



Ilica 52, 10000 Zagreb, Hrvatska

OIB: 25858858563



+385 1 4573 937



+385 1 4611 032

www.mmh.hr

info@mmh.hr

Zabranjen pristup?

Protiv diskriminacije mladih na hrvatskom tržištu rada

Pozicijski dokument Mreže mladih Hrvatske

Mreža mladih Hrvatske (u daljnjem tekstu MMH), nacionalna krovna organizacija mladih i članica Europskog foruma mladih ovim pozicijskim dokumentom želi skrenuti pozornost na problem diskriminacije mladih na hrvatskom tržištu rada.

Želimo napomenuti kako MMH kontinuirano gradi svoje kompetencije u području politika zapošljavanja mladih već dugi niz godina te su njeni predstavnici/ce sudjelovali u aktivnostima radnih skupina za izradu Nacionalnog plana poticanja zapošljavanja 2009. - 2010. kao i Nacionalnog plana poticanja zapošljavanja 2011. – 2012. MMH bila je također prisutna u procesu izrade mjera u području Zapošljavanje i poduzetništvo u obje dosad donijete strategije za mlade u RH: Nacionalnom programu djelovanja za mlade 2003. – 2008. te Nacionalnom programu za mlade 2009. – 2013. Uz to, 2011. godine MMH je započela s provedbom strukturiranog dijaloga na temu nezaposlenosti mladih te projekta: „Diskriminacija mladih na radnom mjestu“, koji se provodi uz potporu EU programa PROGRESS. Ovo sustavno bavljenje temom mladih na tržištu rada prirodno je dovela i do fokusiranja na problematiku diskriminacije mladih na tržištu rada.

Mišljenje je MMH kako je diskriminacija mladih na tržištu rada nedovoljno osviještena problematika u Hrvatskoj te kako se ona rijetko, ili gotovo nikada, tematizira, analizira i stavlja na dnevni red društveno-političkih rasprava.

Svijest o postojanju diskriminacije općenito u hrvatskom društvu je nešto o čemu se sve više razgovara u javnom prostoru te postoji konsenzus između svih društvenih dionika kako je diskriminacija, i svi njeni pojavni oblici, nepoželjna. Organizacije civilnog društva se bave ovim pitanjem već dugi niz godina, međutim, tek u posljednjih nekoliko godina je problematika diskriminacije podignuta na više razine vidljivosti te prepoznata i od relevantnih donositelja odluka kao što su Vlada i Sabor RH. Pristupanjem Hrvatske Europskoj uniji, tj. procesima pregovora između Hrvatske i EU, političke su garniture bile potaknute da izgrade adekvatan zakonodavni i institucionalni okvir za borbu protiv diskriminacije.

Danas tako možemo govoriti o prilično solidnim temeljima i alatima koji pomažu hrvatskim građankama i građanima u suzbijanju diskriminacije, međutim, tek sad možemo i moramo početi upotrebljavati te



Ilica 52, 10000 Zagreb, Hrvatska

OIB: 25858858563



+385 1 4573 937



+385 1 4611 032

www.mmh.hr

info@mmh.hr

alate te sve mogućnosti koje nam institucionalni i zakonodavni okviri pružaju. Također, sada kada su osigurani povoljniji uvjeti i klima u kojoj govor o diskriminaciji i njenom suzbijanju nije više stvar ostavljena sa strane da se njome disperzivno bave pojedine nevladine udruge, već je osigurano mjesto u javnom prostoru za takve rasprave i sustav unutar kojega i pomoću kojega se one mogu voditi, vrijeme je da se skrene pozornost javnosti i na dugo zanemarivano, a već dugo prisutno, pitanje diskriminacije mladih na tržištu rada.

Institucionalni i zakonodavni okvir

Kada govorimo o institucionalnom i zakonodavnom okviru suzbijanja diskriminacije govorimo o zakonima, zakonskim odredbama, strategijama i mehanizmima zaštite od diskriminacije. Hrvatska je uz domaće zakone i zakonske odredbe koji jamče zaštitu od diskriminacije također i potpisnica međunarodnih (poglavito europskih) dokumenata i konvencija kojih se je, potpisivanjem i ratifikacijom, obvezna pridržavati. Što to točno znači? To znači da pri donošenju sudskih odluka, suci i sutkinje moraju uz domaće zakone, uzimati u obzir i odredbe ratificiranih međunarodnih dokumenata. Neki od međunarodnih dokumenata i konvencija koje je Hrvatska ratificirala i koje se trebaju uzimati u obzir u sudskoj praksi su: *Međunarodna konvencija o ukidanju svih oblika rasne diskriminacije*, *Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena*, *Europska konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda* itd.

Europska konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, nastala 1953. godine, a koju je Hrvatska ratificirala 1997. godine, jedan je od temeljnih, pravno obvezujućih međunarodnih dokumenata koji pruža zaštitu od diskriminacije, govoreći (*Članak 14., Zabrana diskriminacije*):

*Uživanje prava i sloboda koje su priznate u ovoj Konvenciji osigurat će se bez diskriminacije na bilo kojoj osnovi, kao što je spol, rasa, boja kože, jezik, vjeroispovijed, političko ili drugo mišljenje, nacionalno ili društveno podrijetlo, pripadnost nacionalnoj manjini, imovina, rođenje ili druga okolnost.*¹

Institucija koji osigurava da se prava zajamčena ovom konvencijom ne krše jest **Europski sud za ljudska prava** u Strasbourgu.

Domaće zakonodavstvo jamči zaštitu od diskriminacije počevši od najviše razine, **Ustava**, koji kao najviše vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske i temelj za tumačenje Ustava navodi slobodu, jednakost, nacionalnu ravnopravnost i ravnopravnost spolova, a člankom 14. izrijekom govori kako svatko u

¹ http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/8E8F1266-6754-4880-80DD-BBA9D2677D9C/0/CRO_CONV.pdf



Ilica 52, 10000 Zagreb, Hrvatska

OIB: 25858858563



+385 1 4573 937

www.mmh.hr



+385 1 4611 032

info@mmh.hr

Republici Hrvatskoj ima prava i slobode, neovisno o njegovoj rasi, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju ili drugim osobinama.

U nekoliko su hrvatskih zakona ugrađene odredbe koje štite od diskriminacije², a krovni zakon u suzbijanju i zabrani diskriminacije jest **Zakon o suzbijanju diskriminacije** koji je stupio na snagu 1. siječnja 2009. godine.

Ovaj Zakon definira diskriminaciju kao stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji na temelju neke od osnova diskriminacije ako za to nema objektivnog opravdanja zakonitim ciljem ili ima, ali postupanje nije primjereno i nužno za postizanje tog cilja. Ono što je posebno bitno i specifično u našem Zakonu jest da se diskriminatorne osnove, dakle osnove po kojima je moguće različito postupanje, taksativno navode navode i one su: rasa ili etnička pripadnost ili boja kože, spol, jezik, vjera, političko ili drugo uvjerenje, nacionalno ili socijalno podrijetlo, imovno stanje, **dob** itd. Činjenica da su ove osnove taksativno navedene *de facto* znači kako, u slučaju da se detektira diskriminatorna radnja, a koja se ne može svesti ni pod jednu diskriminatornu osnovu navedenu u Zakonu, ona možda neće niti naići na adekvatnu pravnu zaštitu. Ovdje vidimo prostora za izmjene i dopune Zakona.

Međutim, navođenje *dobi* kao diskriminatorne osnove u Zakonu, otvara niz mogućnosti za zagovaratelje prava mladih i pruža novi mehanizam u zaštiti od diskriminacije. Ispitivanjem i korištenjem tih osiguranih mehanizama, ali i podizanjem svijesti o njihovu postojanju, kontinuirano se unaprjeđuje provedba, a i sam institucionalni i zakonodavni okvir.

Oblici diskriminacije i mladi na tržištu rada

Do izravne ili direktne diskriminacije dolazi kad postupanje uvjetovano nekom od gore navedenih osnova osoba u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.

Do neizravne ili indirektno diskriminacije dolazi kad naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepovoljniji položaj po osnovi rase ili etničke pripadnosti, vjere, invaliditeta, dobi ili seksualne orijentacije u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, pri čemu izuzeće može

² Zakon o radu, Zakon o ravnopravnosti spolova, Zakon o istospolnim zajednicama, Zakon o državnim službenicima, Zakon o oružanim snagama RH, Zakon o zaštiti osoba s duševnim smetnjama, Kazneni zakon (povreda ravnopravnosti građana čl.106.; rasna i druga diskriminacija čl.174., zločin iz mržnje)



Ilica 52, 10000 Zagreb, Hrvatska

OIB: 25858858563

+385 1 4573 937

+385 1 4611 032

www.mmh.hr

info@mmh.hr

vrijediti isključivo u slučaju da se ta odredba, kriterij ili praksa mogu opravdati zakonitim ciljem, uz napomenu da sredstva za njegovo postizanje moraju zadovoljavati kriterije primjerenosti i nužnosti.

Pozicija je MMH kako su oba tipa diskriminacije prisutni na hrvatskom tržištu rada te da proizvode velike štete, kako na mikro, tako i na makro razini³. Pod **mikro razinom** ovdje podrazumijevamo osobni razvoj mladog pojedinca/nke koji se sa diskriminacijom susreće, ili poduzeća/organizacije koja zbog činjenice da diskriminira mlade tražitelje/eljice posla te mlade zaposlenike/ce rijetko uspijevaju postići svoj puni razvojni potencijal. Pod **makro razinom** podrazumijevamo štetu koju diskriminacija mladih na tržištu rada proizvodi na društvenoj razini, pri čemu se ona očituje na širokom spektru područja, od negativne slike o mogućnostima koje se pružaju mladim ljudima u Hrvatskoj, do opadanja konkurentnosti hrvatske ekonomije. Dodatni problem leži u činjenici da velik broj ključnih dionika nije osviješten o postojanju tog problema, kako iz redova onih koji diskriminaciju obično provode (poslodavaca), tako i onih koji je trpe (mladih ljudi). Takvo stanje dovodi do perpetuiranja štetnih i diskriminatornih praksi u brojnim poduzećima, uz izostanak inicijative od strane žrtava diskriminacije, koje često nisu niti svjesne mogućnosti zaštite koje im pruža hrvatski pravni okvir u području suzbijanja diskriminacije. O oblicima i mehanizmima diskriminatornih praksi s kojima se susreću mladi ljudi na hrvatskom tržištu rada dosad nije proveden dovoljan broj istraživanja, što često doprinosi vrlo površnom pogledu na ovaj fenomen, čak i unutar akademske zajednice.

Primjeri iz prakse

Iako je (čini se) rjeđe prisutna, direktna diskriminacija mladih na hrvatskom tržištu rada još uvijek je itekako prisutan fenomen. Mali broj poslodavaca će danas jasno u oglasima za posao istaknuti kako traže osobu određene životne dobi, osim ukoliko je zapošljavanje takve osobe uvjet za ostvarivanje nekih zakonom propisanih povlastica kroz aktivne mjere politike zapošljavanja. Međutim, praksa pokazuje da su brojni mladi tražitelji/eljice posla na samim razgovorima za posao ocijenjeni/e kao „premladi“ ili „nedovoljno ozbiljni/e“. Nažalost, hrvatsko tržište rada nipošto nije ostalo imuno na široko raširenu percepciju mladih kao problematične društvene skupine kojoj je potrebna dodatna zaštita i

³ Posebno je zanimljiva činjenica da hrvatska praksa poznaje i primjere afirmativne akcije mladih na tržištu rada. Ona se prvenstveno realizira kroz aktivne mjere politike zapošljavanja koje za cilj imaju potaknuti zapošljavanje mladih. One su najvećim dijelom definirane Nacionalnim planom za poticanje zapošljavanja, a neke od najznačajnijih su: stručno osposobljavanje bez sklapanja radnog odnosa te sufinanciranje prvog zaposlenja mladih osoba bez prethodnog radnog iskustva.



Ilica 52, 10000 Zagreb, Hrvatska

OIB: 25858858563

+385 1 4573 937

+385 1 4611 032

www.mmh.hr

info@mmh.hr

nadzor. Na taj način, brojni poslodavci upadaju u zamku direktne diskriminacije unaprijed procjenjujući mladost pojedinih kandidata/kinja kao njihov hendikep, a ne kao potencijal za novi organizacijski razvoj.

Također, određeni podaci ukazuju na mogućnost da je određena razina diskriminacije prisutna i među mladim zaposlenicima/ama. Tako je prema istraživanju provedenom 2010. na reprezentativnom uzorku mladih do 30 godina čak 40% **posto mladih ispitanika/ca** ukazalo na činjenicu kako je prvi posao koji su radili bio ispod razine njihove kvalifikacije, a njih čak 47% da je njihov prvi takav posao bio izvan struke (Matković, 2010: 25-26) Iako ovakvi podaci ne daju osnovu za nikakve definitivne zaključke, skreću pozornost na moguću prisutnost sustavne diskriminacije mladih među brojnim hrvatskim poslodavcima.

Bitno vidljivija i prisutnija u Hrvatskoj je neizravna diskriminacija mladih na tržištu rada, što je ne čini manje štetnom i opasnom. Ona se zasad najčešće manifestira kroz jednu jasno vidljivu pojavu: iznimno velik broj mladih koji su u Hrvatskoj zaposleni putem **ugovora na određeno vrijeme**. Prema istraživanju na mladim nezaposlenima i poslodavcima provedenom 2010. u sklopu projekta: „Mladi na tržištu rada“ utvrđeno je kako je samo oko 52% mladih bilo zaposleno putem ugovora na neodređeno vrijeme u usporedbi s ostalim zaposlenima, koji su takav ugovor s poslodavcem sklopili u oko 87% slučajeva. Također, mladi su dvostruko češće bili zapošljavani putem ugovora na određeno vrijeme (16%) u odnosu na ostale - oko 9% (Crnković Pozaić/Meštrović, 2010: 20-21). Na još dramatičnije razlike ukazuju podaci Eurostata. Tako je u 2. kvartalu 2011. u Hrvatskoj putem ugovora na određeno vrijeme bilo zaposleno oko 47% mladih u dobi 15-24 godine, dok je tek nešto više od 10% zaposlenih unutar populacije 25-64 godine bilo izloženo takvoj vrsti nesigurnih ugovornih aranžmana. U uvjetima ekonomske krize uslijed koje brojna poduzeća zbog smanjenog opsega poslovanja otpuštaju zaposlenike/ce, prvi su „na udaru“ upravo osobe zaposlene putem ugovora na određeno vrijeme te ostalih atipičnih oblika ugovora. Imajući na umu ovakvu dobnu strukturu zapošljavanja u Hrvatskoj, možda posebno ne iznenađuje činjenica da je

od početka krize u Hrvatskoj nezaposlenost mladih bilježila gotovo kvantni skok: od oko **prosječnih 22% u 2008.** do prosjeka od **gotovo 40% u 2011.**

Samo postojanje ovakvih brojki nije nedvosmislen dokaz indirektna diskriminacije, ali na nju vrlo snažno ukazuje. Naime, brojni poslodavci, nastojeći provoditi često neizbježnu i nužnu racionalizaciju, uvijek počinju od onih „lakše otpustivih“, a to su u pravilu zaposleni putem ugovora na određeno vrijeme. Takvi postupci, kojima se na razini kompletnih poduzeća otpuštaju u velikoj većini slučajeva mlade osobe, bez uvažavanja njihovih kompetencija, potencijala i prijašnjih zasluga, isključivo po osnovi naoko neutralne



Ilica 52, 10000 Zagreb, Hrvatska

OIB: 25858858563



+385 1 4573 937



+385 1 4611 032

www.mmh.hr

info@mmh.hr

odredbe da se radi o osobama koje su zaposlene na određeno vrijeme (ili putem drugog tipa atipičnih ugovora) doista predstavlja indirektnu diskriminaciju⁴.

Konačno, iako sukladno odredbama članka 9, stavka 7 Zakona o suzbijanju diskriminacije, određivanje profesionalnog iskustva, kao i najniže dobi, ili stupnja obrazovanja kao uvjeta za zasnivanje radnog odnosa se nužno ne smatra diskriminacijom, već je u stavku 3 naglašeno kako: „...Sve iznimke iz stavka 2. ovoga članka trebaju se tumačiti razmjerno cilju i svrsi zbog kojih su određene.“ To, u načelu, znači da bi svaki poslodavac prilikom oglašavanja posla trebao jasno naznačiti zašto uvjetuje prijavu za određeno radno mjesto razinom profesionalnog radnog iskustva, određenom dobi ili stupnjem obrazovanja. Uzmemo li u obzir da je **formalno radno iskustvo** „kvaka 22“ hrvatskog tržišta rada koja mladima obično bitno otežava ulazak u svijet rada, treba uvažiti činjenicu da oglasi za brojne poslove u Hrvatskoj ne iskazuju jasna tumačenja zašto je za njihovo obavljanje potrebno prethodno radno iskustvo. Ovo je još jedan dokaz koji ide u prilog činjenici da postoji značajan potencijal unapređenja položaja mladih na tržištu rada u Hrvatskoj kroz značajniju integraciju i upotrebu antidiskriminacijskog zakonodavstva u okviru svakodnevne zaštite radničkih prava.

⁴ Tehnički, u pravilu se racionalizacija provodi kroz odbijanje poslodavca da zaposleniku/ci produlji ugovor. Međutim, poslodavac (posebno ako govorimo o velikom poduzeću) u takvoj situaciji uvijek ima izbor: odbiti produljenje ugovora neovisno o postignutim rezultatima i kompetencijama te osobe ili procijeniti zaslužuje li ona šansu u odnosu na neke druge zaposlenike, čak i ako su zaposleni putem ugovora na neodređeno vrijeme.



Ilica 52, 10000 Zagreb, Hrvatska

OIB: 25858858563

+385 1 4573 937

+385 1 4611 032

www.mmh.hr

info@mmh.hr

Koraci i prioriteti:

MMH u svom nastojanju da doprinese suzbijanju diskriminacije mladih na tržištu rada te na radnom mjestu, u narednom periodu će:

Kroz javne istupe te edukacije podizati svijest svih relevantnih dionika o postojanju ovog tipa diskriminacije te o posljedicama koje ona stvara na makro i mikro razini, kao i o mehanizmima koji služe njezinu suzbijanju. Pod relevantnim dionicima u ovom slučaju smatramo relevantne javne institucije, udruge poslodavaca te cehovske organizacije, sindikate (posebice sindikalne pomlatke) te organizacije civilnog društva (napose organizacije mladih) čiji je potencijal u ovom području još uvijek uvelike neiskorišten;

MMH kao jedan od prioriteta koji nije povezan isključivo s problemom diskriminacije, smatra kvalitetnije prikupljanje podataka o kretanjima te stanju radne snage u dobi 15-30. Rješavanje nagomilanih problema s kojima se mladi suočavaju u današnjim ekonomskim prilikama, počinje s njihovim boljim razumijevanjem. Dio napora na ovom planu MMH će usmjeriti na provedbu istraživanja u sklopu vlastitih ili partnerskih projekata, a dio na zagovaračke aktivnosti prema relevantnim državnim tijelima;

Značajni napori bit će usmjereni na suradnju s partnerima iz civilnog sektora koji će za cilj imati promociju jasnih i transparentnih kriterija zapošljavanja i napredovanja (i otpuštanja) među poslodavcima. Iznimno je bitno da mladi ljudi imaju na raspolaganju jasne informacije od prvog kontakta s poslodavcem, što im omogućuje da donose racionalne odluke, kako za osobni razvoj, tako i razvoj same tvrtke/organizacije;

Inzistirati na jasnijoj regulaciji i namjeni atipičnih ugovornih aranžmana. Smatramo kako ugovori na određeno vrijeme, ugovori o djelu, ugovori na dio radnog vremena i ostali slični atipični ugovori ne smiju postati alternativa trajnom zapošljavanju i ulaganju u mlade ljude, kao što je to često slučaj u ovome trenutku. MMH nije protiv vibrantnog i konkurentnog tržišta rada, ali se protivimo sustavu u koji bez jasnih kriterija i logike trajno proizvodi negativne ishode za mlade, čiji je položaj na hrvatskom tržištu rada već i sad iznimno težak.

Raditi na promociji neformalnog obrazovanja i volontiranja kao aktivnosti kroz koje mladi ljudi mogu steći relevantne kompetencije za svijet rada. Dio aktivnosti na ovom području bit će usmjeren na razinu javnih politika koje za cilj imaju adekvatno prepoznavanje i priznavanje tako stečenih kompetencija, a dio prema poslodavcima koji moraju postati svjesni kako na taj način stečena znanja mogu katkad značiti i više od formalnog radnog iskustva.



Ilica 52, 10000 Zagreb, Hrvatska

OIB: 25858858563



+385 1 4573 937

www.mmh.hr



+385 1 4611 032

info@mmh.hr

Popis literature

Knjige i članci:

- 1) Crnković Pozaić, Sanja/Meštrović, Branka, 2010: *Nezaposlenost mladih: glasovi protagonista: sažetak rezultata istraživanja*, Gopa Consultans
- 2) Matković, Teo, 2009: *Mladi između obrazovanja i zapošljavanja: isplati li se školovati?*, Program Ujedinjenih naroda (UNDP) Hrvatska, Zagreb

Službeni dokumenti:

- 1) Ustav Republike Hrvatske
- 2) Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN, br. 85/08)
- 3) Europska konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda

Internetski izvori:

- 1) www.eurostat.eu
- 2) www.mmh.hr

Pozicijski dokument Mreže mladih Hrvatske "Zabranjen pristup? Protiv diskriminacije mladih na hrvatskom tržištu rada" usvojen je na Skupštini Mreže mladih Hrvatske, 31. ožujka 2012. godine, u Lovranu.