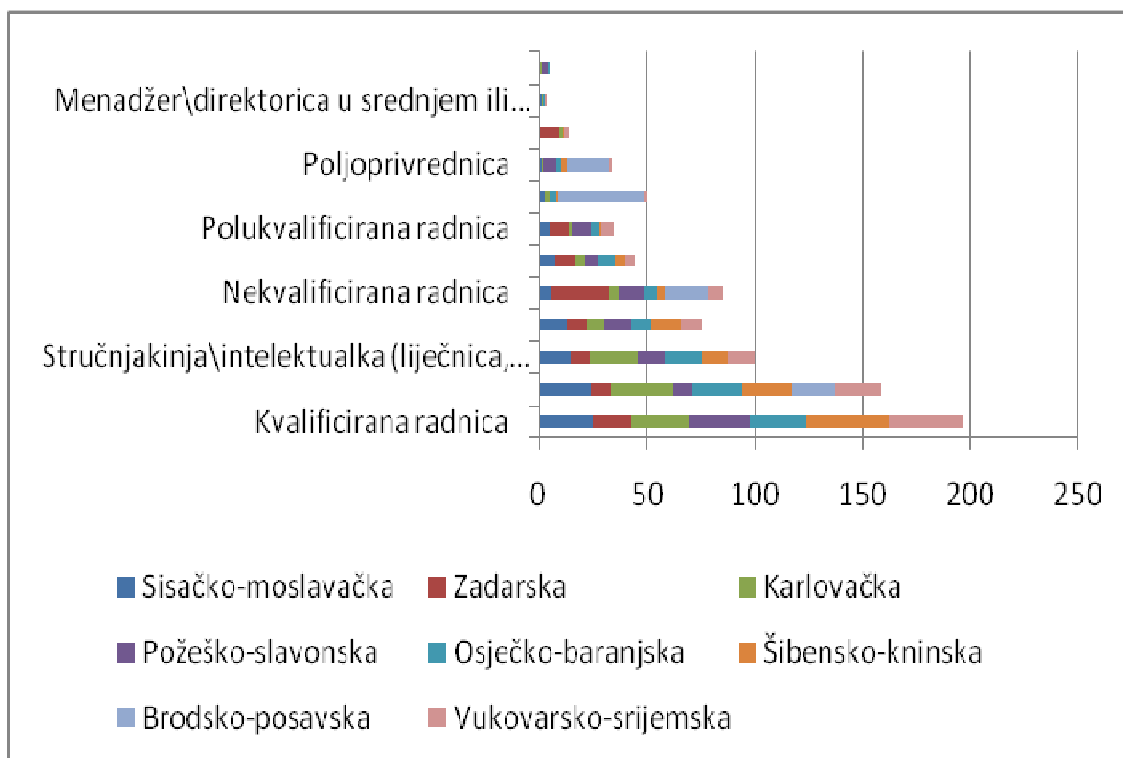
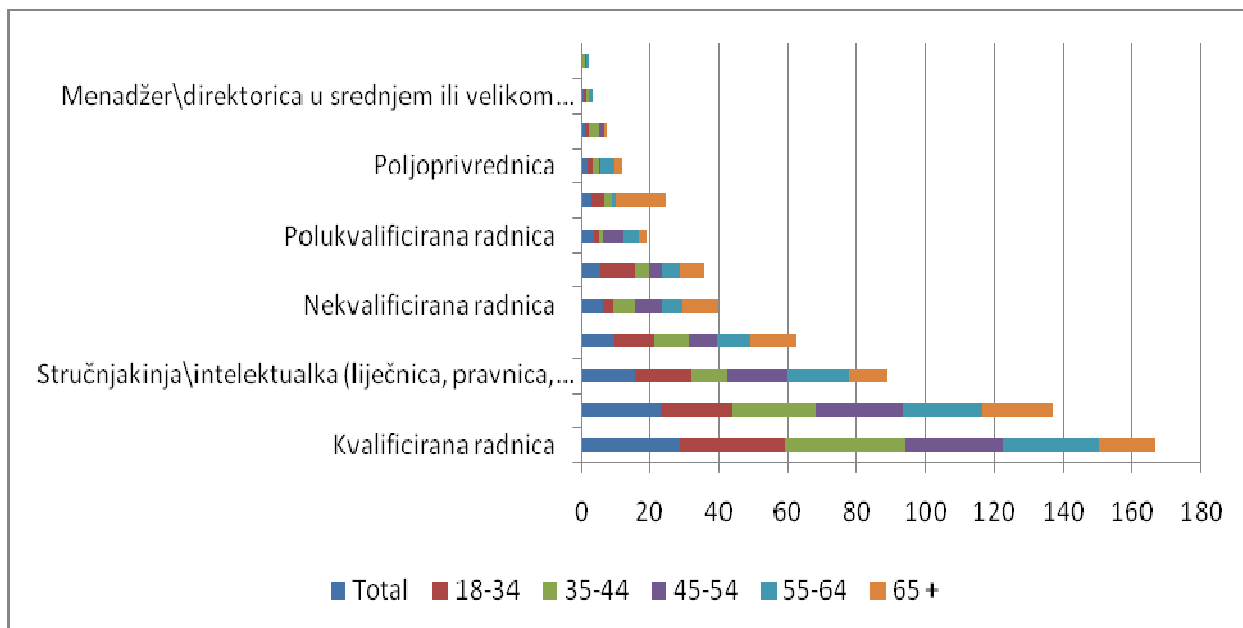
**Tablica 6. (P8.1) Molim Vas da navedete koje je Vaše zanimanje - Trenutno zanimanje?**

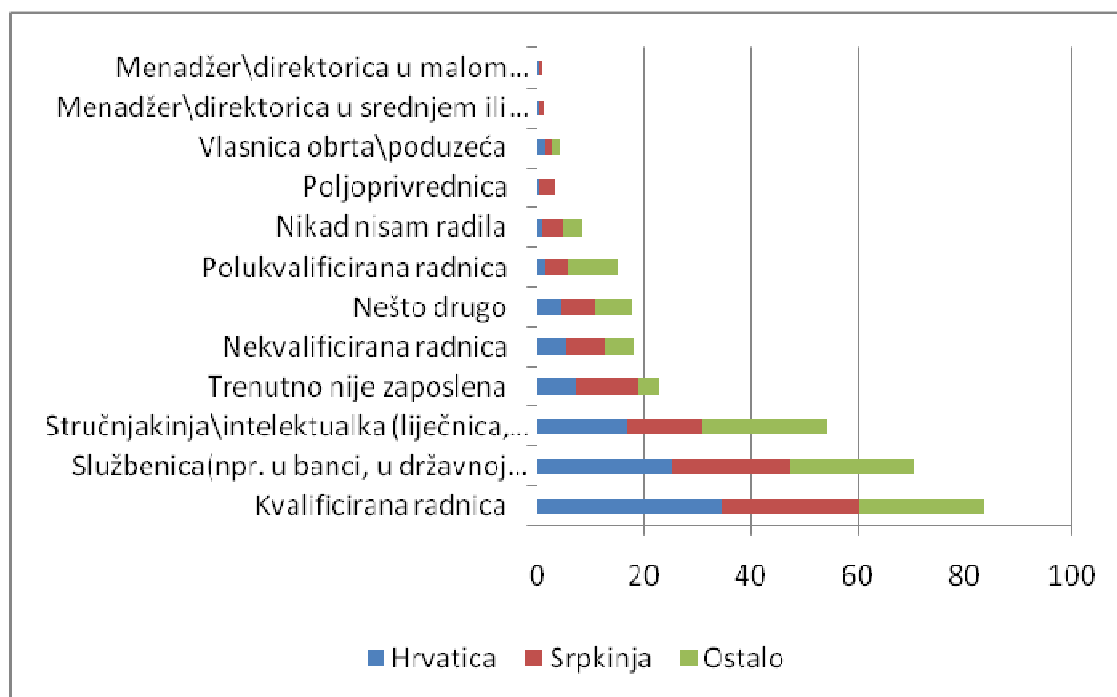
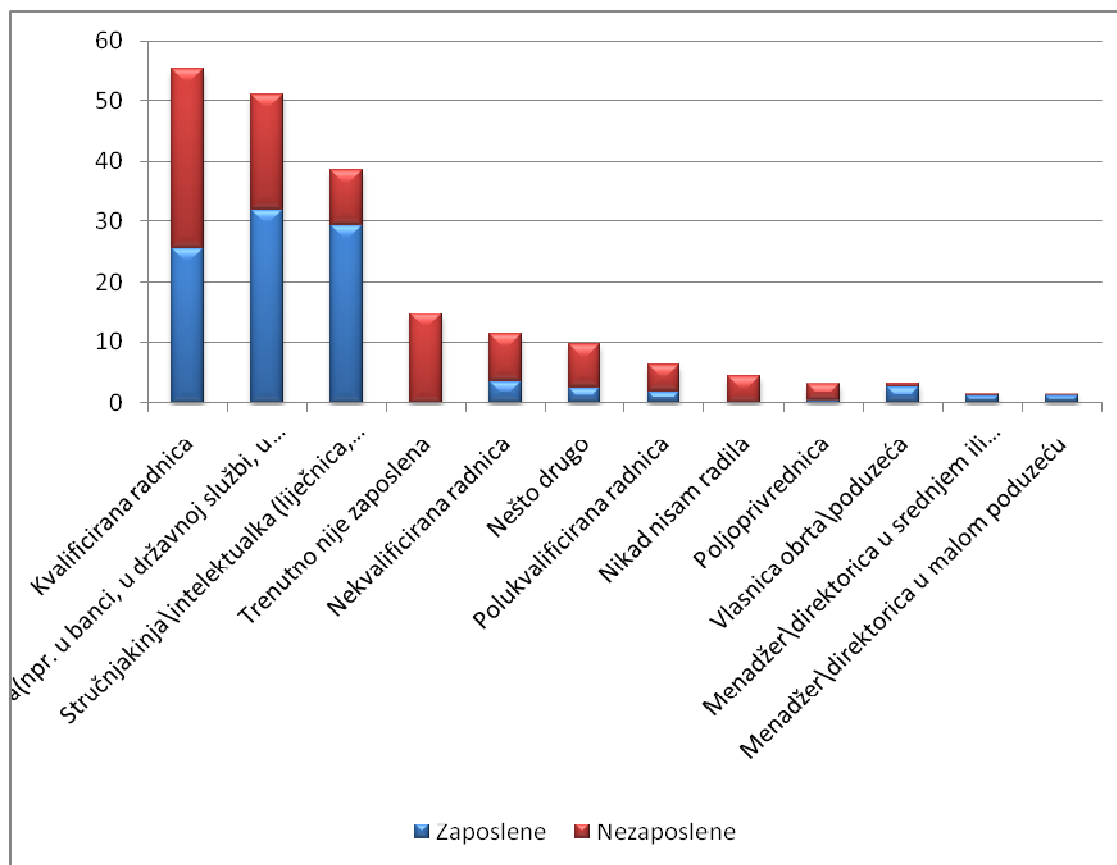
		Kvalificirana radnica	Službenica (npr u banci, u državnoj službi, u poduzeću)	Stručnjakinja \intelektualka (liječnica, pravnica, profesorica, nastavnica itd.)	Trenutno nije zaposlena	Nekvalificirana radnica	Nešto drugo	Polukvalificirana radnica	Nikad nisam radila	Poljoprivrednica	Vlasnica obrta \poduzeća	Menadžer \direktorica u srednjem ili velikom poduzeću	Menadžer \direktorica u malom poduzeću
<b>Total</b>		28	23	16	10	7	6	4	3	2	1	1	0
<b>Dob</b>	<b>18-34</b>	31	20	16	11	3	10	1	4	1	1	1	0
	<b>35-44</b>	35	25	10	10	6	4	1	2	2	3	1	1
	<b>45-54</b>	28	25	17	8	8	4	6	0	0	1	0	1
	<b>55-64</b>	28	23	18	10	6	5	4	1	4	0	1	1
	<b>65 +</b>	17	20	11	14	11	8	2	15	2	1	0	0
<b>Obrazovanje</b>	<b>Završena i nezavršena osnovna škola</b>	15	0	1	20	34	6	10	10	3	1	0	0
	<b>Završena srednja škola (3 ili 4 god)</b>	41	31	3	9	2	6	3	1	2	2	0	0
	<b>Završena viša ili visoka škola ili fakultet</b>	3	19	64	6	0	3	0	0	1	1	1	2
<b>Županija</b>	<b>Sisačko-moslavačka</b>	25	24	14	13	5	7	5	3	2	1	2	0
	<b>Zadarska</b>	18	9	9	9	27	9	9	0	0	9	0	0
	<b>Karlovačka</b>	26	29	22	8	4	5	1	2	0	1	0	1
	<b>Požeško-slavonska</b>	28	9	13	13	13	6	9	0	6	0	0	3
	<b>Osječko-baranjska</b>	26	23	17	9	6	8	4	4	2	0	1	1
	<b>Šibensko-kninska</b>	38	23	12	13	4	5	1	1	3	1	0	0
	<b>Brodsko-posavska</b>	0	20	0	0	20	0	0	40	20	0	0	0
	<b>Vukovarsko-srijemska</b>	35	21	13	10	7	4	5	1	1	2	0	0
<b>Radni status</b>	<b>Zaposlene</b>	26	32	29	0	4	2	2	0	0	3	1	1
	<b>Nezaposlene</b>	30	19	9	15	8	7	5	4	3	1	0	0

<b>Nacionalnost</b>	<b>Hrvatica</b>	35	25	17	7	5	5	2	1	1	2	1	1
	<b>Srpkinja</b>	25	22	14	12	7	6	4	4	3	1	1	0
	<b>Ostalo</b>	23	23	23	4	5	7	9	4	0	2	0	0

Brojevi u tablici su % po redovima, ako nije drugačije naznačeno

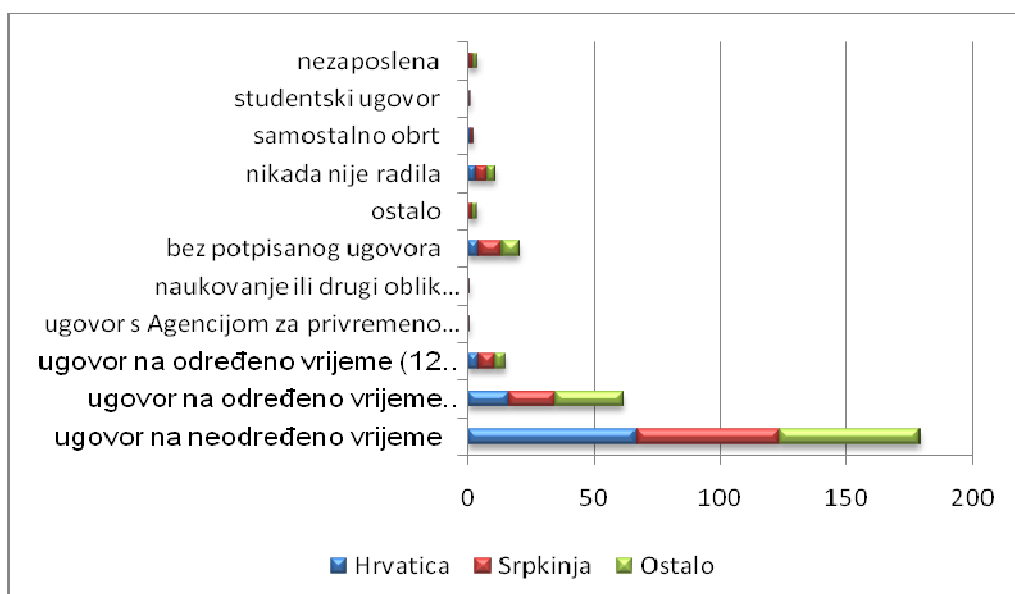
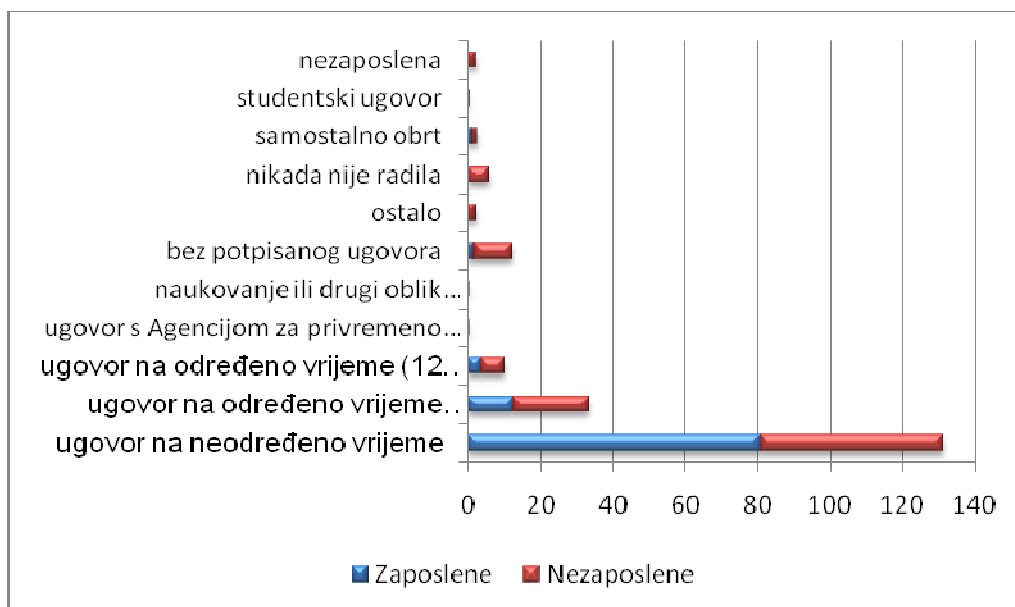
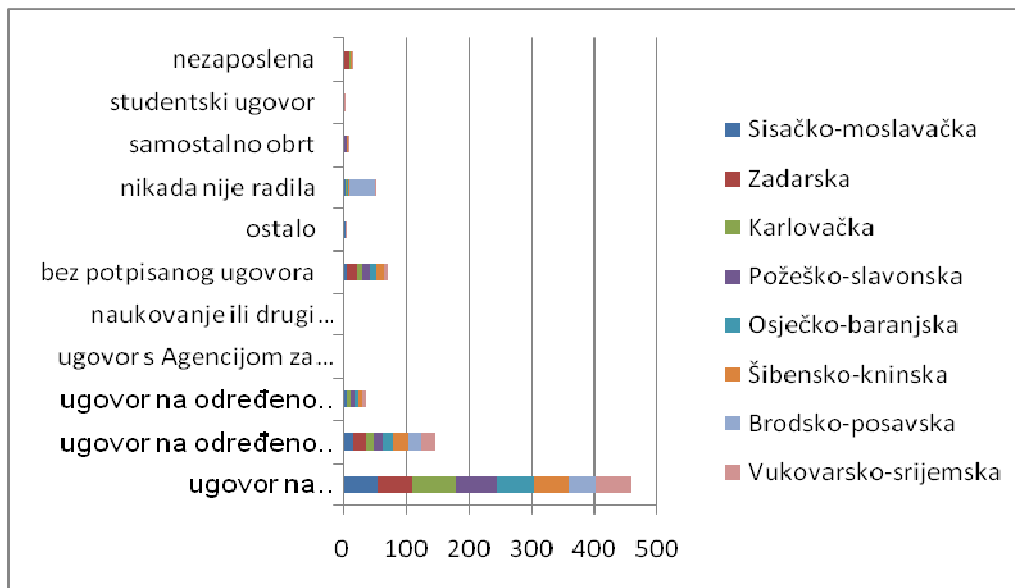






Tablica 7. (P9) Kakav je ugovor o Vašem zaposlenju/Vašem zadnjem zaposlenju?

		ugovor na neodređeno vrijeme	ugovor na određeno vrijeme (kraće od 12 mjeseci)	ugovor na određeno vrijeme (12 mjeseci i dulje)	ugovor s Agencijom za privremeno zapošljavanje	naukovanje ili drugi oblik usavršavanja/obuke	bez potpisanog ugovora	ostalo	nikada nije radila	samostalno obrt	studentski ugovor	nezaposlena
<b>Total</b>	<b>Total</b>	60	18	6	0	0	8	1	4	1	0	1
<b>Dob</b>	<b>18-34</b>	39	32	7	0	0	10	1	6	1	2	2
	<b>35-44</b>	51	25	5	0	1	11	1	3	1	0	2
	<b>45-54</b>	66	19	7	0	0	3	1	2	1	0	1
	<b>55-64</b>	74	10	4	1	0	6	1	1	1	0	2
	<b>65 +</b>	58	4	6	0	0	11	3	14	2	0	1
<b>Obrazovanje</b>	Završena i nezavršena osnovna škola	46	20	3	1	0	14	4	10	2	0	0
	Završena srednja škola (3 ili 4 god)	61	20	6	0	0	7	1	2	1	0	2
	Završena viša ili visoka škola ili fakultet	70	14	8	0	1	3	2	1	0	0	1
<b>Županija</b>	Sisačko-moslavačka	57	18	7	1	0	6	4	4	3	0	1
	Zadarska	55	18	0	0	0	18	0	0	0	0	9
	Karlovačka	68	13	5		0	7	1	3		1	1
	Požeško-slavonska	66	13	6	0	0	13	0	0	3	0	0
	Osječko-baranjska	58	19	8	0	0	10	0	2	1	1	1
	Šibensko-kninska	56	24	4	0	1	12		2	1	0	1
	Brodsko-posavska	40	20	0	0	0	0	0	40	0	0	0
	Vukovarsko-srijemska	59	22	6	0	0	5	3	3	1	0	1
<b>Radni status</b>	Zaposlene	81	13	3	0	0	2	0	0	1	0	0
	Nezaposlene	50	21	7	0	0	10	2	6	1	0	2
<b>Nacionalnost</b>	Hrvatica	67	16	5	0	0	5	0	4	1	1	1
	Srpkinja	57	19	6	0	0	9	2	4	1	0	2
	Ostalo	55	27	4	0	0	7	2	4	0	0	2

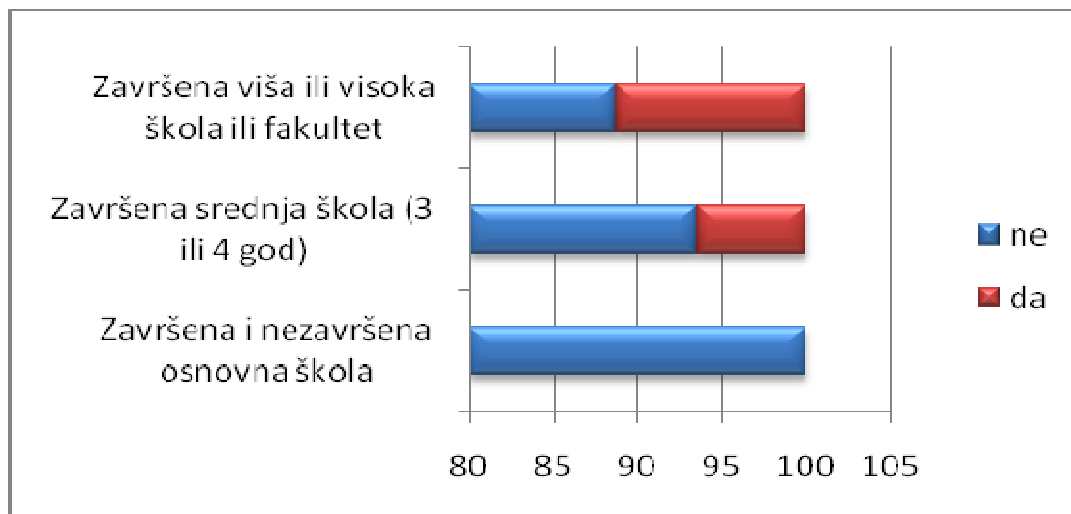
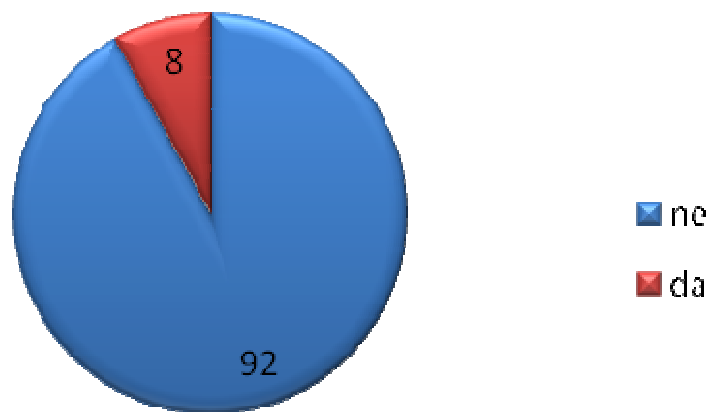


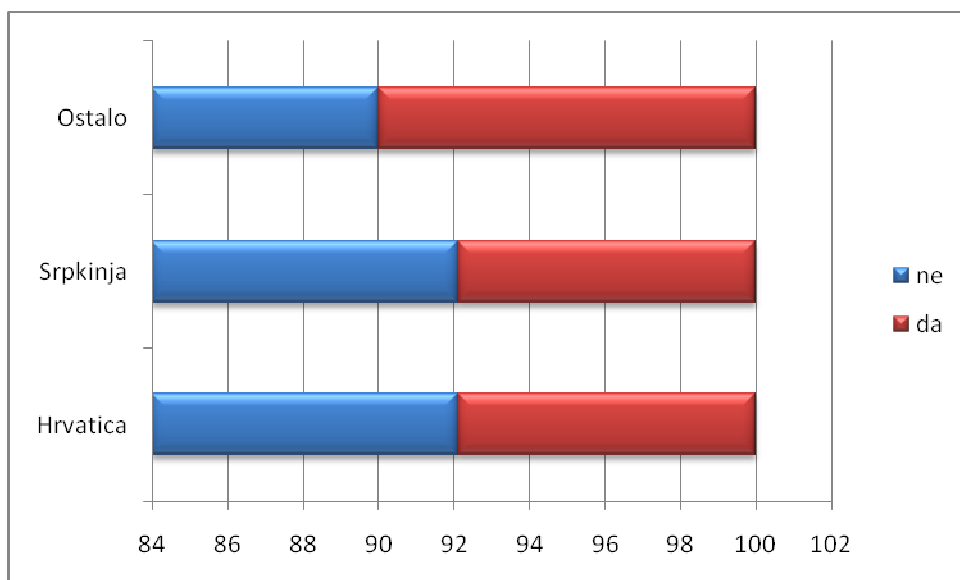
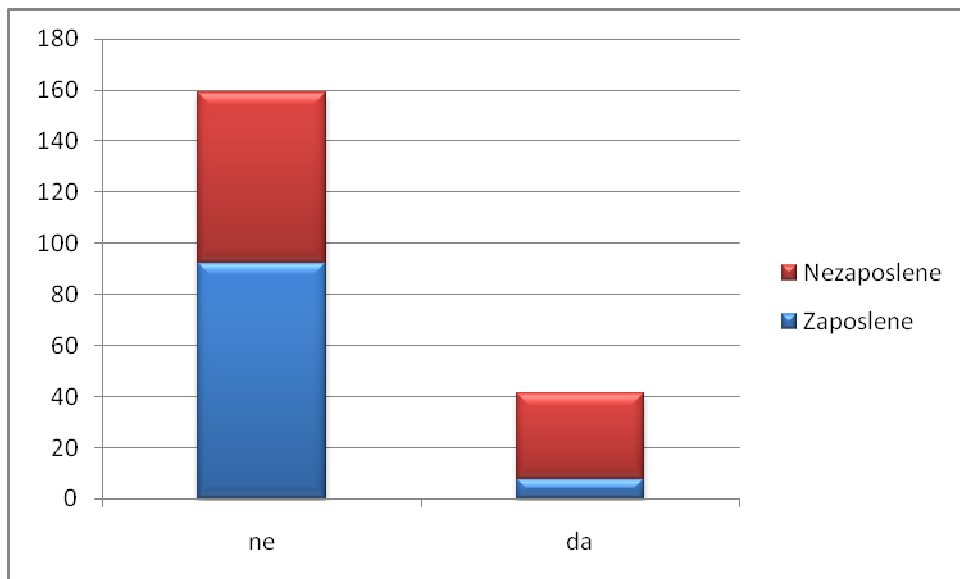
**Tablica 8. (P11) Osim Vašeg glavnog posla, jeste li u protekla 4 tjedna radili neki dodatni plaćeni posao (u tvrtci, obrtu, poljoprivredi i sl) pri čemu se misli na neki posao „sa strane“?**

		<b>ne</b>	<b>da</b>
<b>Total</b>	<b>Total</b>	92	8
<b>Dob</b>	<b>18-34</b>	97	3
	<b>35-44</b>	91	9
	<b>45-54</b>	90	10
	<b>55-64</b>	91	9
<b>Obrazovanje</b>	<b>Završena i nezavršena osnovna škola</b>	100	0
	<b>Završena srednja škola (3 ili 4 god)</b>	94	6
	<b>Završena viša ili visoka škola ili fakultet</b>	89	11
<b>Županija</b>	<b>Sisačko-moslavačka</b>	86	14
	<b>Zadarska</b>	100	0
	<b>Karlovačka</b>	92	8
	<b>Požeško-slavonska</b>	90	10
	<b>Osječko-baranjska</b>	100	0
	<b>Šibensko-kninska</b>	87	13
	<b>Vukovarsko-srijemska</b>	92	8
<b>Radni status</b>	<b>Zaposlene</b>	92	8
	<b>Nezaposlene</b>	67	33
<b>Nacionalnost</b>	<b>Hrvatica</b>	92	8
	<b>Srpkinja</b>	92	8
	<b>Ostalo</b>	90	10

Brojevi u tablici su % po redovima, ako nije drugačije naznačeno

# Total





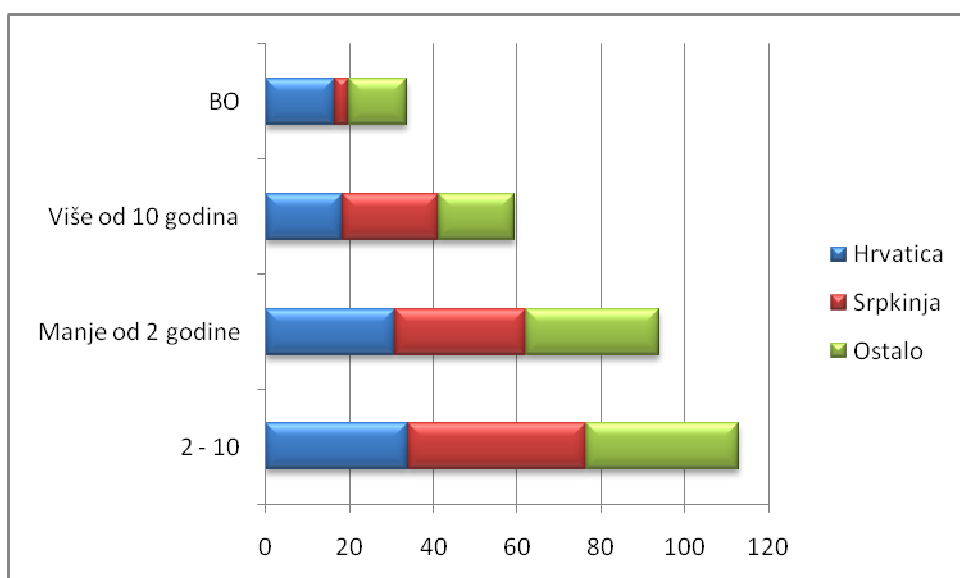
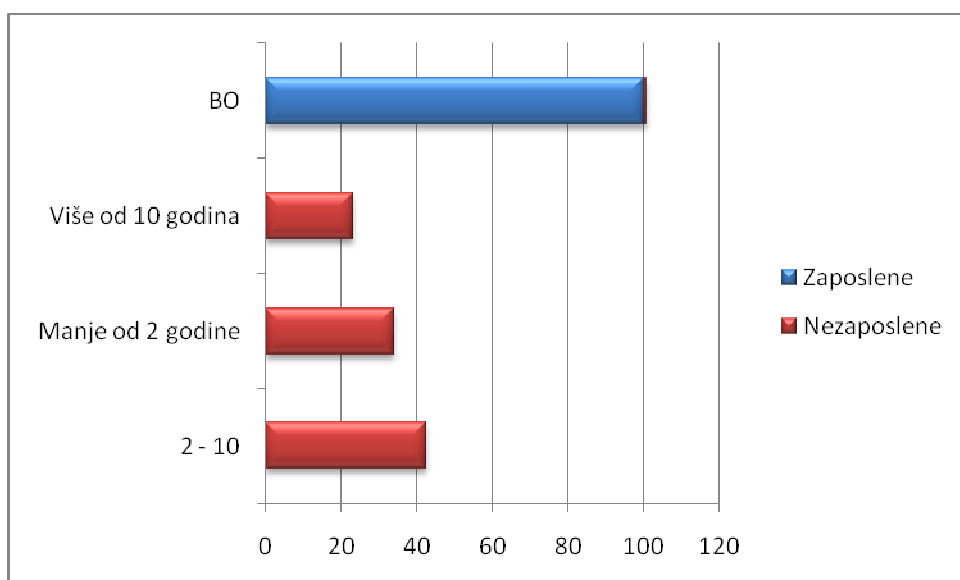
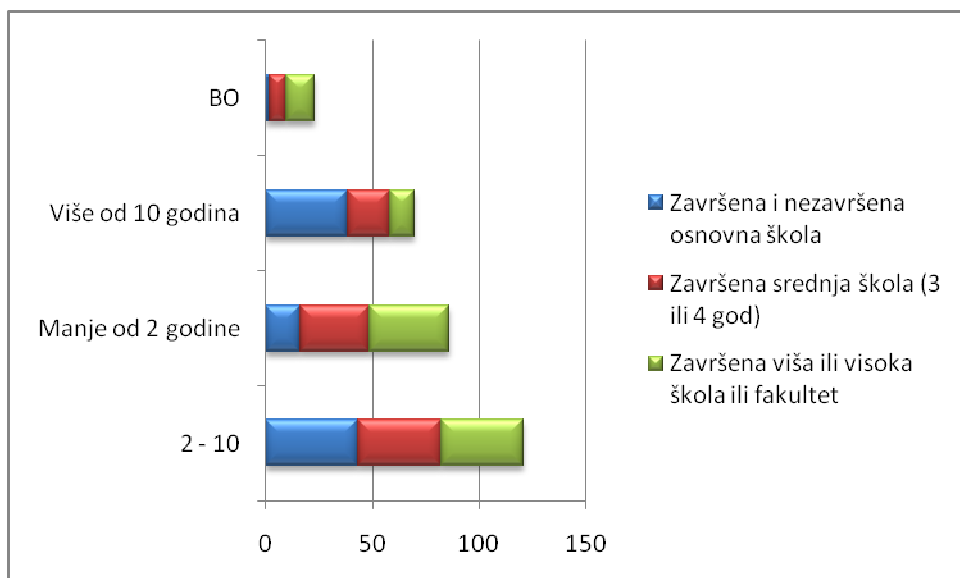
**Tablica 9. (P14) Koliko dugo već tražite posao?**

		<b>2 - 10</b>	<b>Manje od 2 godine</b>	<b>Više od 10 godina</b>	<b>BO</b>
<b>Total</b>	<b>Total</b>	40	31	21	8
<b>Dob</b>	<b>18-34</b>	33	54	1,440292	12
	<b>35-44</b>	40	33	13	14
	<b>45-54</b>	42	18	36	3
	<b>55-64</b>	47	17	36	0
<b>Obrazovanje</b>	<b>Završena i nezavršena osnovna škola</b>	43	16	38	2
	<b>Završena srednja škola (3 ili 4 god)</b>	39	33	20	8
	<b>Završena viša ili visoka škola ili fakultet</b>	38	37	11	13
<b>Županija</b>	<b>Sisačko-moslavačka</b>	49	25	20	6
	<b>Zadarska</b>	100	0	0	0
	<b>Karlovačka</b>	33	41	13	14
	<b>Požeško-slavonska</b>	75	0	25	0
	<b>Osječko-baranjska</b>	44	34	18	3
	<b>Šibensko-kninska</b>	52	21	19	7
	<b>Brodsko-posavska</b>	0	0	100	0
	<b>Vukovarsko-srijemska</b>	27	40	21	12
<b>Radni status</b>	<b>Zaposlene</b>	0	0	0	100
	<b>Nezaposlene</b>	42	34	23	1



<b>Nacionalnost</b>	<b>Hrvatica</b>	34	31	19	16
	<b>Srpkinja</b>	43	31	23	4
	<b>Ostalo</b>	36	32	18	14

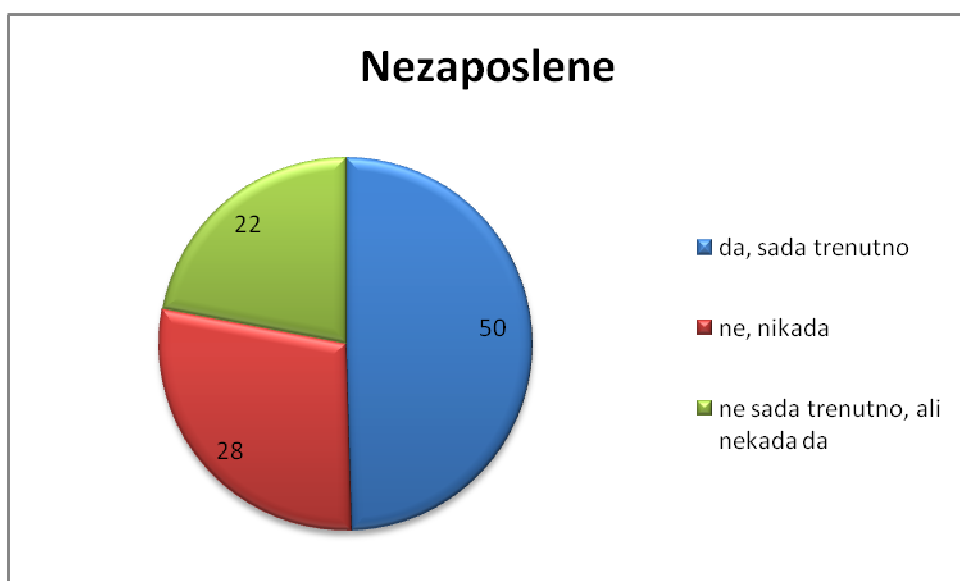
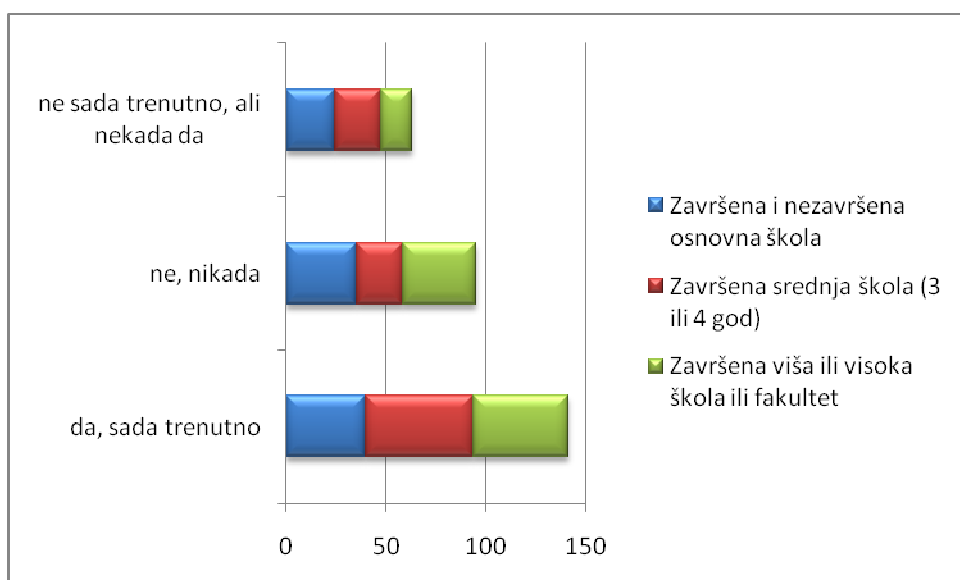
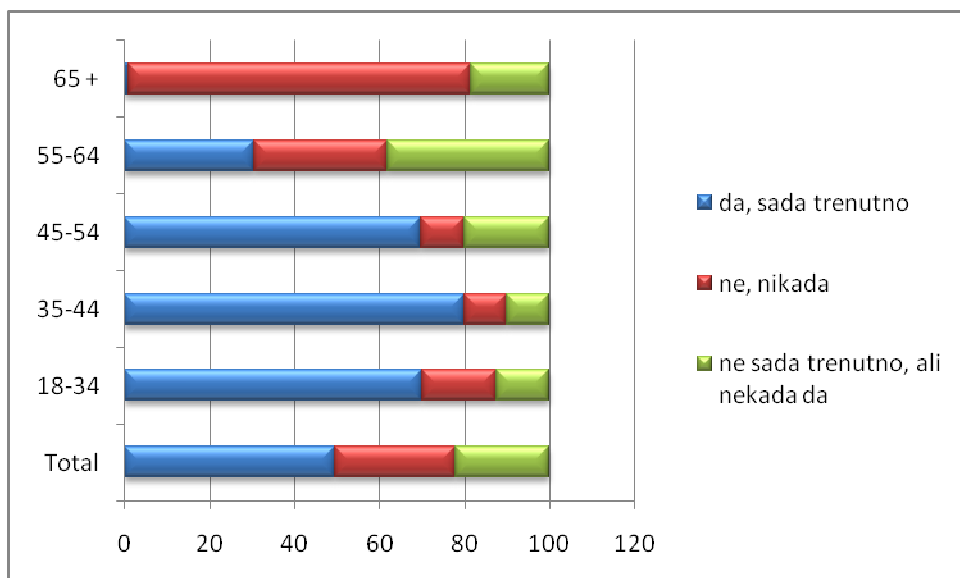
Brojevi u tablici su % po redovima, ako nije drugačije naznačeno

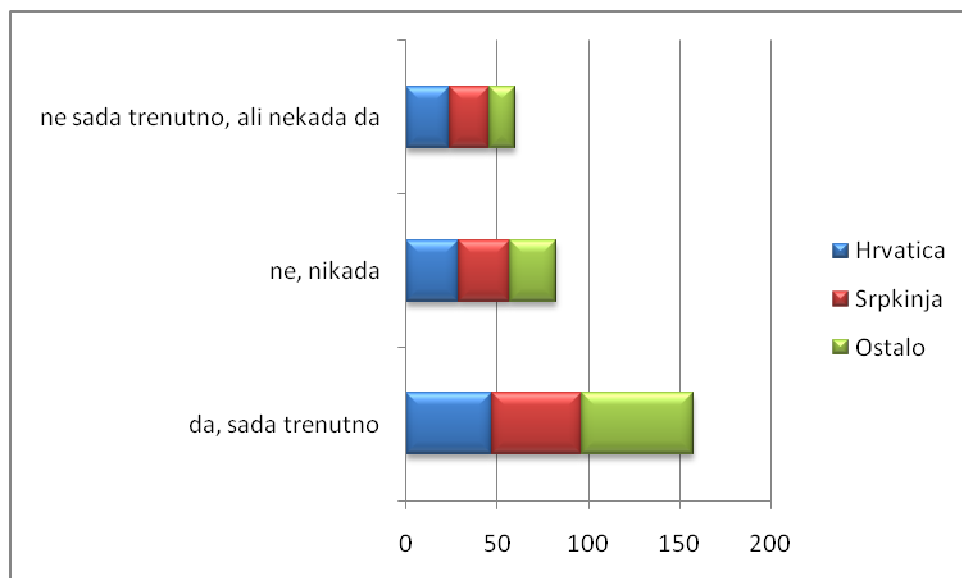


**Tablica 10. (P16) Jeste li prijavljeni na Hrvatskom zavodu za zapošljavanje?**

		<b>da, sada trenutno</b>	<b>ne, nikada</b>	<b>ne sada trenutno, ali nekada da</b>
<b>Total</b>	<b>Total</b>	49	28	22
<b>Dob</b>	<b>18-34</b>	70	18	12
	<b>35-44</b>	80	10	10
	<b>45-54</b>	70	10	20
	<b>55-64</b>	30	31	38
	<b>65 +</b>	1	80	19
<b>Obrazovanje</b>	<b>Završena i nezavršena osnovna škola</b>	40	35	25
	<b>Završena srednja škola (3 ili 4 god)</b>	54	23	23
	<b>Završena viša ili visoka škola ili fakultet</b>	48	37	15
<b>Županija</b>	<b>Sisačko-moslavačka</b>	61	24	16
	<b>Zadarska</b>	56	11	33
	<b>Karlovačka</b>	39	37	25
	<b>Požeško-slavonska</b>	27	45	27
	<b>Osječko-baranjska</b>	57	24	19
	<b>Šibensko-kninska</b>	54	24	23
	<b>Brodsko-posavska</b>	40	40	20
	<b>Vukovarsko-srijemska</b>	46	29	24
<b>Radni status</b>	<b>Nezaposlene</b>	50	28	22
<b>Nacionalnost</b>	<b>Hrvatica</b>	47	29	24
	<b>Srpkinja</b>	49	29	22
	<b>Ostalo</b>	61	25	14

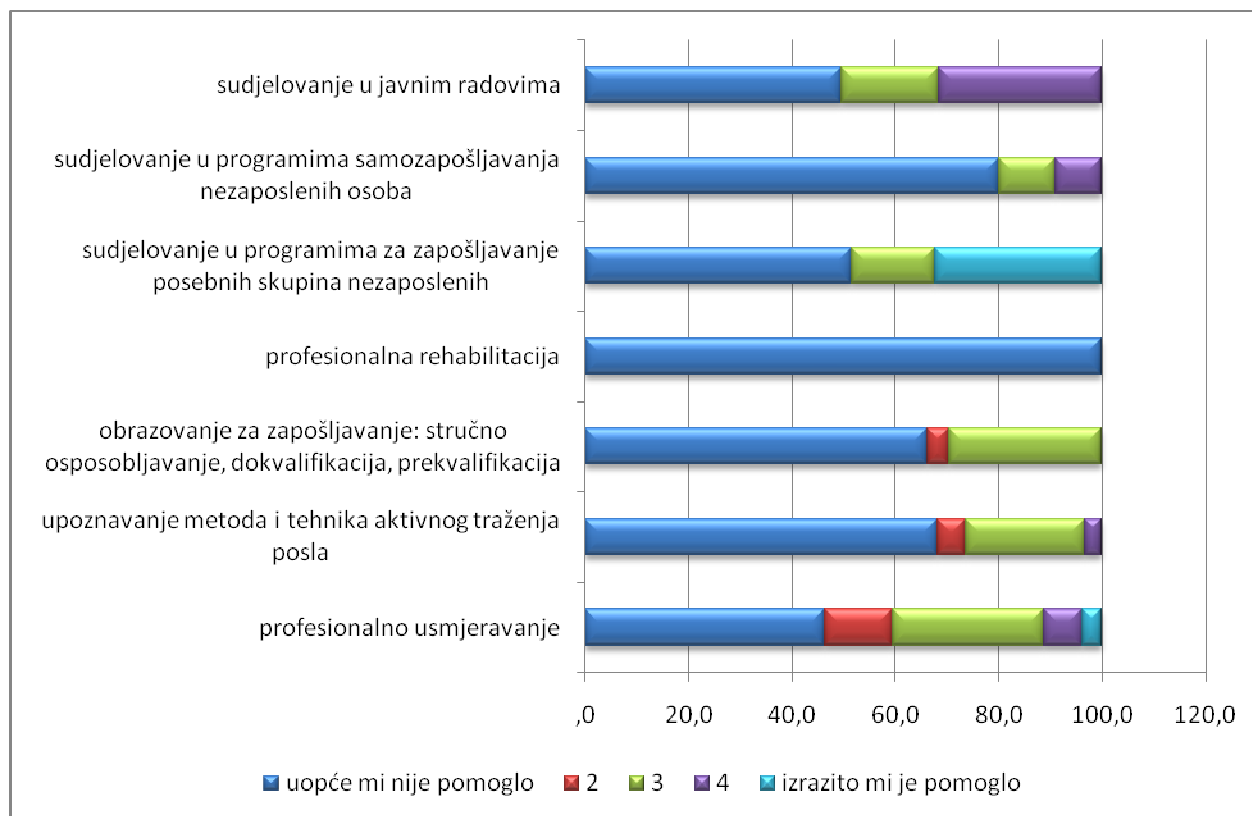
Brojevi u tablici su % po redovima, ako nije drugačije naznačeno





**Tablica 11. (P20) Rekli ste da ste sudjelovali u nekom od programa Hrvatskog Zavoda za zapošljavanje. Koliko Vam je to pomoglo u pronalaženju posla (zapošljavanju)?**

	<b>uopće mi nije pomoglo</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>izrazito mi je pomoglo</b>
<b>profesionalno usmjeravanje</b>	46,5	13,1	29,2	7,5	3,7
<b>upoznavanje metoda i tehnika aktivnog traženja posla</b>	68,1	5,5	23,2	3,2	0
<b>obrazovanje za zapošljavanje: stručno osposobljavanje, dokvalifikacija, prekvalifikacija</b>	66,2	4,1	29,7	0	0
<b>profesionalna rehabilitacija</b>	100,0	0	0	0	0
<b>sudjelovanje u programima za zapošljavanje posebnih skupina nezaposlenih</b>	51,7	0	16,0	0	32,4
<b>sudjelovanje u programima samozapošljavanja nezaposlenih osoba</b>	80,0	0	11,0	9,0	0
<b>sudjelovanje u javnim radovima</b>	49,6	0	18,9	31,5	0



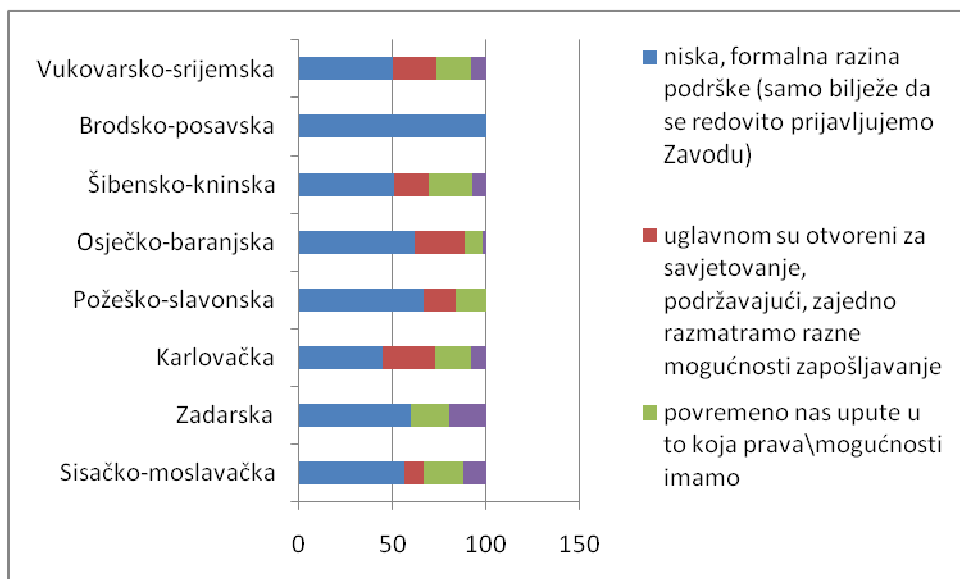
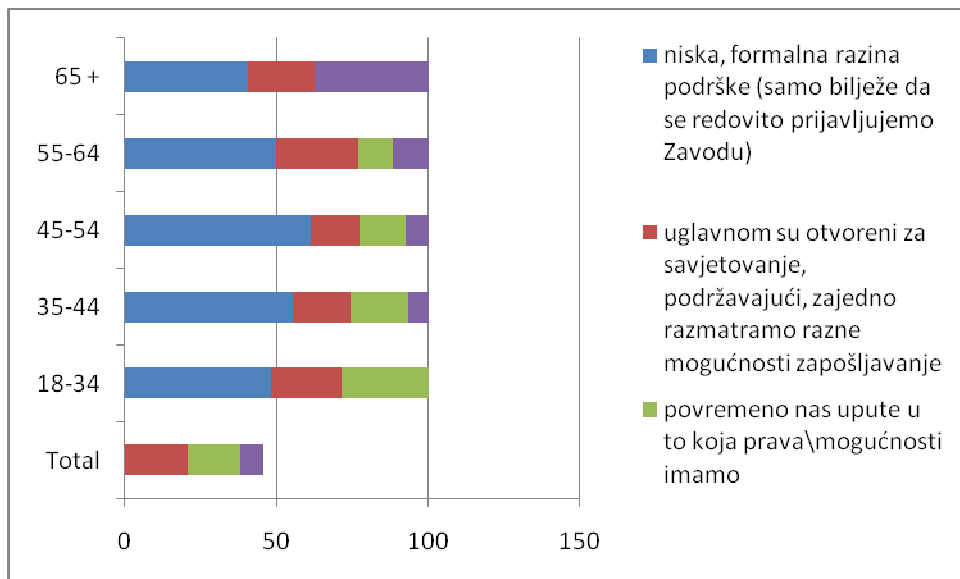
**Tablica 12. (P21) Kako biste ocijenili podršku koju su vam pružili savjetnici HZZ-a u protekle dvije godine?**

		niska, formalna razina podrške (samo bilježe da se redovito prijavljujemo Zavodu)	uglavnom su otvoreni za savjetovanje, podržavajući, zajedno razmatramo razne mogućnosti zapošljavanje	povremeno nas upute u to koja prava \mogućnosti imamo	ne želi reći
<b>Total</b>	<b>Total</b>		21	17	7
<b>Dob</b>	<b>18-34</b>	48	23	29	0
	<b>35-44</b>	55	19	19	7
	<b>45-54</b>	61	16	15	7
	<b>55-64</b>	50	27	11	12
	<b>65 +</b>	41	22	0	38
<b>Obrazovanje</b>	Završena i nezavršena osnovna škola	68	13	10	9
	Završena srednja škola (3 ili 4 god)	49	23	20	8
	Završena viša ili visoka škola ili fakultet	63	20	15	2
<b>Županija</b>	Sisačko- moslavačka	56	10	22	12
	Zadarska	60	0	20	20
	Karlovačka	45	28	19	8
	Požeško- slavonska	67	17	17	0
	Osječko- baranjska	62	27	9	2

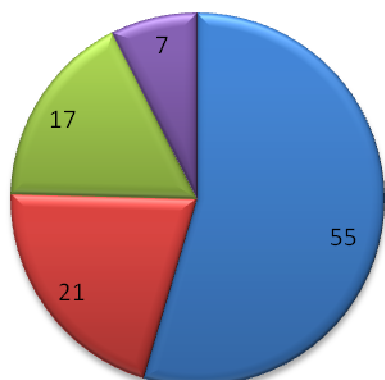


	<b>Šibensko-kninska</b>	51	18	24	7
	<b>Brodsko-posavska</b>	100	0	0	0
	<b>Vukovarsko-srijemska</b>	50	24	19	8
<b>Radni status</b>	<b>Nezaposlene</b>	55	21	17	7
<b>Nacionalnost</b>	<b>Hrvatica</b>	51	23	18	8
	<b>Srpkinja</b>	57	19	17	7
	<b>Ostalo</b>	44	26	22	7

Brojevi u tablici su % po redovima, ako nije drugačije naznačeno



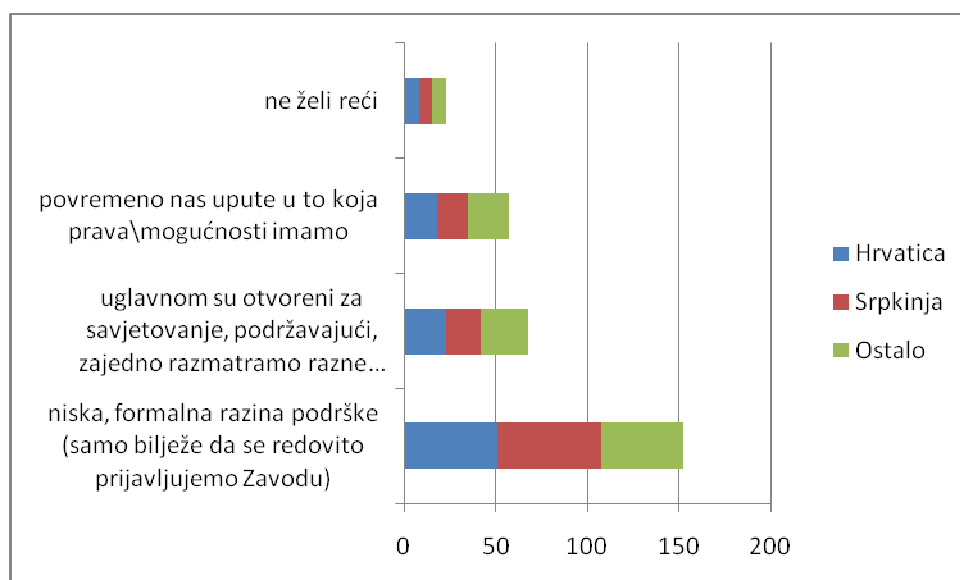
## Nezaposlene



■ niska, formalna razina podrške (samo bilježe da se redovito prijavljujemo Zavodu)

■ uglavnom su otvoreni za savjetovanje, podržavajući, zajedno razmatramo razne mogućnosti zapošljavanje

■ povremeno nas upute u to koja prava\mogućnosti imamo

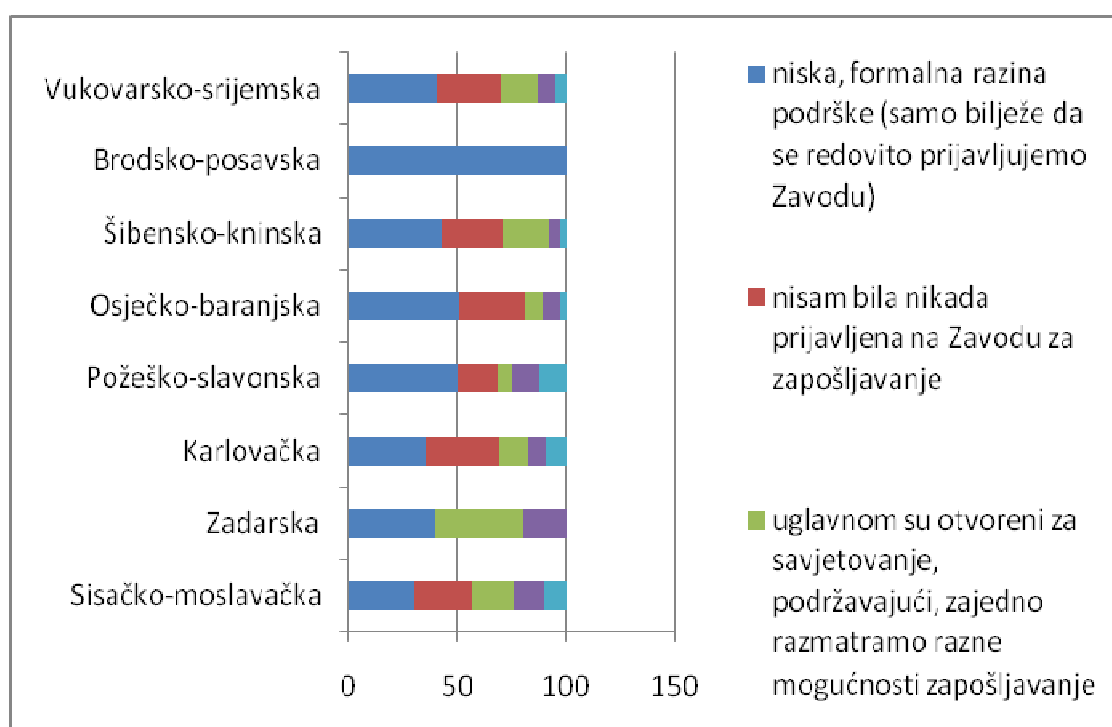
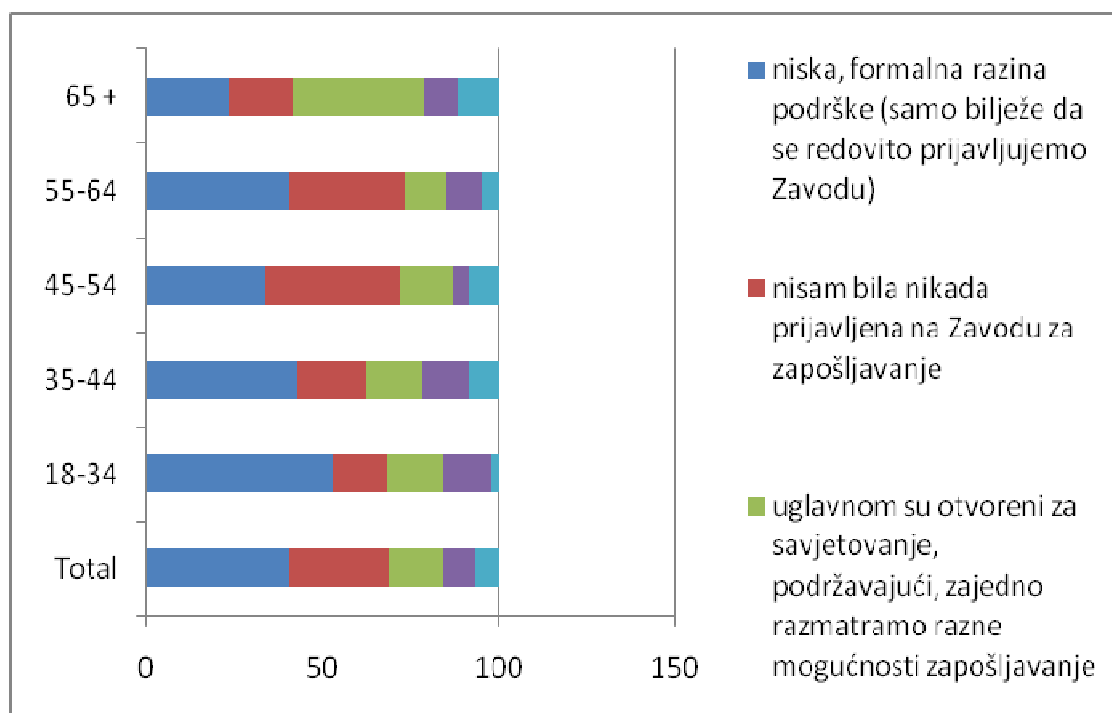


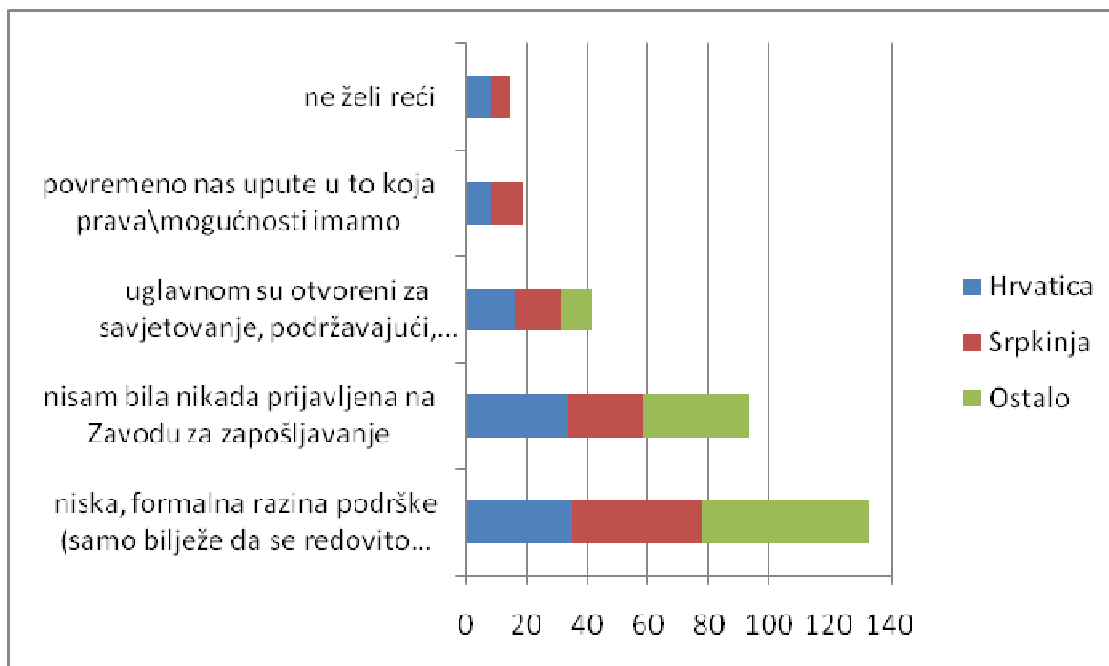
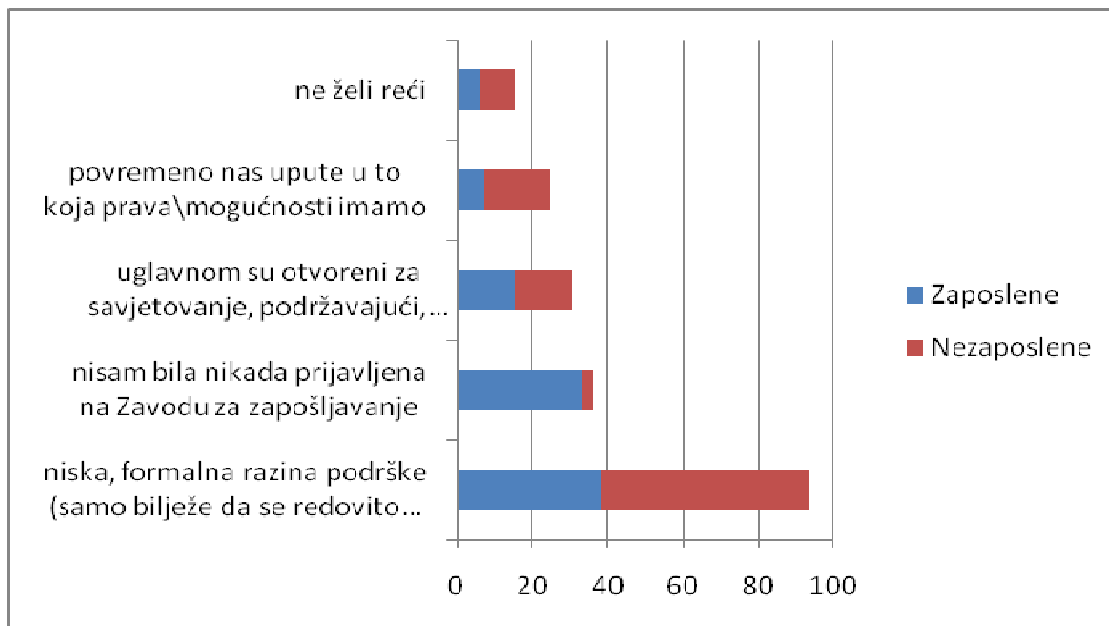
**Tablica 13. (P21a) Kako biste ocijenili podršku koju su vam pružili savjetnici HZZ-a prije dobivanja Vašeg zadnjeg posla?**

		niska, formalna razina podrške (samo bilježe da se redovito prijavljujemo Zavodu)	nisam bila nikada prijavljena na Zavodu za zapošljavanje	uglavnom su otvoreni za savjetovanje, podržavajući, zajedno razmatramo razne mogućnosti zapošljavanje	povremeno nas upute u to koja prava \mogućnosti imamo	ne želi reći
<b>Total</b>	<b>Total</b>	40	28	15	9	7
<b>Dob</b>	<b>18-34</b>	53	15	16	14	2
	<b>35-44</b>	43	20	16	13	9
	<b>45-54</b>	34	38	15	4	9
	<b>55-64</b>	41	33	12	10	5
	<b>65 +</b>	23	18	37	10	12
<b>Obrazovanje</b>	<b>Završena i nezavršena osnovna škola</b>	45	11	19	16	9
	<b>Završena srednja škola (3 ili 4 god)</b>	41	26	16	10	7
	<b>Završena viša ili visoka škola ili fakultet</b>	38	37	13	6	6
<b>Županija</b>	<b>Sisačko-moslavačka</b>	31	26	19	14	10
	<b>Zadarska</b>	40		40	20	
	<b>Karlovačka</b>	35	34	13	8	9
	<b>Požeško-slavonska</b>	50	19	6	13	13
	<b>Osječko-baranjska</b>	51	31	8	8	3
	<b>Šibensko-kninska</b>	43	28	22	5	3

	<b>Brodsko-posavska</b>	100				
	<b>Vukovarsko-srijemska</b>	41	29	17	8	5
<b>Radni status</b>	<b>Zaposlene</b>	38	33	15	7	6
	<b>Nezaposlene</b>	55	3	15	17	9
<b>Nacionalnost</b>	<b>Hrvatica</b>	35	34	16	8	8
	<b>Srpkinja</b>	43	25	15	11	6
	<b>Ostalo</b>	55	35	10	0	0

Brojevi u tablici su % po redovima, ako nije drugačije naznačeno





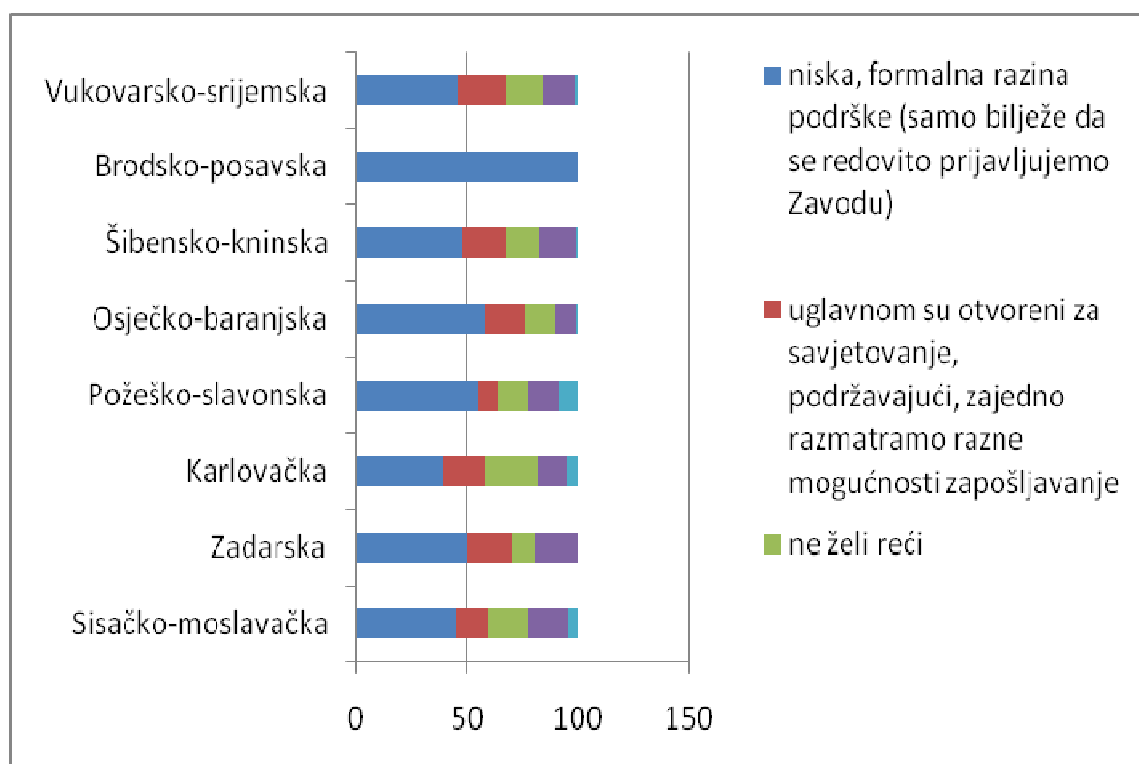
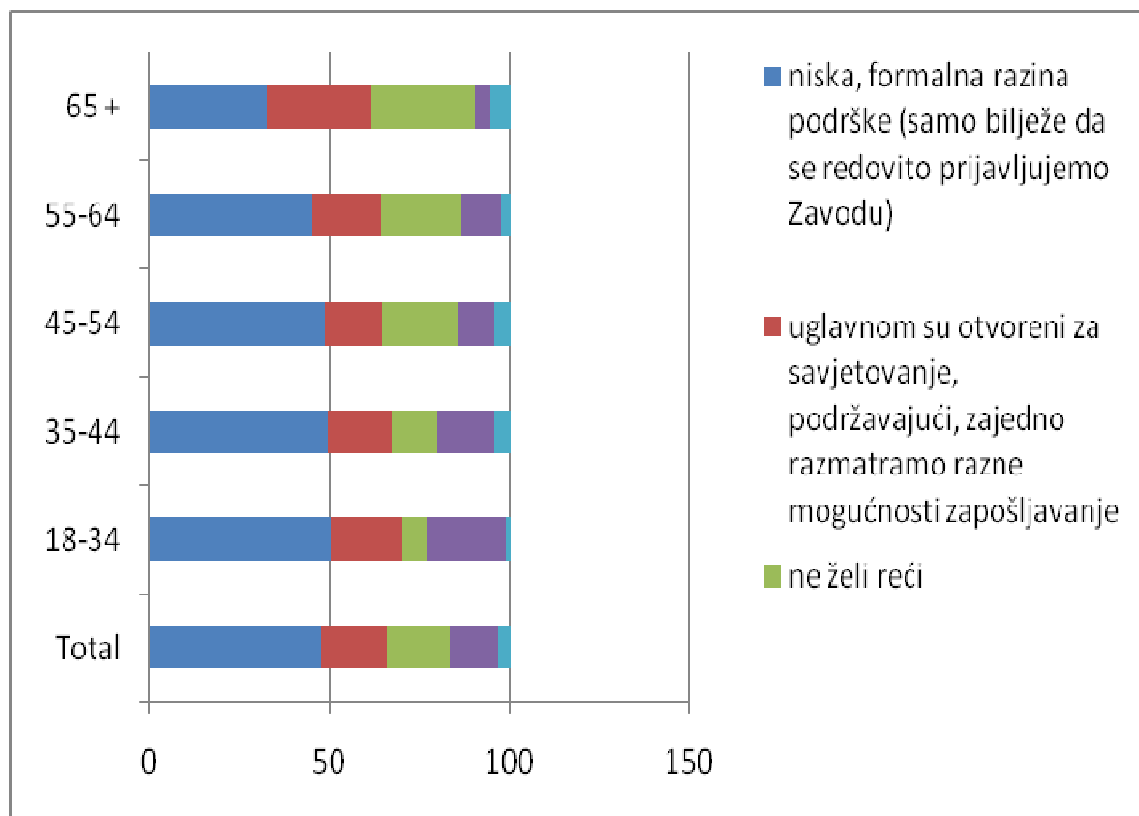
**Tablica 14. (P21a) Kako biste ocijenili podršku koju su vam pružili savjetnici HZZ-a - SPOJENO SVI**

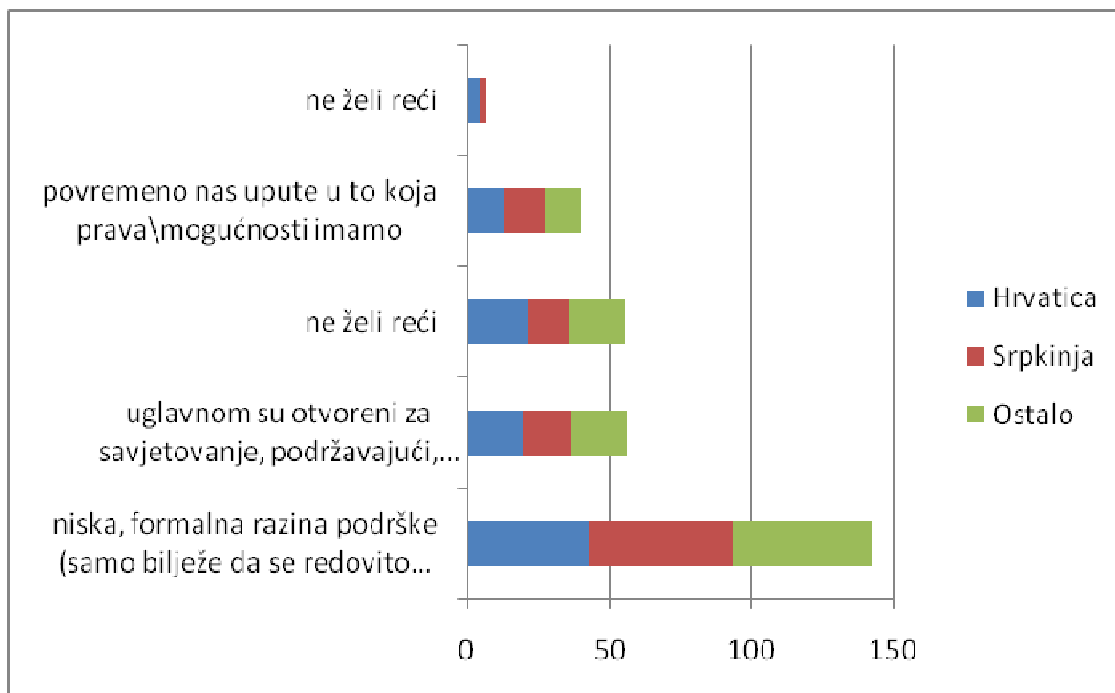
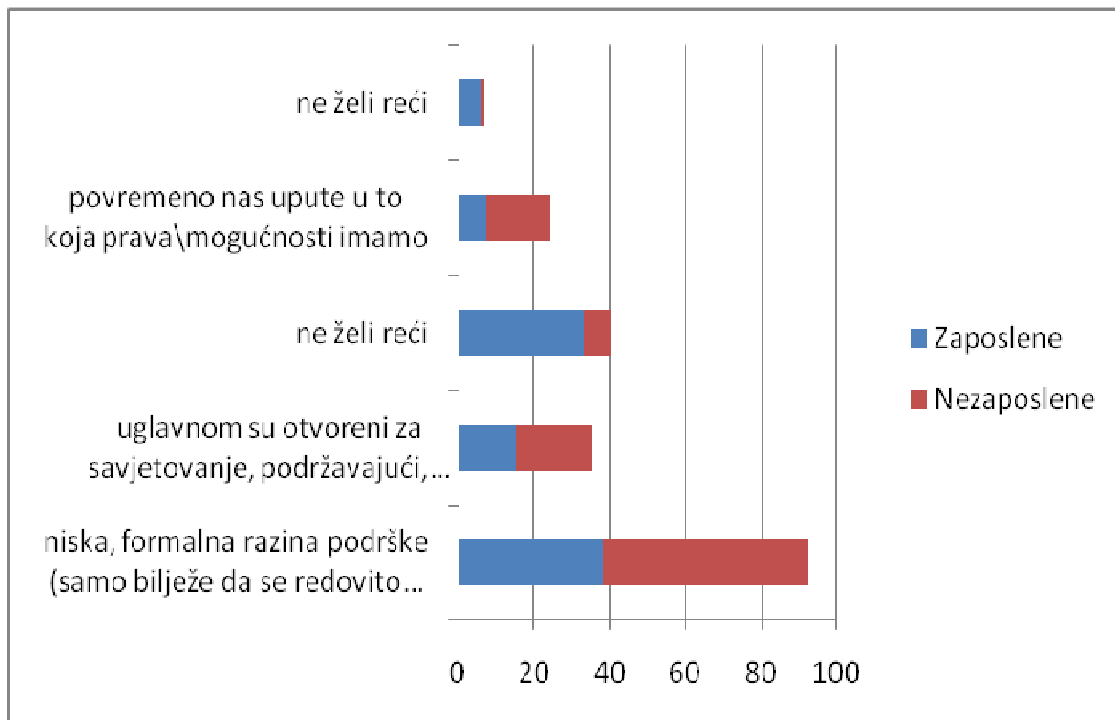
		niska, formalna razina podrške (samo bilježe da se redovito prijavljujemo Zavodu)	uglavnom su otvoreni za savjetovanje, podržavajući, zajedno razmatramo razne mogućnosti zapošljavanje	ne želi reći	povremeno nas upute u to koja prava \mogućnosti imamo	ne želi reći
<b>Total</b>	<b>Total</b>	48	18	17	14	3
<b>Dob</b>	<b>18-34</b>	50	20	7	22	1
	<b>35-44</b>	50	18	13	16	4
	<b>45-54</b>	49	16	21	10	4
	<b>55-64</b>	45	19	22	11	3
	<b>65 +</b>	33	29	29	4	5
<b>Obrazovanje</b>	<b>Završena i nezavršena osnovna škola</b>	63	14	9	11	2
	<b>Završena srednja škola (3 ili 4 god)</b>	46	20	16	16	3
	<b>Završena viša ili visoka škola ili fakultet</b>	46	15	26	8	4
<b>Županija</b>	<b>Sisačko-moslavačka</b>	45	14	18	18	5
	<b>Zadarska</b>	50	20	10	20	
	<b>Karlovačka</b>	39	19	24	13	6
	<b>Požeško-slavonska</b>	55	9	14	14	9
	<b>Osječko-baranjska</b>	57	19	14	9	1
	<b>Šibensko-kninska</b>	48	19	16	16	1
	<b>Brodsko-posavska</b>	100				
	<b>Vukovarsko-srijemska</b>	46	21	16	14	2



<b>Radni status</b>	<b>Zaposlene</b>	38	15	33	7	6
	<b>Nezaposlene</b>	55	20	7	17	1
<b>Nacionalnost</b>	<b>Hrvatica</b>	43	19	21	13	4
	<b>Srpkinja</b>	51	18	15	14	3
	<b>Ostalo</b>	49	19	19	13	0

Brojevi u tablici su % po redovima, ako nije drugačije naznačeno



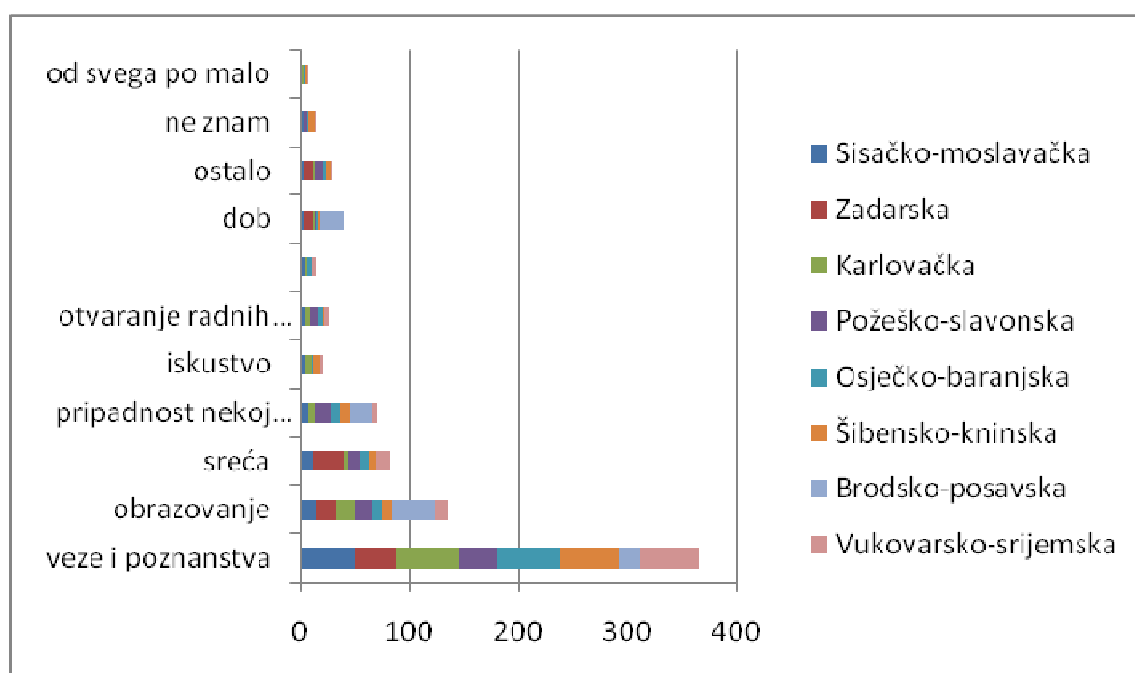
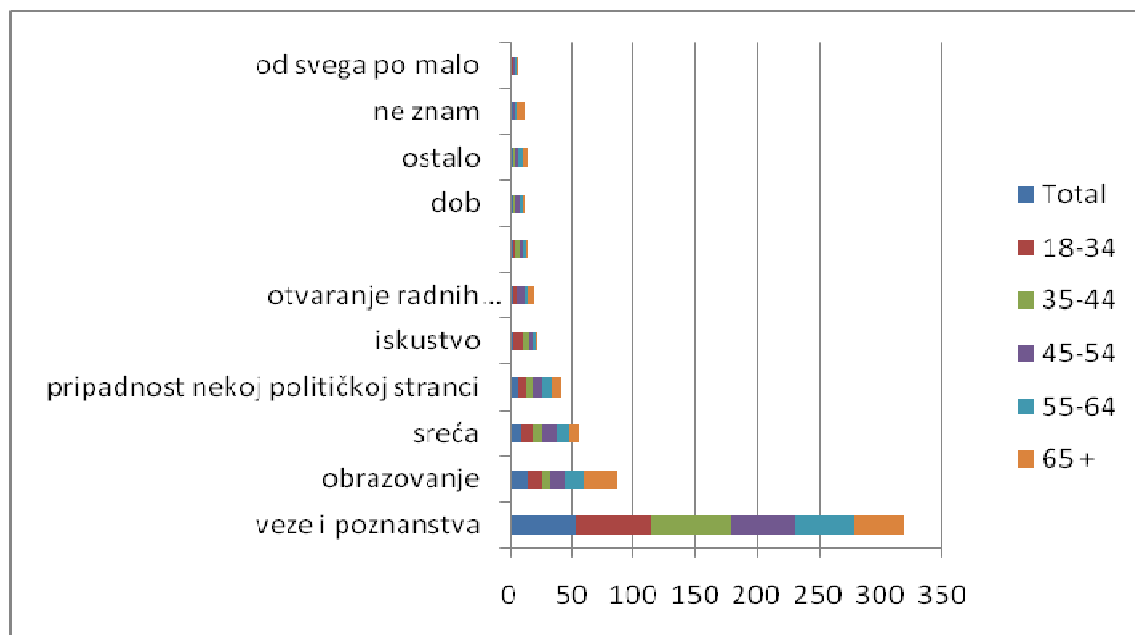


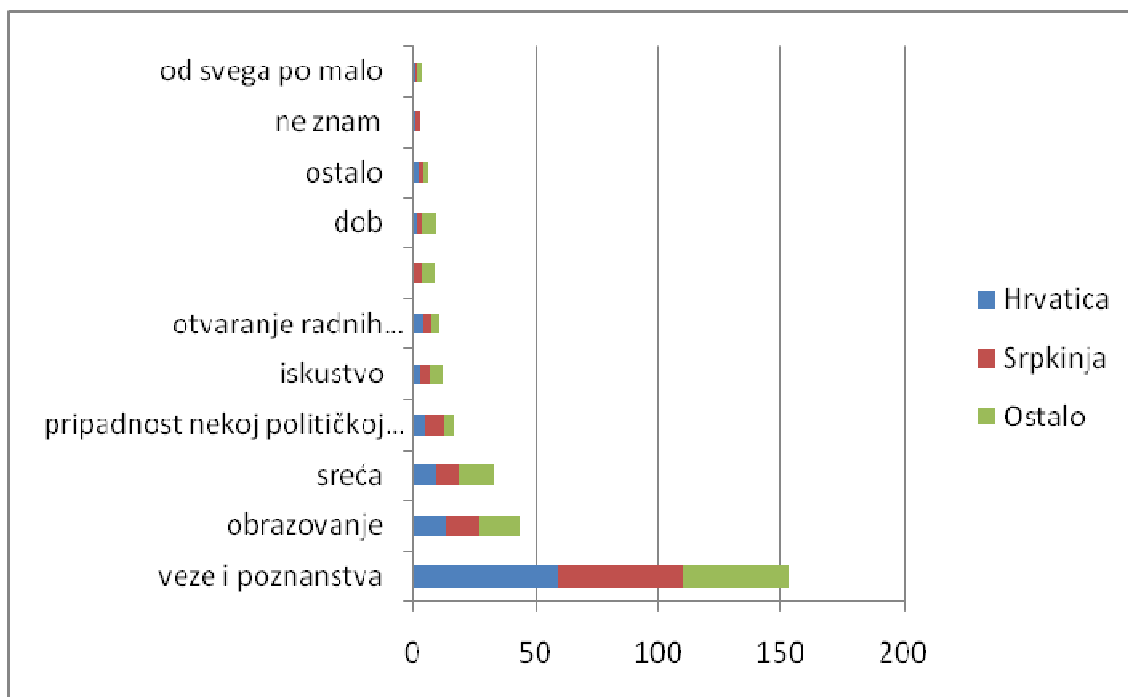
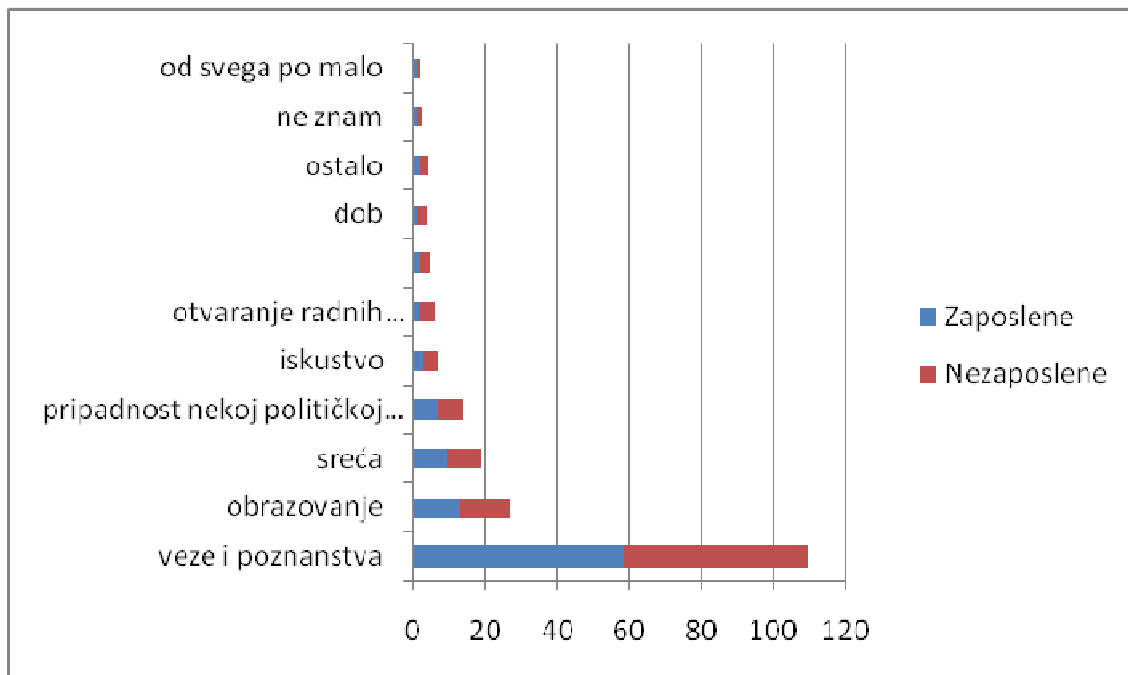
**Tablica 15. (P22) Što mislite što je u današnje vrijeme u Hrvatskoj NAJVAŽNIJE da biste dobili posao:**

		veze i poznanstva	obrazovanje	sreća	pripadnost nekoj političkoj stranci	iskustvo	otvaranje radnih mjesto/tvornica /razvoj privrede	pripadnost određenoj nacionalnoj zajednici	dob	ostalo	ne znam	od svega po malo
<b>Total</b>	<b>Total</b>	53	14	10	7	4	3	2	2	2	2	1
<b>Dob</b>	<b>18-34</b>	60	11	8	7	7	2	2	1	1	0	0
	<b>35-44</b>	65	8	9	5	5	1	3	1	2	1	1
	<b>45-54</b>	53	12	11	8	2	5	2	4	2	1	1
	<b>55-64</b>	47	16	11	7	3	3	3	3	4	2	1
	<b>65 +</b>	40	26	7	7	2	5	1	1	3	6	1
<b>Obrazovanje</b>	<b>Završena i nezavršena osnovna škola</b>	45	18	12	8	2	2	2	3	3	4	1
	<b>Završena srednja škola (3 ili 4 god)</b>	54	12	9	6	4	4	2	3	2	1	1
	<b>Završena viša ili visoka škola ili fakultet</b>	56	15	9	8	3	2	3	0	2	1	0
<b>Županija</b>	<b>Sisačko- moslavačka</b>	50	13	11	6	4	4	4	2	2	2	2
	<b>Zadarska</b>	36	18	27	0	0	0	0	9	9	0	0
	<b>Karlovačka</b>	59	18	6	6	5	3	1	0	1	0	1
	<b>Požeško- slavonska</b>	34	16	9	16	0	9	0	3	9	3	0
	<b>Osječko- baranjska</b>	58	10	8	8	1	3	5	2	2	1	2
	<b>Šibensko-kninska</b>	54	8	8	9	7	2	1	1	4	6	1
	<b>Brodsko-posavska</b>	20	40	0	20	0	0	0	20	0	0	0
	<b>Vukovarsko- srijemska</b>	54	11	13	5	4	4	3	2	2	2	1

<b>Radni status</b>	<b>Zaposlene</b>	59	13	10	7	3	2	2	1	2	1	1
	<b>Nezaposlene</b>	51	14	9	7	4	4	2	3	2	2	1
<b>Nacionalnost</b>	<b>Hrvatica</b>	59	13	9	5	3	4	0	1	2	1	1
	<b>Srpkinja</b>	51	13	9	8	3	3	3	3	2	2	1
	<b>Ostalo</b>	43	16	14	4	5	4	5	5	2	0	2

Brojevi u tablici su % po redovima, ako nije drugačije naznačeno



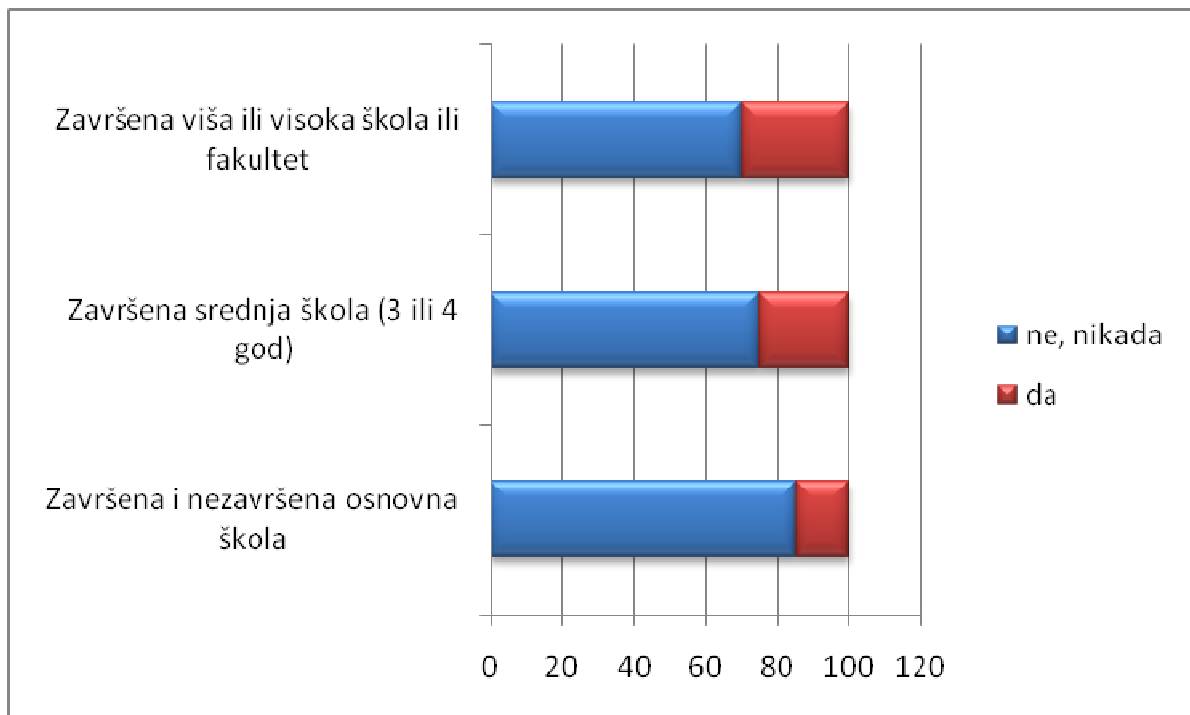
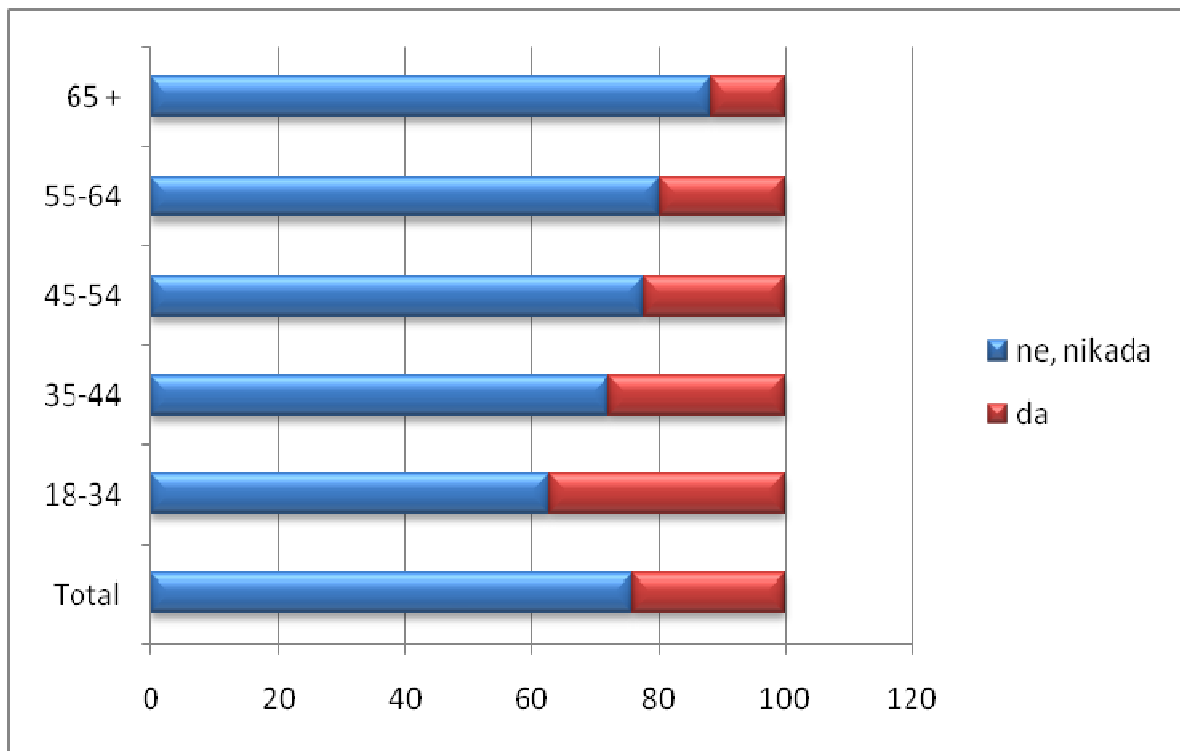


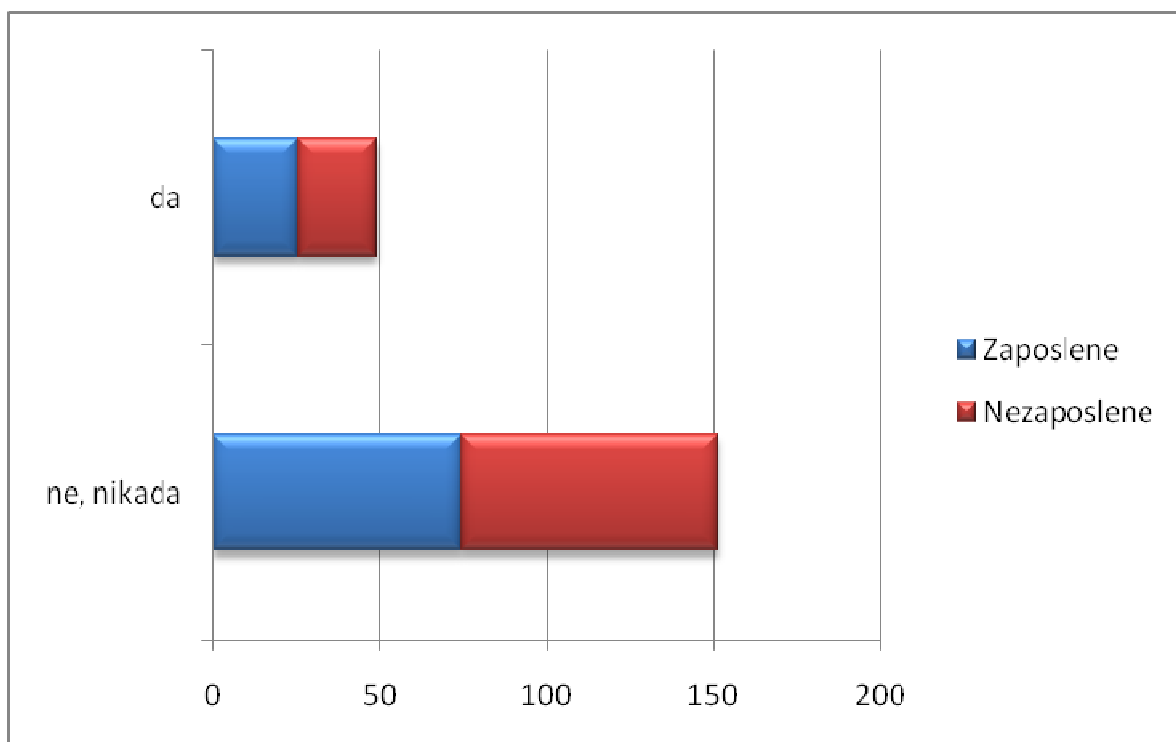
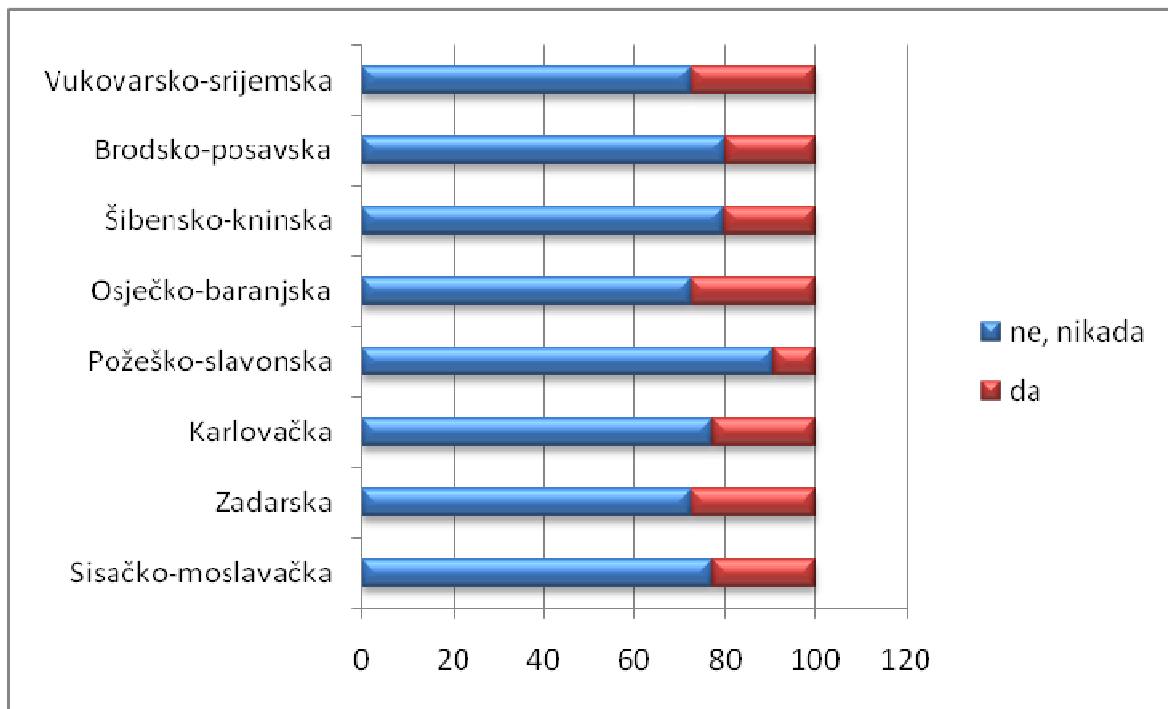
**Tablica 15. (P26.1.) Je li Vam se IKADA dogodilo: susreli se s oglasima za zapošljavanje u kojima se spominje spolna pripadnost kao jedan od uvjeta za dobivanje zaposlenja**

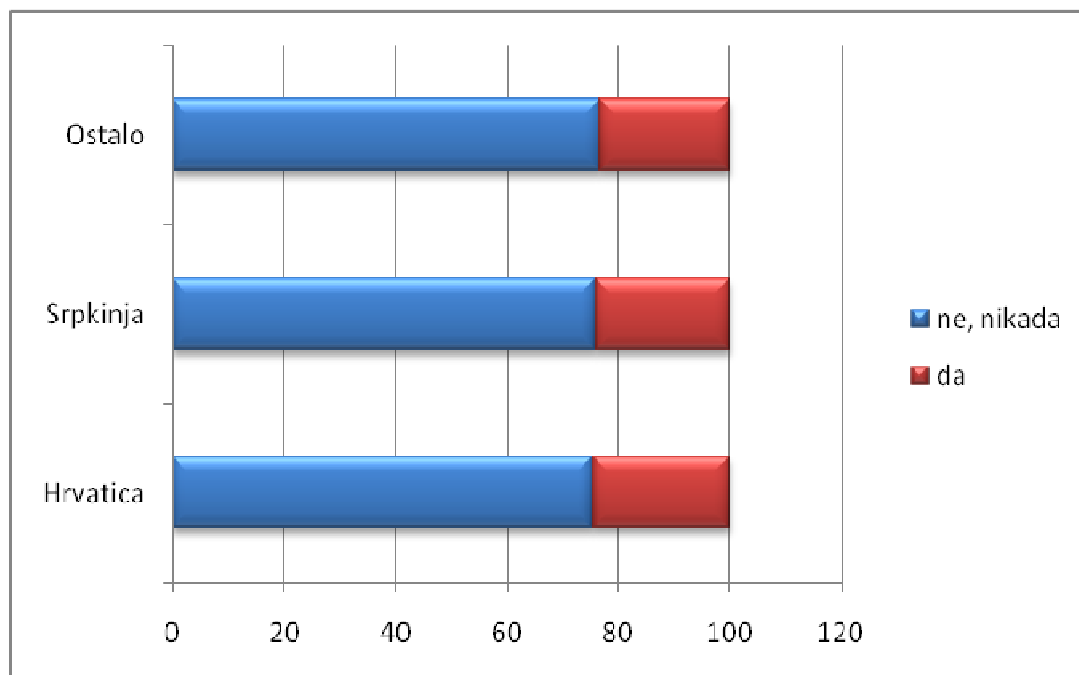
		<b>ne, nikada</b>	<b>da</b>
<b>Total</b>	<b>Total</b>	76	24
<b>Dob</b>	<b>18-34</b>	63	37
	<b>35-44</b>	72	28
	<b>45-54</b>	78	22
	<b>55-64</b>	80	20
	<b>65 +</b>	88	12
<b>Obrazovanje</b>	<b>Završena i nezavršena osnovna škola</b>	86	14
	<b>Završena srednja škola (3 ili 4 god)</b>	75	25
	<b>Završena viša ili visoka škola ili fakultet</b>	70	30
<b>Županija</b>	<b>Sisačko-moslavačka</b>	77	23
	<b>Zadarska</b>	73	27
	<b>Karlovačka</b>	78	22
	<b>Požeško-slavonska</b>	91	9
	<b>Osječko-baranjska</b>	72	28
	<b>Šibensko-kninska</b>	80	20
	<b>Brodsko-posavska</b>	80	20
	<b>Vukovarsko-srijemska</b>	73	27
<b>Radni status</b>	<b>Zaposlene</b>	75	25
	<b>Nezaposlene</b>	76	24
<b>Nacionalnost</b>	<b>Hrvatica</b>	75	25
	<b>Srpkinja</b>	76	24



	<b>Ostalo</b>	77	23
--	---------------	----	----





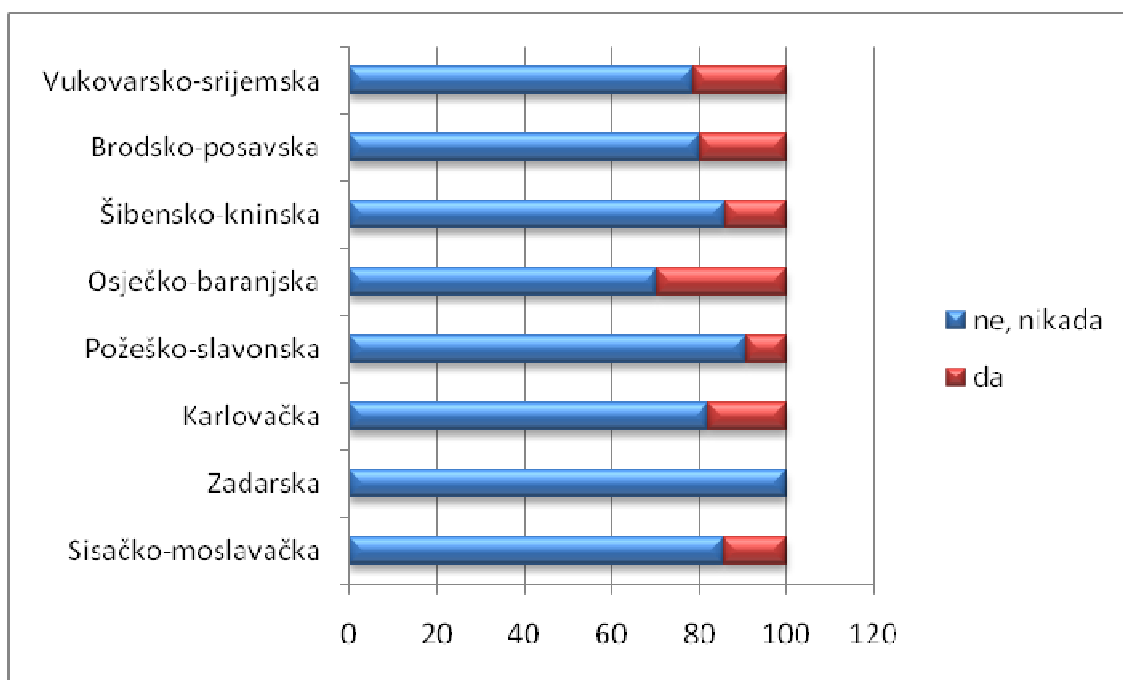
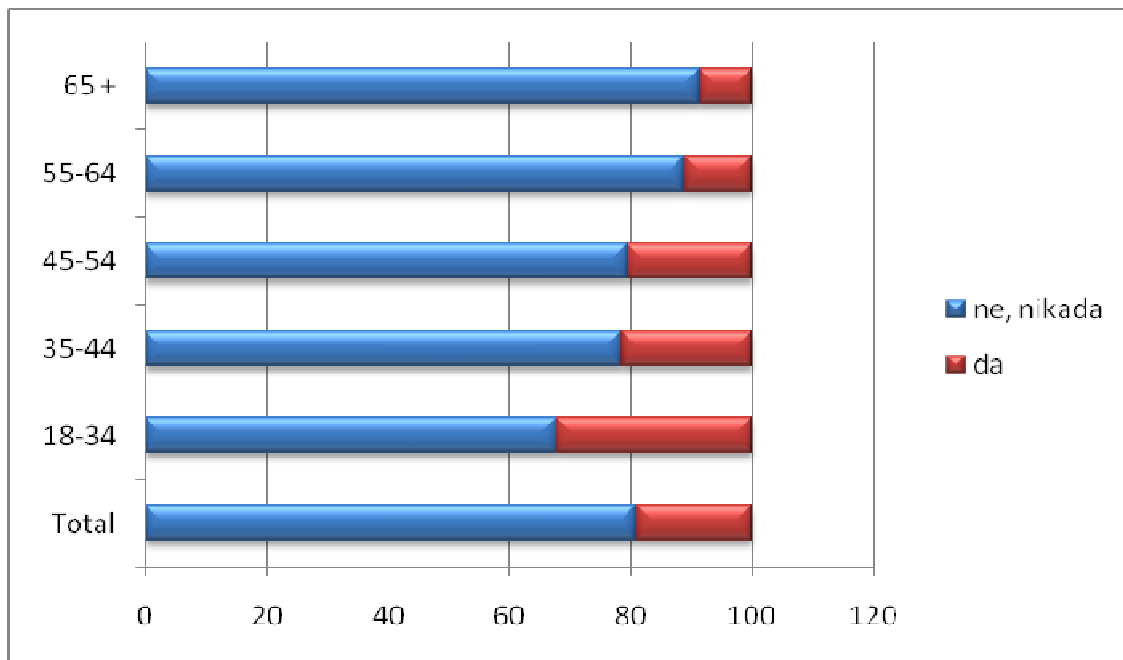


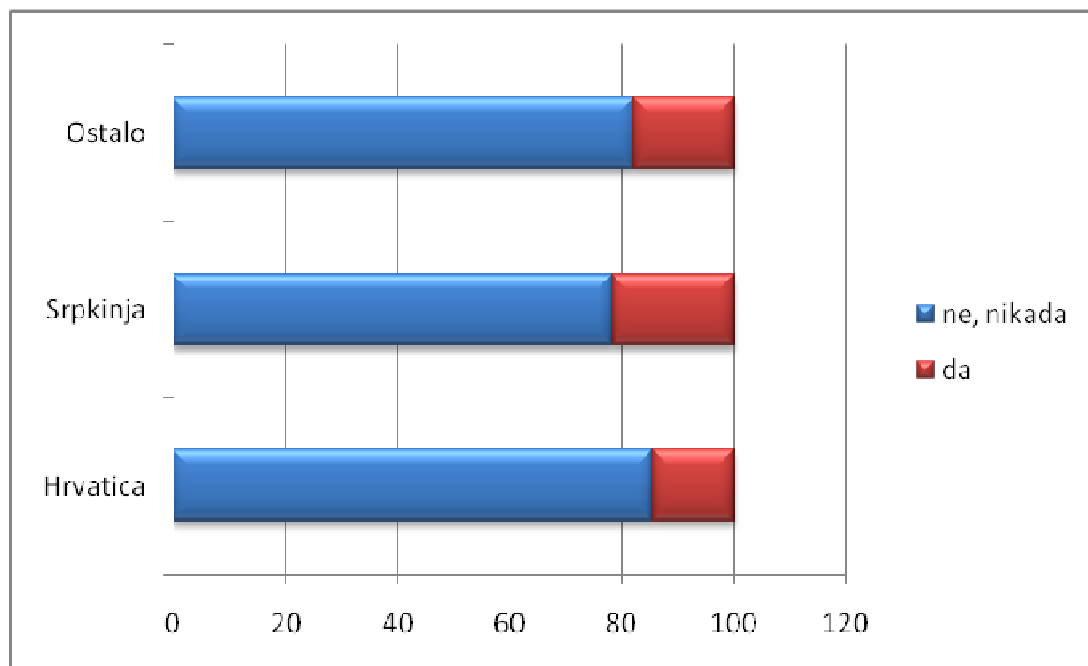
**Tablica 16. (P26.4.) Je li Vam se IKADA dogodilo: na razgovoru za posao postavljana su Vam pitanja o Vašoj nacionalnoj pripadnosti**

		<b>ne, nikada</b>	<b>da</b>
<b>Total</b>	<b>Total</b>	81	19
<b>Dob</b>	<b>18-34</b>	68	32
	<b>35-44</b>	79	21
	<b>45-54</b>	80	20
	<b>55-64</b>	89	11
	<b>65 +</b>	91	9
<b>Obrazovanje</b>	<b>Završena i nezavršena osnovna škola</b>	82	18
	<b>Završena srednja škola (3 ili 4 god)</b>	81	19
	<b>Završena viša ili visoka škola ili fakultet</b>	79	21
<b>Županija</b>	<b>Sisačko-moslavačka</b>	86	14
	<b>Zadarska</b>	100	
	<b>Karlovačka</b>	82	18
	<b>Požeško-slavonska</b>	91	9
	<b>Osječko-baranjska</b>	70	30
	<b>Šibensko-kninska</b>	86	14
	<b>Brodsko-posavska</b>	80	20
	<b>Vukovarsko-srijemska</b>	79	21
<b>Radni status</b>	<b>Zaposlene</b>	81	19
	<b>Nezaposlene</b>	80	20
<b>Nacionalnost</b>	<b>Hrvatica</b>	85	15
	<b>Srpkinja</b>	78	22

	<b>Ostalo</b>	82	18
--	---------------	----	----

Brojevi u tablici su % po redovima, ako nije drugačije naznačeno





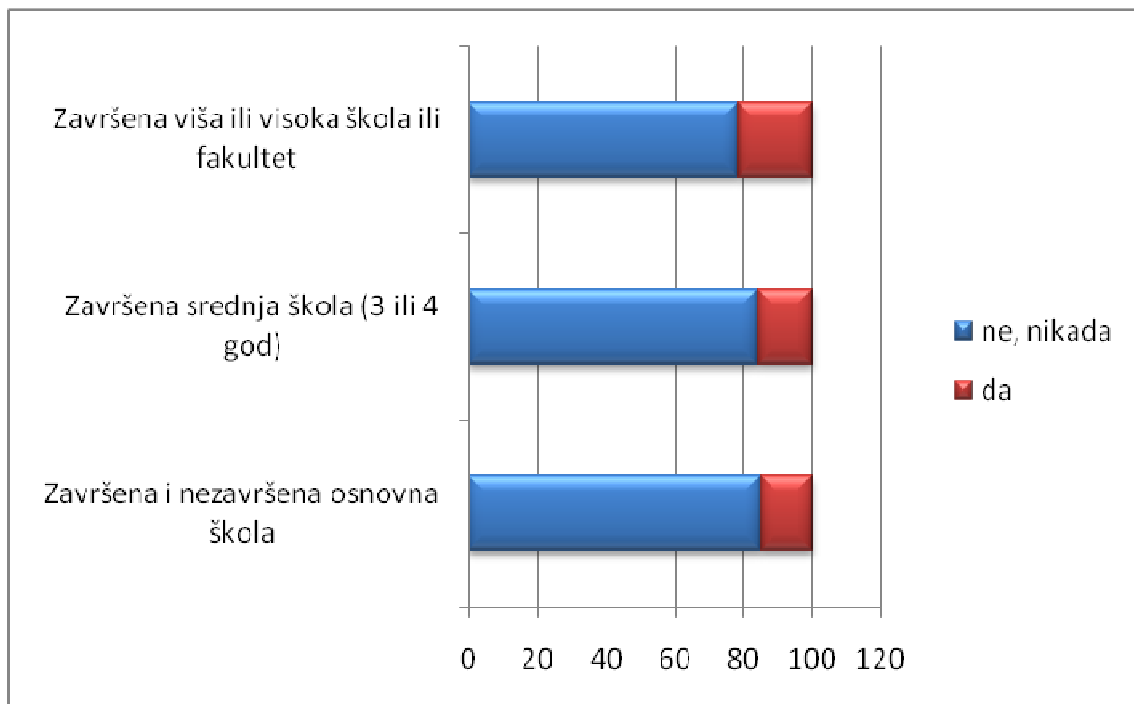
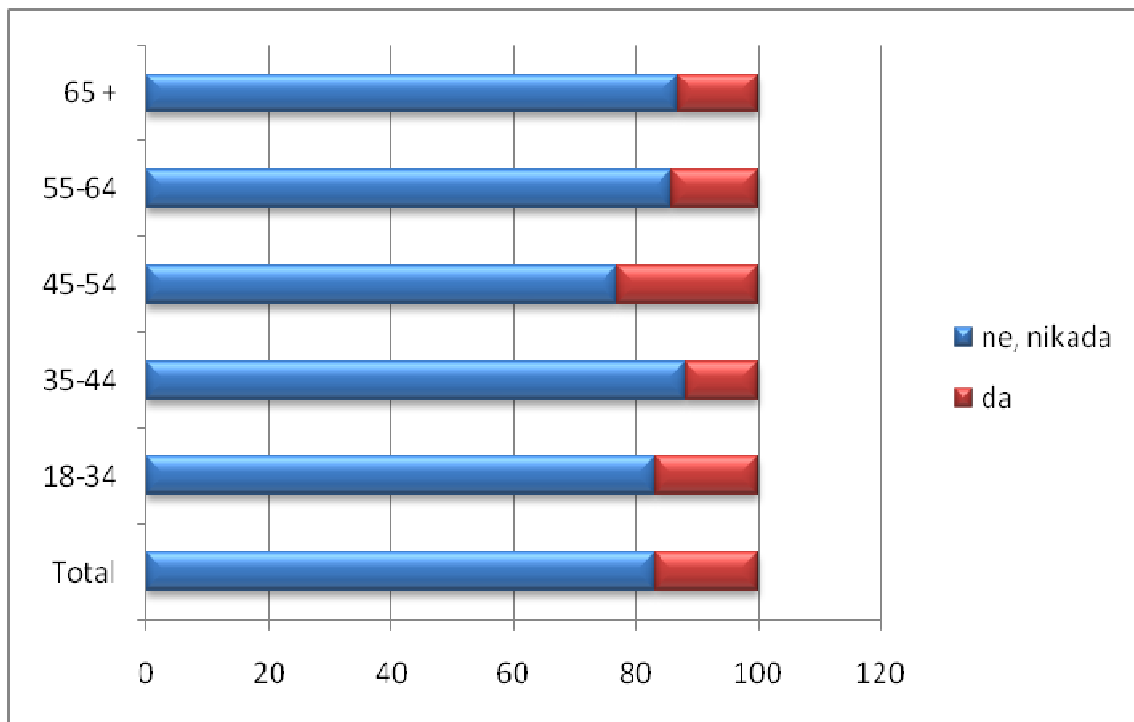


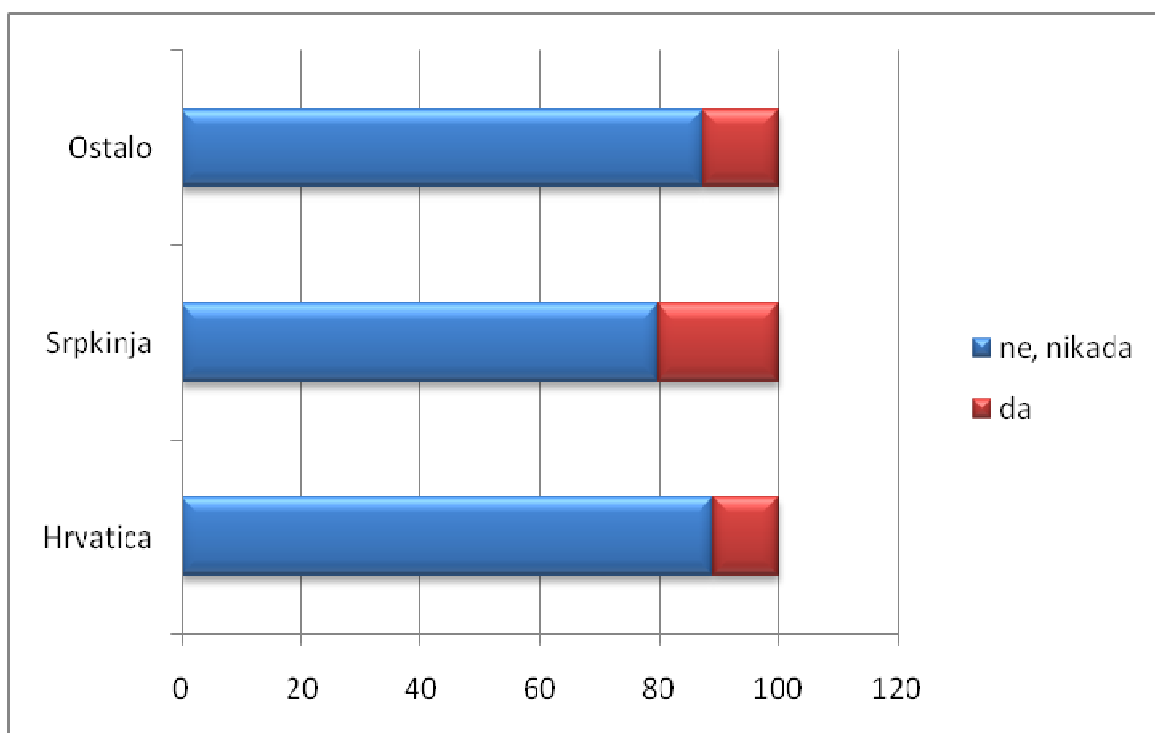
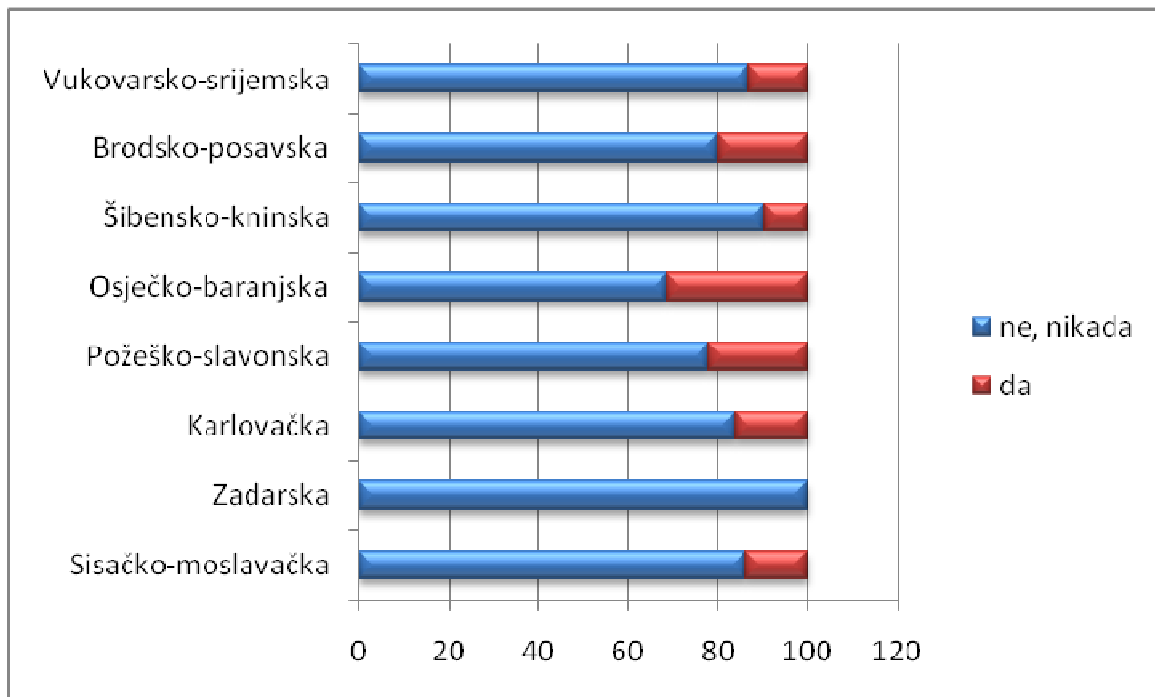
**Tablica 17. (P26.5.) Je li Vam se IKADA dogodilo: na radnom mjestu doživjeli ste neku vrstu diskriminacije temeljem nacionalne pripadnosti**

		<b>ne, nikada</b>	<b>da</b>
<b>Total</b>	<b>Total</b>	83	17
<b>Dob</b>	<b>18-34</b>	83	17
	<b>35-44</b>	88	12
	<b>45-54</b>	77	23
	<b>55-64</b>	86	14
	<b>65 +</b>	87	13
<b>Obrazovanje</b>	<b>Završena i nezavršena osnovna škola</b>	85	15
	<b>Završena srednja škola (3 ili 4 god)</b>	84	16
	<b>Završena viša ili visoka škola ili fakultet</b>	78	22
<b>Županija</b>	<b>Sisačko-moslavačka</b>	86	14
	<b>Zadarska</b>	100	
	<b>Karlovačka</b>	84	16
	<b>Požeško-slavonska</b>	78	22
	<b>Osječko-baranjska</b>	69	31
	<b>Šibensko-kninska</b>	91	9
	<b>Brodsko-posavska</b>	80	20
	<b>Vukovarsko-srijemska</b>	87	13
<b>Radni status</b>	<b>Zaposlene</b>	81	19
	<b>Nezaposlene</b>	84	16
<b>Nacionalnost</b>	<b>Hrvatica</b>	89	11

	<b>Srkinja</b>	80	20
	<b>Ostalo</b>	88	13

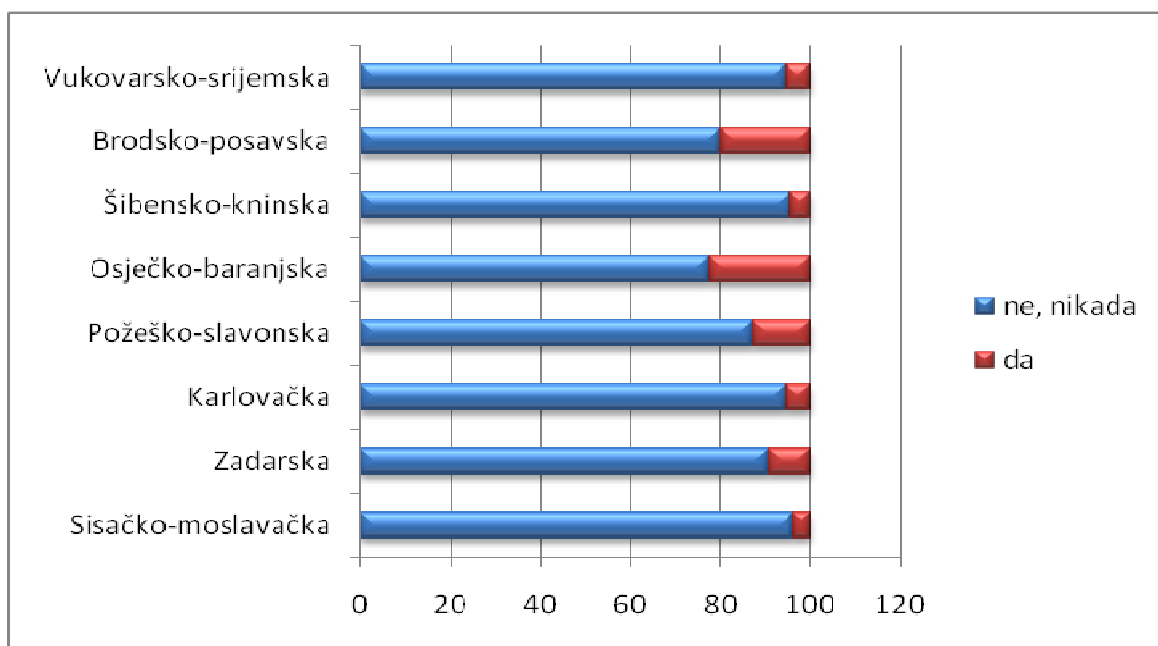
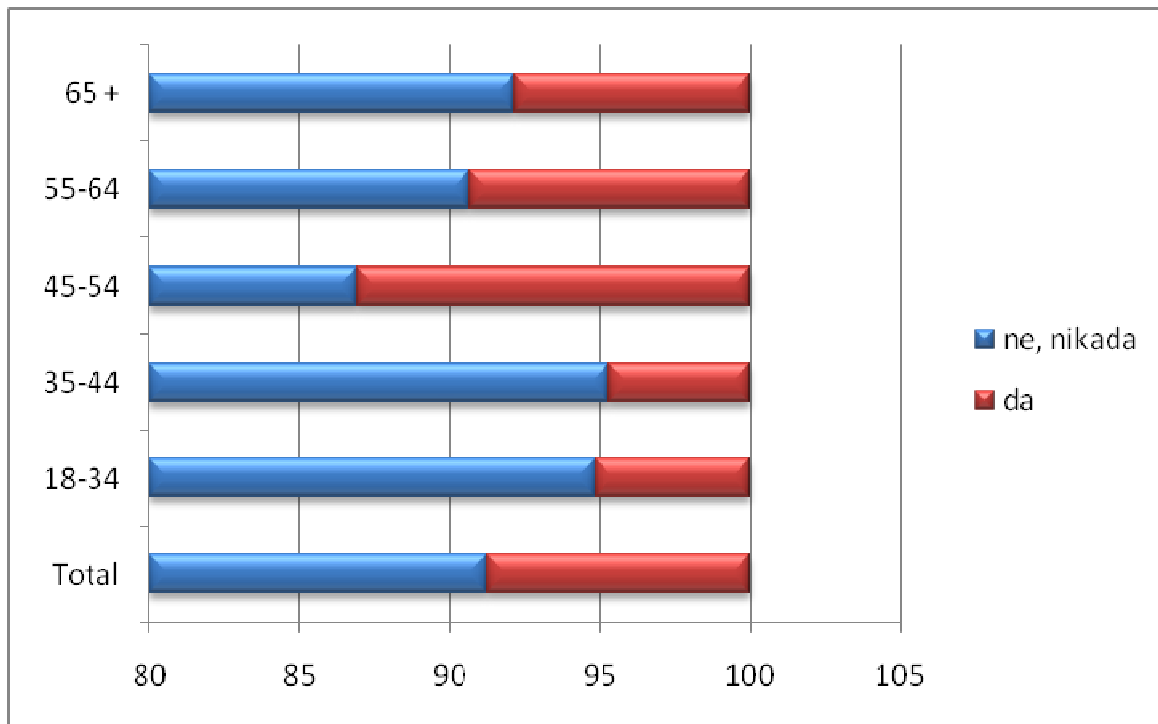
Brojevi u tablici su % po redovima, ako nije drugačije naznačeno

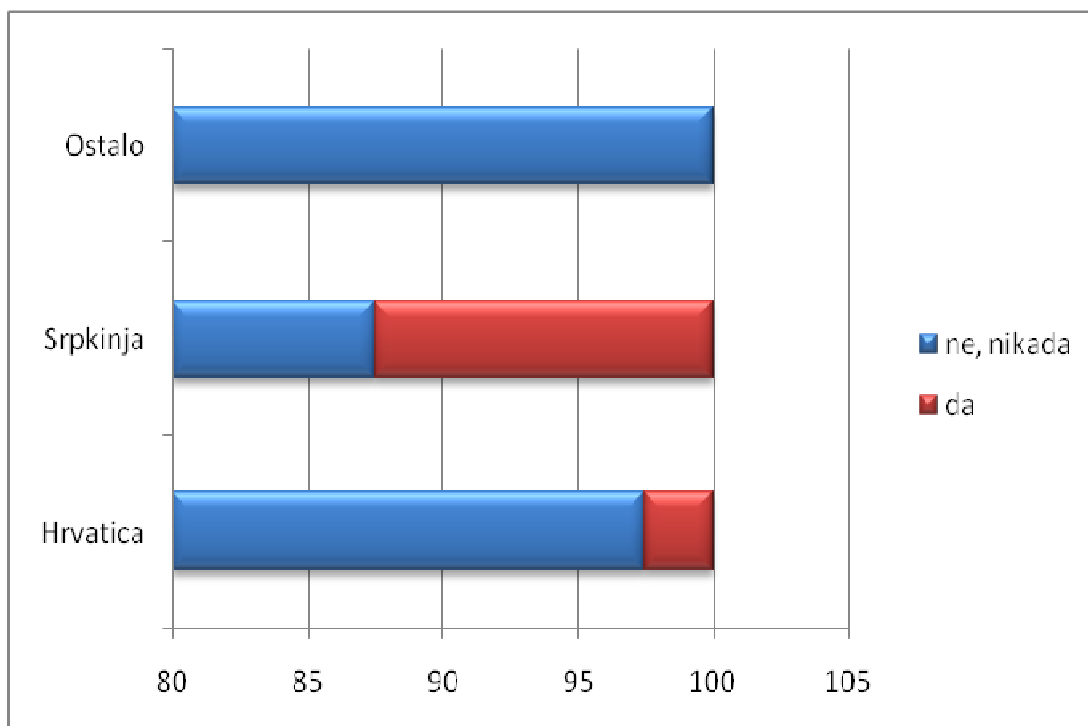
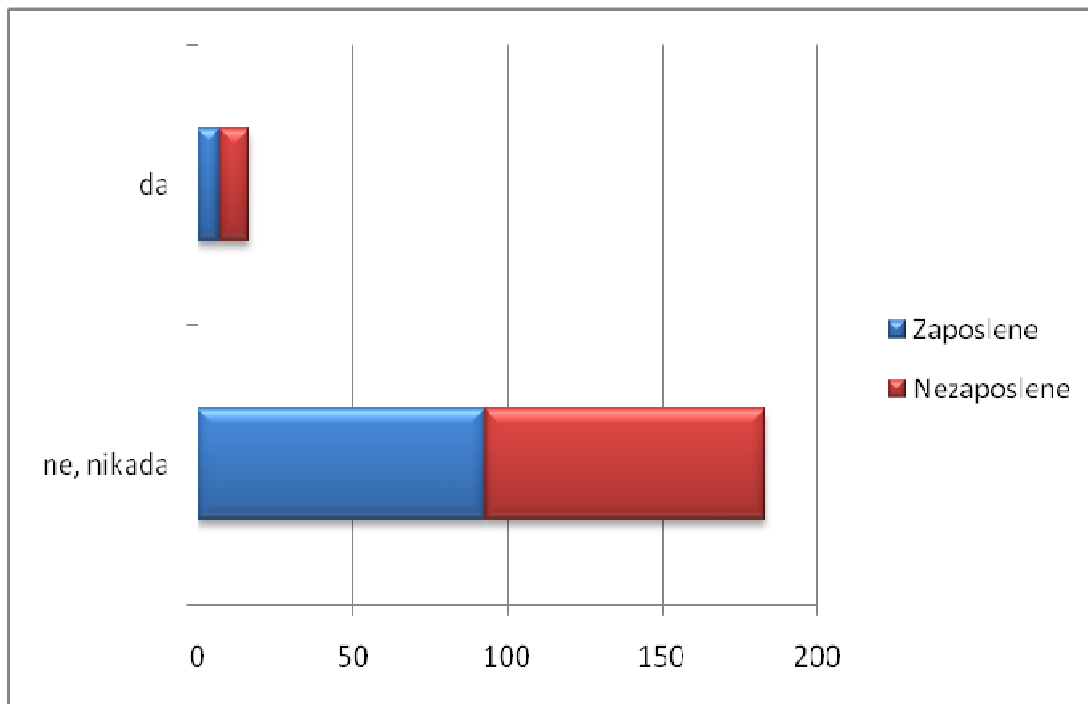




**Tablica 18. (P26.6.) Je li Vam se IKADA dogodilo: dobili ste otkaz ugovora o radu zbog nacionalnosti.** Brojevi u tablici su % po redovima, ako nije drugačije naznačeno

		<b>ne, nikada</b>	<b>da</b>
<b>Total</b>	<b>Total</b>	91	9
<b>Dob</b>	<b>18-34</b>	95	5
	<b>35-44</b>	95	5
	<b>45-54</b>	87	13
	<b>55-64</b>	91	9
	<b>65 +</b>	92	8
<b>Obrazovanje</b>	<b>Završena i nezavršena osnovna škola</b>	89	11
	<b>Završena srednja škola (3 ili 4 god)</b>	92	8
	<b>Završena viša ili visoka škola ili fakultet</b>	90	10
<b>Županija</b>	<b>Sisačko-moslavačka</b>	96	4
	<b>Zadarska</b>	91	9
	<b>Karlovačka</b>	95	5
	<b>Požeško-slavonska</b>	88	13
	<b>Osječko-baranjska</b>	78	22
	<b>Šibensko-kninska</b>	96	4
	<b>Brodsko-posavska</b>	80	20
	<b>Vukovarsko-srijemska</b>	95	5
<b>Radni status</b>	<b>Zaposlene</b>	93	7
	<b>Nezaposlene</b>	90	10
<b>Nacionalnost</b>	<b>Hrvatica</b>	97	3
	<b>Srpkinja</b>	87	13
	<b>Ostalo</b>	100	





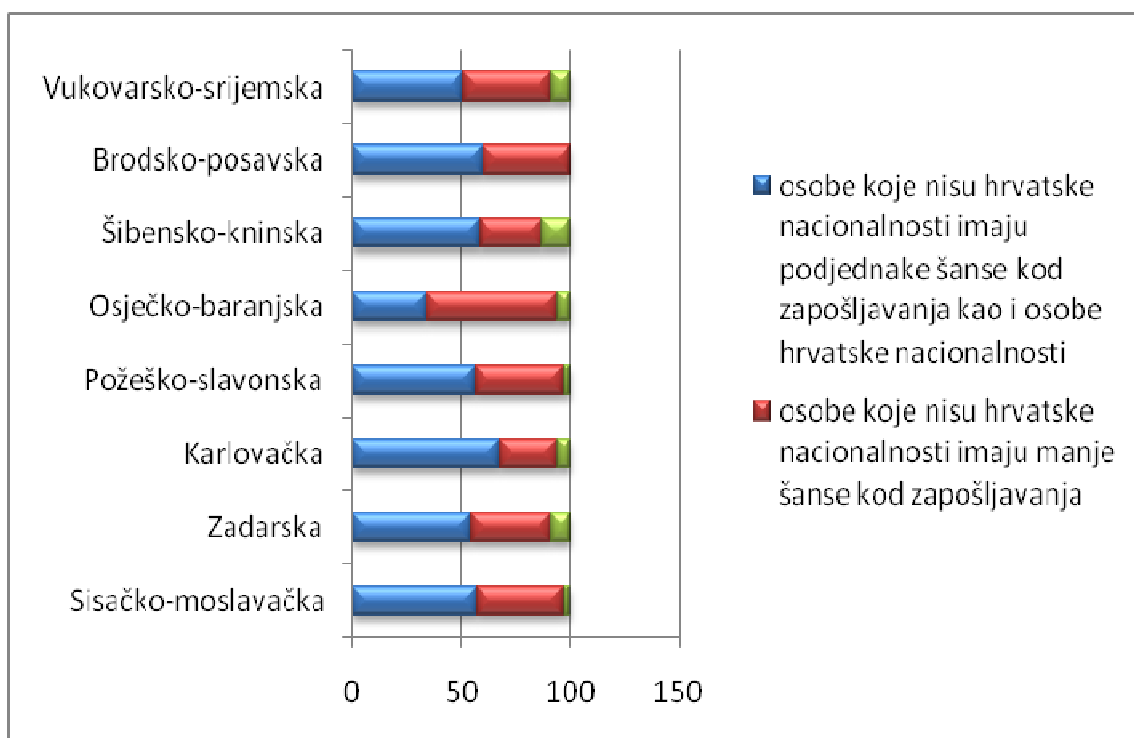
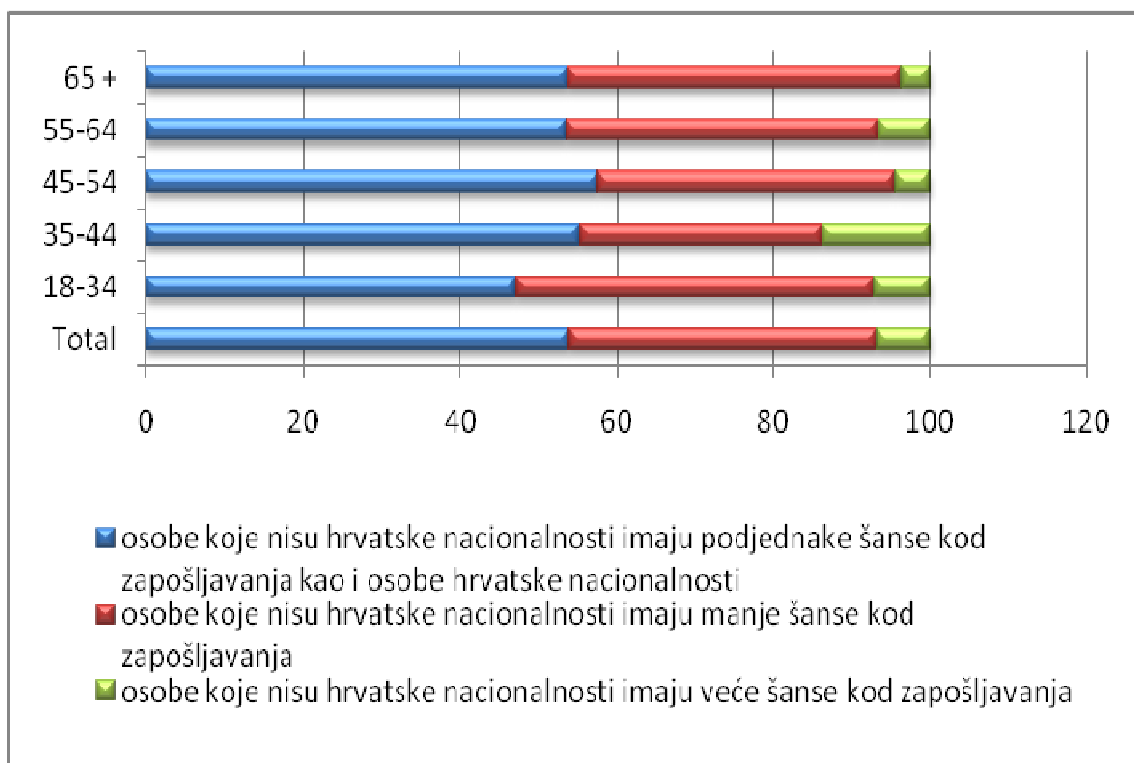
**Tablica 19. (P27.) Kakvo je Vaše općenito mišljenje o utjecaju nacionalne pripadnosti kod zapošljavanja?**

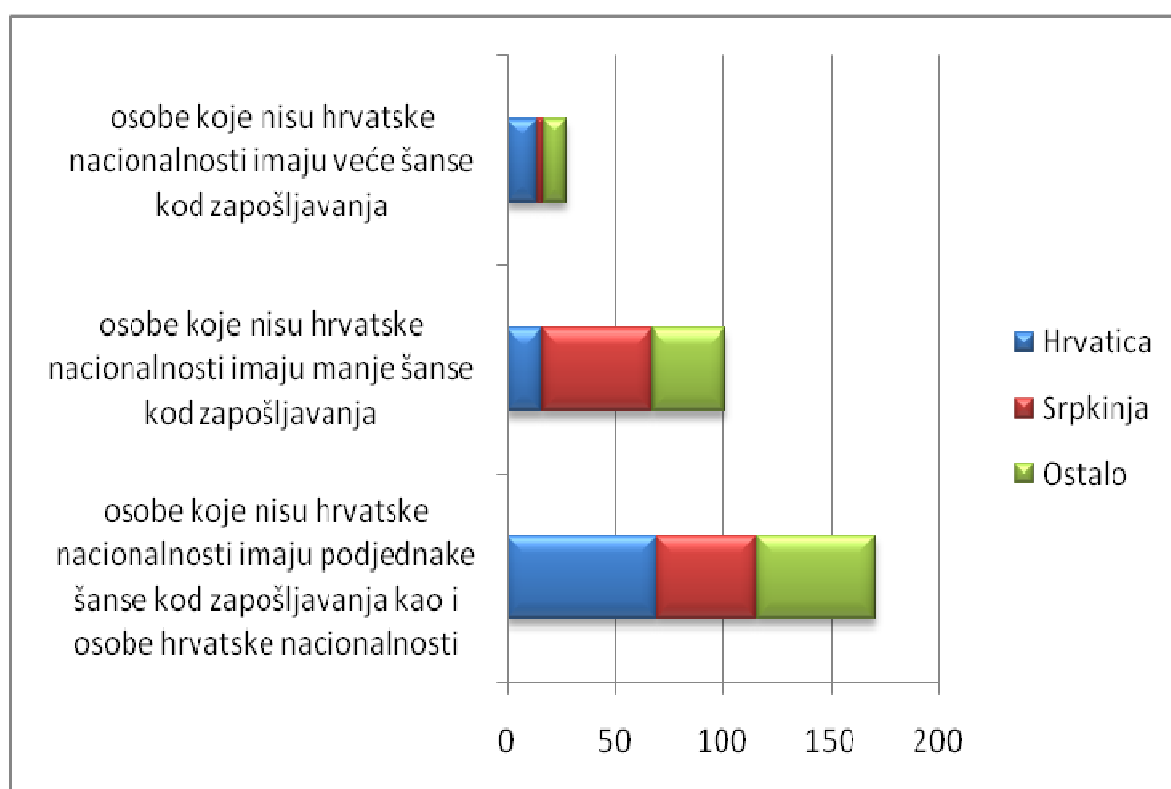
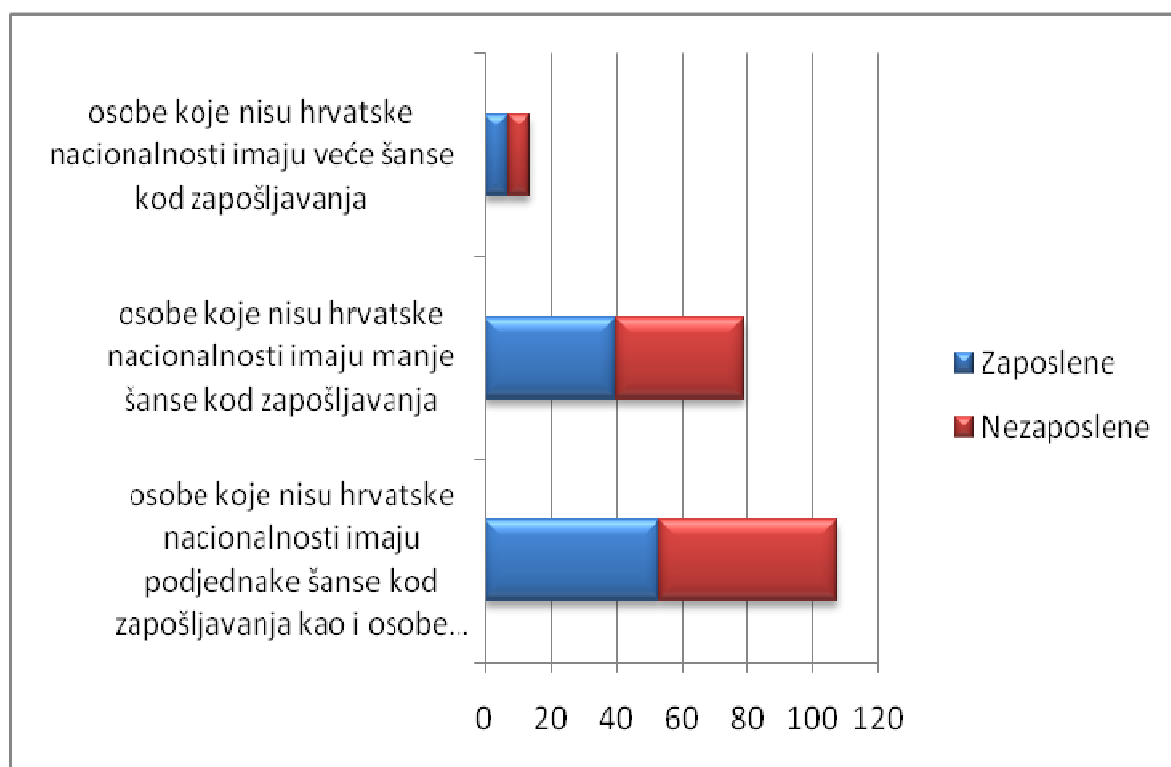
		osobe koje nisu hrvatske nacionalnosti imaju podjednake šanse kod zapošljavanja kao i osobe hrvatske nacionalnosti	osobe koje nisu hrvatske nacionalnosti imaju manje šanse kod zapošljavanja	osobe koje nisu hrvatske nacionalnosti imaju veće šanse kod zapošljavanja
<b>Total</b>	<b>Total</b>	54	39	7
<b>Dob</b>	<b>18-34</b>	47	46	7
	<b>35-44</b>	55	31	14
	<b>45-54</b>	58	38	4
	<b>55-64</b>	54	40	6
	<b>65 +</b>	54	43	4
<b>Obrazovanje</b>	<b>Završena i nezavršena osnovna škola</b>	65	30	5
	<b>Završena srednja škola (3 ili 4 god)</b>	54	38	8
	<b>Završena viša ili visoka škola ili fakultet</b>	44	51	4
<b>Županija</b>	<b>Sisačko-moslavačka</b>	57	40	3
	<b>Zadarska</b>	55	36	9
	<b>Karlovačka</b>	67	27	6
	<b>Požeško-slavonska</b>	56	41	3
	<b>Osječko-baranjska</b>	34	60	6
	<b>Šibensko-kninska</b>	58	29	13
	<b>Brodsko-posavska</b>	60	40	0
	<b>Vukovarsko-srijemska</b>	51	40	9



<b>Radni status</b>	<b>Zaposlene</b>	53	40	7
	<b>Nezaposlene</b>	54	39	7
<b>Nacionalnost</b>	<b>Hrvatica</b>	69	17	14
	<b>Srpkinja</b>	46	51	3
	<b>Ostalo</b>	55	34	11

Brojevi u tablici su % po redovima, ako nije drugačije naznačeno



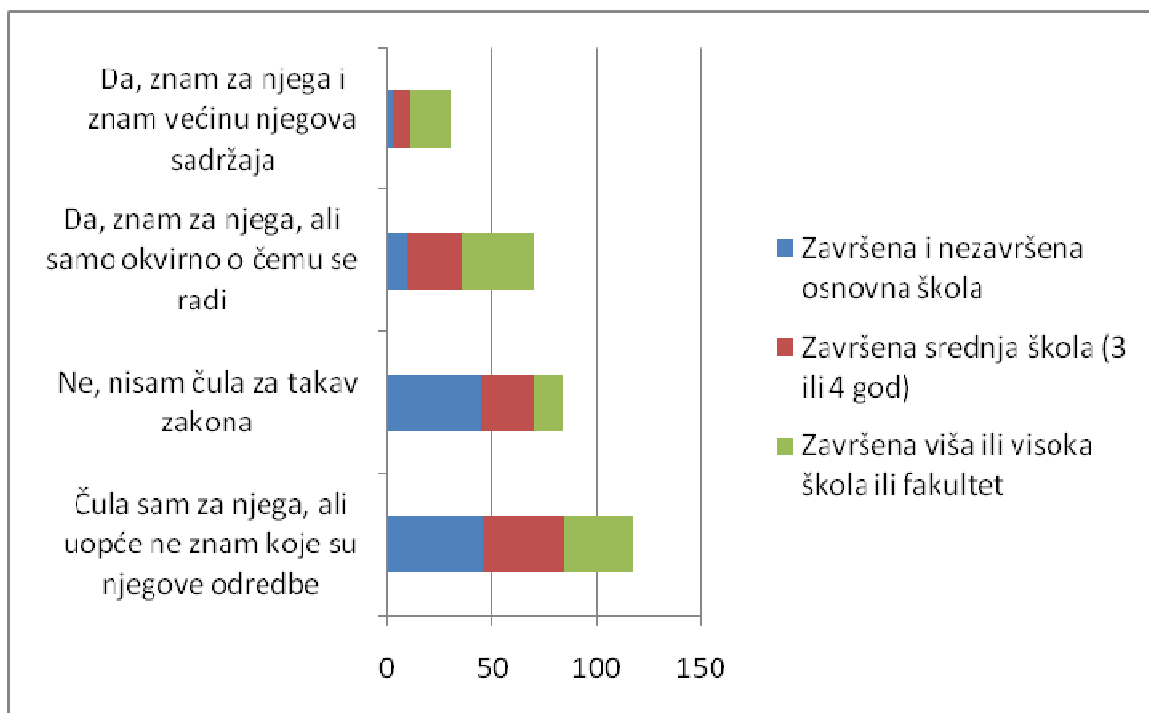
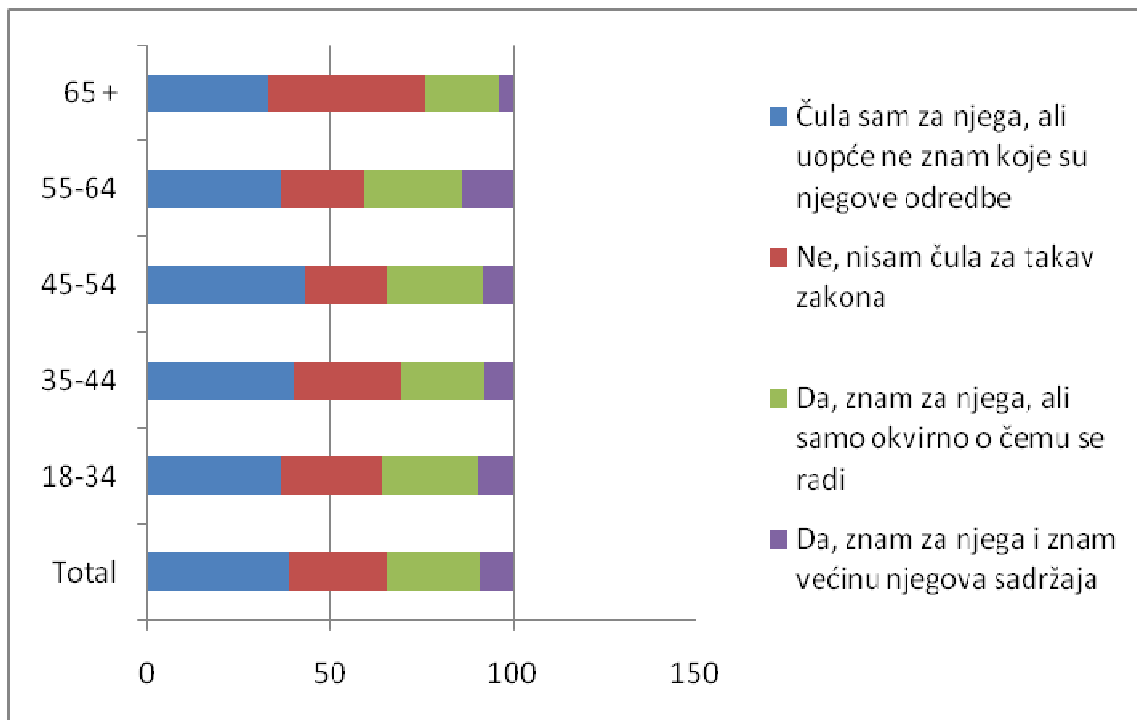


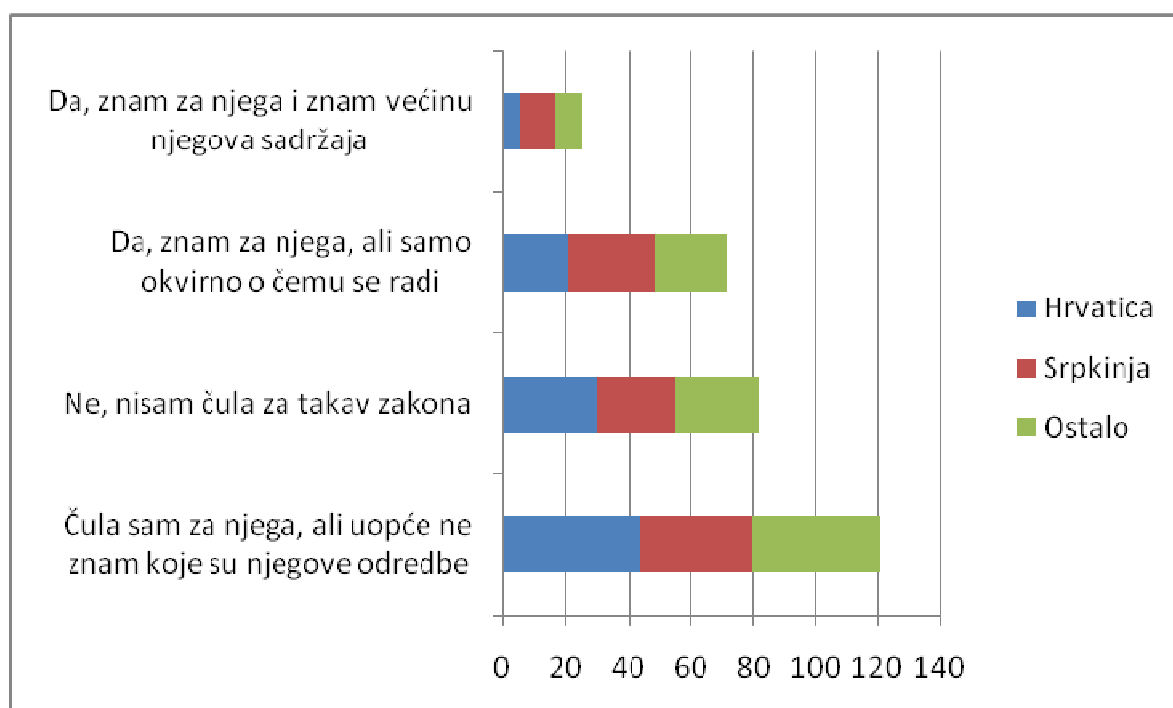
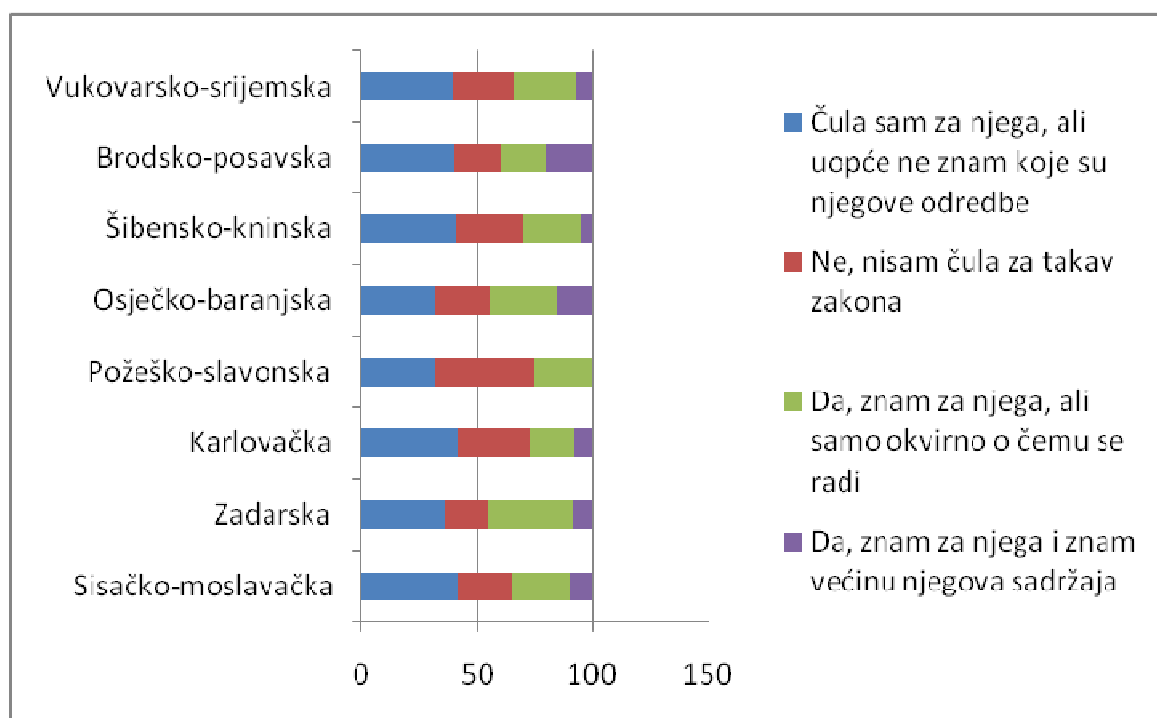
**Tablica 20. (P28.) Jeste li upoznati sa Ustavnim zakonom o nacionalnim manjinama?**

		Čula sam za njega, ali uopće ne znam koje su njegove odredbe	Ne, nisam čula za takav zakona	Da, znam za njega, ali samo okvirno o čemu se radi	Da, znam za njega i znam većinu njegova sadržaja
<b>Total</b>	<b>Total</b>	39	27	25	9
<b>Dob</b>	<b>18-34</b>	37	28	26	9
	<b>35-44</b>	40	30	22	8
	<b>45-54</b>	43	22	27	8
	<b>55-64</b>	37	22	27	14
	<b>65 +</b>	33	43	20	4
<b>Obrazovanje</b>	<b>Završena i nezavršena osnovna škola</b>	45	44	9	2
	<b>Završena srednja škola (3 ili 4 god)</b>	39	26	27	8
	<b>Završena viša ili visoka škola ili fakultet</b>	33	13	34	20
<b>Županija</b>	<b>Sisačko-moslavačka</b>	41	24	25	10
	<b>Zadarska</b>	36	18	36	9
	<b>Karlovačka</b>	42	31	19	8
	<b>Požeško-slavonska</b>	31	44	25	
	<b>Osječko-baranjska</b>	31	24	29	16
	<b>Šibensko-kninska</b>	41	29	25	5
	<b>Brodsko-posavska</b>	40	20	20	20
	<b>Vukovarsko-srijemska</b>	40	26	28	7
<b>Radni status</b>	<b>Zaposlene</b>	39	20	27	13
	<b>Nezaposlene</b>	39	30	24	7
<b>Nacionalnost</b>	<b>Hrvatica</b>	44	30	21	5

	<b>Srpkinja</b>	36	25	27	11
	<b>Ostalo</b>	41	27	23	9

Brojevi u tablici su % po redovima, ako nije drugačije naznačeno





**Tablica 21. (P29.) Jeste li se ikada prilikom slanja životopisa/natječajne dokumentacije za posao u javnoj službi pozvali na odredbu članka 22 Ustavnog zakona o nacionalnim manjinama?**

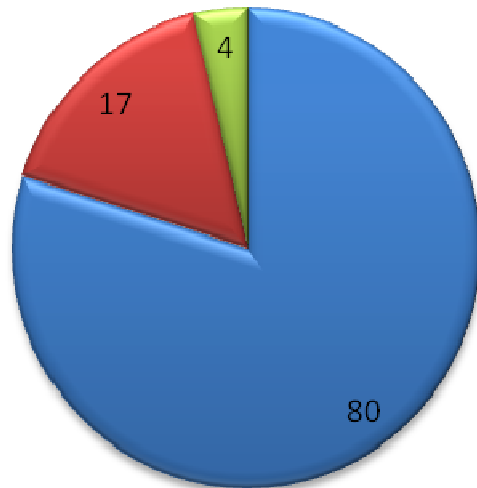
		<b>Ne</b>	<b>Nisam još do sada bila na razgovoru za posao u javnoj službi</b>	<b>Da</b>
<b>Total</b>	<b>Total</b>	80	17	4
<b>Dob</b>	<b>18-34</b>	82	12	6
	<b>35-44</b>	82	13	5
	<b>45-54</b>	81	16	3
	<b>55-64</b>	78	19	3
	<b>65 +</b>	73	27	
<b>Obrazovanje</b>	<b>Završena i nezavršena osnovna škola</b>	69	31	0
	<b>Završena srednja škola (3 ili 4 god)</b>	81	16	2
	<b>Završena viša ili visoka škola ili fakultet</b>	82	10	8
<b>Županija</b>	<b>Sisačko-moslavačka</b>	85	13	2
	<b>Zadarska</b>	78	22	0
	<b>Karlovačka</b>	81	17	2
	<b>Požeško-slavonska</b>	72	28	0
	<b>Osječko-baranjska</b>	81	16	4
	<b>Šibensko-kninska</b>	80	13	7
	<b>Brodsko-posavska</b>	75	25	
	<b>Vukovarsko-srijemska</b>	76	18	6
<b>Radni status</b>	<b>Zaposlene</b>	83	13	4
	<b>Nezaposlene</b>	78	19	3
<b>Nacionalnost</b>	<b>Hrvatica</b>	82	17	1



	<b>Srkinja</b>	78	17	5
	<b>Ostalo</b>	88	12	0

Brojevi u tablici su % po redovima, ako nije drugačije naznačeno

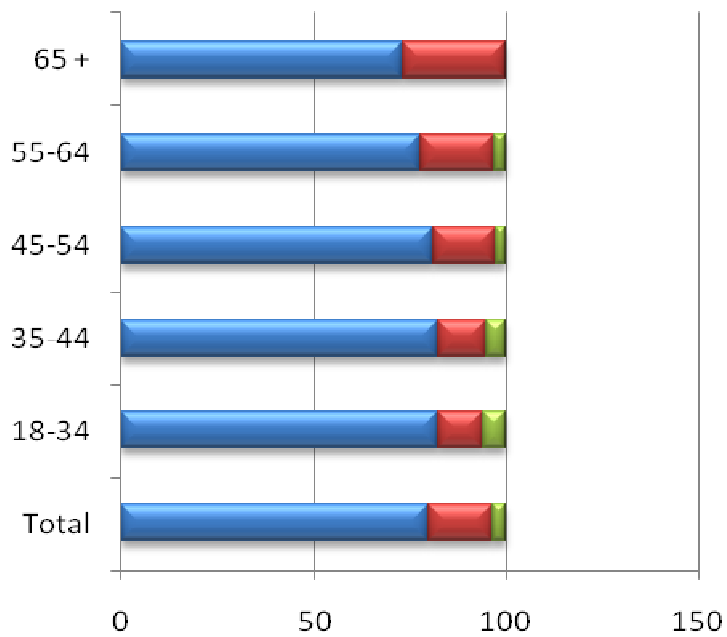
## Total



Ne

Nisam još do sada bila na razgovoru za posao u javnoj službi

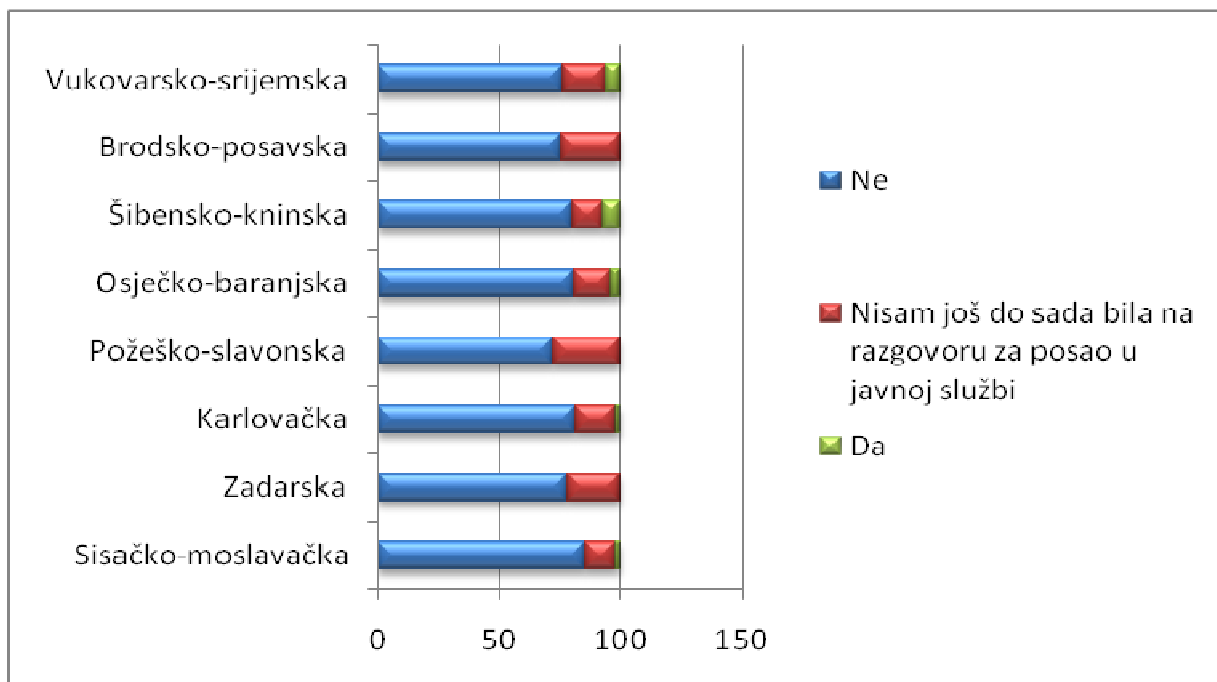
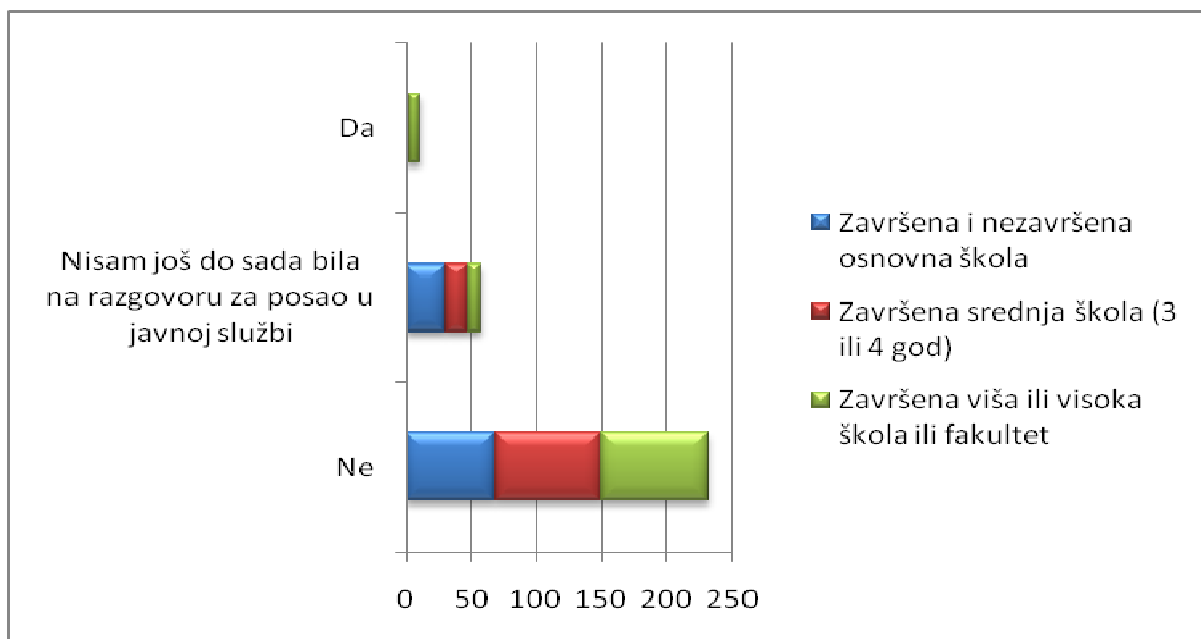
Da



Ne

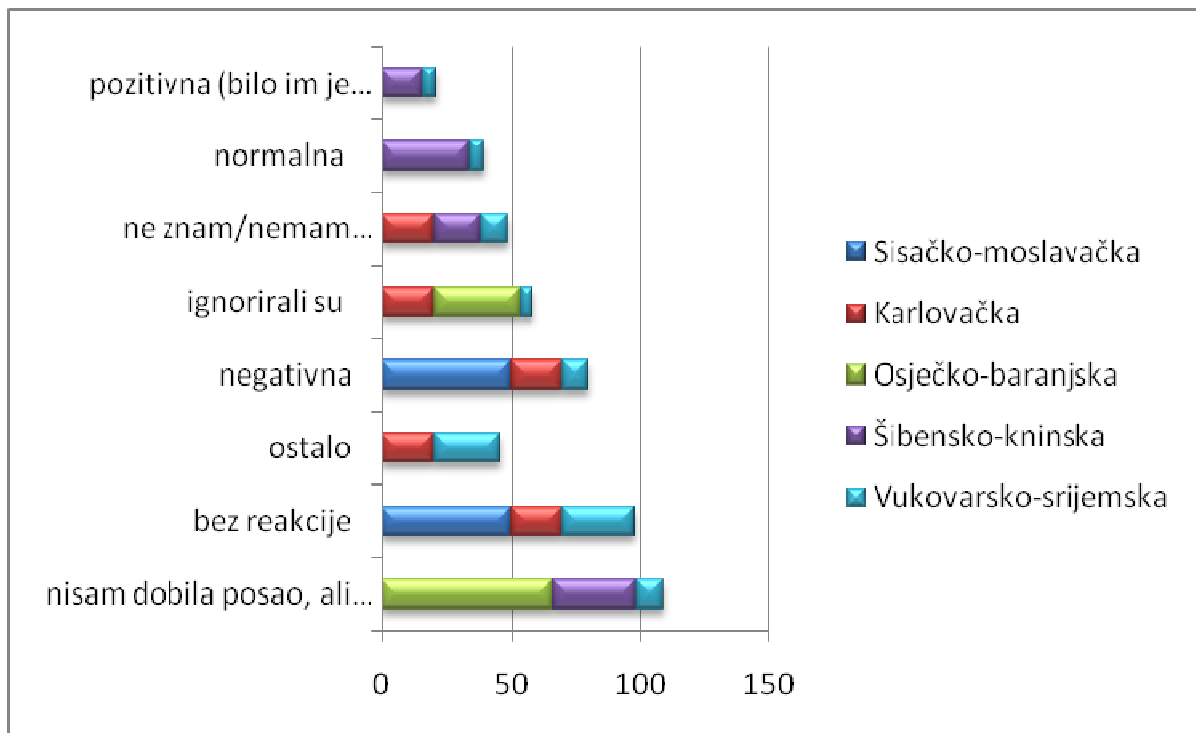
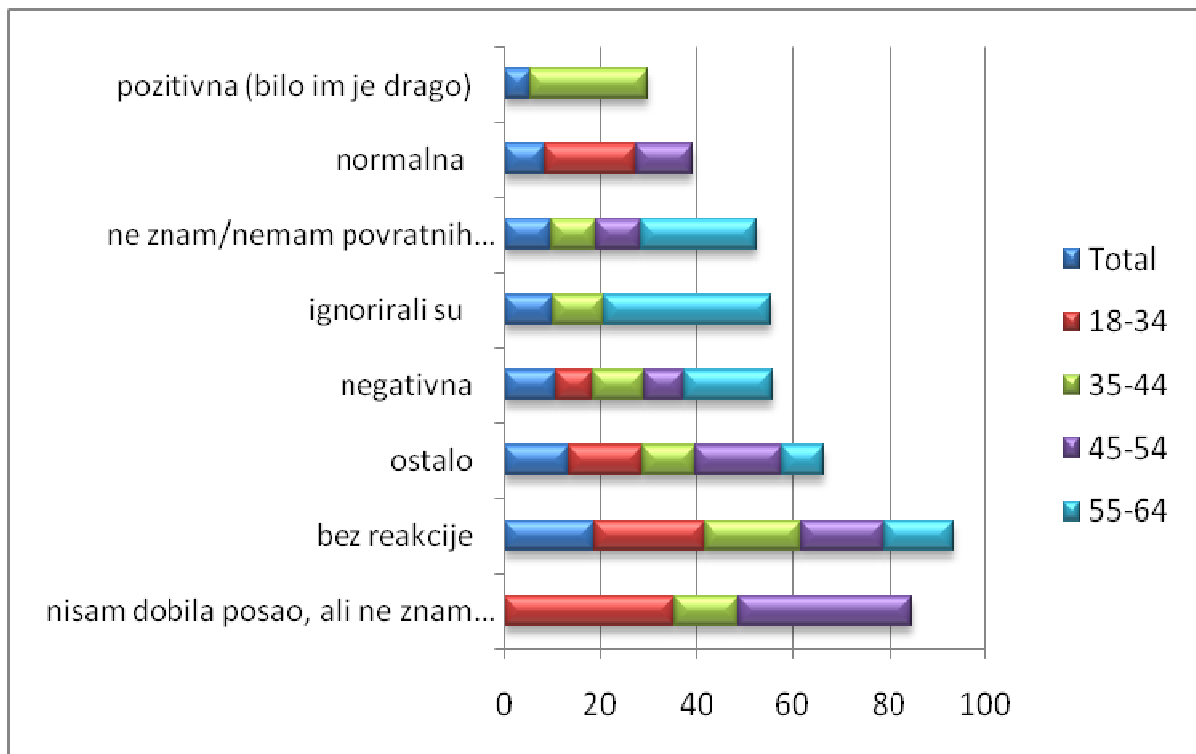
Nisam još do sada bila na razgovoru za posao u javnoj službi

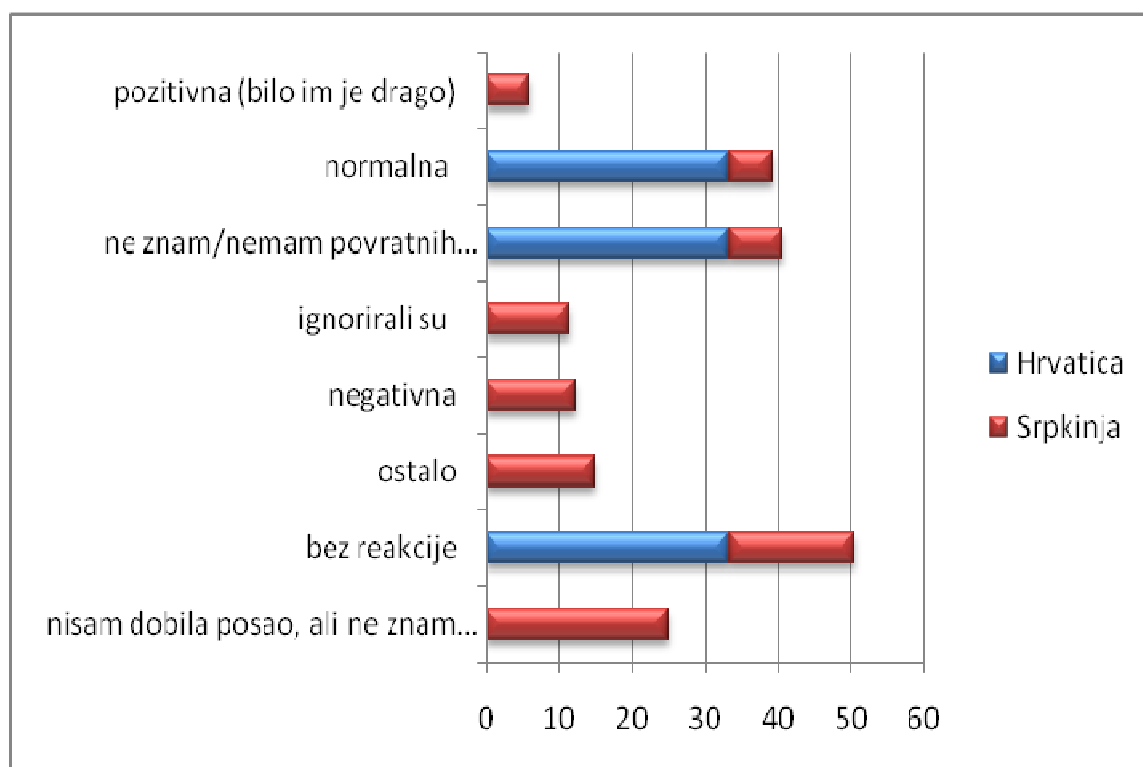
Da



**Tablica 22. (P30.) Kakva je bila reakcija poslodavca na Vaše pozivanje na članak 22 Ustavnog zakona o nacionalnim manjinama?**

		nisam dobila posao, ali ne znam da li zbog toga	bez reakcije	ostalo	negativna	ignorirali su	ne znam/nemam povratnih informacija	normalna	pozitivna (bilo im je drago)
<b>Total</b>	<b>Total</b>		19	14	11	10	10	9	5
<b>Dob</b>	<b>18-34</b>	35	23	15	8		0	19	0
	<b>35-44</b>	14	20	11	11	11	9	0	25
	<b>45-54</b>	36	17	18	8		9	12	0
	<b>55-64</b>		14	9	18	34	24	0	0
<b>Obrazovanje</b>	<b>Završena srednja škola (3 ili 4 god)</b>	7	11	21	5	5	19	20	12
	<b>Završena viša ili visoka škola ili fakultet</b>	34	25	8	15	14	4	0	0
<b>Županija</b>	<b>Sisačko-moslavačka</b>	0	50	0	50	0	0	0	0
	<b>Karlovačka</b>	0	20	20	20	20	20	0	0
	<b>Osječko-baranjska</b>	67	0	0	0	33	0	0	0
	<b>Šibensko-kninska</b>	32	0	0	0	0	18	34	16
	<b>Vukovarsko-srijemska</b>	10	28	26	10	5	10	5	5
<b>Radni status</b>	<b>Zaposlene</b>	0	12	6	28	27	14	8	6
	<b>Nezaposlene</b>	37	23	18	0	0	8	9	5
<b>Nacionalnost</b>	<b>Hrvatica</b>	0	33	0	0	0	33	33	0
	<b>Srpkinja</b>	25	17	15	12	11	7	6	6





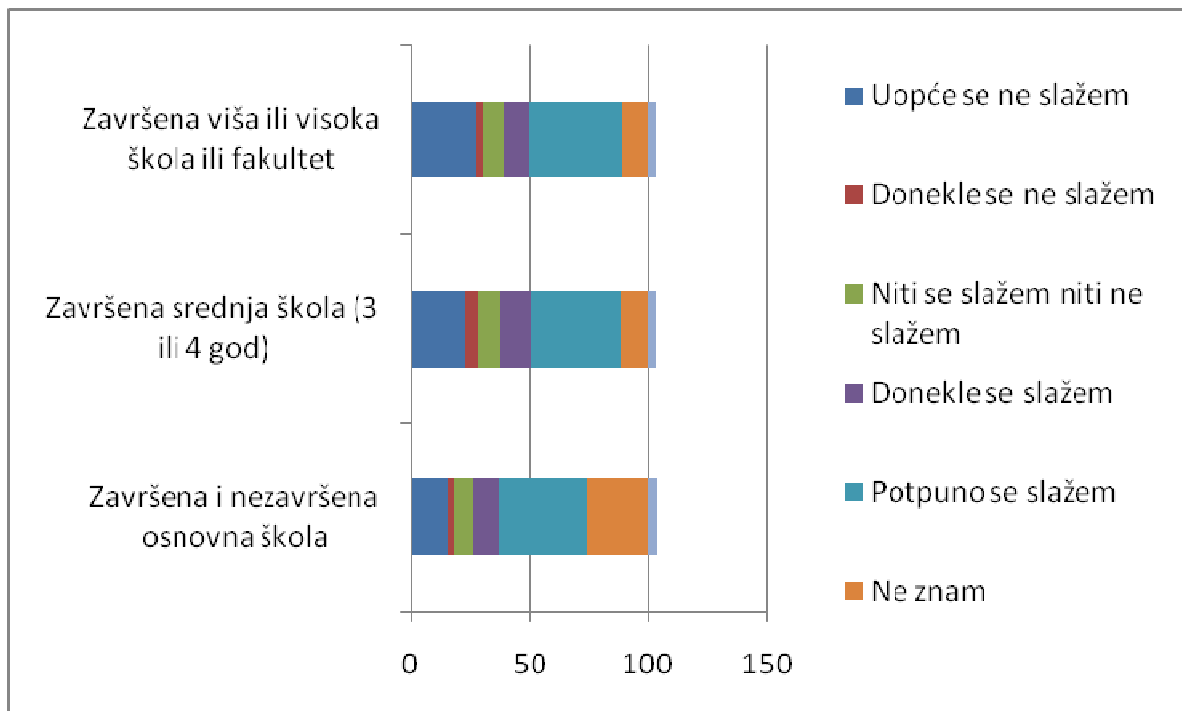
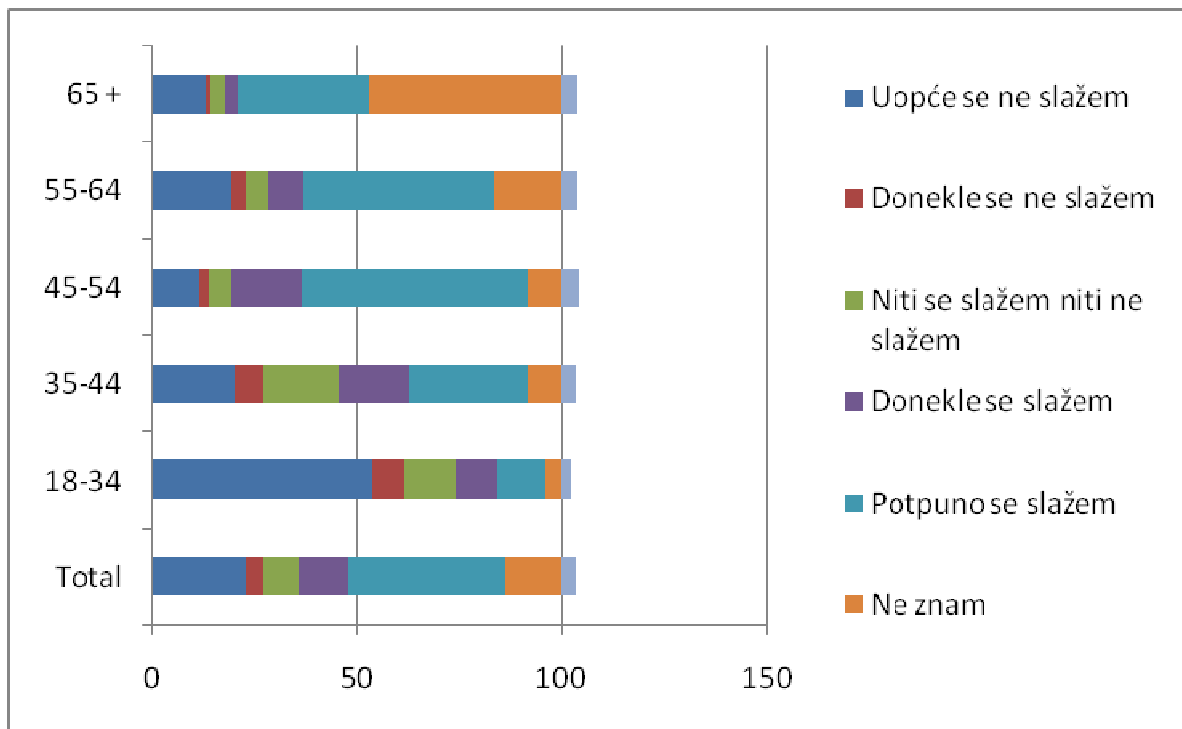
**Tablica 23. (P32\_1.) Sada ću Vam pročitati nekoliko tvrdnji, a Vas molim da mi kažete u kojoj mjeri se s njima slažete: Prilikom traženja posla nalazim se u nepovoljnom položaju zbog svoje dobi.**

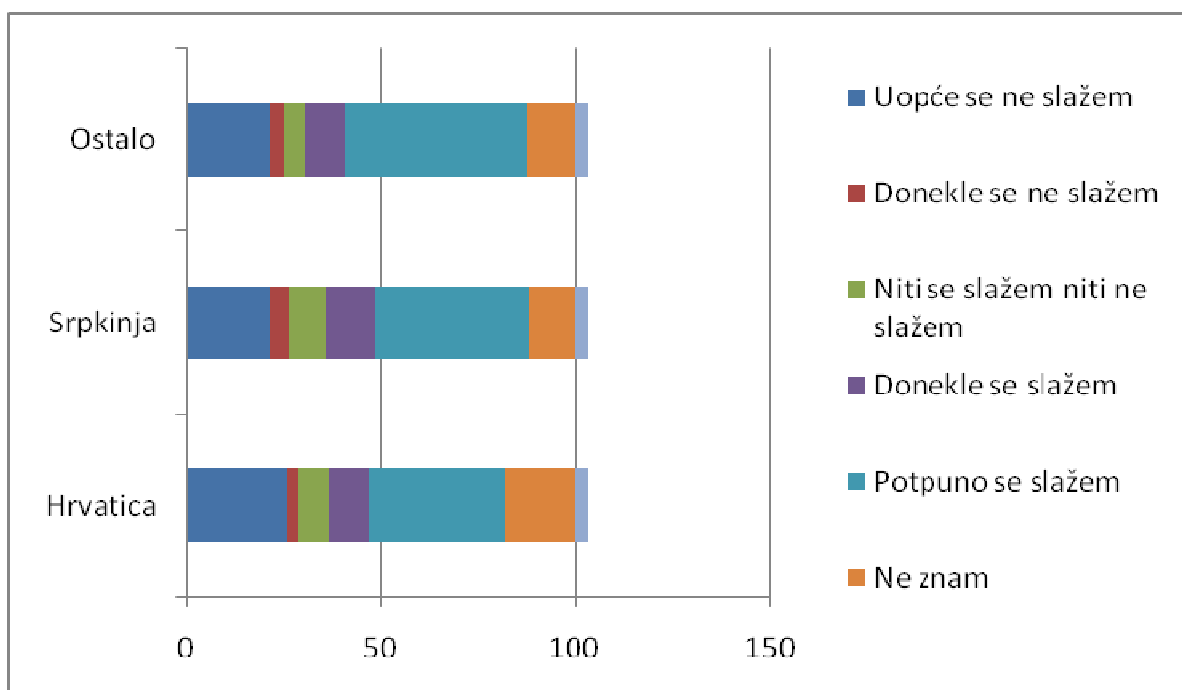
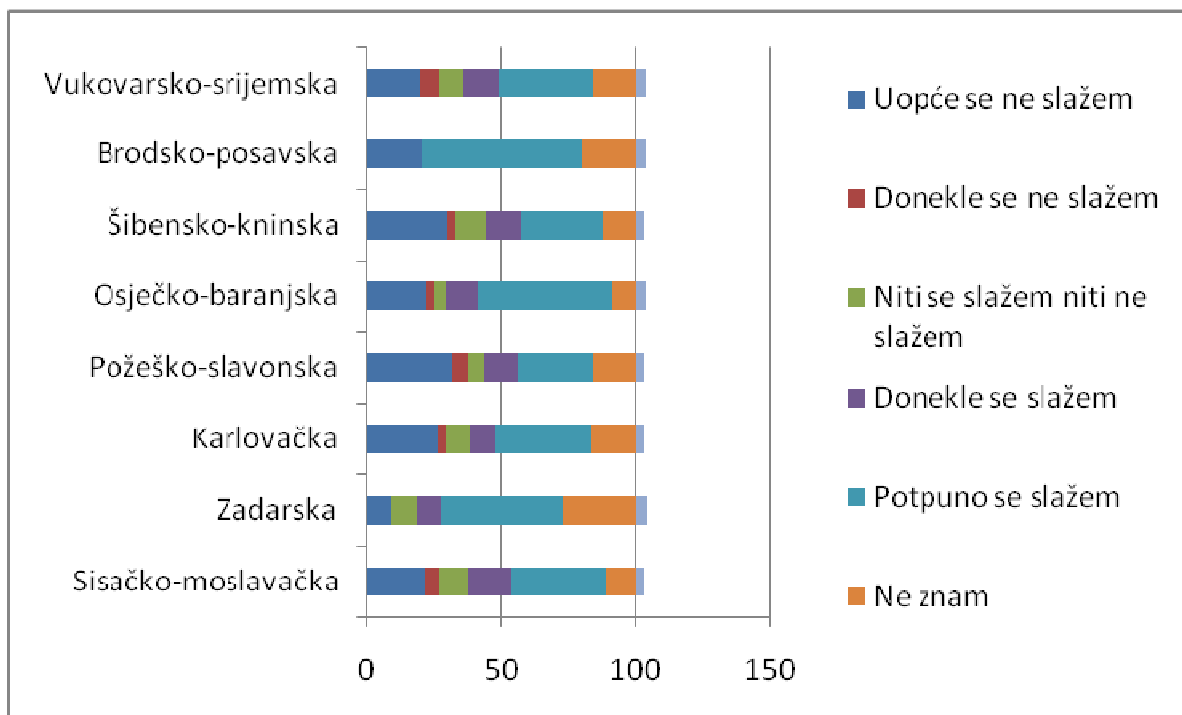
		Uopće se ne slažem	Donekle se ne slažem	Niti se slažem niti ne slažem	Donekle se slažem	Potpuno se slažem	Ne znam	Prosjek
<b>Total</b>	<b>Total</b>	23	4	9	12	38	14	3,5
<b>Dob</b>	<b>18-34</b>	54	8	13	10	12	4	2,1
	<b>35-44</b>	20	7	18	17	29	8	3,3
	<b>45-54</b>	12	2	5	17	55	9	4,1
	<b>55-64</b>	19	3	6	8	46	17	3,7
	<b>65 +</b>	13	1	3	3	32	47	3,8
<b>Obrazovanje</b>	<b>Završena i nezavršena osnovna škola</b>	16	2	8	11	38	26	3,7
	<b>Završena srednja škola (3 ili 4 god)</b>	23	5	9	13	38	12	3,4
	<b>Završena viša ili visoka škola ili fakultet</b>	28	3	8	11	39	11	3,3
<b>Županija</b>	<b>Sisačko-moslavačka</b>	21	5	11	16	35	11	3,4
	<b>Zadarska</b>	9		9	9	45	27	4,1
	<b>Karlovačka</b>	26	3	10	10	35	17	3,3
	<b>Požeško-slavonska</b>	31	6	6	13	28	16	3,0
	<b>Osječko-baranjska</b>	22	3	4	12	50	9	3,7
	<b>Šibensko-kninska</b>	30	3	12	13	30	12	3,1
	<b>Brodsko-posavska</b>	20				60	20	4,0
<b>Vukovarsko-srijemska</b>	20	6	10	13	36	15	3,5	
<b>Radni status</b>	<b>Zaposlene</b>	27	6	11	12	34	10	3,2

	<b>Nezaposlene</b>	21	3	8	12	40	15	3,6
<b>Nacionalnost</b>	<b>Hrvatica</b>	26	3	8	11	35	18	3,3
	<b>Srpkinja</b>	21	5	9	13	39	12	3,5
	<b>Ostalo</b>	21	4	5	11	46	13	3,7

Brojevi u tablici su % po redovima, ako nije drugačije naznačeno





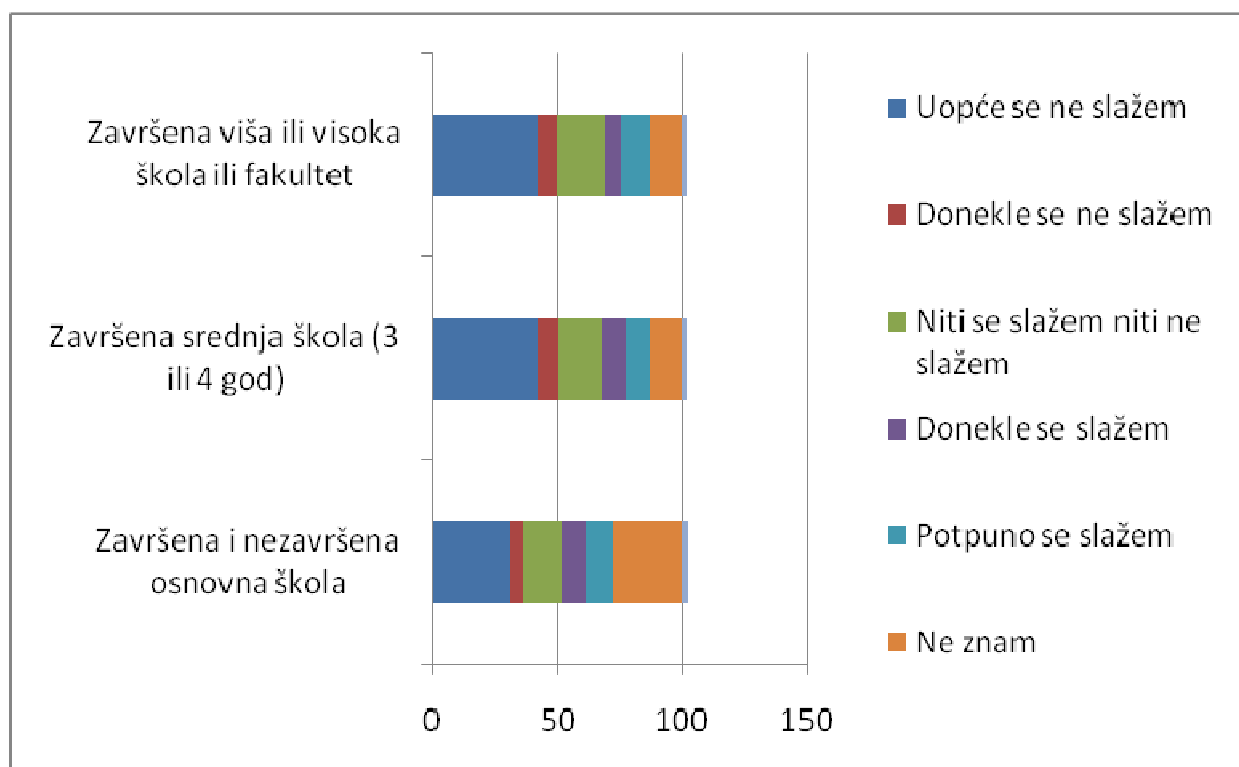
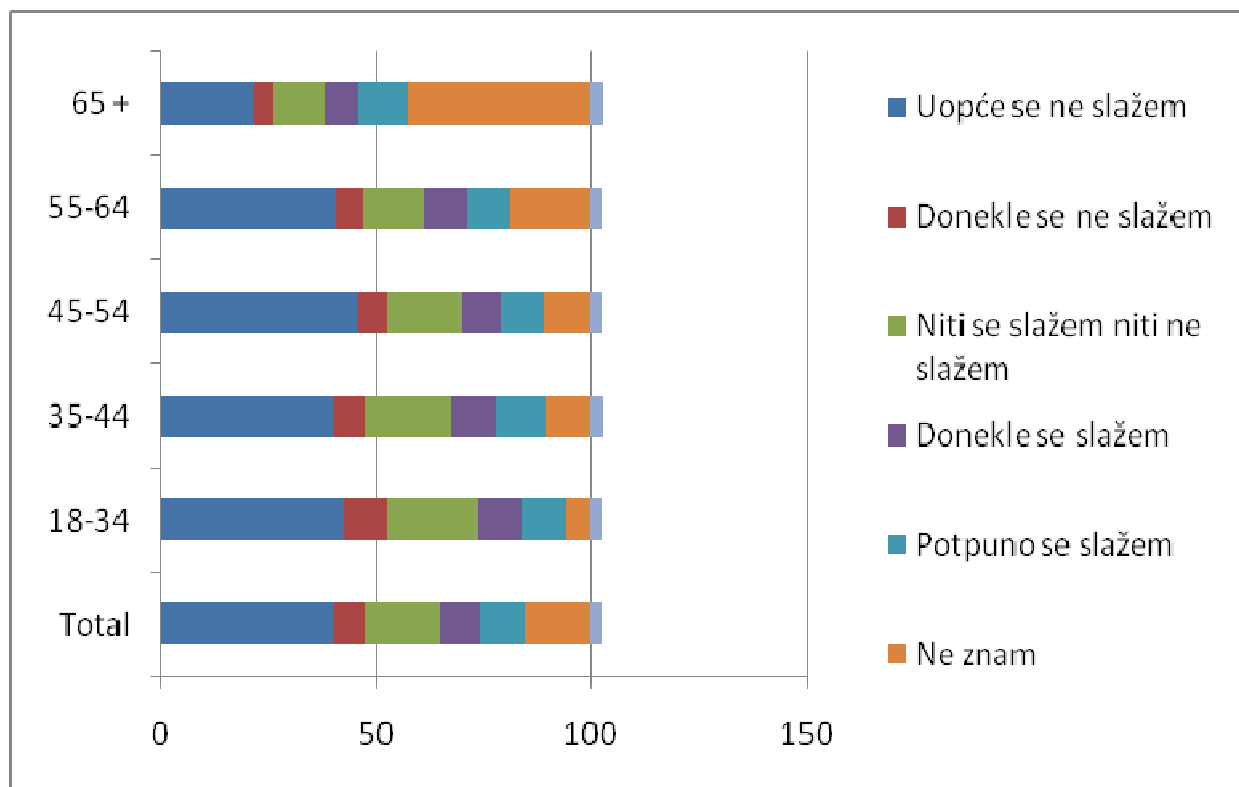


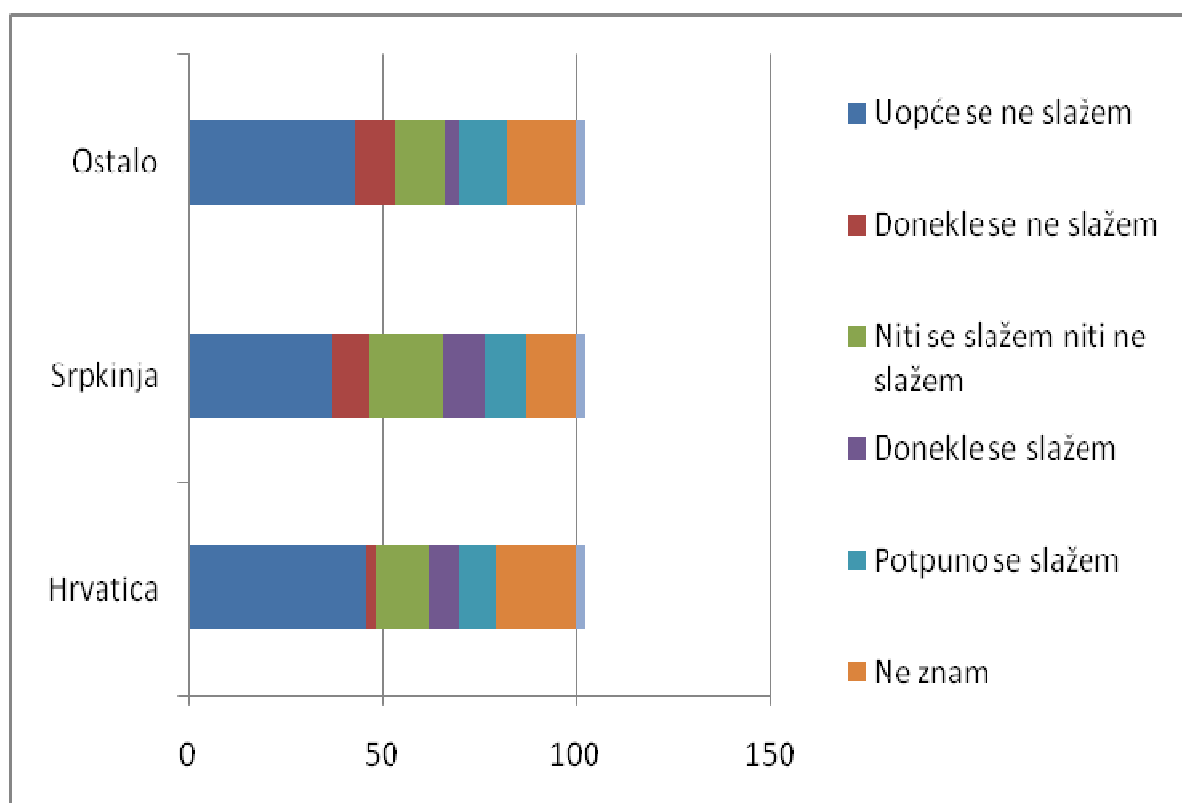
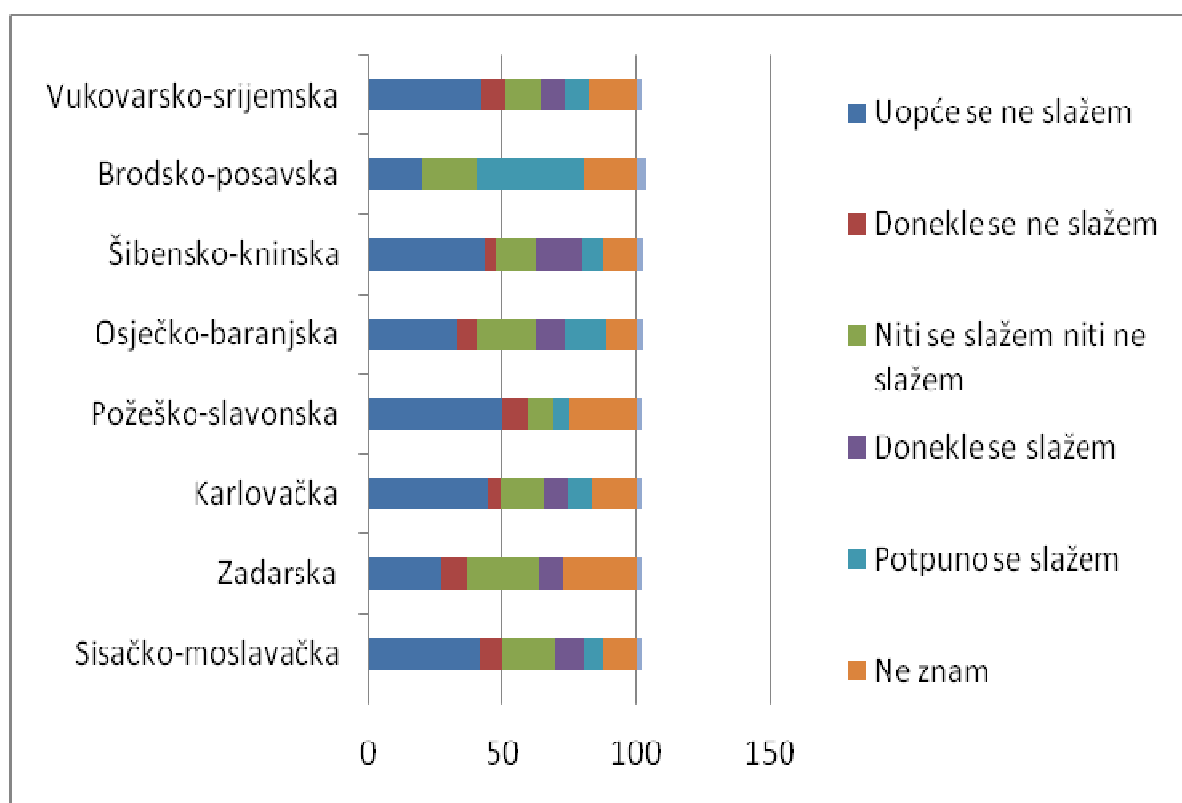
**Tablica 24. (P32\_2.) Sada ću Vam pročitati nekoliko tvrdnji, a Vas molim da mi kažete u kojoj mjeri se s njima slažete: Prilikom traženja posla nalazim se u nepovoljnom položaju zbog svog spola**

		Uopće se ne slažem	Donekle se ne slažem	Niti se slažem niti ne slažem	Donekle se slažem	Potpuno se slažem	Ne znam	Prosjek
<b>Total</b>	<b>Total</b>	40	7	17	10	10	16	2,3
<b>Dob</b>	<b>18-34</b>	42	10	22	10	10	6	2,3
	<b>35-44</b>	40	7	20	10	11	11	2,4
	<b>45-54</b>	46	7	17	9	10	11	2,2
	<b>55-64</b>	40	7	14	10	10	19	2,3
	<b>65 +</b>	22	5	12	8	12	43	2,7
<b>Obrazovanje</b>	<b>Završena i nezavršena osnovna škola</b>	31	5	15	10	10	28	2,5
	<b>Završena srednja škola (3 ili 4 god)</b>	42	8	17	10	10	13	2,3
	<b>Završena viša ili visoka škola ili fakultet</b>	42	7	19	7	11	14	2,3
<b>Županija</b>	<b>Sisačko-moslavačka</b>	41	9	20	11	8	12	2,3
	<b>Zadarska</b>	27	9	27	9	0	27	2,3
	<b>Karlovačka</b>	44	5	16	8	9	17	2,2
	<b>Požeško-slavonska</b>	50	9	9		6	25	1,7
	<b>Osječko-baranjska</b>	33	7	22	11	16	11	2,7
	<b>Šibensko-kninska</b>	43	5	14	17	8	12	2,3
	<b>Brodsko-posavska</b>	20	0	20	0	40	20	3,5
	<b>Vukovarsko-srijemska</b>	42	9	13	9	9	18	2,2
<b>Radni status</b>	<b>Zaposlene</b>	43	7	16	11	10	13	2,3
	<b>Nezaposlene</b>	39	7	17	9	11	17	2,3

<b>Nacionalnost</b>	<b>Hrvatica</b>	46	2	14	8	10	21	2,2
	<b>Srpkinja</b>	37	9	19	11	11	13	2,4
	<b>Ostalo</b>	43	11	13	4	13	18	2,2

Brojevi u tablici su % po redovima, ako nije drugačije naznačeno





**Tablica 25. (P32\_3.) Sada ću Vam pročitati nekoliko tvrdnji, a Vas molim da mi kažete u kojoj mjeri se s njima slažete: Prilikom traženja posla nalazim se u nepovoljnom položaju zbog pripadnosti manjinskoj zajednici**

		Uopće se ne slažem	Donekle se ne slažem	Niti se slažem niti ne slažem	Donekle se slažem	Potpuno se slažem	Ne znam	Prosjek
<b>Total</b>	<b>Total</b>	38	5	13	9	17	18	2,5
<b>Dob</b>	<b>18-34</b>	42	6	17	9	18	8	2,5
	<b>35-44</b>	44	7	12	10	14	14	2,3
	<b>45-54</b>	38	6	13	9	19	15	2,6
	<b>55-64</b>	36	3	15	9	16	20	2,6
	<b>65 +</b>	21	4	6	8	16	45	2,9
<b>Obrazovanje</b>	<b>Završena i nezavršena osnovna škola</b>	32	4	12	8	17	28	2,6
	<b>Završena srednja škola (3 ili 4 god)</b>	40	6	15	10	13	17	2,4
	<b>Završena viša ili visoka škola ili fakultet</b>	37	5	10	8	26	15	2,8
<b>Županija</b>	<b>Sisačko-moslavačka</b>	41	7	15	10	15	12	2,4
	<b>Zadarska</b>	45	0	27	0	0	27	1,8
	<b>Karlovačka</b>	50	3	11	6	8	22	2,0
	<b>Požeško-slavonska</b>	47	3	13	6	13	19	2,2
	<b>Osječko-baranjska</b>	25	7	12	11	32	14	3,2
	<b>Šibensko-kninska</b>	38	4	14	11	14	20	2,5
	<b>Brodsko-posavska</b>	20	0	20	0	40	20	3,5
	<b>Vukovarsko-srijemska</b>	33	7	13	12	16	19	2,7
<b>Radni status</b>	<b>Zaposlene</b>	44	6	13	6	17	15	2,4
	<b>Nezaposlene</b>	35	5	13	11	17	19	2,6

<b>Nacionalnost</b>	<b>Hrvatica</b>	59	1	5	2	5	28	1,5
	<b>Srpkinja</b>	26	7	17	13	23	14	3,0
	<b>Ostalo</b>	46	5	14	7	14	13	2,3

Brojevi u tablici su % po redovima, ako nije drugačije naznačeno



