



NEUDOBAN POLOŽAJ

IZVJEŠTAJ O DISKRIMINACIJI
MLADIH NA HRVATSKOM
TRŽIŠTU RADA

IMPRESUM

Istraživanje proveo:

Institut za razvoj tržišta rada

Autori/ce:

Antonija Bušić Crnković, Ana Frlan Bajer, Lana Načinović

Ko-autori:

Luka Frlan, Antonio Matković

Lektura i korektura:

Mirela Travar

Prijevod sažetka istraživanja na romski jezik:

Veljko Kajtazi

Izdavač:

Mreža mladih Hrvatske

Dizajn i tisk:

ACT Printlab d.o.o.

Godina izdanja: 2012.

ISBN: 978-953-7805-10-4

CIP zapis dostupan u računalnome katalogu Nacionalne i sveučilišne knjižnice u Zagrebu pod brojem 820419

Izradu ove publikacije su sufinancirali:



Ministarstvo rada
i mirovinskog sustava



Ured za udruge
Vlad Republike Hrvatske



FOR DIVERSITY
AGAINST DISCRIMINATION



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



Grad Zagreb

Zahvaljujemo mladima koji su nam svojim iskustvima i pričama pomogli dočarati kako mladi doživljavaju svoj položaj na tržištu rada te na koje načine doživljavaju diskriminaciju danas.

Zahvaljujemo poslodavcima koji su sudjelovali u istraživanju i pomogli nam shvatiti njihovu perspektivu i poslovna razmišljanja.

Zahvaljujemo institucijama/dionicicima koji su svojim iskustvom i razmišljanjima pomogli u kreiranju preporuka za daljnje unapređenje sustava.

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

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



SADRŽAJ

1. SAŽETAK	8
2. UVOD	11
3. KVANTITATIVNI DIO ISTRAŽIVANJA.....	19
3.1. Cilj, problemi, metode, hipoteze	19
3.2. Metoda (sudionici, postupak, mjerni instrument)	19
3.3 Struktura ispitanika	21
DISKRIMINACIJA	26
4.1. Percepcija o položaju i diskriminaciji mladih na tržištu rada	26
4.2. Iskustva dobne diskriminacije mladih	30
4.3. Diskriminacija mladih po raznim osnovama	35
4.4. Osiguravanje jednakih uvjeta rada – Jednake plaće	44
4.5. Jednake šanse na radnom mjestu – napredovanje na poslu	48
4.6. Jednake mogućnosti - Radno vrijeme i drugi uvjeti rada	51
4.7. Posljedice diskriminacije	54
4.8. Iskustva poslodavaca: položaj zaposlenih mladih i rješavanje eventualnog slučaja diskriminacije	58
5.ZAKONODAVNI OKVIR	62
5.1. Poznavanje Zakona	62
5.2. Za slučaj da se osjetite diskriminiranim, kome biste se obratili?	65
6. JEDNAKE ŠANSE ZA MLADE	69
6.1. Jake i slabe strane mladih	69
6.2. Traženo radno iskustvo	78
6.3. Vrsta ugovora	84
6.4. Posljedice nezaposlenosti = fleksibilnost mladih	88
7.POZITIVNE AKTIVNOSTI POSLODAVACA PREMA MLADIMA	93
7.1. Uvod:	93
7.2. Stručna praksa/naukovanje/studentske prakse	95
7.3. Edukacije zaposlenih	98
7.4. Mentorstvo	99
7.5. Praćenje i otkrivanje talenata	100
7.5. Posebni programi namijenjeni mladima	102
8. STUDIJE SLUČAJA – KVALITATIVNO ISTRAŽIVANJE	103
8.1. Cilj, metoda, uzorak	103
8.2. Rezultati studija slučaja - mladi	104
8.3. Rezultati studije slučaja - poslodavci	125
9.PREPORUKE I KOMENTARI DIONIKA TRŽIŠTA RADA I SUSTAVA ZAŠTITE LJUDSKIH PRAVA	137
9.1. Rezultati	138
10.ZAKLJUČCI I PREPORUKE	143
10.2. Preporuke za Aktivne mjere tržišta rada	144
10.3. Preporuke za poticanje i osiguravanje kvalitetnih prilika mladima (ali i poslodavcima i cjelokupnom radnom kolektivu na radnom mjestu)	145
11.POPIS LITERATURE	146
12.REZIME	147

POPIS TABLICA:

Tablica 1

Pregled rezultata istraživanja

Tablica 2

Možete li navesti neki primjer diskriminacije na tržištu rada?

Tablica 3

Prema vašem mišljenju, je li – i u kojoj mjeri – na tržištu rada u Hrvatskoj raširena ili nije raširena diskriminacija na temelju ?

Tablica 4

Prema vašem mišljenju, koliko je diskriminacija raširena ili nije raširena u pojedinim područjima vezanim uz tržište rada i radna mjesta u Hrvatskoj?

Tablica 5

Jeste li, i koliko često, u posljednjih godinu dana doživjeli da je u Hrvatskoj netko prema vama postupio nepravedno zbog:

Tablica 6

Istraživanje Eurobarometra: Procjena raširenosti diskriminacije prema dobi

Tablica 7

Prema vašem mišljenju, je li pri odlučivanju o zapošljavanju, i u kojoj mjeri, važan svaki od sljedećih kriterija?

Tablica 8

Osobna percepcija diskriminacije na temelju dobi

Tablica 9

Upoznatost s pravima u slučaju diskriminacije

Tablica 10

Jeste li upoznati i kako ocjenjujete rad sljedećih institucija mjerodavnih za pravedno postupanje prema pojedinim društvenim skupinama

Tablica 11

Novozelandsko anketa o karakteristikama osoba s obzirom na godine

Tablica 12

Problemi kod zapošljavanja mladih

Tablica 13

Glavni razlozi zašto mladi nemaju odgovarajuća znanja i vještine

Tablica 14

Razina poznavanja potrebnih kompetencija od strane mladih

Tablica 15

Važnost prilagodbe različitim skupinama zaposlenih

Tablica 16

Komparativan prikaz elemenata naukovanja

SAŽETAK

Diskriminacija predstavlja zakonski, društveno i poslovno neprihvatljivo ponašanje, a definira se kao postavljanje jedne osobe u nepovoljniji (lošiji) položaj od druge na temelju neke njene karakteristike. No, mi kao pojedinci vrlo različito i individualno procjenjujemo što je (ili nije) diskriminacija. Subjektivna procjena što je potrebno, opravdano i relevantno za određeno radno mjesto varira od osobe do osobe (bilo da se radi o posloprimcu ili poslodavcu) – posebno ako nije upoznata s normativnim okvirom i institucijama koje se bave ovim područjem.

Pitanja o godinama, namjerama osnivanja obitelji ili zahtjeve za slikom uz prijavu za posao, mlade osobe najčešće ne doživljavaju jednoznačno i jedinstveno kao diskriminaciju. Velikim dijelom se takva pitanja smatraju „normalnim“, u najmanju ruku toliko uobičajenim da, iako ih osobe prepoznaju kao diskriminaciju, ne smatraju nužnim i potrebnim požaliti se sustavu i institucijama koje se time bave, već će se obratiti obitelji tražeći moralnu podršku.

Proces osobne (subjektivne) analize i procjene „jesmo li doživjeli diskriminaciju prilikom zapošljavanja/kao zaposlena osoba“ najčešće se vezuje uz sljedeća pitanja:

- Prosuđuje li se sve nas na temelju jednakih pitanja/kriterija (npr. postavljaju li se svim kandidatima jednaka pitanja na razgovoru za posao)?
- Jesu li prema našoj procjeni kriteriji za posao/pitanja koja nam postavljaju ispravna/pravedna (npr. zašto su bitni elementi privatnog života ili godine radnog iskustva)?
- Jesu li ti kriteriji/pitanja koja se postavljaju relevantni za konkretni posao (zašto je bitno da osoba ima minimalno 5 godina iskustva na istim poslovima, zašto je bitno poznавanje naprednog engleskog jezika za taj posao)?

Provjera naših subjektivnih razmišljanja o diskriminaciji nalazi se u pozitivnom pravu – zakonima koji normiraju ovo područje. U Hrvatskoj je od 2009. godine na snazi Zakon o suzbijanju diskriminacije (u dalnjem tekstu ZSD), kao krovni zakon za ovo područje. Zakon ima vrlo važnu ulogu jer njime diskriminacija sama po sebi postaje prekršajno djelo – dok je do tada, za nju prijavu bila nužna povreda nekog dodatnog prava.

Upravo su osnove diskriminacije iz Zakona uzete kao osnove u istraživanju (in)direktne diskriminacije mlađih (osoba u dobi do 30 godina).

Za dio postavljenih pitanja u istraživanju postoji osnova za diskriminaciju (odnosno ona su diskriminatorna prema ZSD-u) i odnose se na spol, obiteljski status, zdravlje, invaliditet, nacionalno podrijetlo, socijalni status, itd. Uz njih, tu su i neke druge osnove koje same po sebi nisu navedene u ZSD-u, ali su mlađi procjenili da su utjecale na njihovo traženje posla kao npr. izgled, jesu li pušači i sl. Ova netipična područja diskriminacije su se također pokazala problematičnima mlađima – o čemu svjedoče i studije slučaja, tj. razgovori koji su provedeni s mlađima.

Tijekom travnja i svibnja 2012. godine provedeno je istraživanje na uzorku od 3224 mlade osobe i 75 poslodavaca. Istraživanje je uključivalo tri koraka: ispitivanje stavova, iskustava i percepcije mlađih te poslodavaca kroz internetski upitnik. Drugi korak je uključivao pripremu i izradu studija slučaja s mlađima i poslodavcima kroz dubinski intervju s ciljem konkretnijeg upoznavanja iskustva i mlađih i poslodavaca. Zadnja faza istraživanja odvijala se kroz razgovore s relevantnim dionicima (ministarstva, pravobraniteljstva i sl.) kako bi dobili njihovu povratnu informaciju o tome kako vide situaciju te kako smatraju da se može poboljšati.

U istraživanju kroz internetski upitnik propitivali smo prvenstveno percepciju mlađih o doživljenoj diskriminaciji – ono što su percipirali kao pitanja koja su ih stvarila u nepovoljniji položaj u odnosu na većinu – u onoj mjeri u kojoj su to znali ili uspjeli prepoznati.

36% mlađih u našem istraživanju susrelo se s direktnom dobnom diskriminacijom koja je tipična za ovu skupinu, a to je da su diskriminirani zbog godina, npr. da im je rečeno da su premladi za određeno radno mjesto. Iako je i dob jedna od osnova diskriminacije u ZSD-u, puno je češće vezujemo uz osobe starije životne dobi. *Ageism* (eng.) pojam je koji govori o nepriznavanju ili ograničavanju prava starosnih skupina, usporedivog s rasizmom ili sektsizmom. Iako je to pojam koji se obično vezuje uz starije – u ovom istraživanju pokazujemo i govorimo u kojoj mjeri i u kojim područjima on postoji prema mlađima.

U tablici 1 prikazana su razmišljanja i mladih i poslodavaca i dionika u ključnim područjima diskriminacije mladih.

Tablica 1 – Pregled rezultata istraživanja

Tema	Perspektiva mladih	Perspektiva poslodavaca	Perspektiva institucija
Dobna diskriminacija	Mladi su u 36% slučajeva doživjeli da im je direktno rečeno kako su premladi za određeno posao. Ova izjava nije vezana za nedostatak radnog iskustva jer to i mladi i poslodavci percipiraju kao poseban problem.	Poslodavci će, ako mogu birati, rado zaposliti mladu osobu – vide brojne prednosti kod njih. Ipak, smatraju kako mladi u velikoj mjeri ne posjeđuju znanja i vještine potrebne za konkretan posao. Rijetko su se susreli s diskriminacijom mladih osoba u svojim tvrtkama.	Dobna diskriminacija je nešto s čime se i pravobraniteljstva sve više susreću u zadnje vrijeme te će posvetiti tome više pažnje u budućnosti.
Razne vrste diskriminacije	Više od polovice mladih (57%) doživjelo je da su im postavljanja pitanja za koja su procijenili kako su bila nepotrebna ili nedozvoljena, ili su ih stavili u nepovoljniji položaj od ostalih. Mlade, posebno žene, pogledaju pitanja o planiranju obitelji. Također, dodatna područja su se pokazala problematična, a koja nisu pokrivena Zakonom o suzbijanju diskriminacije, npr. izgled, sup-kultura, pušenje itd. Mlade žene, mladi koji su ujedno i pripadnici manjina te mlade osobe s invaliditetom nalaze se u višestruko lošjem položaju.	Poslodavci koji su sudjelovali u istraživanju smatraju da sami ne diskriminiraju.	Smatra se da su poslodavci kod kojih se ovo pojavljuje nekvalitetni poslodavci te bi trebala postojati snažnija uloga države u informiranju, educiranju i stvaranju pozitivnog okruženja.
Poznavanje zakonodavstva i reakcija na diskriminaciju	Svega 3% mladih je čulo za Zakon o suzbijanju diskriminacije i smatra se upoznatim s njegovim sadržajem (dok je 49% čulo za ZSD, ali smatra da ne poznaje njegov sadržaj). Mladi znaju prepoznati diskriminatorno ponašanje neovisno o poznavanju Zakona. Kada im se dogodi diskriminacija požalili bi se obitelji tražeći moralnu podršku (a ne reakciju sustava).	Svega 20% poslodavaca smatra za sebe kako poznaje Zakon o suzbijanju diskriminacije, a 33% je čulo za ZSD i do nekle poznaje njegov sadržaj.	Smatraju da bi trebalo osigurati još više promocije i edukacije za sve dionike tržišta rada kako bi se povećalo poznavanje Zakona te time i diskriminacija svela na najmanju moguću mjeru.
Ugovori o radu na određeno i sl.	S obzirom na situaciju na tržištu rada, mladi su spremni pristati uglavnom na sve vrste ugovora, odnosno svejedno im je koja je vrsta ugovora koja im se nudi (55%). 15% mladih bi prihvatalo ugovor o radu na određeno ako bi nakon njega dobio stalan radni odnos, a 30% smatra to prihvatljivim rješenjem jedino ako nema drugog izbora.	Poslodavci uglavnom svim novozaposlenima nude ugovore na određeno – pa tako i mladima. U velikoj mjeri svi ma koji se prvi put zapošljavaju na tržištu rada nudi se ugovor na određeno i to smatraju opravdanim.	Smatra se da bi poslodavci trebali koristiti ugovor o radu na neodređeno s obveznim probnim rokom.

Traženje radnog iskustva u oglasima za posao i priznavanje stečenog iskustva	Gotovo 60% mlađih smatra da se u svim oglasima za posao traži radno iskustvo te ovaj uvjet smatraju diskriminatornim, odnosno, da ih stavlja u nepovoljniji položaj (dok je realno tako u svega 48% oglasa – prema analizi oglasa na MojPosao).	Poslodavci priznaju svako radno iskustvo kao poželjno radno iskustvo (i volontiranje, stručne prakse, honorarne poslove). Više preferiraju poslove u struci, nego izvan struke.	Smatra se da je nužno mlađima osigurati stjecanje radnog iskustva, a poslodavac bi trebao znati prepoznati kada je i u kojoj mjeri radno iskustvo važno, odnosno, kada se njime uvjetuje zapošljavanje.
Stjecanje radnog iskustva, naukovanje i praktično učenje i sl.	Mladi smatraju da im nedostaje praktičnih znanja i vještina za rad, i sami su naglasili kako bi voljeli imati više praktične nastave.	Ne uključuju se dovoljno u naučničke prakse, praktičnu nastavu i sl. Za male poslodavce je to najveći problem jer praksi uglavnom smatraju birokratiziranim procesom za koji nemaju kapaciteta.	Svi se slažu kako je potrebno više praktičnog rada/prakse/naukovanja za vrijeme obrazovanja – kao dio školovanja, a poželjno je i neformalno.

Evo još nekoliko zanimljivih rezultata istraživanja:

- **Mladi, u usporedbi s poslodavcima, imaju negativniju percepciju o svom položaju** i o jednakim prilikama na tržištu rada te se smatraju vrlo izloženima diskriminaciji poslodavaca, a **poslodavci s druge strane, koji se u većini slučajeva vode kompetencijama kao glavnim kriterijem prilikom zapošljavanja (59%)**, ipak imaju definirane (ne)formalne stavove o mlađima kao poželjnoj radnoj snazi.
- Mladi općenito smatraju da imaju manje mogućnosti napredovanja na radnom mjestu nego kolege (40%) dok poslodavci smatraju da mladi imaju puno bolje prilike za napredovanje nego što ih oni sami percipiraju. Prema rezultatima istraživanja gotovo jednak udio mlađih smatra da ima jednak plaću kao kolege (43%), kao i što jednak postotak mlađih procjenjuje da ima manju plaću nego kolege za koje procjenjuju da rade isti posao (42%). Primjetno je da mlađi s višim školama (razina prvostupnika) i visokoobrazovani (magistri struke) čine većinu među onima koji smatraju da imaju manju plaću od kolega koji rade isti posao.
- **Najčešća posljedica diskriminacije se odnosi na situaciju da je ona potaknula osobu da bude još upornija u traženju posla – posebno kod nezaposlenih**, dok je čak 30% mlađih navelo kako su kao odgovor na diskriminaciju odlučili promjeniti posao (čak 43% trenutno zaposlenih). Najmladi najlakše pređu preko doživljene diskriminacije dok s godinama života i razinom obrazovanja, njen utjecaj postaje sve snažniji te dovodi do promjene posla.
- I mlađi i poslodavci relativno slabo poznaju sam zakonodavni okvir, konkretno ZSD, a osoobe koje se osjeće diskriminiranimaj najčešće će se obratiti obitelji za podršku, a vrlo rijetko nekoj od nadležnih institucija.
- **Velik dio mlađih danas je spremam prihvati bilo kakav posao** – bilo da se radi o poslu

izvan struke (43%) ili o poslu na kojem se traži niža stručna sprema (39%). Za mlađe nezaposlenost prvenstveno znači nemogućnost zadovoljavanja osnovnih potreba i stambenog zbrinjavanja, a onda se preljeva i na psihološke faktore kao što su manjak samopouzdanja, osjećaj nemoći, neizvjesnost, depresija itd.

- Od poslodavaca koji su sudjelovali u istraživanju, jako mali broj (9%) se susreo s diskriminacijom, posebno malo je uključivalo slučajevne diskriminacije mlađih. Kada se susreću sa situacijom diskriminacije, poslodavci očekuju da se nadređena osoba snađe u danoj situaciji – da je riješi.
- Prema mišljenju mlađih, njihova glavna snaga jest njihova mladost i entuzijazam. Dok poslodavci cijene mogućnost oblikovanja svojih budućih zaposlenika, ipak relativno mali broj poslodavaca uzima učenike i studente na praksu.

Preporuke koje se nalaze na kraju izvještaja odnose se na tri područja:

- **Institucije sustava tržišta rada** koje mogu kroz aktivne mjere politike zapošljavanja doprinijeti boljim mogućnostima za mlađe na tržištu rada.
- **Poslodavce** koji kroz kvalitetnije prakse općenito, a posebno prema mlađima, mogu doprinijeti kvalitetnjem razvoju i iskorištavanju ljudskog kapitala mlađih.
- **Obrazovni sustav** koji bi trebao kvalitetnije pripremiti mlađe za tržište rada, ali pripremiti ih i da budu aktivni i informirani građani, da poznaju svoja prava.

UVOD

KAKO DEFINIRAMO DISKRIMINACIJU?

Društveno okruženje u velikoj mjeri oblikuje naša očekivanja i poglede na mogućnost ostvarenja naših želja i potencijala – i privatno, i u kontekstu tržista rada. Ograničavanje prava na rad (ili prava na stanovanje, život, socijalna prava itd.) na temelju neke od karakteristika kao što je dob, spol, invaliditet, vjeroispovijest, nacionalnost i sl. – prvenstveno je u suprotnosti s dosegom civilizacije i razine svijesti društva u kojem danas živimo. Možemo priznati da je diskriminacije još uvijek u velikoj mjeri prisutna u našoj okolini – što rezultati ovog istraživanja i potvrđuju - no to ne znači da ona predstavlja prihvatljivo ponašanje.

S druge strane, danas je diskriminacija suprotna i ZSD-u koji normativno definira što (ni)je prihvatljivo u društvu. Unatoč činjenici kako zadnjih 50 godina postoje intenzivniji napor i ograničavanja područja diskriminacije, još uvijek ne postoji jednoznačna i općeprihvaćena definicija.

„Koncept diskriminacije ima nekoliko značenja i definicija, i to stoga što općenito postoje različiti koncepti jednakosti i pravednosti... Nadalje, ne postoji jedinstvena definicija diskriminacije jer je taj koncept različito definiran u međunarodnim dokumentima te se definicije diskriminacije razlikuju i na nacionalnoj razini.¹ Jedna od međunarodnih definicija jest ona UN-a: UN-ov Odbor za ljudska prava došao je do sljedećeg zaključka: Svako razlikovanje, isključivanje, ograničavanje prednosti koji se temelju na rasi, boji, spol, jeziku, vjeroispovijesti, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju ili drugim osobinama.“²

Iako danas tema anti-diskriminacije kao i njena definicija zvuče vrlo logično i prihvatljivo, normiranje ovog područja započelo je tek nakon Drugog svjetskog rada. „Povjesno nasljeđe sustavne diskriminaci-

je pojedinaca i skupina na temelju invaliditeta, spola, rase, vjerske ili rasne pripadnosti potaknulo je na usvajanje normi u svrhu zaštite pojedinačnih i skupnih interesa“...³. Ipak, kao što je poznato iz svakodnevnog života, sam Zakon i normativni okvir nije dovoljan da bi određena praksa (ili prava, ponašanje, promjena stavova u ovom slučaju) zaživjela u stvarnosti, ali je važan kao osnova na koju se žrtve mogu pozvati i na temelju kojih sudstvo može djelovati.

„Diskriminacija ima osnovu u teoriji i konceptu ljudskih prava. Opća deklaracija o pravima čovjeka (1948.) postala je nov standard u zaštiti ljudskih prava. Ona je najznačajniji međunarodni dokument o ljudskim pravima i riznica svih do tada prepoznatih ljudskih prava sloboda. Opća deklaracija nije obvezujući instrument, nego je preporuka, dok je tijekom godina jačala svijest o njezinoj autoritativnosti, a njezin je tekst pretočen u brojne ustave.“⁴ Danas u Ustavu Republike Hrvatske možemo naći dva članka koja sa se dotiču općih prava i slobode građana:

Čl. 3. Jednakost, nacionalna ravnopravnost i ravnopravnost spolova, poštivanje prava čovjeka dio su najviših vrednota ustavnog poretku RH i temelj za tumačenje Ustava RH.

Čl. 14. Svatko u RH 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.

Izuzetno je važna i Europska konvencija o zaštiti prava čovjeka i temeljnih sloboda iz 1950. godine (daleje u tekstu EK 1950). U tumačenju odredaba Europske konvencije najvažnija je uloga Europskog suda za ljudska prava u Strasbourg. U pogledu diskriminacije, najvažniji je članak 14. EK 1950. koji predstavlja opću klauzulu ravnopravnosti i kojim se zabranjuje diskriminacija osoba samo u pogledu uživanja prava i sloboda zaštićenih Konvencijom i njenim dopunskim protokolima. Članak 14 EK glasi: „Uživanje pra-

¹ Slično i različito – Diskriminacija u Europskoj Uniji i Republici Hrvatskoj, Snježana Vasiljević, TIMpress 2012., str. 26.

² Ibid, str. 22

³ Ibid, str. 9.

⁴ Ibid str. 65.

va i sloboda koja su priznata u ovoj konvenciji osiguraće se bez diskriminacije na bilo kojoj osnovi kao što je spol, rasa, boja kože, jezik, vjeroispovijest, političko ili drugo mišljenje, nacionalno ili društveno podrijetlo, pripadnost nacionalnoj manjini, imovina, rođenje ili druga okolnost.⁵ Osim ove Konvencije, značajna je i praksa Europskog suda u Luxemburgu. Važno je uzeti u obzir europsku praksu jer je činjenica da postojanje Zakona iz područja zabrane diskriminacije u Hrvatskoj možemo također smjestiti u vremenski period pred ulazak i usuglašavanja sa zakonodavstvom Europske unije. Postoje i dodatne direktive koje uređuju područje diskriminacije koje su države članice EU-a dužne provesti u djelu.⁶

„Kronološki gledano, na međunarodnoj i nacionalnoj razini spolna, rasna i etnička diskriminacija uživale su posebnu pozornost i zaštitu, dok su ostale osnove za diskriminaciju poput invaliditeta, spolne orientacije ili dobi naknadno uvrštavani u pravni izričaj diskriminacije. Povećanje broja razloga [osnova, op.a.] za diskriminaciju možemo protumačiti kao simboličko prepoznavanje načela jednakosti prethodno marginaliziranih skupina i pokušaj uključivanja tih skupina u društvo. Diskriminacija najčešće pogađa vidljive skupine ili manjine. Rasno i etničko podrijetlo, dob ili spol spadaju u vidljive karakteristike, a to znači da se te karakteristike mogu jako lako upotrijebiti u svrhu prosudivanja i segregiranja ljudi.“⁷

Trenutno važeći Zakon o radu (ZOR) stupio je na snagu 1.1.2010. „Posebne odredbe o diskriminaciji izostavljene su zbog toga što su one sadržane u krovnom anti-diskriminacijskom Zakonu, koji se zove Zakon o suzbijanju diskriminacije (ZSD), osim opće odredbe o zabrani izravne i neizravne diskriminacije u područja rada i radnih prava, uključuje i kriterije za odabir osoblja i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom ospozobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji i to sukladno posebnim zakonima (čl 5. St 4). Sadašnji ZOR inzistira na zaštiti dostojanstva radnika koje počiva na načelu jednakog postupanja i iz toga proizlaze odredbe koje pružaju zakonsku zaštitu u slučaju povrede dostojanstva, a to su: zabrana diskriminacije (čl. 5), obaveza poslodavca u zaštiti života, zdravlja i čudoređa radnika (čl. 33), zaštita privatnosti radnika (čl. 34), zabrana nejednakog postupanja prema trudnicama (čl. 67), zaštita trudnice odnosno žene koja doji (čl. 68), jednakost plaća muškaraca i žena (čl. 83), odgovornost poslodavca za štetu prouzročenu radniku (čl. 103), zaštita dostojanstva radnika (čl. 130), te odredbu o teretu dokazivanja (čl. 131).“⁸

Diskriminacija je pojam koji je duže poznat i u Hrvatskoj⁹, ali tek od nedavno postoji Zakon koji posebno definira i ovo područje. „Diskriminacijom u smislu ovoga Zakona smatra se stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe po osnovi iz stavka 1. ZSD-a, kao i osobe povezane s njom rodbinskim ili drugim vezama. Također, diskriminacijom se smatra i stavljanje neke

⁵ Ibid, str. 67

⁶ „Direktiva Vijeća 2000/43/EZ od 29. lipnja 2000. o primjeni načela jednakog postupanja prema osobama neovisno o rasnom ili etničkom podrijetlu odnosi se na rasno ili etničko podrijetlo te Direktiva Vijeća 2000/78/EC od 27.11.2000. o općem okviru za jednakog postupanje pri zapošljavanju i odabiru zvanja odnosi se na dob, invaliditet, spolnu orientaciju i vjeru. U najkraćim crtama, moguće je reći da su glavna obilježja direktiva 2000/43/EZ i 2000/78/ EZ da zabranjuju izravnu i neizravnu diskriminaciju, uznemiravanje, poticanje na diskriminaciju te propuštanje razumne prilagodbe kod osnove invaliditeta. Jedna i druga direktiva odnose se na sve osobe (pravne i fizičke), u privatnom i javnom sektoru. Obje direktive dopuštaju pozitivne mjere, u objema se traži od država osiguravanje sudske i/ili upravnog postupka, obrtanje tereta dokazivanja, pravo udrugama, organizacijama i drugim tijelima da sudjeluju u postupku kao zastupnici ili potpora tužitelju, zaštita od viktimizacije te sankcije koje bi trebale biti učinkovite, proporcionalne i odvraćajuće. Područje primjene Direktive 2000/78/EC koja se odnosi na rasno ili etničko podrijetlo je pristup zapošljavanju, pristup stručnom ospozobljavanju i usavršavanju, rad i radne uvjete te članstvo i djelovanje u organizacijama radnika ili poslodavaca, a Direktive /42/EZ obuhvaćaju i socijalnu zaštitu, uključujući socijalnu sigurnost i zdravstvenu zaštitu, socijalne pogodnosti, obrazovanje te dobra i usluge., Prema: Diskriminacija na radnom mjestu – Idem i ja, Centar za zdravo odrstanje, str 9. i 10.

⁷ Slično i različito – Diskriminacija u Europskoj Uniji i republici Hrvatskoj, Snježana Vasiljević, TIMpress , str. 27.

⁸ Ibid, str. 217. Najznačajniji antidiskriminacijski dokumenti Ujedinjenih naroda: Opća deklaracija o ljudskim pravima, 1948.; Dokumenti Ujedinjenih naroda i Međunarodne organizacije rada: Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima, 1966.; Međunarodni pakt o gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima, 1966.; Konvencija o uklanjanju svih oblika rasne diskriminacije, 1965.; Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena, 1979.; Konvencija protiv torture i drugih okrutnih, nečovječnih ili ponizavajućih postupaka ili kažnjavanja, 1984.; Konvencija o pravima djeteta, 1989. Konvencija o pravima osoba s invaliditetom, 2007.; Konvencija Međunarodne organizacije rada (br. 100) o jednakosti plaća radnika i radnica za rad jednake vrijednosti, 1951.; Konvencija Međunarodne organizacije rada (br. 111) o zabrani diskriminacije u zvanju i zapošljavanju, 1958. Republika Hrvatska je stranka potpisnica svih ovih paktova i konvencija i oni su, u skladu s Ustavom, dio pravnog poretku Republike Hrvatske te su po pravnoj snazi iznad zakona. Dokumenti Vijeća Europe: Konvencija (ETS br.5) za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, 1950.; Evropska povjela (ETS br.148) o regionalnim ili manjinskim jezicima, 1992.; Okvirna konvencija (ETS br.157) za zaštitu nacionalnih manjina, 1995; Konvencija o zaštiti ljudskih prava i dostojanstva ljudskog bića u pogledu primjene biologije i medicine: Konvencija o ljudskim pravima i biomedicini (ETS br.164), 1997.

⁹ I prije ZSD-a pojedini su propisi u svom sadržaju uključivali antidiskriminacijske odredbe: Ustavni zakon o pravima nacionalnih manjina (2002.), Zakon o radu (2003.), Kazneni zakon (2004.), Zakon o ravnopravnosti spolova (2003.), Zakon o istospolnim zajednicama (2003.), Kazneni zakon (2004., 2006.), Zakon o službi u oružanim snagama Republike Hrvatske (2002.), Zakon o državnim službenicima (2005.) – „Diskriminacija na radnom mjestu“ – Idem i ja, str. 9/10., Biblioteka aktivnog građanstva

osobe u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne pre-
dodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju iz stav-
ka 1. ovoga članka.¹⁰

Svrha ZSD-a jest osiguravati zaštitu i promicanje jednakosti kao najviše vrednote ustavnog poretka RH-a te stvara pretpostavke za ostvarivanje jednakih mogućnosti i uređuje zaštitu od diskriminacije po 17 diskriminskih osnova. Ovaj Zakon, za razliku od Ustava, ima zatvorenu listu osnova (odnosno, točno su pobrojane osnove na koje se Zakon odnosi). ZSD navodi sljedeće osnove diskriminacije: rasa ili etnička pripadnost ili boja kože, spol, jezik, vjera, političko ili drugo uvjerenje, nacionalno ili socijalno podrijetlo, imovno stanje, članstvo u sindikatu, obrazovanje, društveni položaj, bračni ili obiteljski status, dob, zdravstveno stanje, invaliditet, genetsko nasljeđe, rodni identitet ili izražavanje i spolnu orijentaciju.

Krovno tijelo zaduženo za praćenje i suzbijanje diskriminacije u Hrvatskoj je institucija Pučkog pravobranitelja. Prema Ustavu RH čl. 93. st. 1. kaže: "Pučki je pravobranitelj opunomoćenik Hrvatskoga sabora za promicanje i zaštitu ljudskih prava i sloboda utvrđenih Ustavom, zakonima i međunarodnim pravnim aktima o ljudskim pravima i slobodama koje je prihvatile Republika Hrvatska." Osim institucije Pučkog pravobranitelja, danas postoje i posebna pravobraniteljstva: Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom, Pravobraniteljica za djecu.

„Najveći broj pritužbi u vezi diskriminacije, upućenih pučkom pravobranitelju u 2009. godini, odnosio se na diskriminaciju na području rada i zapošljavanja (32,55%), što se ponovilo i u 2010. godini s još većim brojem pritužbi iz područja rada i zapošljavanja u odnosu na pritužbe iz drugih područja, odnosno pritužbe na diskriminaciju u području rada i zapošljavanja činile su čak 39,58% svih pritužbi. U 2011. godini su pritužbe iz područja rada i zapošljavanja također bile najbrojnije i činile 34,69% svih pritužbi.“¹¹

Istraživanje provedeno 2009. godine, koje je ponovljeno 2012. godine, od strane Pučkog pravobranitelja i Centra za mirovne studije, a u sklopu Programa Ujedinjenih naroda u Hrvatskoj i projekta „Jačanje kapaciteta pučkog pravobranitelja“ ispitalo je javno mnenje o diskriminaciji. Uopće, kod definiranja pojma i njegove pojavnosti, odgovor „ne znam“ (ne znam kako bih definirao/la diskriminaciju, op.a.) češće su davale žene, mlađi ispitanici i manje obrazovani ispitanici. Također, pokazalo se da su kod percepcije važnosti problema diskriminacije problem skloni proglašiti važnijim ispitanici sa sela u usporedbi s ispitanicima iz gradova, kao i najmlađi ispitanici (do 30 godina) i to u usporedbi sa svim ostalim dobnim skupinama. Dakle, iako možda mlađi ne znaju

konkretnije definirati diskriminaciju, prema njihovoj percepciji to je velik problem na razini društva (odnosno smatraju da i njih značajnije pogađa, op.a.).

U istom istraživanju, ispitanici su odredili i područja u kojima se diskriminacija najčešće pojavljuje. Iz rezultata istraživanja vidljivo je **izrazito povećanje broja onih koji rad i zapošljavanje ističu kao područja u kojima je diskriminacija u RH najraširenija – porast u 2012. u odnosu na 2009. godinu jest s 32% na 59%**. Sociodemografska analiza pokazuje da **rad i zapošljavanje kao najvažnije područje, još izrazitije od drugih, ističu žene i mlađi ispitanici (do 30 godina)**.

Sam ZSD navodi i sljedeće oblike diskriminacije:

IZRAVNA DISKRIMINACIJA - Postupanje uvjetovano nekom od pobrojanih osnova kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji – npr. kada se kao razlog ne zapošljavanja navede da je netko premlad za posao ili kada se u oglasu za posao navede da se traži osoba određene dobne skupine (npr. „Tražimo osobu u dobi do 30 godina za poslove u marketingu...“)

NEIZRAVNA DISKRIMINACIJA - Kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepovoljniji položaj po nekoj od navedenih osnova, i/ili ima neravnomjeran učinak na različite kategorije ljudi. Nije diskriminacija kada se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem, a sredstva za njegovo postizanje su primjerena i nužna, npr. kada je u oglasu za radno mjesto navedeno da se traži asistent/ica u marketingu s minimalno 3 godine radnog iskustva – iako su taj posao do sada obavljali studenti/ce od kojih je mnogima to bio prvi honorarni posao. Dakle, naizgled neutralna odredba o godinama staža stavlja mlade osobe bez iskustva u nepovoljniji položaj jer ne postoji – ako ne postoji - opravdani kriterij za taj uvjet.

UZNEMIRAVANJE – Svako neželjeno ponašanje, uzrokovano osnovom, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, npr. kada je osoba prozivana na temelju njegove/njezine nacionalne pripadnosti; kada su predmet smješnih/negativnih viceva Romima/Bosancima i sl.

SPOLNO UZNEMIRAVANJE – svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobi, uzrokuje strah, neprijateljsko ili uvredljivo okruženje, npr. kad je mlađi/a kolega/ica podvrgnuta pozivima na kasnija pića od strane kolege/ice iz ureda, kad joj/mu druge kolege ulaze u osobni prostor i previše joj/mu se približavaju, dodiruju je/ga ili verbaliziraju osobna „maštanj“ itd.

¹⁰ Zakon o suzbijanju diskriminacije, NN 85/08

¹¹ „Izvješće o pojavama diskriminacije“ Pučkog pravobranitelja za 2011. godinu, str. 10.

Također u diskriminaciju spada i:

- **Poticanje na diskriminaciju** - Ako je počinjeno s namjerom, smatra se diskriminacijom,
- **Propuštanje razumne prilagodbe** - Propust da se osobama s invaliditetom sukladno s njihovim specifičnim potrebama omogući korištenje javno dostupnih resursa, sudjelovanje u javnom i društvenom životu, pristup radnom mjestu i odgovarajućim uvjetima rada
- **Segregacija** - Prisilno i sustavno razdvajanje osoba po nekoj od ZSD-om pobrojanih osnova

Teži oblici diskriminacije:

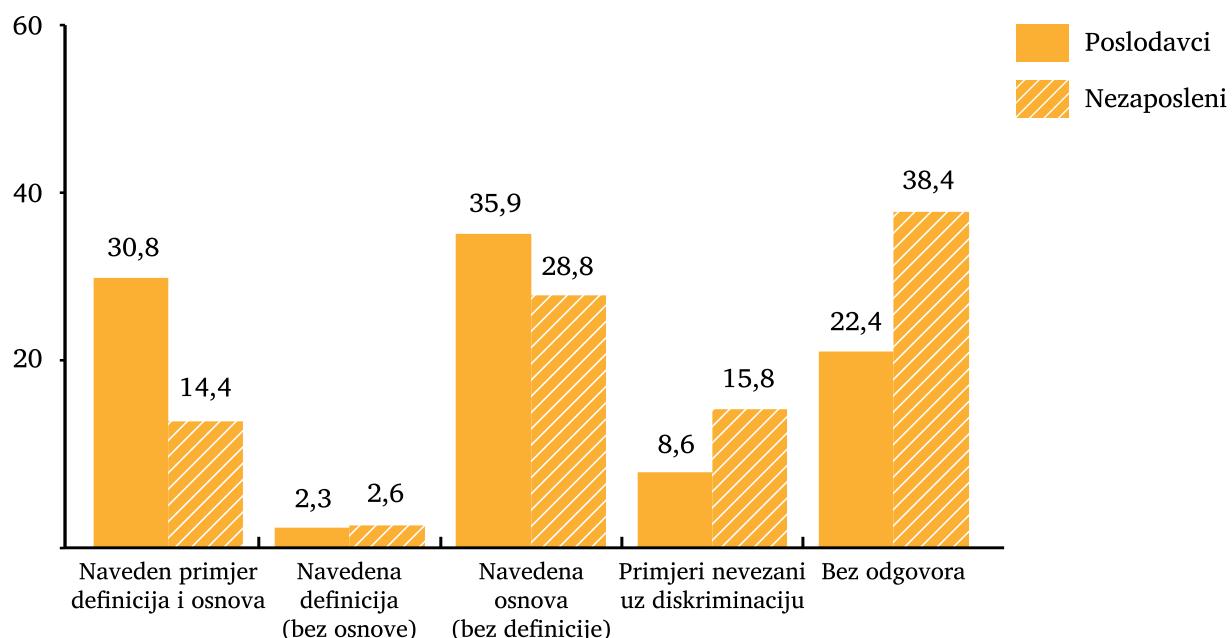
- **Višestruka diskriminacija** - Počinjena prema jednoj osobi po više osnova
- **Ponovljena diskriminacija** - Diskriminacija počinjena više puta
- **Produljena diskriminacija** - Koja je počinjena kroz dulje vrijeme ili koja posljedicama posebno teško pogađa žrtvu diskriminacije.

PERCEPCIJA DISKRIMINACIJE NA HRVATSKOM TRŽIŠTU RADA

Konkretno, u području tržišta rada postoji najviše pričužbi Pučkom pravobranitelju kao centralnom tijelu nadležnom za praćenje i rješavanje pritužbi. Osim toga, u tom području provedeni su razni projekti finansirani od Europske Unije i drugih donatora s ciljem informiranja i osvještavanja i osoba na tržištu rada i poslodavaca. Osim kampanja informiranja provedeno je i sveobuhvatno istraživanje 2010. godine, od strane Instituta Ivo Pilar u sklopu projekta „Poticanje ravnopravnosti na hrvatskom tržištu rada“. Istraživanje je provedeno u proljeće 2010. godine, kao terensko istraživanje, među 928 nezaposlenih i 628 poslodavaca.

Uzorak je bio reprezentativan za Hrvatsku, a većina uzorka je preuzeta iz baze posloprimaca i poslodavaca Hrvatskog zavoda za zapošljavanje. Istraživanje je pokazalo kako postoji prepoznavanje diskriminacije, no ne postoji detaljno znanje i razumijevanje navedenog područja kao niti poznavanje rada institucija u tom segmentu (niti od strane posloprimaca, niti od strane poslodavaca). U prilog toj tvrdnji govori i grafikon niže koji uspoređuje odgovore poslodavaca i nezaposlenih, u kojoj mjeri sami mogu reproducirati definiciju diskriminacije uključivo s osnovama diskriminacije kao i primjer diskriminacije.

Tablica 2 - Možete li navesti neki primjer diskriminacije na tržištu rada? ¹²
(kategorizirani slobodni odgovori)

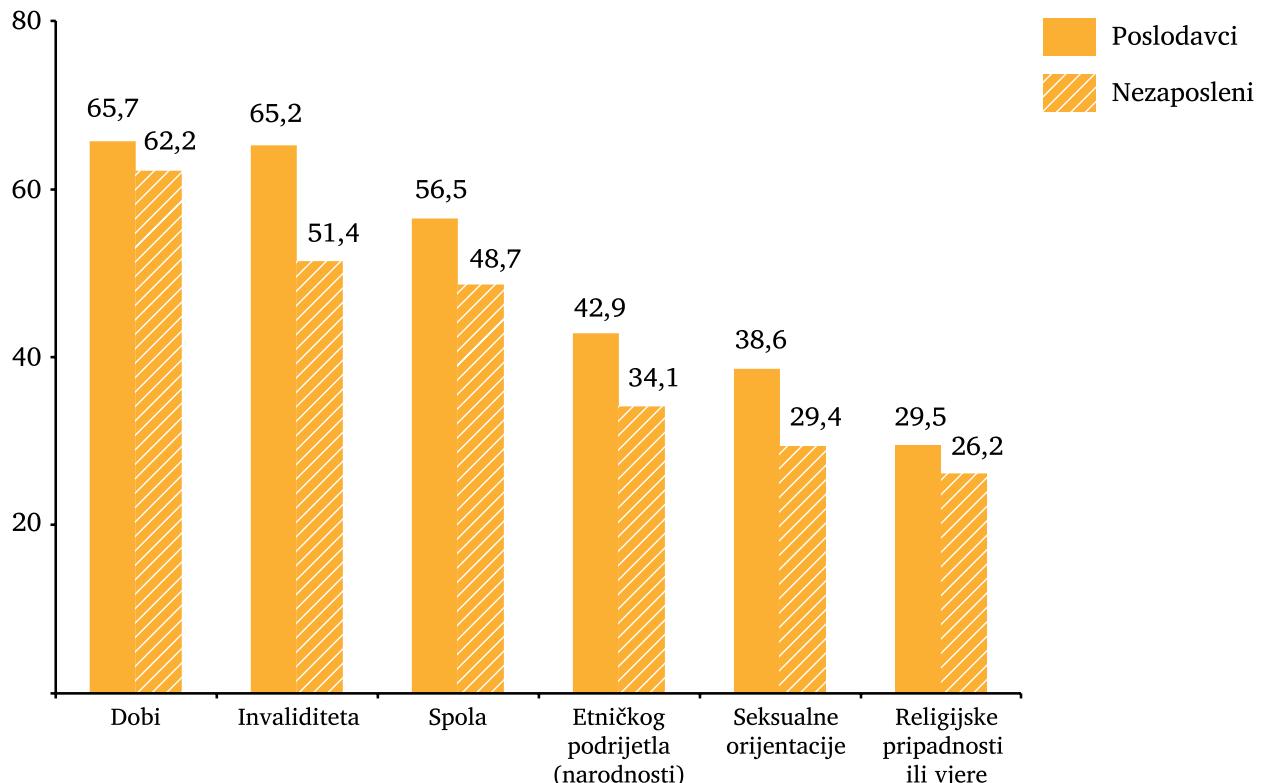


¹² „Raširenost i obilježja diskriminacije na Hrvatskom tržištu rada“, Institut Ivo Pilar, 2010., u sklopu projekta „Poticanje ravnopravnosti na hrvatskom tržištu rada“, Progress program

Diskriminaciju je puno lakše prepoznati kad je direktno izrečena, no to nije tako često. U istom istraživanju Instituta Ive Pilara upitani su poslodavci i nezaposleni o njihovoj percepciji diskriminacije općenito na tržištu rada s obzirom na razne skupine/osnove. Kroz usporedbu percepcije poslodavaca i nezaposlenih, vidljivo je da su poslodavci samokritičniji te da procjenjuju da ima više diskriminacije, nego što su nezaposleni toga svjesni. Ovaj značajan

podatak ukazuje nam u kojoj mjeri je moguće nejednakost ponašanje prema različitim skupinama te kako je u velikoj mjeri moguće izbjegći izricanje direktne diskriminacije koju bi osoba uopće prepoznala kao diskriminaciju. Dobna diskriminacija pogađa i starije osobe (žene starije od 45 godina i muškarce stariji od 50 godina) kao i mlađu populaciju te u tom kontekstu je dob i najznačajnija kategorija koja je prepoznata istraživanjem.

Tablica 3 - Prema vašem mišljenu, je li – i u kojoj mjeri – na tržištu rada u Hrvatskoj raširena ili nije raširena diskriminacija na temelju ? (udio odgovora “izrazito” i “prilično”)¹³



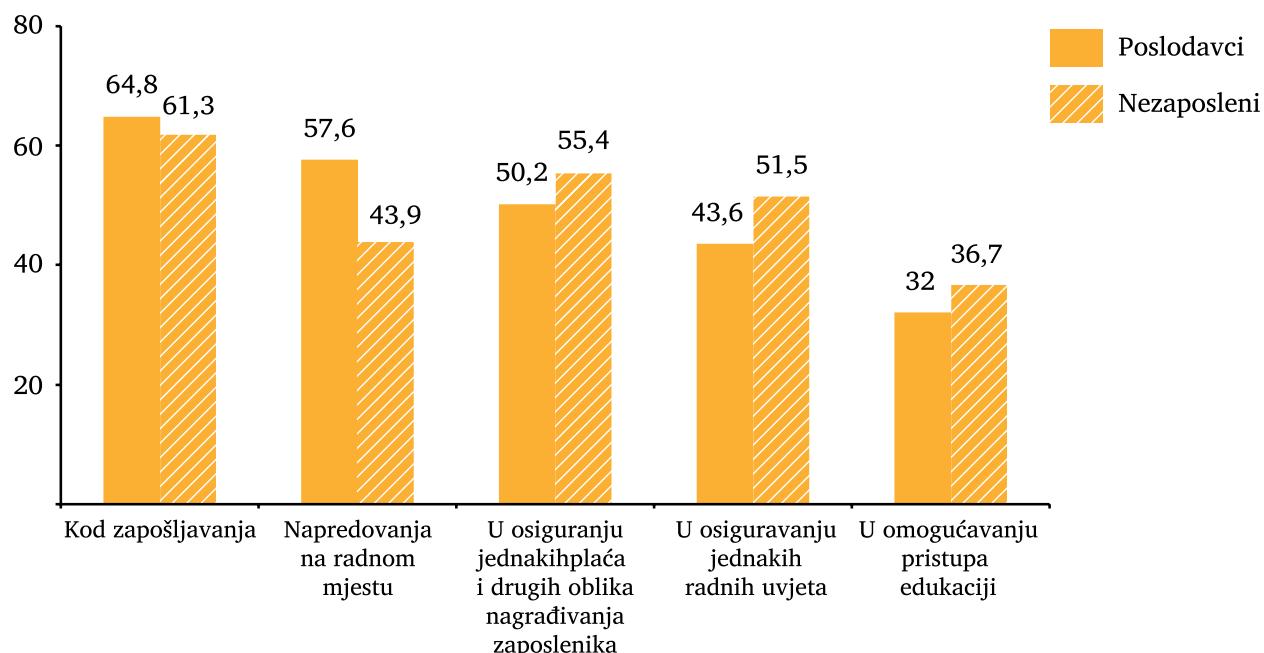
Najčešće se spominje diskriminacija prilikom zapošljavanja i to jest, naravno, trenutak u kojem je ona najčešća, kako i pokazuju rezultati istraživanja, ali treba imati na umu da se osiguravanje jednakih uvjeta i suzbijanje diskriminacije odnosi i na druge procese kod poslodavca, a posebno na edukacije, napredovanja, plaće i nagrađivanje, uvjete rada i itd. Prema Zakonu o suzbijanju diskriminacije, zaštita se odnosi na rad i radne uvjete; mogućnosti obavljanja samostalne ili ne-samostalne djelatnosti, uključujući kriterije za odabir i

uvjete pri zapošljavanju te napredovanju; pristup svim vrstama profesionalnog usmjeravanja, stručnog ospobljavanja i usavršavanja te prekvalifikacije.

Prema rezultatima istraživanja Instituta Ivo Pilar, nakon zapošljavanja, diskriminacija je najraširenija kod napredovanja i osiguravanja jednakih plaća. Ovi segmenti su posebno izraženi kod populacije žena (poznati i kao „efekt staklenog stropa“ u kontekstu napredovanja).

¹³ „Raširenost i obilježja diskriminacije na hrvatskom tržištu rada“, Institut Ivo Pilar, 2010., u sklopu projekta „Poticanje ravnopravnosti na hrvatskom tržištu rada“, Progress program

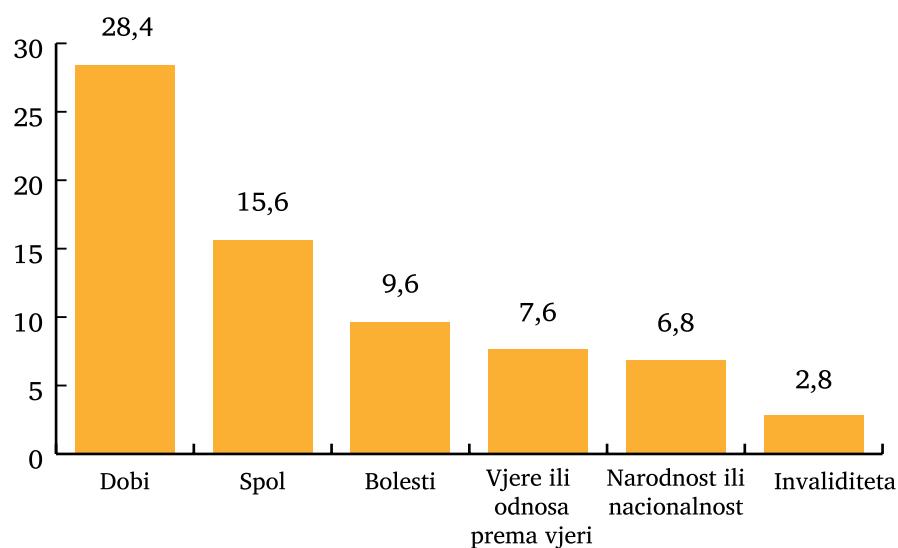
Tablica 4 - Prema vašem mišljenju, koliko je diskriminacija raširena ili nije raširena u pojedinim područjima vezanim uz tržište rada i radna mjesta u Hrvatskoj? (zbroj odgovora "izrazito" i "prilično")¹⁴



Znakovit je i podatak u kojoj su mjeri ispitanici, nezaposleni, direktno doživjeli da se prema njima nisu odnosili

ravnopravno, zbog raznih faktora – a varijabla dobi je ponovno na prvom mjestu kao osnova diskriminacije.

Tablica 5 - Jeste li i koliko često u posljednjih godinu dana doživjeli da je u Hrvatskoj netko prema vama postupio nepravedno zbog: (udio odgovora "jednom" ili "više puta")¹⁵



Kako bi dobili komparativnu sliku, možemo koristiti i rezultate istraživanja Eurobarometra na temu diskriminacije u 2008. godini. U Europskoj Uniji, prosjek osoba

koje su doživjele diskriminaciju, iznosi 6%, a osoba koje su svjedočile diskriminaciji 7%. Među zemljama gdje se diskriminacija najviše doživjela prednjači Češka Republika

¹⁴ „Raširenost i obilježja diskriminacije na Hrvatskom tržištu rada“, Institut Ivo Pilar, 2010., u sklopu projekta „Poticanje ravnopravnosti na hrvatskom tržištu rada“, Progress program

¹⁵ „Raširenost i obilježja diskriminacije na Hrvatskom tržištu rada“, Institut Ivo Pilar, 2010., u sklopu projekta „Poticanje ravnopravnosti na hrvatskom tržištu rada“, Progress program

blika (12% osoba doživjelo i 16% svjedočilo diskriminaciji), a najmanje diskriminacije je zabilježeno u Grčkoj (2%), Portugalu (2%), Malti (1%).¹⁶ Niže su prikazani su rezultati istraživanja provedenog od strane Europske komisije, Sektora za analizu javnog mijenja (*Public Opinion Analysis Sector of the European Commission*), koje pokazuje da se diskriminacija na temelju dobi u većini EU-27 zemalja smatra relativno raširenom. Prema istom

izvoru, u Republici Hrvatskoj su uglavnom podijeljena mišljenja. 47% ispitanika smatra da je diskriminacija na temelju dobi raširena dok 43% ispitanika smatra da nije. 5% ispitanika smatra da ne postoji dok 4% nije sigurno. Istraživanje je provedeno na uzorku od 1000 ispitanika. Bitno je napomenuti da se spomenuto istraživanje nije fokusiralo specifično na diskriminaciju mlađih na tržištu rada, već općenito na diskriminaciju na temelju dobi.

Tablica 6 – Istraživanje Eurobarometra: Procjena raširenosti diskriminacije prema dobi¹⁷

	UKUPNO	Vrlo Rašireno	Malo rašireno	Prilično rijetko	Vrlo Rijetko	Ne postoji	Ne znam	Rašireno	Rijetko
EU-27	26765	16%	42%	27%	10%	2%	3%	58%	37%
BE	1000	12%	41%	31%	13%	2%	1%	53%	44%
BG	1009	17%	41%	16%	22%	9%	6%	58%	27%
CZ	1033	29%	45%	19%	4%	2%	1%	74%	23%
DK	1001	3%	33%	41%	17%	1%	2%	39%	58%
D-W	1092	10%	36%	34%	16%	1%	3%	46%	50%
DE	1523	12%	36%	34%	15%	1%	2%	48%	49%
D-E	431	20%	36%	31%	11%	-	2%	56%	42%
EE	1007	9%	42%	26%	10%	9%	4&	51%	36%
IE	1007	9%	27%	31%	22%	5%	6%	36%	53%
EL	1000	20%	40%	26%	12%	2%	-	60%	38%
ES	1007	16%	45%	25%	10%	1%	3%	61%	35%
FR	1078	21%	47%	25%	5%	-	2%	68%	30%
IT	1048	15%	39%	27%	12%	3%	4%	54%	39%
CY	501	11%	43%	26%	16%	2%	2%	54%	42%
LV	1012	20%	47%	19%	7%	4%	3%	67%	26%
LT	1022	14%	45%	23%	11%	4%	3%	59%	34%
LU	504	7%	30%	39%	18%	2%	4%	37%	57%
HU	1000	33%	46%	15%	4%	1%	1%	79%	19%
MT	500	14%	30%	29%	19%	3%	5%	44%	48%
NL	1079	18%	48%	26%	7%	-	1%	66%	33%
AT	1001	10%	36%	32%	12%	6%	4%	46%	44%
PL	1000	13%	38%	29%	11%	5%	4%	51%	40%
PT	1020	9%	44%	30%	8%	5%	4%	53%	38%
RO	1023	13%	42%	20%	10%	8%	7%	55%	30%
SI	1022	14%	38%	31%	11%	3%	3%	52%	42%
SK	1037	20%	44%	24%	8%	1%	3%	64%	32%
FI	999	11%	52%	32%	4%	-	1%	63%	36%
SE	1006	12%	43%	36%	8%	-	1%	55%	44%
UK	1317	18%	43%	27%	6%	1%	5%	61%	33%
HR	1000	15%	32%	26%	18%	5%	4%	47%	44%
TR	1003	9%	24%	29%	19%	11%	8%	33%	49%
MK	1009	29%	31%	17%	15%	4%	4%	60%	32%

¹⁶ „Discrimination in the European Union – Perceptions, Experiences, Attitudes“, Eurobarometar, Special Eurobarometar 296, 2008., str. 63.

¹⁷ „Izvještaj o rezultatima ispitivanja javnog mijenja o percepciji i iskustvu diskriminacije“, Fond otvoreno društvo Bosna i Hercegovina

„Mladi, kojima se ovo izvješće posebno bavi, prepoznati su i kao značajan potencijal Europske Unije. Glavne odrednice politike za mlade postavljenje EU strategijom za mlade: Investiranje i osnaživanje (An EU youth strategy: Investing and Empowering) za razdoblje 2010. – 2018. navode područja u kojima se nalaže strateško poboljšanje financiranja te osnaživanja mlađih i promoviranje potencijala mlađih ljudi za društvenu obnovu i doprinos europskim ciljevima i vrijednostima.

Riječ je o sljedećim područjima: 1) obrazovanje i osposobljavanje; 2) zapošljavanje i poduzetništvo; 3) zdravstvo i dobrobit; 4) sudjelovanje; 5) volonterske aktivnosti; 6) socijalna uključenost; 7) kreativnost i kultura; 8) mlađi i svijet.“¹⁸

U istraživanju Mreže mlađih Hrvatske, strukturiranom dijalogu provedenom s mlađima tijekom 2012. godi-

ne i tiskanom pod nazivom “Tko se boji velike zločeste krize”, koje se na sustavan način bavilo prikupljanjem razmišljanja i iskustava mlađih o njihovom statusu, prilikama i mogućnostima zapošljavanja, pokazalo se da mlađi svoju nezaposlenost vežu uz dva ključna elementa. **S jedne strane svjesni su ekonomskih prilika, općeg stanja u ekonomiji, manjka radnih mješta. Drugi dio razloga svoje nezaposlenosti vide u praksama poslodavaca koji ih stavlju u nepovoljniji položaj:** „Zamjeraju im učestalo zapošljavanje po netransparentnim i nepotističkim osnovama, nepodmirivanje ugovornih obaveza, neprimjerenu uporabu ugovora o radu na određeno, nedostatak profesionalizma i poslovne kulture, manjak svijesti o tome što im mlađi zaposlenici mogu ponuditi....¹⁹ U nastavku teksta detaljnije će biti prikazan drugi dio problema – prakse poslodavaca koje su percipirane kao da stavljaju mlađe u nepovoljniji položaj na tržištu rada.

¹⁸ U: „Tko se boji velike zločeste krize?“ Strukturirani dijalog o nezaposlenosti mlađih, MMH, 2012., str 7.

¹⁹ Ibid str. 18.

3. KVANTITATIVNI DIO ISTRAŽIVANJA

3.1. CILJ, PROBLEMI, METODE, HIPOTEZE

Cilj istraživanja:

- Ispitati iskustva i percepciju mlađih u području diskriminacije na tržištu rada.
- Ispitati percepciju poslodavaca o mlađima kao radnoj snazi te slučajevima diskriminacije na radnom mjestu.

Područja istraživanja/problemi:

Internetski upitnik bio je usmjeren na tri elementa diskriminacije:

- **Direktna diskriminacija** – ona se kod posloprimača prati kroz direktan doživljaj i percepciju doživljene diskriminacije dok kod poslodavaca kroz iskustva diskriminacije i rješavanje takvih slučajeva.
- **Indirektna diskriminacija** – posebno su ispitani način i vrsta zapošljavanja, nužnost traženja radnog iskustva prilikom zapošljavanja, mogućnost napredovanja, određivanje platnih razreda i plaća, iskustva i razumijevanje diskriminacije od strane mlađih i poslodavaca kako bi se provjerilo u kojoj mjeri postoje jednake šanse za mlade kao dio radne snage.
- **Pozitivne akcije poslodavaca** u smislu poticanja i osiguravanja kvalitetnih uvjeta za razvoj mlađih na radnom mjestu (uvodenje u posao, mentorstva, strateški programi i pristup mlađima).

Područja istraživanja kod mlađih (ključna područja):

- Aktivnosti i pristup u traženju posla
- Iskustva diskriminacije prilikom zapošljavanja
- Percepcija i iskustva o jednakim mogućnostima – napredovanja
- Percepcija i iskustva o jednakim mogućnostima – plaće
- Percepcija i iskustva o jednakim mogućnostima – uvjeti rada
- Informiranosti o zakonodavnem okviru i dostupnoj zaštiti
- Utjecaj i posljedice diskriminacije

Područja istraživanja ciljne skupine poslodavaca (ključna područja):

- Definiranje radnih mesta, kompetencija i uvjeta rada
- Kanali reputacije i planiranje zapošljavanja
- Modeli edukacija i razvoja zaposlenih
- Plaće i nagradjivanje zaposlenih
- Percepcija sustava podrške za zapošljavanje mlađih, poznavanje anti-diskriminacijskog zakonodavstva, rješavanje slučajeva diskriminacije
- Pozitivne akcije umjerene prema mlađima na radnom mjestu

3.2 METODA (SUDIONICI, POSTUPAK, MJERNI INSTRUMENT)

Istraživanje je provedeno u periodu travanj – svibanj 2012. godine. Metoda provedbe prvog dijela istraživanja odnosila se na samoprocjenu i mlađih i poslodavaca koji su sudjelovali u internetskom upitniku.

Prilikom pripreme istraživanja uzeti su u obzir podaci i rezultati nedavno provedenih istraživanja na temu diskriminacije u Hrvatskoj kao i istraživanja o mlađima kao specifičnom dijelu radne snage. Uzorak je odabran iz baze korisnika portala MojPosao.net, a segmentiran je po

ključnim obilježjima populacije, s posebnim naglaskom na specifičnosti populacije mlađih: dob (od 15-19; 20-24; 25-30), spol (muško/ženski); razina obrazovanja (NKV, SSS, VŠS, VSS); status (ne)zaposlenosti (zaposleni, nezaposleni, još u školovanju); regija (Zagreb i okolica, Istočna Hrvatska, Dalmacija, Istra i Kvarner, Sjeverna Hrvatska, Istra i Primorje, Slavonija, Grad Zagreb, Sjeverna Hrvatska, Središnja Hrvatska), a dodatno i nacionalna pripadnost, invaliditet.

Internetsko istraživanje odvijalo se u nekoliko faza:

- Izrada koncepta istraživanja
- Izrada istraživačkog instrumenta (internetskog upitnika)
- Analiza podataka
- Priprema izvještaja

U prvoj fazi konkretizirana je tema istraživanja i sastavljen koncept po gore navedenim područjima.

U drugoj su fazi definirana konkretna pitanja i unesena u računalnu aplikaciju za provedbu istraživanja. Posebna pozornost se obratila na prilagodbu konkretnih pitanja s obzirom na korišteni instrument. Zatim, u svrhu testiranja instrumenta, provedeno je pilot istraživanje kako bi se testirale eventualne nedorečenosti pitanja.

Odabrana metoda provedbe kvantitativnog istraživanja je internetski upitnik. Internetski upitnik je prema iskustvu provoditelja istraživanja adekvatna metoda za praćenje trendova i realnih iskustava mladih na tržištu rada. On osigurava brzinu, dostupnost i jednostavnost ispunjavanja za krajnjeg korisnika te je finansijski isplativiji. Sam upitnik nije bio javno objavljen, već je uzorak odabran iz baze MojPosao tražitelja posla i poslodavaca te samim time je i poziv za sudjelovanje u istraživanju poslan ciljanoj skupini mladih. Podaci dobiveni kroz internetski upitnik osiguravaju anonimnost osobi koja ga ispunjava i time povećavaju šansu za iskrenost u odgovaranju na pitanja. Na ovaj način, ciljanjem točno određenih skupina, smanjilo se vrijeme potrebno da se podaci prikupe kao i vrijeme obrade. Podaci automatski ulaze u program obrade. Što se tiče mogućnosti generalizacije, istina je da je ta mogućnost nešto smanjena s obzirom da se radi o internetski pismenoj populaciji. Međutim, uzme li se u obzir da su ciljana skupina istraživanja mlade osobe, ovo ne predstavlja problem jer je postotak mladih osoba koje su internetski pismene puno veći nego što je to slučaj gledamo li populaciju u cijelosti. U Hrvatskoj je danas penetracija Interneta u populaciji od 15 do 30 godina čak 85%, a na urbanom dijelu ove populacije viša je i od 95% (istraživanje je provedeno u okviru GfK Internetskog panela i to na dobnoj skupini od 15 do 30 godina; upitnik je trajao 30 minuta; uzorak je $n = 1.095$ ispitanika; proljeće 2011.).

Važno je napomenuti kako je nekoliko čimbenika moglo utjecati na rezultate ovog istraživanja te da se zaključci trebaju uzeti s dozom opreza.

1. Uzorak na kojem se ispitivanje provelo sastojao se od isključivo informatički pismene populacije koja se služi Internetom i koja ima svoj profil u bazi posloprimaca MojPosao ili je kao poslodavac klijent portala MojPosao. Dakle, iako je uzorak vrlo velik prema broju ispitanika, njegova reprezentativnost je upitna.
2. Istraživanje je bilo internetsko, dakle bez usmene upute ispitivača zbog čega je umanjena vjerojat-

nost razumijevanja upute i/ili samih pitanja i načina odgovaranja.

3. Također budući da je poziv za sudjelovanje poslan pismenim putem, time je bilo lakše odbiti sudjelovanje. Dakle, postoji vjerojatnost da su se u istraživanje češće uključivale one osobe kojima je sama tema bila interesantna (ili koji su općenito skloniji ispunjavati različite upitnike). Moguće je da su među njima bile zastupljenije osobe koje su imale negativnija iskustva prilikom zapošljavanja i/ili doživjele određen oblik diskriminacije te su zbog toga htjele da se "čuju njihov glas".
4. Budući da je poziv na sudjelovanje poslan većoj skupini ispitanika iz baze posloprimaca i poslodavaca portala MojPosao (koji su odgovarali po dobroj kategoriji ili karakteristikama željenih poslodavaca) dogodilo se da su različite skupine (prema spolu, obrazovanju, regiji, veličini poduzeća itd.) nejednakozastupljene u uzorku.

Razina interesa i iskrenosti ispitanika, kojih je bilo više od 3000, govori o važnosti problema te utjecaju koji onima na njihov svakodnevni život.

Analiza odgovora je započela po završetku istraživanja. Izvršila se kontrola unesenih podataka te se krenulo u daljnju analizu. Na temelju dobivenih podataka izrađene su analitičke tablice, grafički prikazi te interpretirani rezultati.

Iako je za provedbu dijela istraživanja odabran internetski upitnik, rezultate istraživanja se ipak može promatrati na razini vrlo indikativnog trenda i načina razmišljanja mladih osoba – s obzirom da je 3000 mladih osoba odgovorilo na sam upitnik.

U zadnjoj fazi uslijedila je izrada ovog izvješća kao kompletног dokumenta koji pokazuje i kvantitativne i kvalitativne rezultate istraživanja.

Istraživanje među poslodavcima provedeno je u periodu travanj – svibanj 2012. godine.

U potpunosti je pratilo sve korake i pristup koji je korišten i prema mladima, s razlikom što je kod poslodavaca bio cilj ispitati prakse i procese te indirektne metode koji (ne)svjesno dovode mlade u bolji, jednak ili lošiji položaj na tržištu rada.

Uzorak poslodavaca je odabran iz baze klijenata/poslodavaca portala MojPosao.net, te je segmentiran prema sljedećim parametrima: veličina poduzeća (mala, velika, srednja poduzeća); regija; vlasništvo tvrtke.

Hipoteze istraživanja kod mladih:

- Mladi su u velikoj mjeri doživjeli dobnu diskriminaciju
- Mladi su doživjeli i dodatne oblike diskriminacije
- Diskriminacija djeluje negativno na mlade
- Mladi nisu upoznati sa ZSD-om i mehanizmima koji ih štite

S druge strane, hipoteza kod poslodavaca se odnosi na njihovu nesvesnost na koje sve načine dovode mlade u nepovoljniji položaj u odnosu na ostatak populacije te nemaju razvijene mehanizme praćenja jednakih mogućnosti za sve zaposlene, rješavanja slučajeva diskriminacije i sl.

Hipoteze istraživanja kod poslodavaca:

- Poslodavci (nesvesno) dovode mlade u nepovoljniji položaj u odnosu na ostatak populacije
- Poslodavci nemaju razvijene mehanizme praćenja jednakih mogućnosti za sve zaposlene
- Poslodavci nemaju razvijene mehanizme rješavanja slučajeva diskriminacije

3.3. STRUKTURA ISPITANIKA

Istraživanje je imalo dva dijela koja su se paralelno odvijala: prvi dio koji se bavio istraživanjem iskustava i percepcije mlađih te drugi dio koji se bavio istraživanjem iskustava i percepcije poslodavaca.

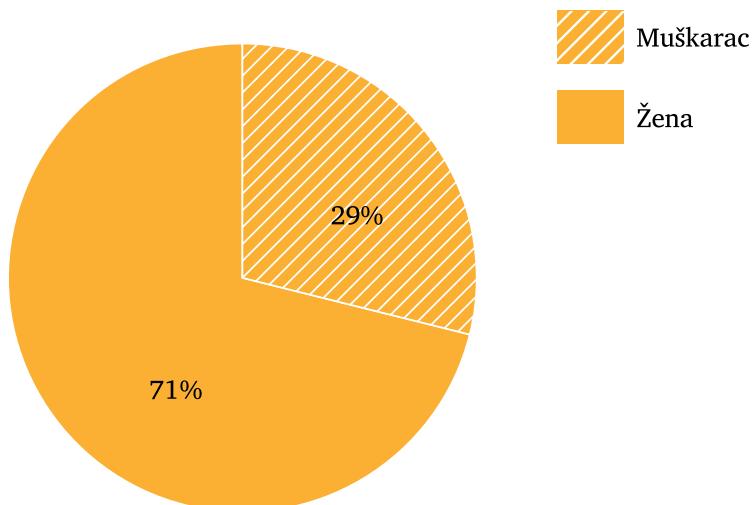
Zbog specifičnog načina provođenja istraživanja (internetskim putem) i zbog toga što uzorak nije slučajan, rezultate istraživanja nije moguće generalizirati, ali podaci svakako ukazuju na trendove i prakse prilikom zapošljavanja.

3224 mlade osobe u dobi do 30 godina ispunilo je internetski upitnik. Kako je broj pitanja velik, a tema op-

sežna, nije bilo obavezno na sva pitanja odgovoriti. Tako, na primjer, na pitanja o napredovanju i uspostavljanju plaća s kolegama nisu vjerojatno odgovarali ispitanici koji zbog svog manjka iskustva to nisu mogli iskusiti (nikad zaposleni, studenti). Također, ispitanici koji nisu doživjeli diskriminaciju nisu odgovarali na pitanja kako su se s diskriminacijom nosili i jesu li je ikome prijavili. Iz tog razloga kod svakog grafičnog naveli smo broj ispitanika koji je na pojedino pitanje odgovorio.

Čak 71% ispitanika su žene, dok su 29% sudionika istraživanja muškaraca.

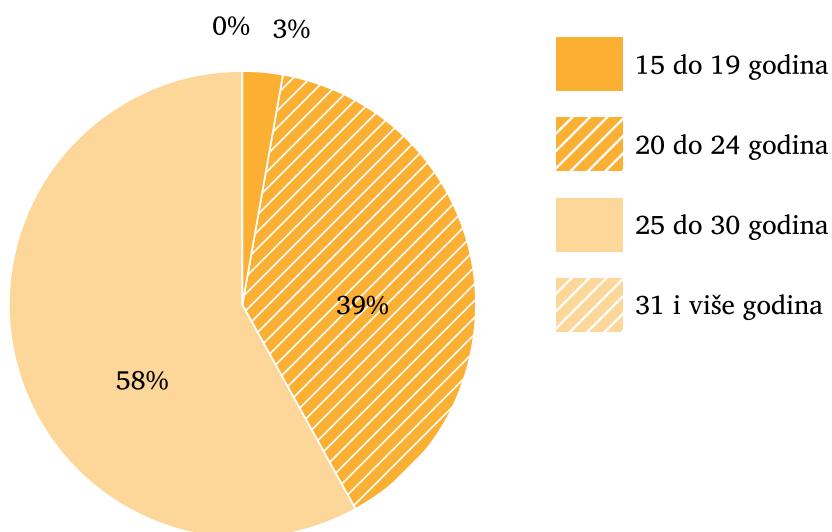
Grafikon 1. Struktura ispitanika prema spolu (N = 3224):



S obzirom da je istraživanje rađeno kako bi ciljano ispitalo mišljenje mlađih osoba na tržištu rada, struktura ispitanika odgovara željenom uzorku. Najviše ispitanika (58%) koji su sudjelovali u istraživanju imaju između 25 i 30 godina.

dina. 39% ispitanika u dobi je od 20 do 24 godine. Najmanji dio ispitanika je u dobi od 15 do 19 godina (3%) i više od 31 godinu (0,2%). Skupina ispitanika starijih od 31 godinu nije uključena u daljnje obrade podataka.

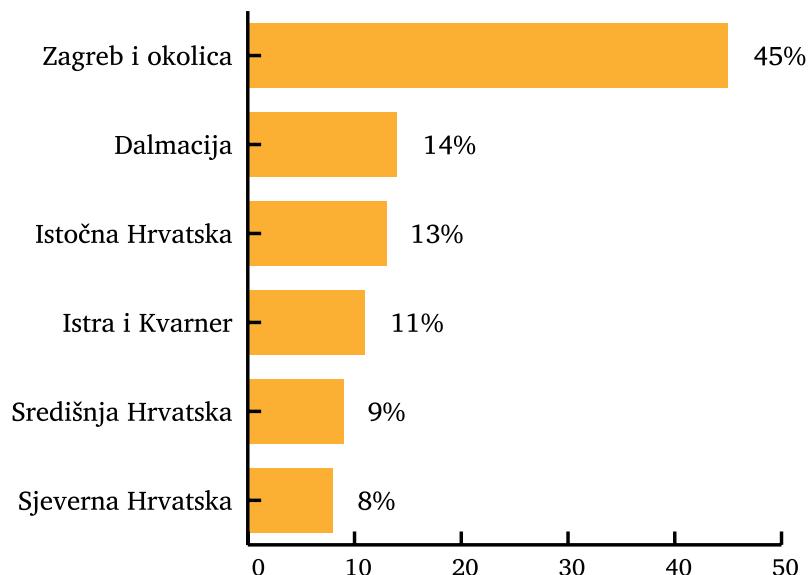
Grafikon 2. Struktura ispitanika prema dobi (N = 3224):



Gotovo polovica ispitanika (45%) je iz Zagreba i okoline. Iz Dalmacije je 14% ispitanika, a iz istočne Hrvatske

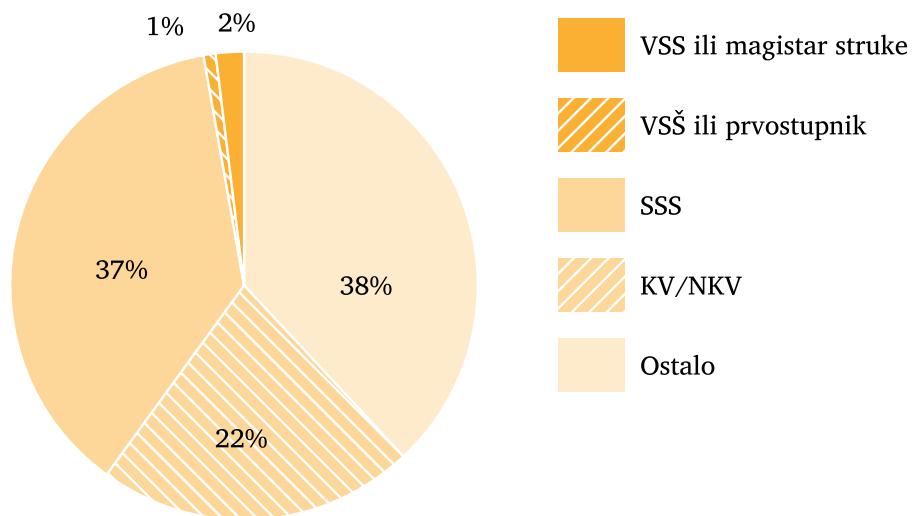
njih 13%. 11% ispitanika je iz Istre i Kvarnera te središnje (9%) i sjeverne (8%) Hrvatske.

Grafikon 3. Struktura ispitanika prema regiji (N = 3224):



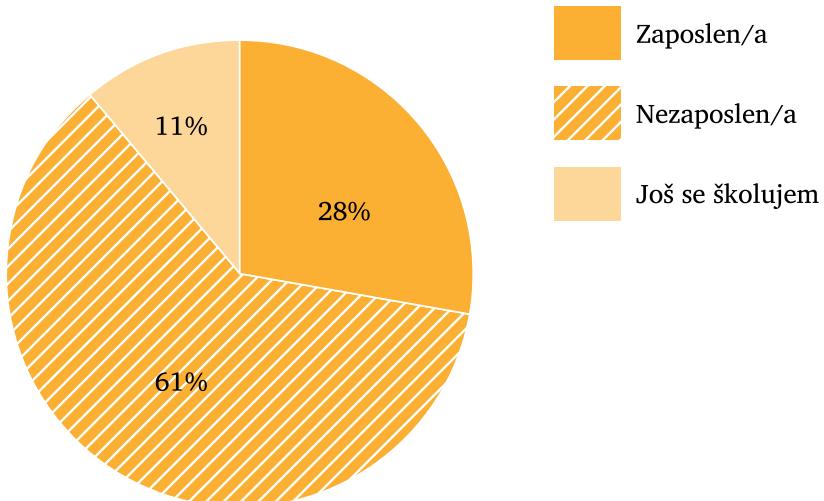
Najviše ispitanika, (38%), imaju visoku stručnu spremu, dok ih 37% ima srednju stručnu spremu. Petina ispitanika (22%) ima višu stručnu spremu (ili titulu prvostupnika).

Grafikon 4. Struktura ispitanika prema stručnoj spremi (N=3224):



Više od polovice ispitanika koji su sudjelovali u istraživanju su nezaposleni (61%), dok ih je 28% zaposleno. 11% ispitanika još se školuje.

Grafikon 5. Struktura ispitanika prema radnom statusu (N=3224):

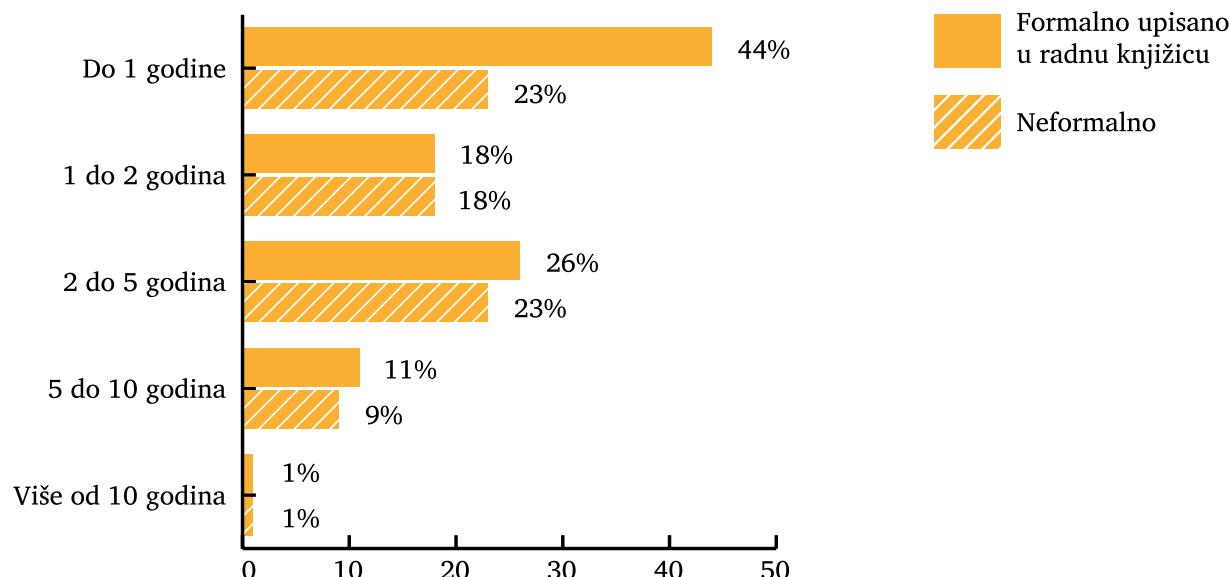


Ispitanici su također odgovarali na pitanje o posjedovanju kako formalnog tako i neformalnog radnog iskustva. Najviše ispitanika, gotovo polovica (44%), ima do godine dana formalnog radnog iskustva upisanog u radnu knjižicu (s time da su u ovaj podatak uključene i osobe koje uopće nemaju formalnog radnog iskustva upisanog u knjižicu jer je mogući odgovor glasio „do godine dana upisanog u radnu knjižicu“), a do godine dana neformal-

nog radnog iskustva (na studentskim i honorarnim poslovima) ima 23% ispitanika. 18% ispitanika ima godinu do dvije iskustva što formalnog, što neformalnog, a četvrtina (26%) ima dvije do pet godina formalnog radnog iskustva te 23% neformalnog radnog iskustva. 11% ispitanika ima pet do deset godina formalnog radnog iskustva, a 9% neformalnog iskustva.

*

Grafikon 6. Struktura ispitanika prema radnom iskustvu ((N_{formalno} = 2224, N_{neformalno} = 3224)):

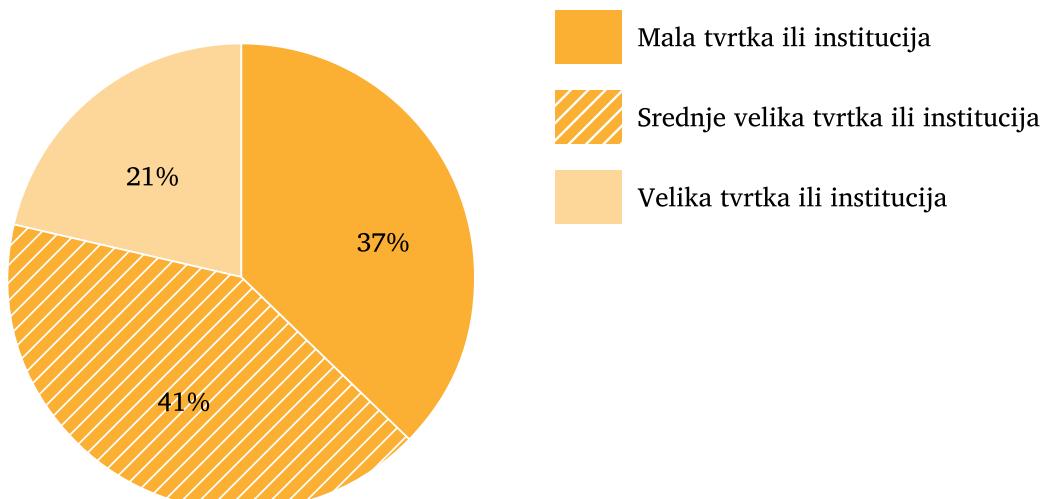


Među mladim ispitanicima je bio i određeni broj pripadnika nacionalnih manjina (102 osobe, odnosno 3%), osoba s invaliditetom (40 osoba, odnosno 1%) i majki (321 majka, tj. 8%).

Osim mlađih, i 75 poslodavaca/pravnih osoba ispunilo je internetski upitnik. Poslodavci su također odabrani iz

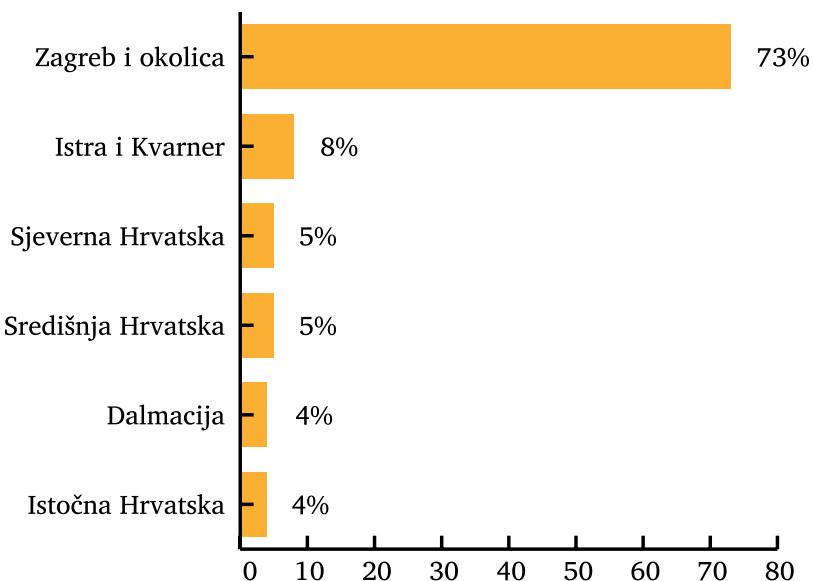
baze portala MojPosao.net. Odabrani su prema željenom uzorku i pozvani na sudjelovanje. U istraživanju je sudjelovalo najviše (41%) tvrtki srednje veličine (od 20 do 199 zaposlenika). 37% tvrtki su male tvrtke ili institucije dok 21% tvrtki iz istraživanja ima 200 ili više zaposlenika.

Grafikon 7. Struktura tvrtki prema veličini (N = 75):



Dvije trećine tvrtki koje su sudjelovale u istraživanju ima sjedište u Zagrebu i okolini (73%). 8% tvrtki je iz Istre i Kvarnera, a po 5% iz sjeverne i središnje Hrvatske. Po 4% tvrtke je iz Dalmacije te iz istočne Hrvatske.

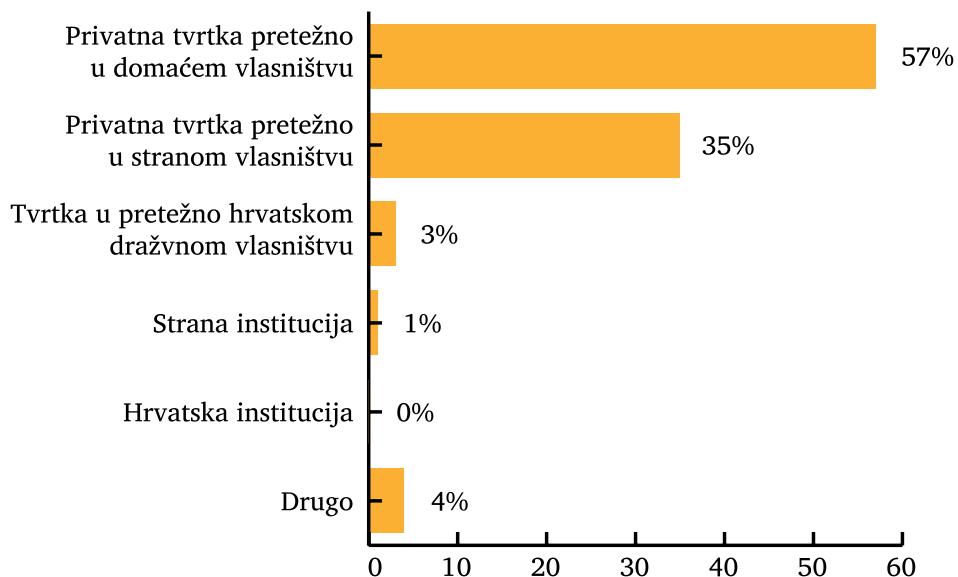
Grafikon 8. Struktura tvrtki prema regiji (N=75):



Više od polovice tvrtki koje su sudjelovale u istraživanju su privatne tvrtke u domaćem vlasništvu (57%). Ne-

što više od trećine (35%) su privatne tvrtke u stranom vlasništvu. Ostali tipovi tvrtki su manje bile zastupljene.

Grafikon 9. Struktura tvrtki prema tipu vlasništva (N=75):



4. DISKRIMINACIJA

4.1. PERCEPCIJA O POLOŽAJU I DISKRIMINACIJI MLADIH NA TRŽIŠTU RADA

UVOD

Priprema istraživanja u velikoj je mjeri vođena rezultatima iz prethodnih istraživanja provedenih u Hrvatskoj. S obzirom da je fokus ovog konkretnog istraživanja na percepciji i iskustvu diskriminacije i pojava vezanih uz nju, uspoređene su percepcije mladih i poslodavaca, dakle, u kojoj mjeri mladi, odnosno poslodavci, smatraju da se mladi nalaze u nepovoljnijem položaju na tržištu rada i koje su njihove mogućnosti. Sudionici fokus grupe istraživanja „Tko se boji velike zločeste krize“, iznijeli su svoja iskustva s naglaskom na netransparentnost i nepravednost koja se primjećuje kod nekih poslodavaca. Mišljenja su da su poznanstva i političko opredjeljenje iznimno bitni (što je potvrđeno i u ovom istraživanju). Također, smatraju kako oglašavanje radnog mjesta nije indikator pravednog natjecanja za traženo radno mjesto.

„Prvo, za devedeset posto radnih mjeseta je pitanje dal' se

uopće ikad dobije, nego se traži da odmah netko sjeda na njih. Ne zato što ima veze, nego zato što bih i ja, recimo, da sam u firmi i da znam dijete od tog nekog, koje je baš završilo to što mi treba. Poznato dijete, znam ga već pet-šest godina, pa ču uzeti tu osobu, a ne raspisati natječaj. I ti natječaji koji su raspisani imaju često neke čudne uvjete, tipa 17 mjeseci radnog iskustva. Tako neke, ono...“²⁰
Dodatno, mlade sudionike najčešće iritira nedostatak profesionalne poslovne komunikacije što smatraju elementarnim indikatorom poslovne kulture: „Ajmo zapisat' poštivanje poslovne kulture. Što se tiče. Ako ti imaš zaposlenu osobu kojoj ti šalješ životopis i sve, da ta osoba zarađuje 4000-5000 kuna. Da ti bar kaže: „Hvala vam što ste poslali.“ I čao đaci. To su neke stvari na koje bi firme trebale pazit'. Jer, to je stvar koja se tiče i dojma o toj firmi kojoj ste poslali. Odnosno, kako se ona ponaša prema eventualnim zaposlenicima.“²¹

PERCEPCIJA MLADIH O DISKRIMINACIJI MLADIH NA TRŽIŠTU RADA

Iskustvo i percepcija nejednakih mogućnosti danas, u vrijeme velike nezaposlenosti, jest vezana i za opći položaj mladih na tržištu rada. Uspoređujući percepciju mladih i poslodavaca, kod mladih je primjetna razočaranost i ne povjerenje u vlastite mogućnosti na tržištu rada.

Rezultati su pokazali da tri četvrtine mladih (76%) smatra da su mladi u nepovoljnijem položaju u odnosu na ostale kada je tržište rada u pitanju. Gotovo četvrtina ispitanika (23%) smatra da su mladi u jed-

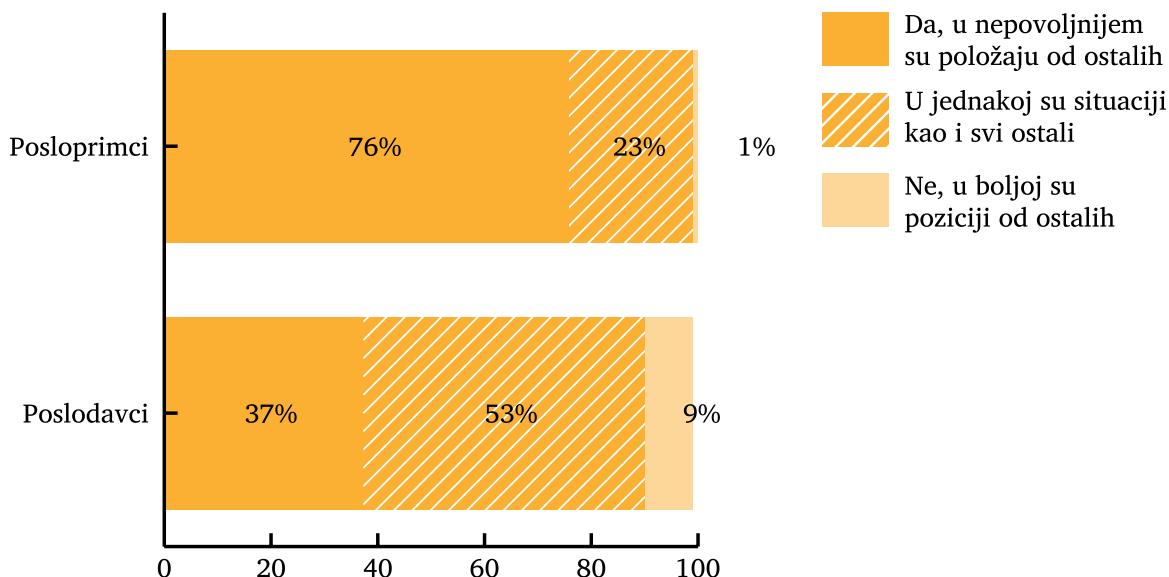
nakoj situaciji kao i svi ostali, dok svega 1% ispitanika smatra kako su mladi u boljoj poziciji od "starijih" kollega na tržištu rada.

S druge strane, nešto više od polovice tvrtki/poslodavaca (53%) smatra da mladi nisu posebno diskriminirani, već da su u istoj situaciji kao i svi ostali. 37% poslodavaca priznalo je kako su mladi u nepovoljnijem položaju od ostalih, dok ih 9% smatra kako su mladi čak u boljoj poziciji nego ostali.

²⁰ Ibid, str 57.

²¹ Ibid str. 58.

Grafikon 10. Prema Vašem mišljenju, postoji li diskriminacija mladih osoba na tržištu rada u Hrvatskoj? (Npp = 3216, Npd = 75)



U usporedbi s poslodavcima, mladi imaju negativniju sliku o jednakim mogućnostima mladih. Uočljivo je da sami mladi svoju situaciju gledaju vrlo negativno. Položaj mladih na tržištu rada i njihova visoka nezaposlenost, a sukladno tome i nemogućnost ostvarenja ostalih planova, općenito djeluju prilično negativno i na njihovu percepciju mogućnosti uspjeha u društvu. Osjećaj nejednakih prilika na tržištu rada uz male šanse za zapošljavanjem dovodi do nesigurnosti i nemogućnosti planiranja ostalih aktivnosti koje su tipične za njihovu dob.

U periodu od 2003. do 2010. prosječna godišnja stopa nezaposlenosti populacije u dobi od 15 do 24 godine u EU 27 kretala se u rasponu do najnižih 15.7% u 2007., do najviših 21.1% u 2010. U istom periodu, Hrvatska se najviše približila europskom prosjeku 2008., kad je prosječna godišnja stopa u ovoj populaciji bila 21.9%. Nažalost, već sljedeće godine ona je iznosila 25.1%, a u 2010. čak 32.6% (Eurostat, 2011). U usporedbi sa zemljama EU-27, što se naravno može zaključiti iz ranije navedenih podataka, Hrvatska se nalazi u samom neslavnom vrhu po stopi nezaposlenosti mladih s tendencijom daljnje pogoršanja situacije. Podaci Eurostata, ukazuju kako je Hrvatska u prvom kvartalu 2011., u usporedbi sa zemljama EU-27, imala drugu najvišu nezaposlenost mladih u dobi od 15 do 24 godine. Višu stopu nezaposlenosti mladih u tom periodu ima samo Španjolska (oko 43%), dok se Hrvatska kretala na oko 38% u društvu Grčke s gotovo identičnim brojkama, te Latvije koja je zaostajala na stopi od oko 35%. Za usporedbu, država s najnižom stopom nezaposlenosti mladih u Europi u tom trenutku bila je Nizozemska, s oko 7% (Eurostat, 2011). Kriza je populaciju mladih u dobi od 15 do 30 godina pogodila bitno teže nego ostale dijelove populacije u Hrvatskoj. Tome u pri-

log idu podaci Hrvatskog zavoda za zapošljavanje prema kojim je u periodu od 2008. do 2010. u populaciji 15 do 19 godina broj registriranih zaposlenih pao za 45.8%, u populaciji od 20-24 godine 26.9%, a u populaciji 25-29 godina 11.2%. Za usporedbu, jedina doba kohorta koja u istom periodu bilježi dvocifrenu stopu pada registriranog broja zaposlenih je ona „izlazna“, u dobi 60-64 godine, gdje je zabilježen pad od 23.8% (Oračić, 2011).

Logično, ovakvi zabrinjavajući trendovi skrenuli su pozornost značajnog dijela zainteresirane javnosti na položaj mladih na hrvatskom tržištu rada. Čini se da se među određenim brojem donositelja političkih odluka, ali i stručnjaka, probudila svijest o pogubnim učincima nastavka takvih trendova. Međutim, oni kojih se to najviše ticalo, sami mladi, velikim su dijelom bili isključeni iz same rasprave. Mediji su periodički prenosili tužne priče mladih ljudi koji su već u svojim ranim 20-ima iskusili dugotrajnu nezaposlenost, pri čemu su neki pokazali spremnost i da trajno napuste Hrvatsku. Ipak, takvi primjeri iako su korisni u smislu mehanizma osvještavanja javnosti o samom problemu, mlade su prvenstveno stavljeni u ulogu svojevrsnih „nijemih svjedoka“ ili (u gorem slučaju) nemoćnih žrtava duboke društveno-ekonomske krize u kojoj žive. Osim toga, takvi medijski prikazi gotovo nikad nisu nudili rješenje trenutnog stanja, a samim tim niti nadu značajnom dijelu populacije mladih.²²

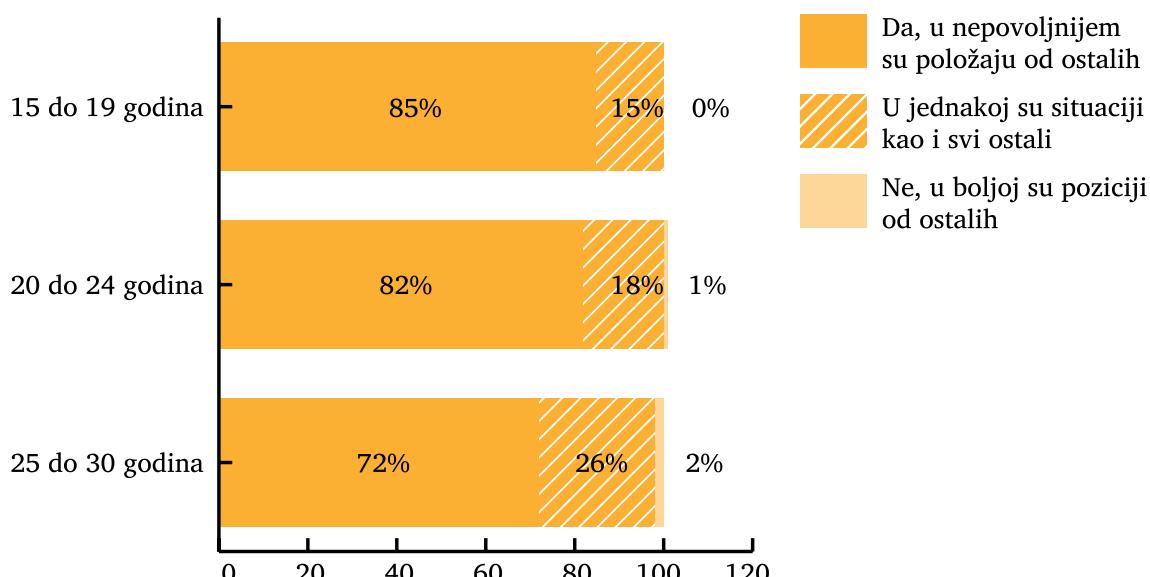
Osim generalne slike, treba promotriti i razlike među podskupinama mladih. Između mladih muškaraca i žena nema razlike u percepciji diskriminacije mladih na tržištu rada, ali između različitih dobnih skupina i osoba različitih razina obrazovanja postoje razlike. Mlađi ispitanici smatraju da su mlađi u većoj mjeri izloženi diskriminaciji na tržištu. Kod mladih u dobi od 15-19 godina naj-

²² Ibid, str 25.-26.

zraženja je percepcija da se mladi nalaze u diskriminiranom položaju. 85% ih smatra da su u nepovoljnijem položaju, 15% da su u jednakoj situaciji kao i ostali. Kako su i rezultati istraživanja pokazali – mlade osobe do 19

godina najčešće su doživjele dobnu diskriminaciju te je možda to razlog zbog kojeg percipiraju da su mladi u nepovoljnijoj poziciji od ostalih.

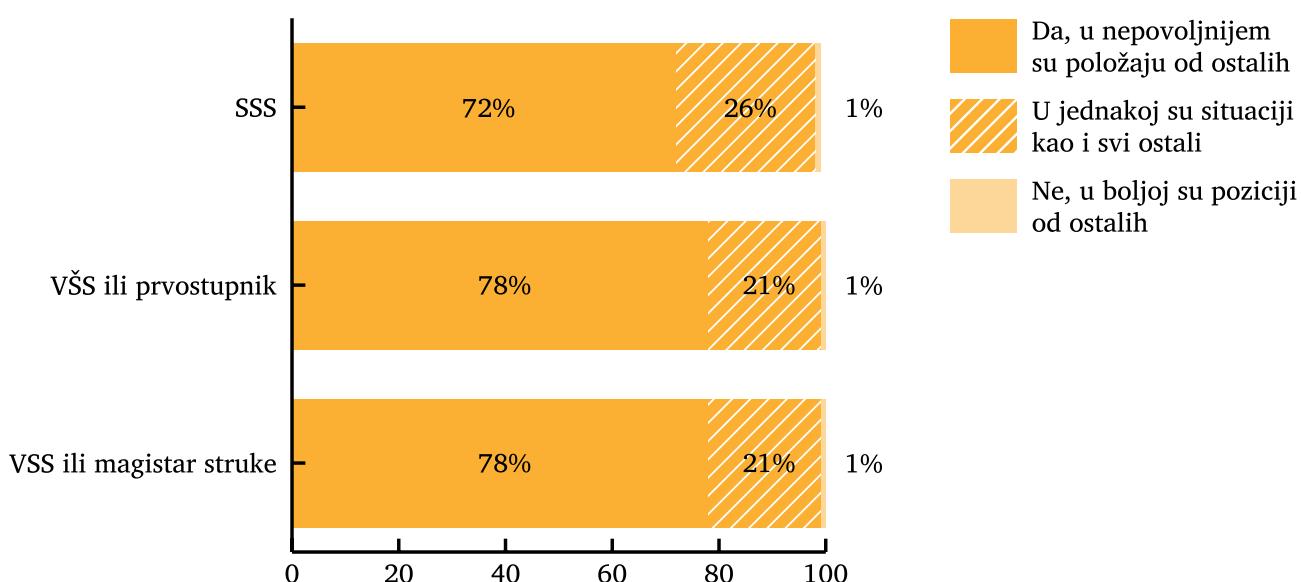
Grafikon 11. Prema Vašem mišljenju, postoji li diskriminacija mladih osoba na tržištu rada u Hrvatskoj? – s obzirom na dob (N = 3213)



Osim što mlađi (osobe u dobi od 15-19 godina) smatraju da su oni u većoj mjeri izloženi diskriminaciji od drugih skupina, rezultati pokazuju kako s višim stup-

njem obrazovanja blago raste i percepcija o mladima koji su u nejednakom/lošijem položaju na tržištu rada.

Grafikon 12. Prema Vašem mišljenju, postoji li diskriminacija mladih osoba na tržištu rada u Hrvatskoj? – s obzirom na razinu obrazovanja²³ (N = 3113)



²³ Među ispitanicima je bilo i mlađih osoba s niskom stručnom spremom, no s obzirom na prenizak ukupan broj njihova sudjelovanja izostavljeni su iz obrade podataka.

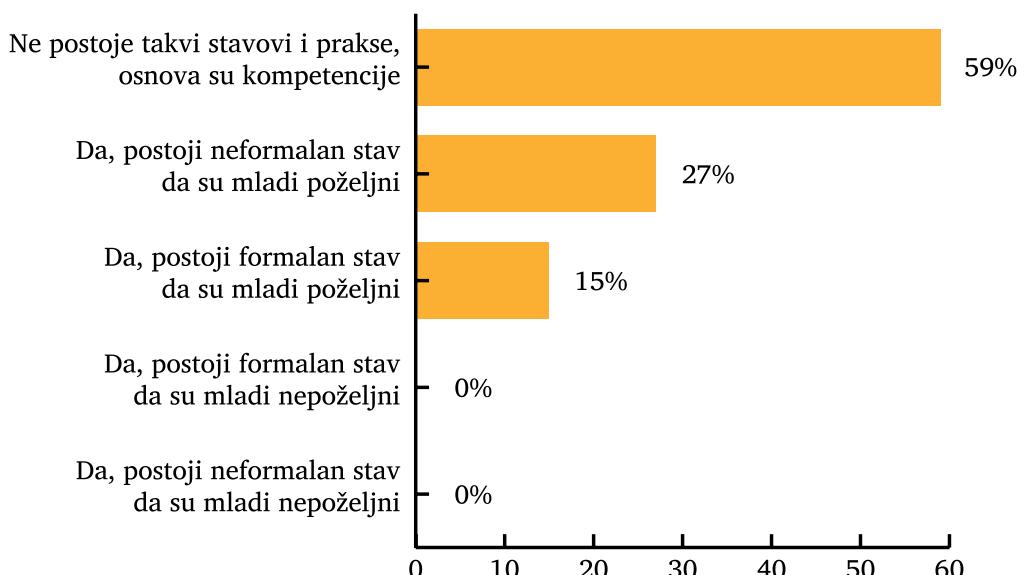
MLADI KAO POŽELJNA RADNA SNAGA POSLODAVCIMA

Unatoč relativno negativnoj slici koju imaju sami mladi o svojim prilikama na tržištu rada, dodatna pozitivna poruka mladima od strane poslodavaca upotpunjena je sljedećim rezultatima. Poslodavci naglašavaju kako su kompetencije koje obuhvaćaju i znanja i vještine potrebne za posao ključni kriterij na temelju kojega donose odluke u zapošljavanju, no ipak, s obzirom na ostale moguće odgovore,

rezultat pokazuje mlade kao nešto poželjniju radnu snagu od ostalih.

Kompetencijama kao ključnim kriterijem se vodi 59% poslodavaca. U 27% tvrtki postoji neformalan stav da su mlati zaposlenici poželjni, dok u 15% tvrtki postoji formalan stav da su mlati ljudi poželjni. U niti jednoj tvrtki ne postoji niti formalan, ali niti neformalan stav da su mlati ljudi nepoželjni.

Grafikon 13. Postoji li stav unutar vaše tvrtke da su mlati više poželjni ili nepoželjni zaposlenici?



U detaljnijoj analizi koja se radila prema veličini tvrtke, rezultati su pokazali da su male tvrtke koje su sudjelovale u istraživanju otvorenije mlatima te da imaju izraženije pozitivne stavove prema mlatima. 15% malih tvrtki ima formalan pozitivan stav prema mlatima, a 29% ima neformalan pozitivan stav prema mlatima. Za usporedbu, u srednje velikim tvrtkama svega 10% tvrtki ima formalan pozitivan stav i 29% neformalan pozitivan stav prema mlatima dok kod veli-

kih tvrtki značajno prevladava stav da su najvažniji kriterij kompetencije (75%), zatim slijedi neformalan stav da su mlati poželjniji (19%), te formalan stav o poželjnosti mladih u 6% tvrtki.

Unatoč ovim pozitivnim rezultatima, istraživanje je pokazalo da je na hrvatskom tržištu rada raširena i dobna diskriminacija koja pogađa mlate te da su osim dobne i drugi oblici diskriminacije ili nedozvoljenog ponašanja prilično česti od strane poslodavaca prema mlatima.

SAŽETAK - PERCEPCIJA O NEPOVOLJNIJEM POLOŽAJU MLADIH NA TRŽIŠTU RADA

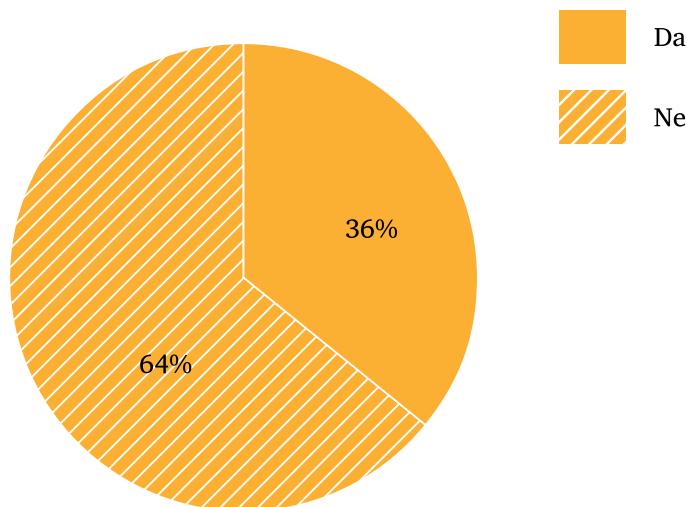
- Mlati, u usporedbi s poslodavcima, imaju negativniju percepciju o svom položaju, o jednakim mogućnostima na tržištu rada i smatraju se vrlo izloženima diskriminaciji poslodavaca
- Poslodavci smatraju da su mlati u jednakoj situaciji kao i svi ostali na tržištu te u tom smislu imaju pozitivniju sliku no što to imaju sami mlati o sebi
- Poslodavci se u većini slučajeva vode kompetencijama kao glavnim kriterijem prilikom zapošljavanja (59%), međutim, neki poslodavci imaju neformalne stavove, neki čak formalne prema mlatima kao poželjnim zaposlenicima (41%)

4.2. ISKUSTVA DOBNE DISKRIMINACIJE MLADIH

Mnogi aspekti prilikom zapošljavanja mladih ljudi prikazuju sličnu zabrinutost kao i za starije radnike, da se dob ne bi trebala uzimati u obzir prilikom procjene zahtjeva za određeni posao. Trebale bi se uzeti u obzir vještine zaposlenika. Često se zamjene pojmovi iskustva i znanja u smislu da je iskusniji, tj. stariji radnik i onaj sa bolje razvijenim vještinama. Ovakav primjer ne mora biti i istinit. Na mnogim pozicijama osoba sa manje iskustva, ali više motivacije i volje može uspješnije obaviti određeni zadatak (Podnesak 9, V Ford).²⁴

Rekli su mi ima vremena... postoje ljudi koji imaju doma ženu, djecu... ima za tebe još vremena, ti si još premlad, tebe nećemo.

Grafikon 14. Jeste li ikada prilikom seleksijskog postupka doživjeli direktnu diskriminaciju na način da vam je direktno rečeno da ne možete biti zaposleni jer ste premladi? (N = 3201)



Diskriminaciju na osnovi dobi prilikom zapošljavanja doživjelo je više žena (38%) nego muškaraca (31%) (Fisherovi testovi koji se inače upotrebljavaju za testiranje značajnosti varijabli pokazali su rezultat $p < 0,05$).

Prema istraživanju javnog mijenja iz 2012. godine koji je proveo Ured Pučkog pravobranitelja i Centar za mi-

Sve u redu ... ali mi tražimo osobu koja je malo starija. Ne vjeruje da bi to mogla raditi jer sam premlada. Boje se da nešto ne zeznem, boje se greške.

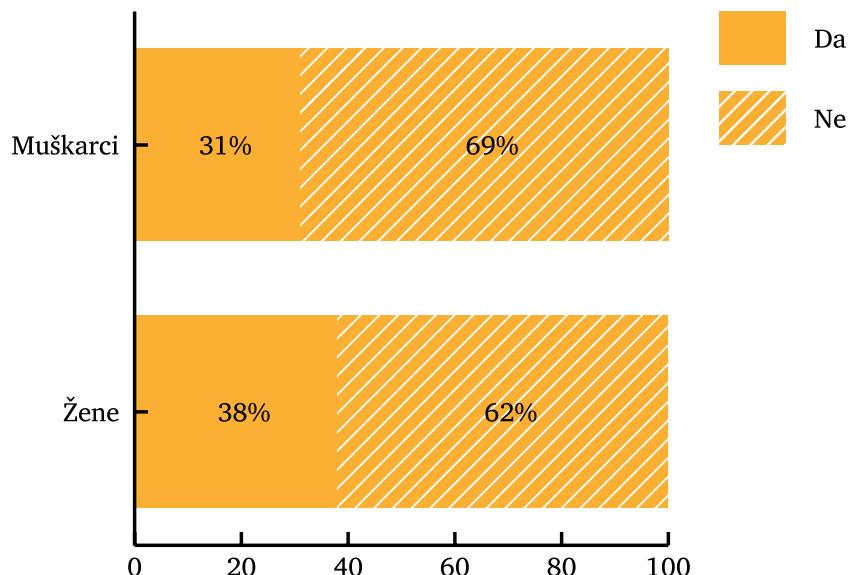
Od ispitanika koji su bili u seleksijskom postupku, percepcija je njih nešto više od trećine (36%) da su doživjeli direktnu diskriminaciju na osnovi godina na način da im je rečeno da ne mogu biti zaposleni jer su premladi dok 64% ispitanika nikada nije doživjelo direktnu diskriminaciju na osnovi godina prilikom zapošljavanja.

rovne studije, također se može vidjeti rezultat koji govori da 76% ispitanika smatra da čak i kada postoje jednaka pravila i uvjeti te se jednakom primjenjuju i na žene i muškarce, žene se u praksi moraju više potruditi kako bi postigle isti rezultat kao i muškarci, tj. od tih pravila izvukle istu korist.²⁵ Ovakav podatak govori o nejednakom položaju muškaraca i žena.

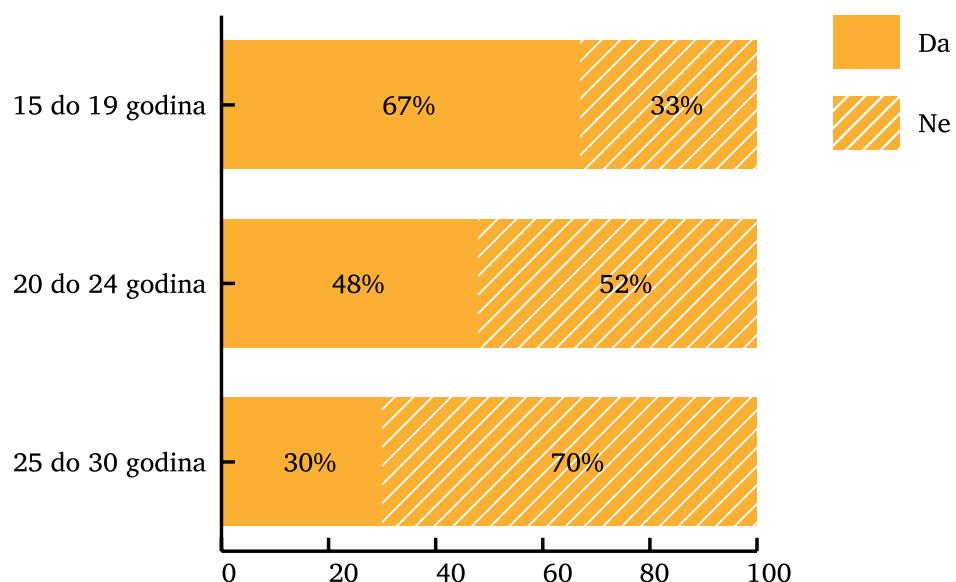
²⁴ Dob je bitna: Izvješće o dobnoj diskriminaciji; Australija, Komisija ljudskih prava i jednakih prilika, svibanj 2000.

²⁵ Diskriminacija, ispitivanje javnog mijenja – u sklopu projekta: Jačanje kapaciteta pučkog pravobranitelja, str. 29.

Grafikon 15. Jeste li ikada prilikom selekcijskog postupka doživjeli direktnu diskriminaciju na način da vam je direktno rečeno da ne možete biti zaposleni jer ste premladi? – s obzirom na spol (N = 3201)



Grafikon 16. Jeste li ikada prilikom selekcijskog postupka doživjeli direktnu diskriminaciju na način da vam je direktno rečeno da ne možete biti zaposleni jer ste premladi? – žene po dobi (N = 2189)

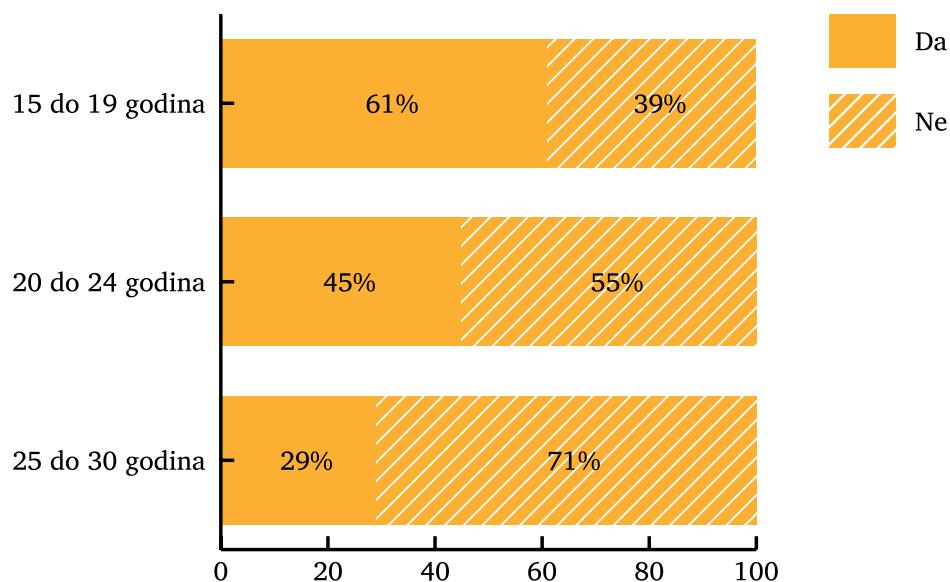


Iz navedenih grafikona vidljivo je da su žene, a još k tome mlađe žene, u težoj situaciji te su češće doživjele direktnu dobnu diskriminaciju nego muškarci u istoj dobi.

Mlađi ispitanici u većoj su mjeri doživjeli diskriminaciju na temelju spola nego stariji ispitanici. 61% ispitanika do 19 godina barem je jednom doži-

vjelo dobnu diskriminaciju dok je isto doživjelo 45% ispitanika u dobi od 20 do 24 godine te 29% ispitanika u dobi od 25 do 30 godina. Fisherovi testovi značajnosti pokazali su statistički značajnu razliku među svim grupama ispitanika $P = 0,021$ (15 do 19 i 20 do 24); $P < 0,0001$ (20 do 24 i 25 do 30); $P < 0,0001$ (15 do 19 i 25 do 30).

Grafikon 17. Jeste li ikada prilikom selekcijskog postupka doživjeli direktnu diskriminaciju na način da vam je direktno rečeno da ne možete biti zaposleni jer ste premladi? – s obzirom na dob (N = 3190)



Mlađi ispitanici, posebno do 19 godina, prilično su neiskusni na tržištu rada te, prema percepciji poslodavaca, nemaju relevantna iskustva i znanja. Najmlađi (od 15 do 19) su još uglavnom u sustavu školovanja, njihov angažman se ostvaruje uglavnom kroz honorarne, studentske i volonterske poslove. Slijedom godina života i relativno skromnih iskustava rada jasno je kako se ova skupina (u odnosu na malo starije) češće susreće s ovim tipom diskriminacije i zamjerki.

Važno je naglasiti da mladi ljudi izlaze iz sustava obrazovanja bez praktičnih znanja, kao što treba uzeti u obzir i odgovornost poslodavaca u uvođenju u posao i obavezi razvoja novih mlađih ljudi koji ulaze na tržište rada – obavezu i odgovornost koju nije moguće u potpunosti prebaciti na obrazovni sustav.

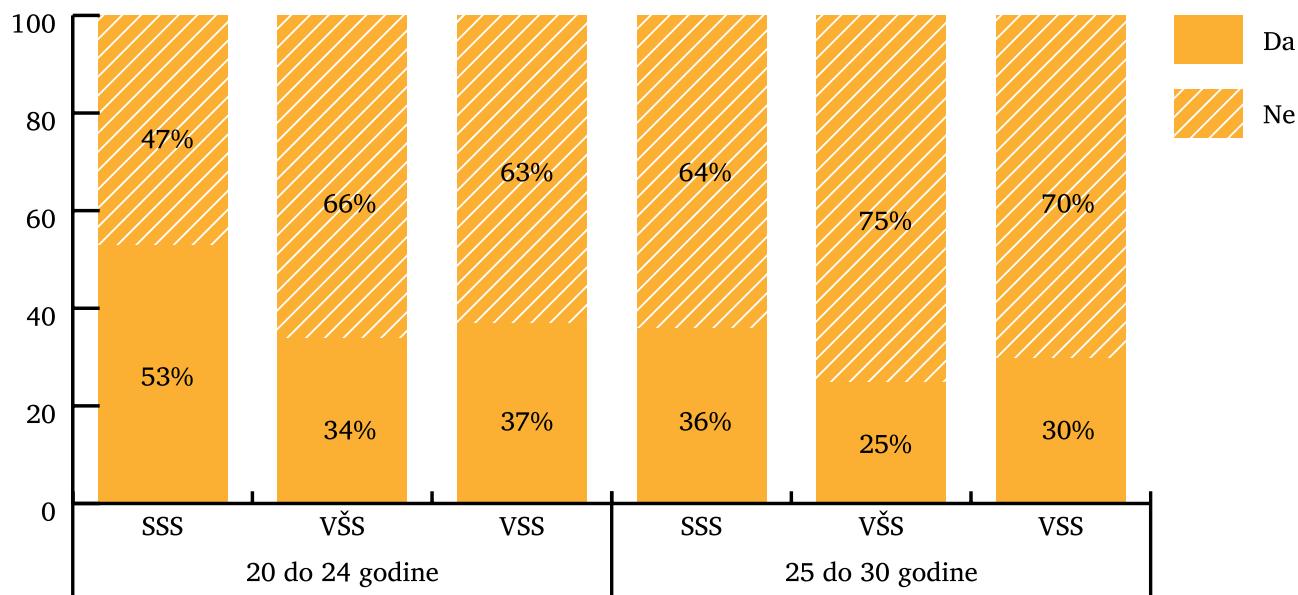
„Rukovoditelji (menadžeri) sebe vide više kao klijente, nego sudionike obrazovnog procesa. Kao takvi, oni očekuju da obrazovni sustav proizvodi „za posao spremljene“ radnike te su razočarani kad to nije slučaj“²⁶

Ispitanici u dobi od 20-24 godine te oni stariji također su doživjeli da im je rečeno da ne mogu biti zaposleni jer su premladi – iako u vidljivo manjoj mjeri nego mlađi ispitanici (u dobi od 15-19 godina). Osobe starije od 25 godina su to najrjeđe doživjele.

Pogledamo li podatke i prema dobi i prema stručnoj spremi, vidimo da su starije osobe, iste stručne spreme kao i mlađe, rjeđe doživjele diskriminaciju. Radi li se tu o tome da je mlade osobe osjetljivije na ovakva ponašanja poslodavaca, da li bolje prepoznaju diskriminaciju ili se ona stvarno povećala u posljednjih 5 godina ne možemo sa sigurnošću tvrditi. Jedno od potencijalnih uzroka može biti i to da su stariji ispitanici zaboravili takva iskustva: možda već imaju 5-10 godina iskustva i jednostavno se ne sjećaju svih neugodnosti koje su doživjeli kada su počeli tražiti prvi posao, ili su možda tražili posao u vrijeme gospodarskog rasta (kada je bilo više zapošljavanja) i njihovo vrijeme nezaposlenosti tj. traženja posla je trajalo kraće.

²⁶ „The business case for Employer investment in young people – Today's young people, tomorrow's workforce“, Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD), 2012., str. 7.

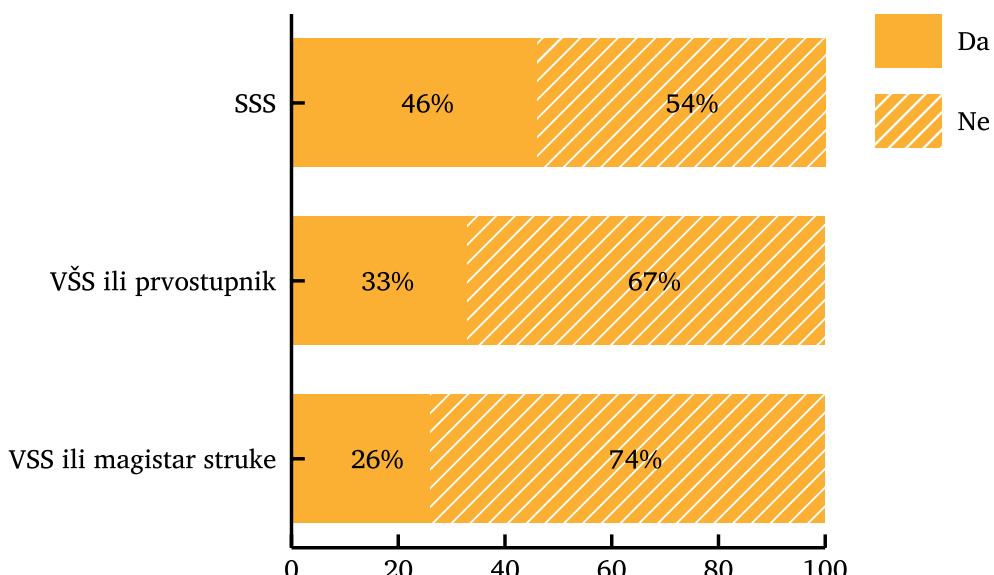
Grafikon 18. Jeste li ikada prilikom selekcijskog postupka doživjeli direktnu diskriminaciju na način da vam je direktno rečeno da ne možete biti zaposleni jer ste premladi? – s obzirom na dob i stupanj obrazovanja (N=2452)



Pokušao se dobiti odgovor shvaćaju li mlađi kao si nonimne odgovore „premladi ste“ i „nemate dovoljno iskustva“, te se pokazalo da su to prema njihovom shvaćanju odvojeni pojmovi. Iako se osjećaju pogodeno s obje tvrdnje - jer godine života nisu faktor na koji mogu utjecati - smatraju se diskriminiranim kada im se kaže da je to razlog zašto ih se ne promatra ozbiljno za posao. Jednako tako se smatraju pogodenima kada im se kaže da nemaju dovoljno iskustva za posao koji s obzirom na trenutni obrazovni sustav i godine života nisu niti mogli stići, a vjeruju da bi posao mogli naučiti i kvalitetno obavljati.

Ipak, rezultati istraživanja pokazuju da su se sve dobne skupine mlađih susrele s direktnom dobnom diskriminacijom na način da su stavljeni zbog svoje dobi u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji. Ispitanici nižih stupnjeva obrazovanja u većoj su mjeri doživjeli diskriminaciju na osnovi dobi nego ispitanici visokog stupnja obrazovanja ($p < 0,01$). Gotovo polovica ispitanika sa srednjom stručnom spremom (46%) doživjelo je da im je rečeno da ne mogu biti zaposleni jer su premladi. Isto je doživjela trećina ispitanika s višom (33%) i četvrtina (26%) ispitanika s visokom stručnom spremom.

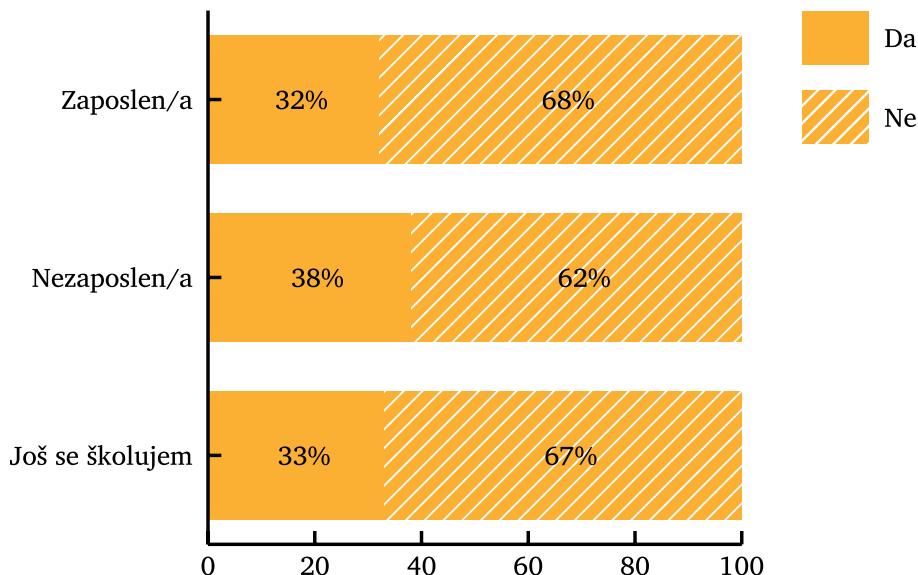
Grafikon 19. Jeste li ikada prilikom selekcijskog postupka doživjeli direktnu diskriminaciju na način da vam je direktno rečeno da ne možete biti zaposleni jer ste premladi? – s obzirom na stupanj obrazovanja (N=2589)



Nezaposleni ispitanici u većoj su mjeri (38%) doživjeli diskriminaciju na temelju dobi nego zaposleni

ispitanici (32%) ili ispitanici koji se još školuju (33%).

Grafikon 20. Jeste li ikada prilikom selekcijskog postupka doživjeli direktnu diskriminaciju na način da vam je direktno rečeno da ne možete biti zaposleni jer ste premladi? – s obzirom na radni status (N=2677)



Istraživanje Instituta Ivo Pilar također potvrđuje koliko je **dob bitan faktor na tržištu rada**. U navedenom istraživanju nezaposleni smatraju da je dob ključan faktor pri zapošljavanju novih kolega; za poslodavce je dob na

drugom mjestu (na prvom je mjestu invaliditet kandidata) dok je prema procjeni poslodavaca **dob najznačajniji kriterij kada govorimo o promaknuću ili usavršavanju zaposlenih**.

Tablica 7 - Prema vašem mišljenju, je li pri odlučivanju o zapošljavanju, i u kojoj mjeri, važan svaki od sljedećih kriterija? (udio odgovora "uglavnom" ili "izrazito" važno)

	Zapošljavanju općenito - nezaposleni	Zapošljavanju u Vašoj tvrtki - poslodavci	Promaknuću ili usavršavanju u Vašoj tvrtki - poslodavci
DOB	46,5	26,2	14,3
INVALIDITET	38,5	31,8	13,6
OPĆI FIZIČKI IZGLED	35,7	14,1	7,0
SPOL	34,8	20,2	8,1
BRAČNI ILI OBITELJSKI STATUS	29	6,1	4,2
ETNIČKO PORIJEKLO (NARODNOST)	20,1	7,5	4,8
IZRAŽAVANJE VJERSKOG UVJERENJA	18,5	11,7	8,6
SEKSUALNA ORIJENTACIJA KANDIDATA	17,8	10,9	7
RELIGIJSKA PRIPADNOST KANDIDATA	13,8	4,8	3,7

Rezultati provedena istraživanja pokazuju da se osobe s invaliditetom (43%) i pripadnici nacionalnih manjina (44%) više od prosjeka susreću i s dobnom diskriminacijom. Oni spadaju u takozvane

ranjive skupine na tržištu rada te se i teže zapošljavaju i češće se susreću s diskriminacijom zbog njihova porijekla ili invaliditeta.

SAŽETAK - DOBNA DISKRIMINACIJA:

- 36% mlađih koje ima iskustvo razgovora za posao susrelo se s direktnom dobnom diskriminacijom pri traženju posla na način da ima je rečeno da su premladi. Ovo je vrlo visok postotak s obzirom da se radi samo o mlađima kojima je direktno rečeno u procesu selekcije da ne mogu biti zaposleni jer su premladi.
- Žene su se češće susrele s direktnom dobnom diskriminacijom nego muškarci što pokazuje da je če-

sta i višestruka diskriminacija (kombinacija osnova spoli i dobi).

- Najmlađa skupina ispitanika (do 19 godina) se češće susrela s direktnom dobnom diskriminacijom.
- Pripadnici nacionalnih manjina i osobe s invaliditetom su se češće od prosjeka susreli s direktnom dobnom diskriminacijom što također upućuje na višestruku diskriminaciju i skupinu mlađih koja se nalazi u dodatno otežanom položaju na tržištu rada.

4.3. DISKRIMINACIJA MLADIH PO RAZNIM OSNOVAMA

UVOD

Proces zapošljavanja i razgovor za posao su procesi kojim se odabiru kandidati koji će svojim znanjima i vještinama doprinijeti organizaciji u kojoj se zapošljavaju i kvalitetno raditi svoj posao. Danas postoji niz tehnika i modela provedbe procesa regrutacije i selekcije novih zaposlenih te je ono legitiman način kroz koji poslodavac procjenjuje svoje buduće zaposlenike. Svaki je korak selekcije važan i pri svakom koraku određeni kandidati gube mogućnost daljnog sudjelovanja u procesu no to ne znači da je moguće svaki korak promatrati kao diskriminaciju.

Rezultati istraživanja Instituta Ivo Pilara pokazali su kako poslodavci vrlo često postavljaju nedozvoljena pitanja, s time da su rezultati istog istraživanja pokazali da se ovakva pitanja dešavaju i više nego što su sami posloprimci to prepoznali. Dosadašnja istraživanja su pokazala kako se prilikom razgovora za posao

često ispituje i bračni status, namjera i planiranje obitelji/djece, religijska i nacionalna pripadnost, pitanja o zdravlju i itd.

U istraživanju provedenom 2005. godine „Borba protiv diskriminacije: napredak u zadnjem desetljeću“, ispitanici su upitani vjeruju li da su tijekom svoje karijere iskusili nepogodnost zbog toga što su prestari ili premladi. „59% ispitanika prijavilo je da su se tijekom svoje karijere našli u diskriminacionom položaju radi svoje dobi. Međutim, istraživanje pokazuje primjetan napredak u zadnjem desetljeću, kao što je prikazano u tablici. Na primjer, prije deset godina, više od 4 od 10 ispitanika smatra da su diskriminirani prilikom zapošljavanja zbog starosti. Ovaj broj je trenutačno 1 od 4. Čini se da se stavovi prema dobi mijenjaju, ali potrebno je još mnogo truda da se potpuno eliminira dobna diskriminacija na radnom mjestu.“²⁷

Tablica 8 - Osobna percepcija diskriminacije na temelju dobi

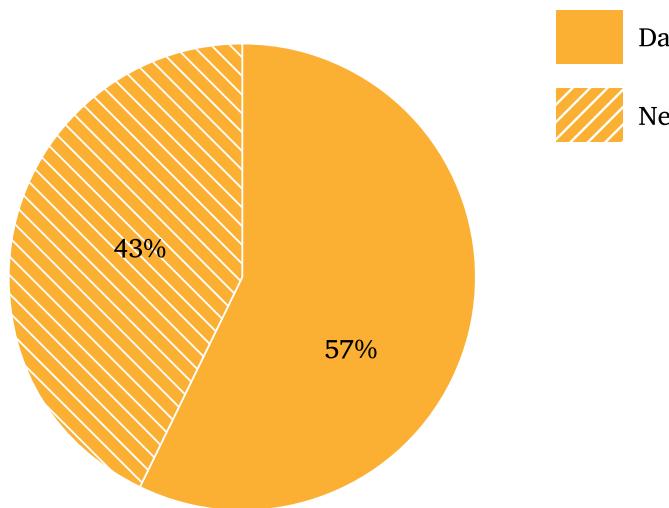
Postotak ispitanika												
	Prijave za posao		Unapređenje		Trening		Procjene radnika		Redundancija		Ukupno po dobi	Ukupno
Godina	1995	2005	1995	2005	1995	2005	1995	2005	1995	2005	2005	2005
Premladi	23	23	30	27	6	3	10	4	5	3	38	59
Prestari	44	25	24	12	14	8	14	3	15	5	32	

²⁷ „Tackling age discrimination in the workplace – Creating a new age for all“, The Public Affairs Department, Chartered Management Institute (CIPD), 2005.

Više od polovice ispitanika (57%) prilikom selekcijskog postupka doživjelo je neki oblik diskriminacije, tj. 43% ispitanika nije doživjelo diskriminaciju. Od ispitanika koji su doživjeli dobu diskriminaciju (36%), njih 76% doživjelo je i neki drugi oblik diskri-

minacije – što ukazuje na diskriminaciju po više osnova. Gledajući ukupno, svega trećina ispitanika (34%) koji su prisustvovali barem jednom selekcijskom postupku, nije doživjelo nikakav oblik diskriminacije.

Grafikon 21. Jeste li ikada prilikom selekcijskog postupka doživjeli neki drugi oblik diskriminacije ili vam je netko postavlja nedozvoljena pitanja? (N = 2598)



Od ispitanika koji su doživjeli diskriminaciju prilikom selekcijskog postupka, njih je najviše (64%) navelo da su im postavljana pitanja o djeci i obitelji. Pitanja o pušenju prilikom selekcijskog postupka doživjelo je 45% ispitanika. Diskriminaciju na osnovi spola doživjelo je 27% ispitanika, a 26% doživjelo je pitanja o zdravlju. Petina ispitanika (19%) sma-

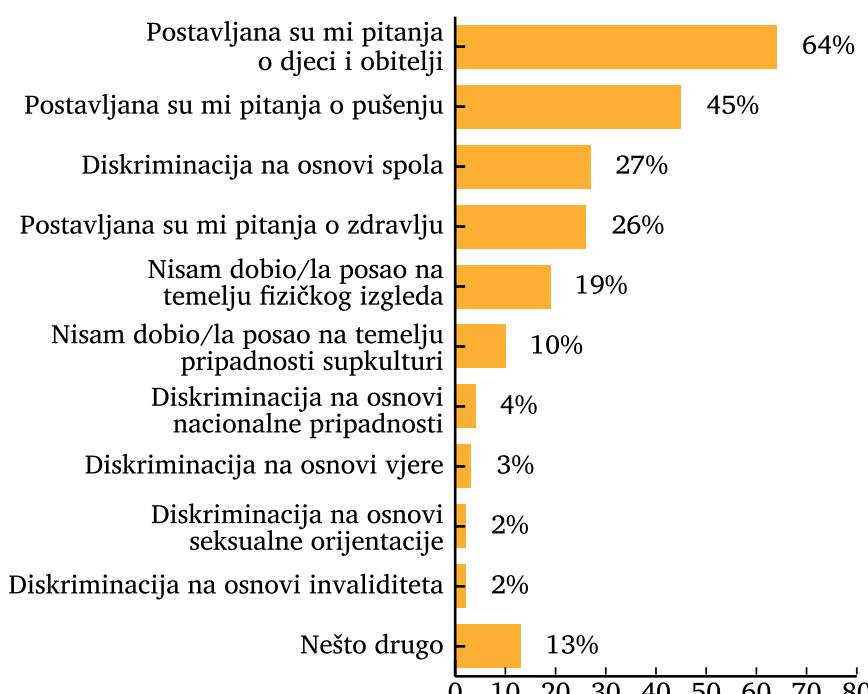
tra kako posao nisu dobili zbog fizičkog izgleda, a 10% zbog pripadnosti supkulturi.

Ja na posao ne nosim zaručnički prsten.

...ne paše mu to što sam mleta, nisam udana... on se boji da će ja za 6 mjeseci ostati trudna i otici kući

Opa Vi ste i udani, imate djecu, čak i ako ne dobijete posao imate se sa čime zabavljat.

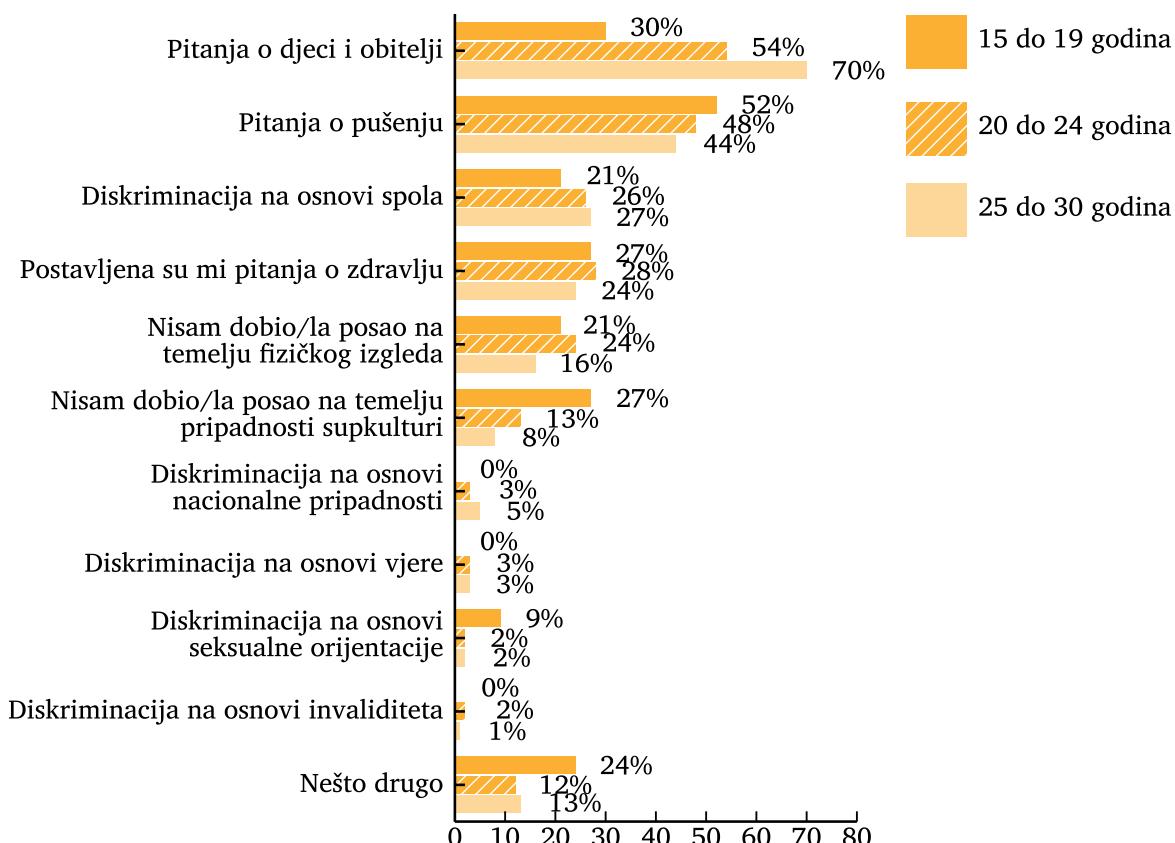
Grafikon 22. Ako ste prilikom selekcijskog postupka doživjeli neki drugi oblik diskriminacije molimo navedite koji: (moguće više odgovora) (N = 2641)



Pitanja o pušenju, komentiranje fizičkog izgleda, pitanja o zdravlju nisu usko gledajući diskriminatorna i iznimno puno ovisi o načinu na koji su izneseni. Oni mogu biti informativne prirode, npr. „Pušite li možda? Ako da, morate znati da imate pravo samo na jednu stanku, tek u 13 sati“. No, vidi se iz razgovora s mladima da su često ova-kva pitanja uvod u daljnje vrijedjanje i komentiranje njihova izgleda ili navika koje nemaju veze s poslom. Ova-kva pitanja nisu poželjna na razgovoru za posao, osim ako nisu relevantna zbog realnih okolnosti obavljanja posla.

Provadena je dodatna analiza među raznim skupina-ma mladih, krenuvši od pretpostavke da se mlađi u dobi do 19 godina, odnosno do 24 i do 30 godina međusobno znatno razlikuju. Rezultati su pokazali da je jedina značajnija razlika ($p < 0,01$) među ispitanicima ovih dobnih skupina u tome koliko su često doživjeli pitanja o djeci i obitelji. **70% ispitanika u dobi od 25 do 30 godina doživjelo je prilikom selekcije pitanja o djeci i obitelji dok je to doživjelo 54% ispitanika u dobi od 20 do 24 godine.**

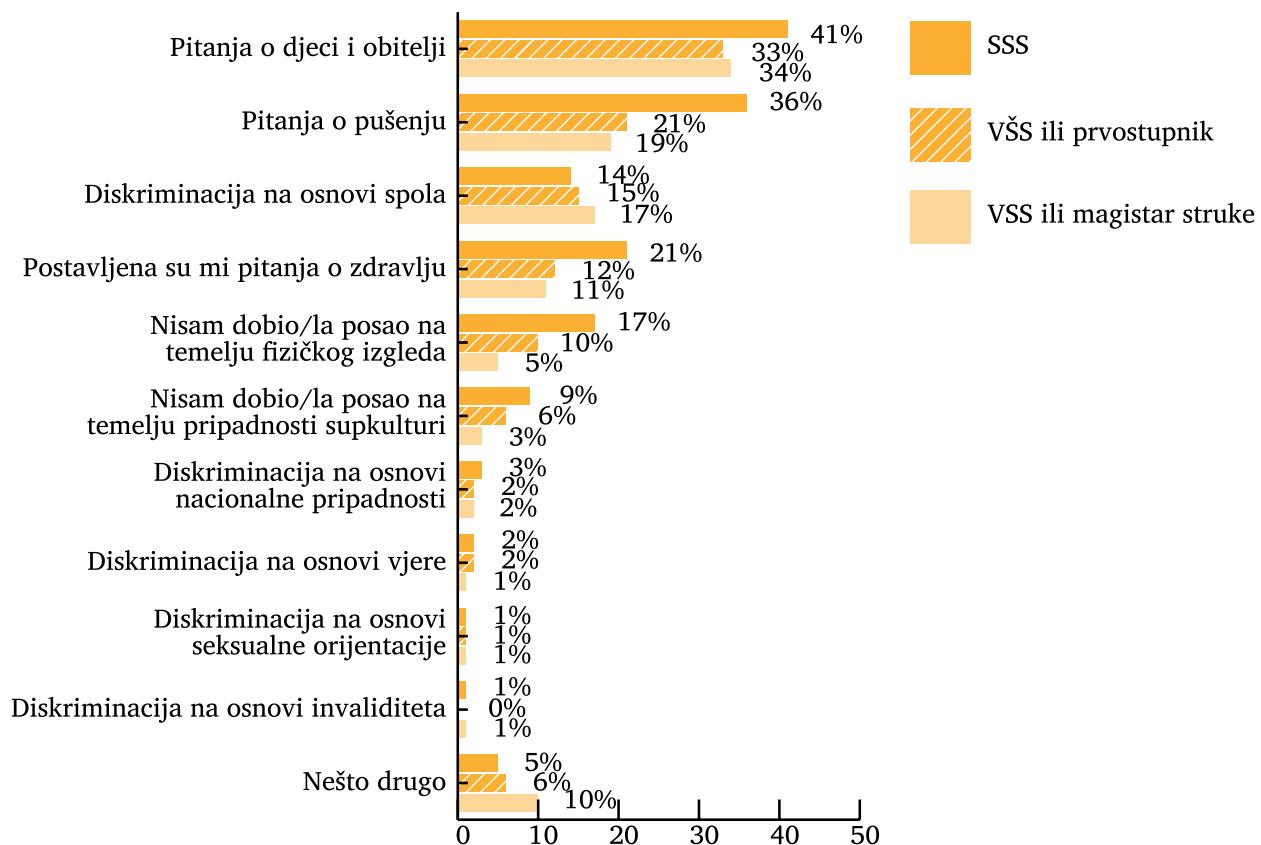
Grafikon 23. Ako ste prilikom seleksijskog postupka doživjeli neki drugi oblik diskriminacije molimo navedite koji: (moguće više odgovora) – s obzirom na dob (N = 1731)



Ispitanici sa srednjom stručnom spremom u većoj su mjeri (41%) na razgovoru za posao doživjeli pitanja o djeci i obitelji nego što su to doživjeli ispitanici s višom (33%) i visokom (34%) stručnom spremom. Također, ispitanici sa srednjom stručnom spremom (36%) u većoj su mjeri doživjeli pitanja o pušenju nego ispitanici s višom (21%) i visokom (19%) stručnom spremom. Ispitanici sa srednjom stručnom

spremom češće se susreću i s pitanjima o zdravlju (21%) nego ispitanici s višom (12%) i visokom (11%) stručnom spremom. Jedine razlike između ispitanika s višom i visokom stručnom spremom jesu u tome što su ispitanici s višom stručnom spremom češće doživjeli da ih se diskriminira na temelju fizičkog izgleda (10%) ili pripadnosti supkulturi (6%).

Grafikon 24. Ako ste prilikom selekcijskog postupka doživjeli neki drugi oblik diskriminacije molimo navedite koji: (moguće više odgovora) – s obzirom na stupanj obrazovanja (N=2979)



Kroz ovo istraživanje prikazane su percepcije diskriminacije mladih i po onim osnovama koje jesu pokrivenе Zakonom o suzbijanju diskriminacijom i prema onom što nije nužno pokriveno Zakonom, ali su mladi to doživjeli kao stavljanje u nepovoljniji položaj. S obzirom na vrlo visok postotak odgovora „nešto drugo“, kategorizirana su sljedeća područja koja su se pokazala kao najznačajnija:

Pitanja o roditeljima (prema Zakonu o suzbijanju diskriminacije to bi moglo biti vezano uz osnovu socijalnog statusa), npr.

- „Pitanja o zanimanju roditelja“
- „Postavljana su pitanja o roditeljima i braći gdje rade, što rade, koje škole/fakultete su završili, itd. pitanja vezana uz njih.“
- „Izravan odgovor da nisam podobna za posao jer mi roditelji nisu završili fakultet“
- „Zanimanje mojih roditelja i brata, imam li dečka i na kraju, a znate vi ste žena u tim godinama, sada ćete se udati, roditi i sl.“

Pitanja o prebivalištu, lokaciji i nevjerica u želju za preseljenjem radi posla, npr.

- „Kažu da imaju bolje kandidate, a mene ni ne pozovu na razgovor, a ako dobijem priliku za razgo-

vor izgovor da im je daleko da iz Karlovca putjem za Zagreb. Svašta, kao da smo u srednjem vijeku pa ne mogu doći do Zagreba, za 30-40 min sam u Zagrebu i pola Karlovčana i radi u Zagrebu, tako da su mogli naći bolji izgovor.“

Prekvalificiranost za određeni posao koji se osoba prijavila, npr.

- „Diskriminacija na osnovi formalnog obrazovanja - rečeno mi je da sam prekvalificiran za određene poslove“

Želja za zapošljavanjem osobe koja je prijavljena određeni period zavodu za zapošljavanje, npr.

- „Nisam dobio posao jer sam imao radnog iskustva i bio u radnom odnosu, a poslodavac je uvjetovao bez radnog iskustva i prijava na HZZ-u“
- „Jer sam bila samo 4 mjeseca na zavodu za zapošljavanje, a poslodavac je tražio da kandidati budu više od 6 mjeseci“

Veza, npr. „Nisam imao vezu“ / „Netko je imao bolju vezu“

Politička opredijeljenost, npr. „Diskriminacija na osnovi stranačke pripadnosti, odnosno nepripadnosti“

Izgled

- „Jednom sam zaboravio skinuti sasvim pristojnu naušnicu i o tome je bilo 15 min razglabanja na razgovoru.“
- „Tijekom razgovora za posao direktor hotela po-našao se prema meni kao prostitutki i da je sasvim normalno da me on vidi golu“
- „Neukusna vezancija u vezi seksa i moje ljepote“

Razno:

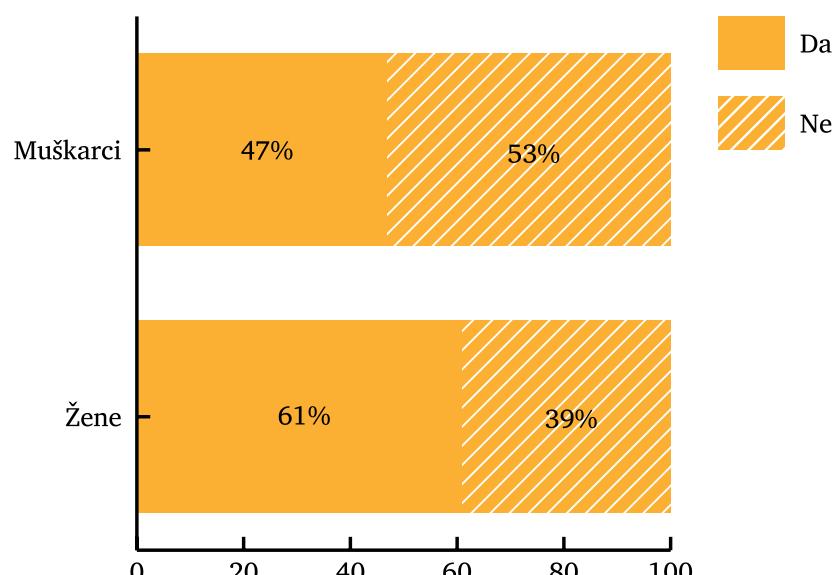
- „Postavljana su mi pitanja na osnovi vjere, o imovinskom statusu, tražen je pristanak na nezakonite ugovorne obveze, nuđeno dobivanje plaće na crno“
- „Postavljana su mi pitanja o osobnima stvarima nevažnim za posao. Gdje sam rođena, zašto sam tamo rođena, zašto su moji roditelji doselili u Zadar, otkad tu žive, zašto tu žive itd.“
- „Nepriznavanje privatnih univerziteta (fakulteta)“
- „Koliko imam novaca-financije, i to dosta puta.“

DISKRIMINACIJA PO RAZNIM OSNOVAMA PREMA SPOLU

Žene u većoj mjeri doživljavaju diskriminaciju i/ili nedozvoljena pitanja tijekom selekcijskog postupka, nego muškarci. Više od polovice žena (61%)

barem je jednom doživjelo diskriminacijska ili nedozvoljena pitanja tijekom selekcije dok je isto doživjelo 47% muškaraca.

Grafikon 25. Jeste li ikada prilikom selekcijskog postupka doživjeli neki drugi oblik diskriminacije ili vam je netko postavljao nedozvoljena pitanja? – s obzirom na spol (N = 2598)



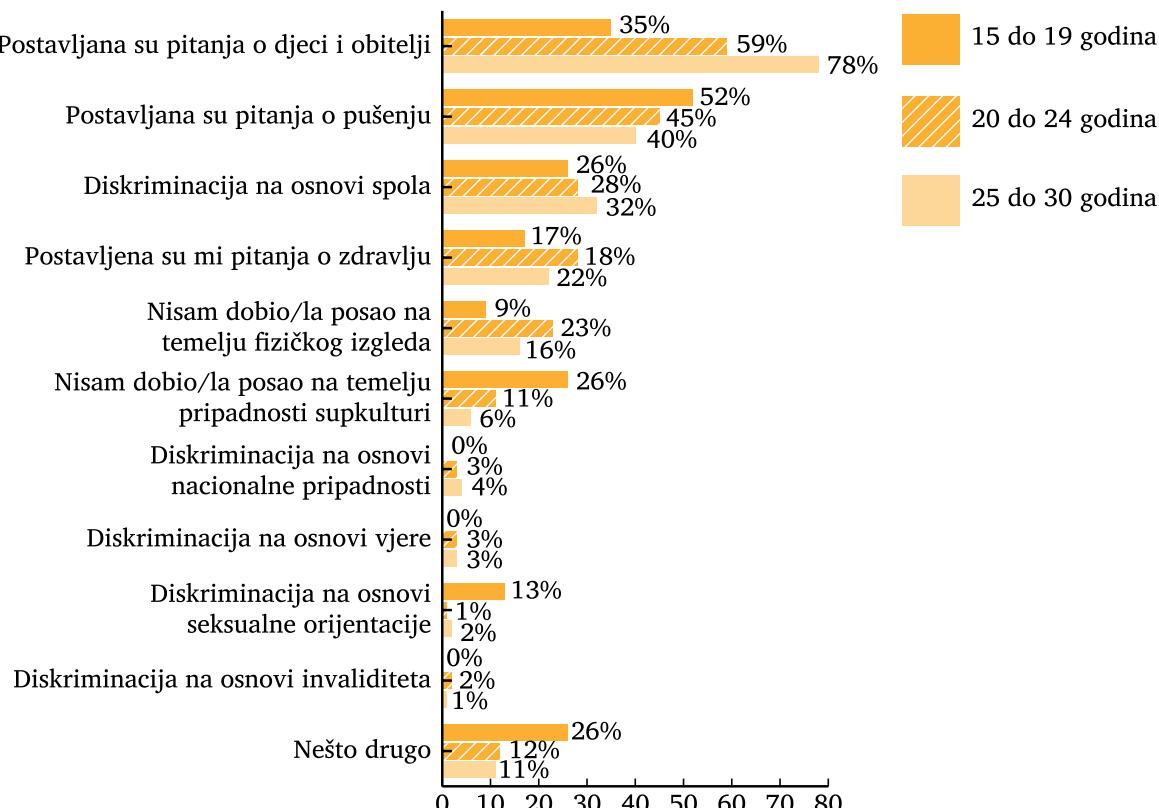
Čak 70% žena doživjelo je nedozvoljena pitanja o planiranju obitelji što je statistički značajno više nego što ista pitanja doživljavaju muškarci, kojih je 42% doživjelo ista pitanja ($p < 0,01$). Žene su u znacajno većoj mjeri doživjele i diskriminaciju na osnovi spola ($p < 0,01$), njih 30% doživjelo je ovu vrstu diskri-

minacije dok je isto doživjelo 14% muškaraca. Muškarci su više diskriminirani na osnovi pripadnosti različitim supkulturama. 17% muškaraca i 8% žena doživjelo je diskriminaciju na temelju pripadnosti supkulturi. Pripadnost supkulturi te percepciji diskriminacije na temelju te pripadnosti je najizraženija kod najmlađih.

Grafikon 26. Ukoliko ste prilikom selekcijskog postupka doživjeli neki drugi oblik diskriminacije molimo navedite koji: (moguće više odgovora) – s obzirom na spol (N = 2598)



Grafikon 27. Jeste li ikada prilikom selekcijskog postupka doživjeli neki drugi oblik diskriminacije ili vam je netko postavljao nedozvoljena pitanja? (moguće više odgovora) – samo žene po dobi (N = 2177)



*Rekao mi je direktno – Daj pa ti si žensko
Zapanjena lica kad se ženska pojavila na razgovoru... sitna ženskica k'o ja
Je li to zato što sam žensko? - Joj pa znate nikada Vam se to ne može direktno reći
...otvoreno rečeno da taj poslodavac traži isključivo žensku osobu... atraktivnog izgleda...*

S obzirom da se žene češće, prema njihovoj percepciji, susreću s diskriminacijom, prikazujemo dodatno po kojim se elementima, s obzirom na godine života i razinu

*Pitali su ga puši li. Da. – Doviđenja/Rekli su mi „Smrdjet će“
Pitali su me koje sam vjerouispovijesti... Ja sam odgovorila i ustala sam se i okrenula... s takvim ne želim imati posla... traže tajnicu, osobu na help-desku gdje također traže sliku cijelog tijela...*

Iz rezultata je vidljivo kako se žene u dobi od 25-30 godina najčešće susreću s pitanjima o planiranju obitelji iako se ta pitanja pojavljuju i kod mlađih žena. Kod mlađih se žena češće, prema njihovoj percepciji, pojavljuju pitanja o pušenju, supkulturi i sl.

Analiza odgovora samo ženskih ispitanica po razini obrazovanja potvrđuje da postoje određene razlike s obzirom na spol i razinu obrazovanja, ali se dominantno žene susreću s pitanjima vezanim za planiranje

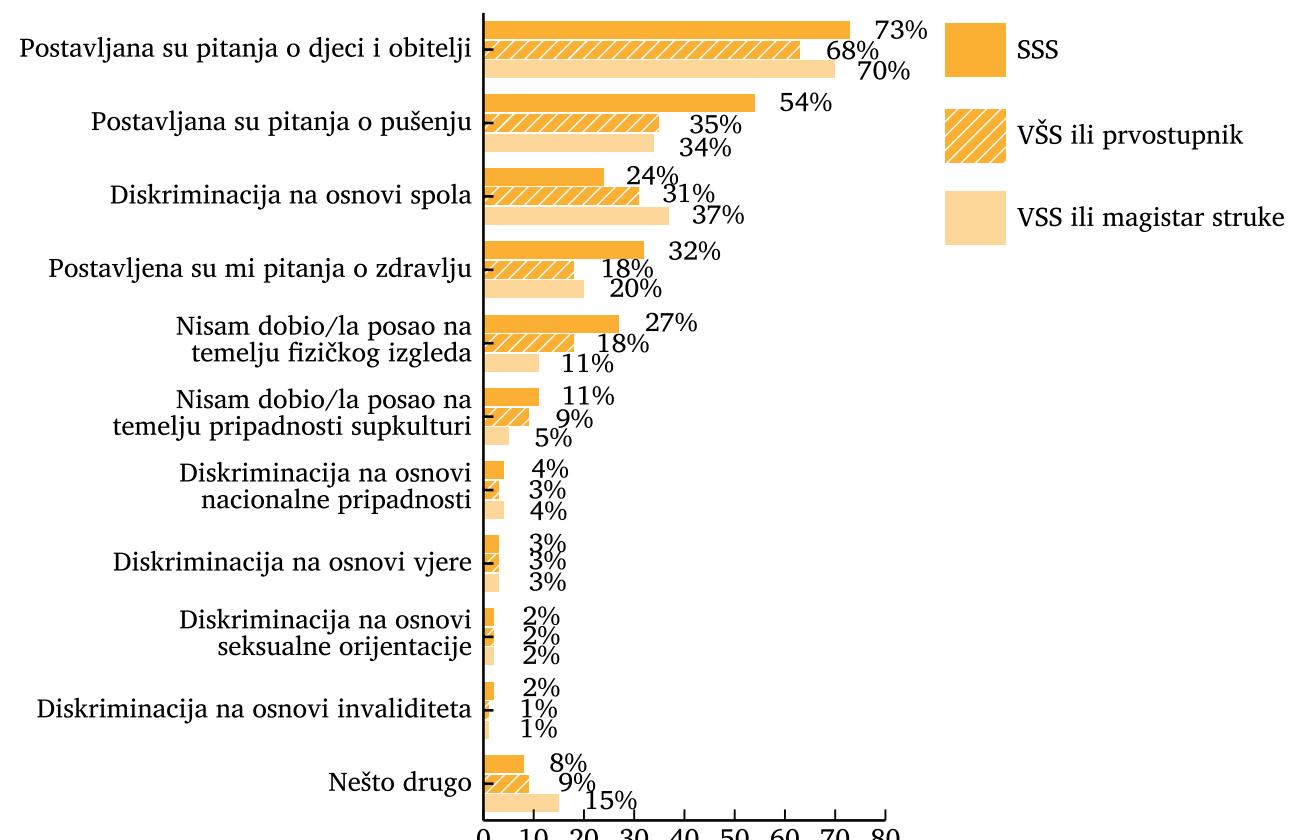
obrazovanja, žene nalaze u nejednakom položaju. Mlade su se žene pokazale kao važna podskupina mlađih koja je izložena višestrukoj diskriminaciji. Ženama iznad 25 godina se najčešće postavljaju pitanja o planiranju obitelji, dok onima u dobi do 19 godina najčešće slijede pitanja vezana za pušenje, pitanja vezana za supkulture i slično. Mladim ženama u dobi od 20-24 se najčešće postavljaju pitanja o planiranju obitelji zatim slijede pitanja o pušenju, zdravlju i sličnim temama.

obitelji. Žene srednje stručne spreme se nešto češće susreću s pitanjima vezanim za planiranje obitelji i mnogo češće uz pitanja vezana za pušenje, također, više od drugih skupina se susreću s pitanjima koja se tiču fizičkog izgleda i pitanja o zdravlju.

Visokoobrazovane žene se također jako puno susreću s pitanjima o planiranju obitelji, a prema njihovoj percepciji susreću se i s diskriminacijom na osnovi spola.

Među više i visoko obrazovanim osobama ženskog spola, najveći je broj osoba koje su doživjele rubne oblike diskriminacije kakve smo i ranije naveli (pitanja o roditeljima, nepovjerenje poslodavca u osobu koja dolazi iz drugog grada/sredine (lokacija); politička (ne)opredijeljenosti) i sl.)

Grafikon 28. Jeste li ikada prilikom selektivskog postupka doživjeli neki drugi oblik diskriminacije ili vam je netko postavljao nedozvoljena pitanja? (moguće više odgovora) – žene po obrazovanju (N = 2177)

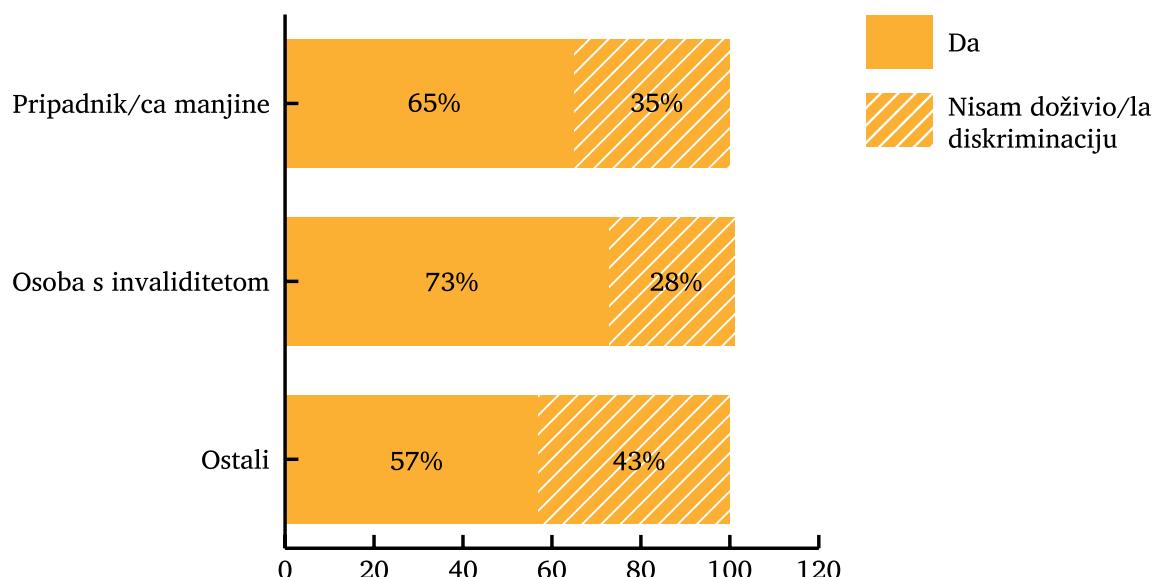


Bila sam na dva razgovora – u startu su me odbili. Prvi je razlog što imam malodobno dijete, a drugi razlog to što imam visoku stručnu spremu.

Njihov zaključak je bio da ako imam dijete često ću ići na bolovanja – što nije istina jer moje dijete ima tko čuvati. Niti sada nisam na bolovanjima...

Diskriminacija po raznim osnovama – prema prisutnosti nacionalnim manjinama ili invaliditetu

Grafikon 29. Jeste li ikada prilikom selekcijskog postupka doživjeli neki drugi oblik diskriminacije ili vam je netko postavljao nedozvoljena pitanja? – osobe s invaliditetom (N = 40), pripadnici manjina (N = 102)



Čak 73% osoba s invaliditetom doživjelo je nedozvoljena pitanja na razgovoru za posao. U navedenim grupama rezultati su pokazali kako su osobe s invaliditetom višestruko izložene diskriminaciji – više i po pitanju dobne diskriminacije, a također im se postavljaju češće druga nedozvoljena pitanja u kontekstu invaliditeta/zdravlja, planiranja obitelji i sl. U kontekstu osoba s invaliditetom moguće je da su pitanja o zdravlju ili invaliditetu logična i opravdana iz perspektive poslodavca, no mladi su ih doživjeli kao svojevrsni napad i dodatnu viktimizaciju. Više o raznim oblicima nedozvoljenih pitanja za ove skupine može se vidjeti u grafikonu niže.

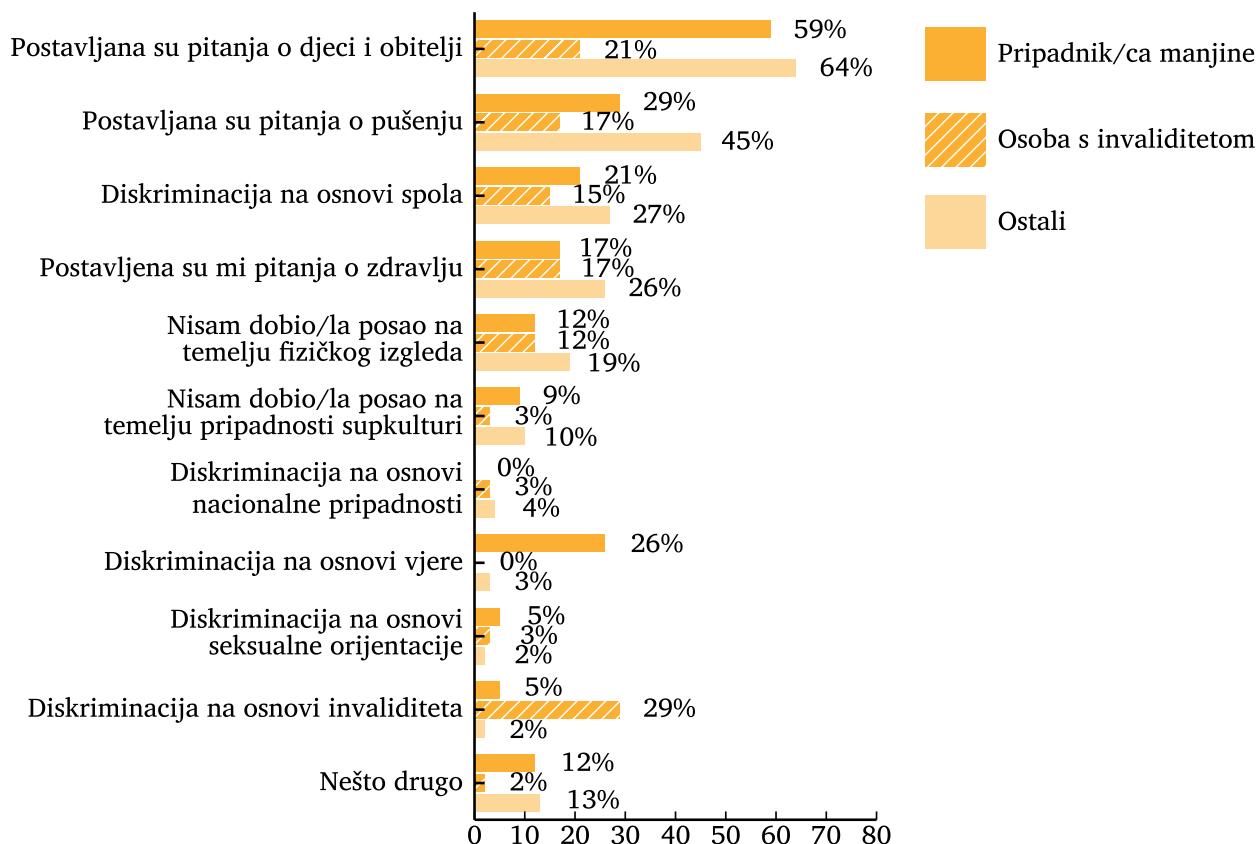
Rezultati istraživanja su također potvrđili činjenicu da se osobe s invaliditetom te pripadnici nacionalnih manjina često susreću s raznim oblicima diskriminacije

Ispitanici pripadnici nacionalnih manjina i osobe s invaliditetom u većoj su mjeri prilikom selekcijskog postupka doživjeli diskriminaciju ili su im postavljana nedozvoljena pitanja. Dvije trećine ispitanika (65%) pripadnika nacionalnih manjina doživjelo je diskriminaciju i/ili nedozvoljena pitanja prilikom selekcije dok je isto doživjelo 57% ostalih ispitanika.

ili pitanjima upitne opravdanosti u odnosu na prosjek. Oni se kao mlade osobe, prema njihovoj percepciji, nalaze u dvostruko lošijem položaju: diskriminirani i na temelju njihovih karakteristika (kao što su invaliditet i nacionalna pripadnost), a dodatno i na temelju godina, a moguće i na temelju drugih elemenata. Najveće razlike u odnosu na prosjek vide se upravo u kategorijama koje se na njih najviše i odnose, ono po čemu su različiti od većine i time najranjiviji. Za osobe s invaliditetom to je invaliditet, a za pripadnike nacionalnih manjina posebno se ističe vjeroispovijest (a onda i nacionalnost).

...bolje da ja radim s invalidima jer to je to moj život...da se u korporaciji nikad ne bi snašla i bolje da se više ne prijavljujem za takva radna mjesta.

Grafikon 30. Ukoliko ste prilikom selekcijskog postupka doživjeli neki drugi oblik diskriminacije molimo navedite koji: (moguće više odgovora) – obzirom na pripadnost nacionalnoj manjini (N=66) i/ili osoba s invaliditetom (N= 29)



SAŽETAK - RAZNI OBLICI DISKRIMINACIJE:

- Osim dobne diskriminacije vrlo su zastupljena pitanja o planiranju obitelji, pitanja o pušenju, pitanja o zdravlju te spolna diskriminacija.
- Žene su općenito više izložene ovim raznim oblicima diskriminacije nego muškarci, a posebno kada se radi o pitanjima vezanim za planiranje obitelji, spolnoj diskriminaciji (posebno ženama između 25 i 30 godine) dok se muškarcima češće postavljaju pitanja o pušenju i zdravlju.
- Mladi sa srednjom stručnom spremom osjećaju se više diskriminirano po pitanju djece i obitelji, pušenju, zdravlja pa čak i fizičkog izgleda.
- Najmlađi ispitanici do 19 godina se češće osjećaju prozvano zbog izgleda i pripadnosti supkulturni.

4.4. OSIGURAVANJE JEDNAKIH UVJETA RADA - JEDNAKE PLAĆE

UVOD

Mladi općenito prilikom prvog zapošljavanja imaju niže plaće od kolega, posebno u sustavima gdje postoji formalniji modeli pripravnštva (što je opravdano ako se ulaže u njihovo oспособljavanje), ali je pitanje do kada ta razlika u plaćama opstaje.

Prilikom postavljanja ovog pitanja, cilj je bio sazнати koliko uvida imaju same osobe u visinu vlastite plaće u odnosu na kolege. Sama analiza plaća ne uzima u obzir vrstu radnog odnosa, duljinu staža ili iznose plaća – već percepciju odnosa plaće u odnosu na kolege koji rade isti posao. Pri naglašavanju „kolega koji rade isti posao“ ispitanici su usmjeravani da promišljaju u kontekstu svog bliskog radnog okruženja, odjela i oso-

ba s kojima se zaista mogu usporediti kao i s osobama koje su na istoj razini (npr. vježbenik se može uspoređivati s vježbenikom, ili voditelj projekata s voditeljem projekata, a ne međusobno vježbenik s voditeljem projekta).

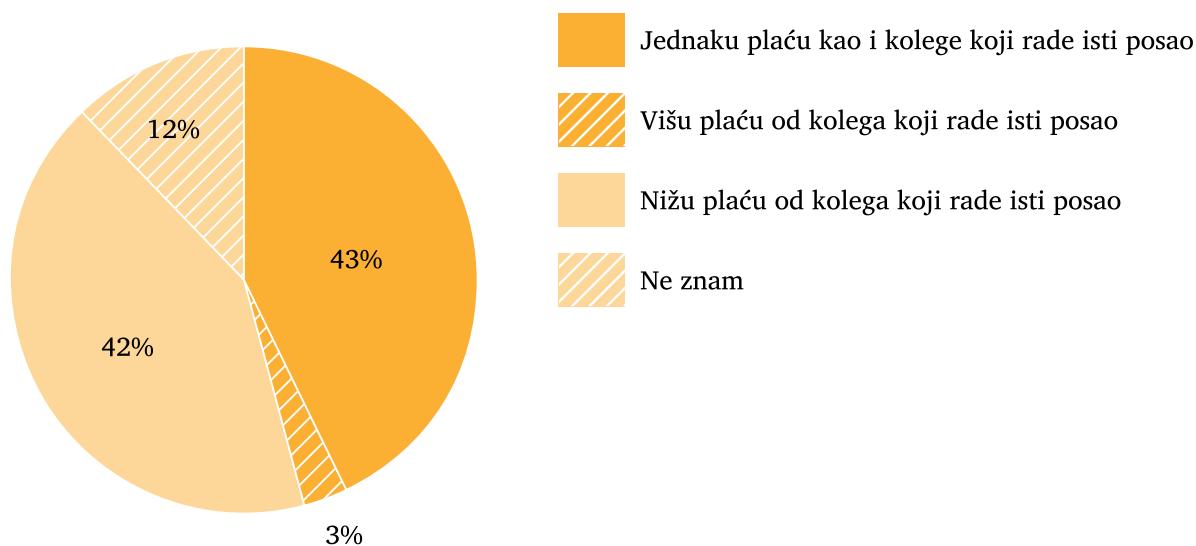
Ipak, ukupno gledajući rezultate, vidljivo je da su mlađi na trenutnom radnom mjestu (ili radnom mjestu gdje su posljednje radili) imali u jednakoj mjeri i manju i jednaku plaću kao kolege.

Najstariji ljudi imaju najveće plaće što prema funkcijama koje obavljaju nije zasluženo – godine su faktor koji određuje visinu plaće

U provedenom istraživanju, najviše ispitanika (43%) prima istu plaću kao i kolege koji rade isti posao, ali gotovo jednak postotak (42%) smatra da

prima nižu plaću od kolega za iste radne zadatke. 3% ispitanika smatra da prima plaću višu od svojih kolega za isti posao dok ih 12% ne može procijeniti.

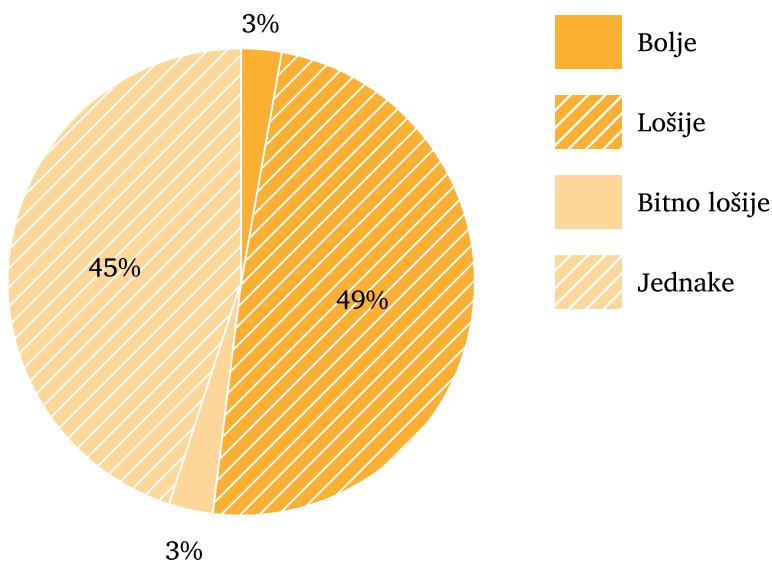
Grafikon 31. Za posao koji ste obavljali (koji obavljate), primali ste (primate) (N = 2413):



Odgovori poslodavaca pokazuju da u 45% slučajeva mladi imaju jednake plaće kao i ostali zaposlenici, dok

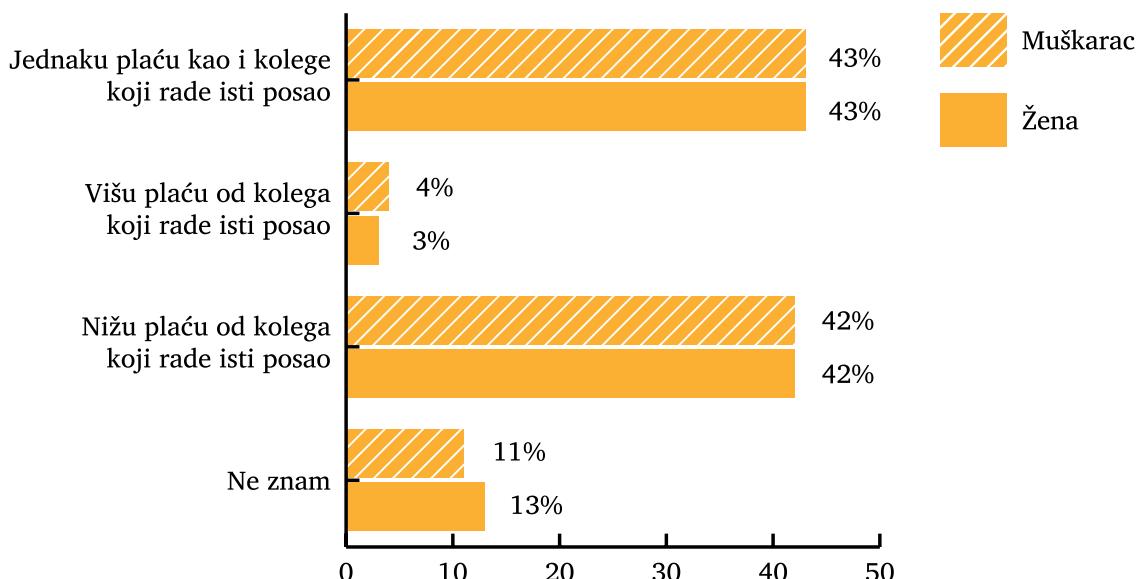
u 49% slučajeva mladi imaju lošije plaće. Odgovori mladih i poslodavaca se podudaraju.

Grafikon 32. U odnosu na starije kolege, kakve uvjete rada imaju mladi u vašoj tvrtki? (N=75)



Grafikon niže pokazuje kako nema razlika u percepciji visine plaće mladih u odnosu na njihov spol.

Grafikon 33. Za posao koji ste obavljali (koji obavljate), primali ste (primate) - prema spolu (N = 2413)

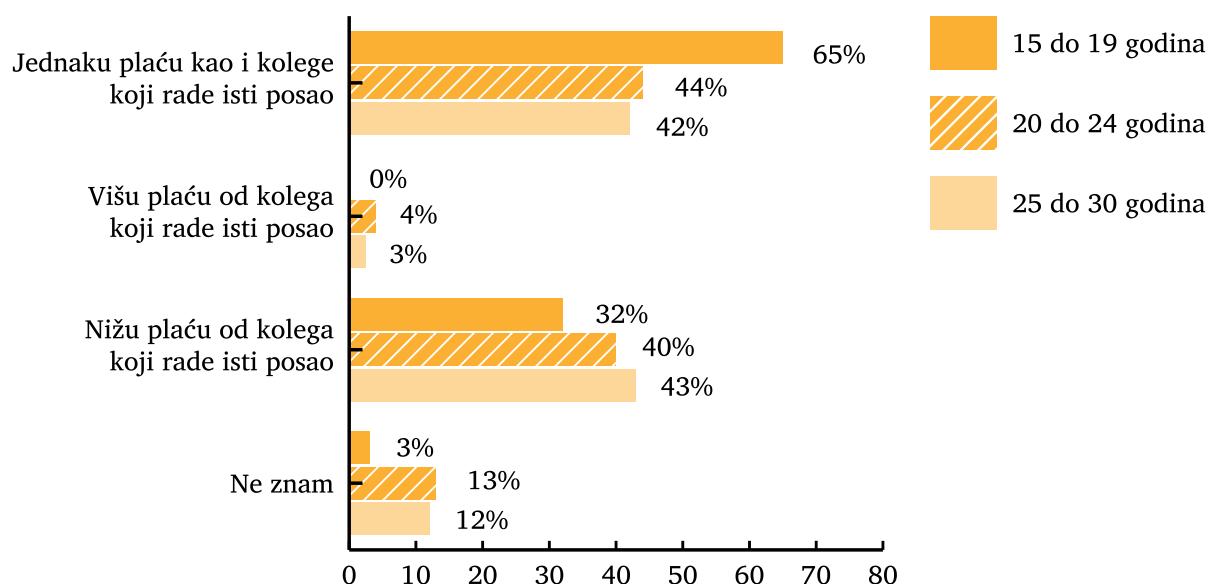


Među osobama ženskog spola koje primaju jednaku plaću prevladavaju osobe iznad 24 godine (od 25-30), te je nešto više visoko i više obrazovanih u odnosu na srednju stručnu spremu, dok osoba s nekvalificiranim radnika (NKV) i sl. gotovo da i nema.

Među osobama ženskog spola koje primaju nižu plaću najviše je ponovo osoba u dobi od 25-30 godina, u velikoj mjeri prevladavaju više i visoko obrazovane osobe.

Posebno analizirajući muškarce koji primaju jednaku plaću primjetno je da je u toj kategoriji značajniji dio osoba starijih od 24 godina (od 25-30), a omjer srednje stručne spreme te više i visoke je gotovo pola – pola. Među osobama muškog spola koje prevladavaju u kategoriji niže plaće najviše je osoba u dobi od 25-30 godina te gotovo 100% skupinu čine osobe više i visoke stručne spreme.

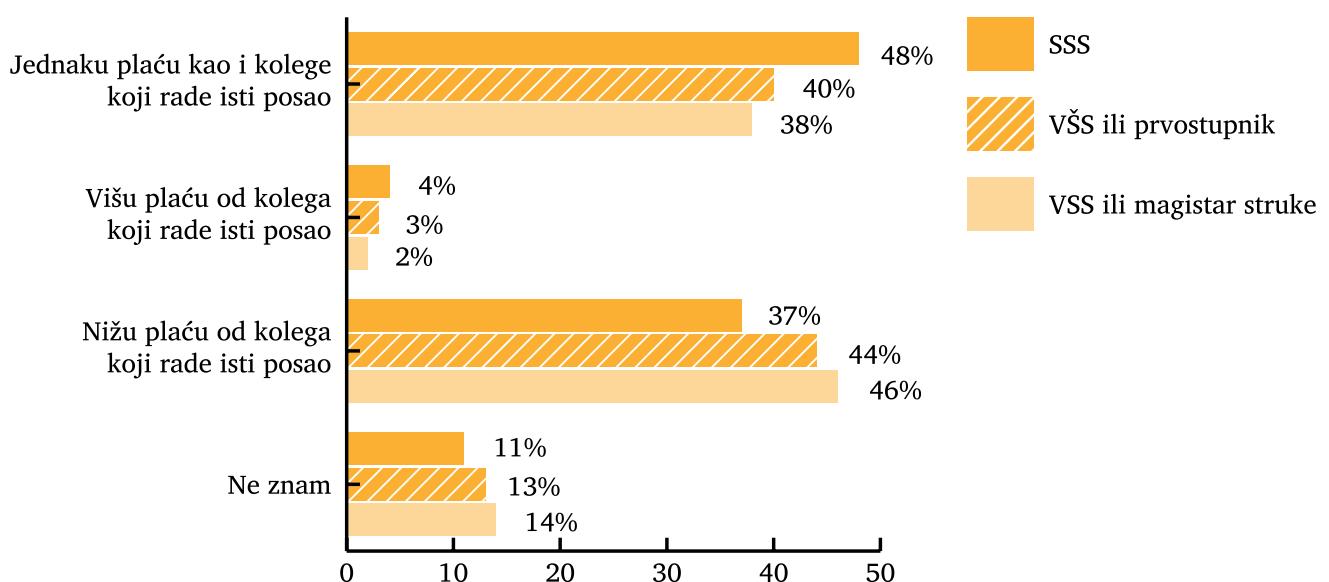
Grafikon 34. Za posao koji ste obavljali (koji obavljate), primali ste (primate) - prema dobi (N = 2402)



Osobe koje percipiraju da primaju/ su primale jednaku plaću, u dobi od 15-19 godina, u najvećoj su mjeri srednje stručne spreme. Osobe u dobi od 20-24 su također u najvećoj mjeri srednje stručne spreme te u najvećoj mjeri ženskog spola. Osobe u dobi od 25 do 30 godina su uglavnom više i visoke stručne spreme te je

među njima velik broj žena. Među osobama koje percipiraju da imaju nižu plaću, u dobi od 15-19, kao i u dobi od 20-24 godine, najviše je osoba srednje stručne spreme dok među osobama od 25-30 godina prevladavaju najviše osobe više i visoke stručne spreme.

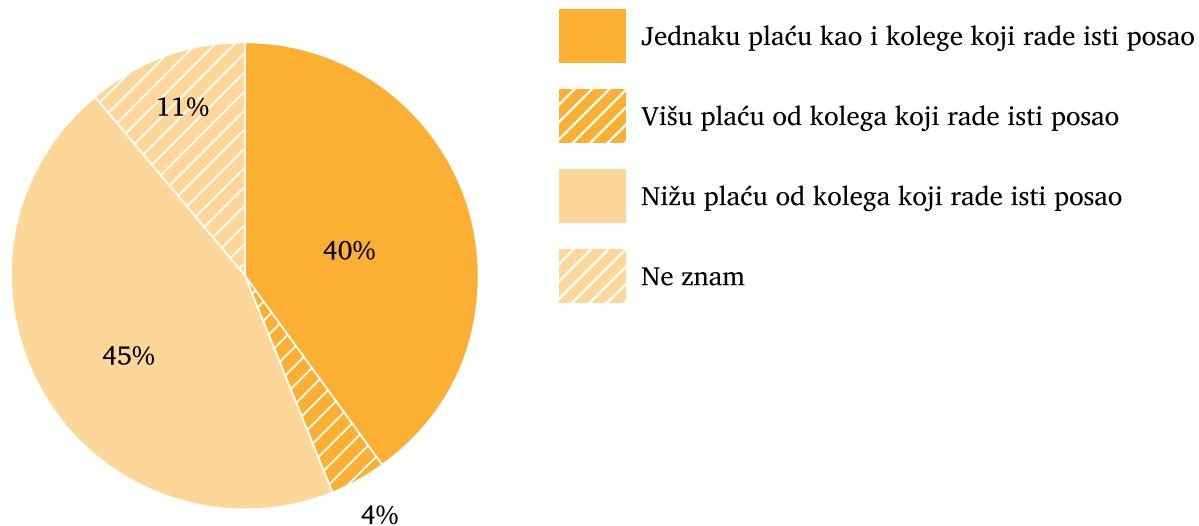
Grafikon 35. Za posao koji ste obavljali (koji obavljate), primali ste (primate) - prema obrazovanju (N = 2325)



Valja primijetiti da se od svih kategorija posebno ističu osobe više i visoke stručne spreme koje u najvećem broju slučajeva percipiraju da imaju nižu plaću od kolega koji rade isti posao. Češće se na poslovima na kojima se oni zapošljavaju vode pripravnicički staževi, što bi objasnilo ovu razliku, no treba posebno paziti kako se ova razlika ne bi provlačila dulje kroz vrijeme i uzro-

kovala daljnje nejednakosti među mladima i ostatkom zaposlenih (pripravnicički staž ima ograničeno trajanje). Slijedi grafikon koji uspoređuje percepciju plaće samo za one koji su trenutno zaposleni te se ti rezultati podudaraju s ostalim rezultatima koji pokazuju da uglavnom mladi primaju nešto manju ili jednaku plaću kao i kolege koji rade isti posao.

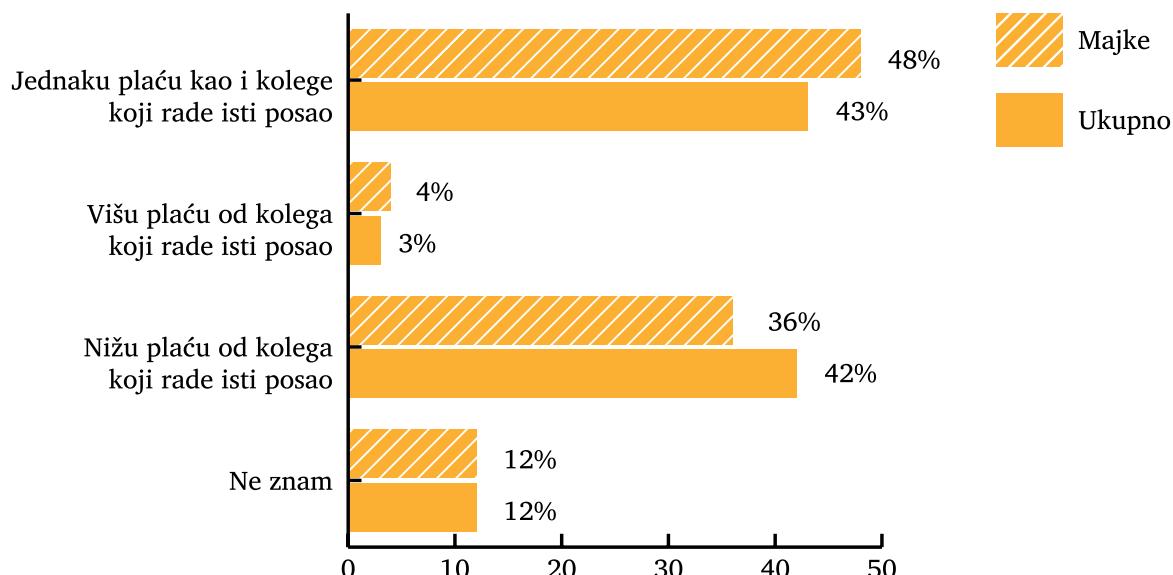
Grafikon 36. Za posao koji ste obavljali (koji obavljate), primali ste (primate) – zaposleni (N = 895)



Uspoređujući osobe ženskog spola koje su majke s mlađim ženama koje nisu majke, dolazimo do zaključka

kako majčinstvo ne utječe na razinu primanja, odnosno percepciju primanja.

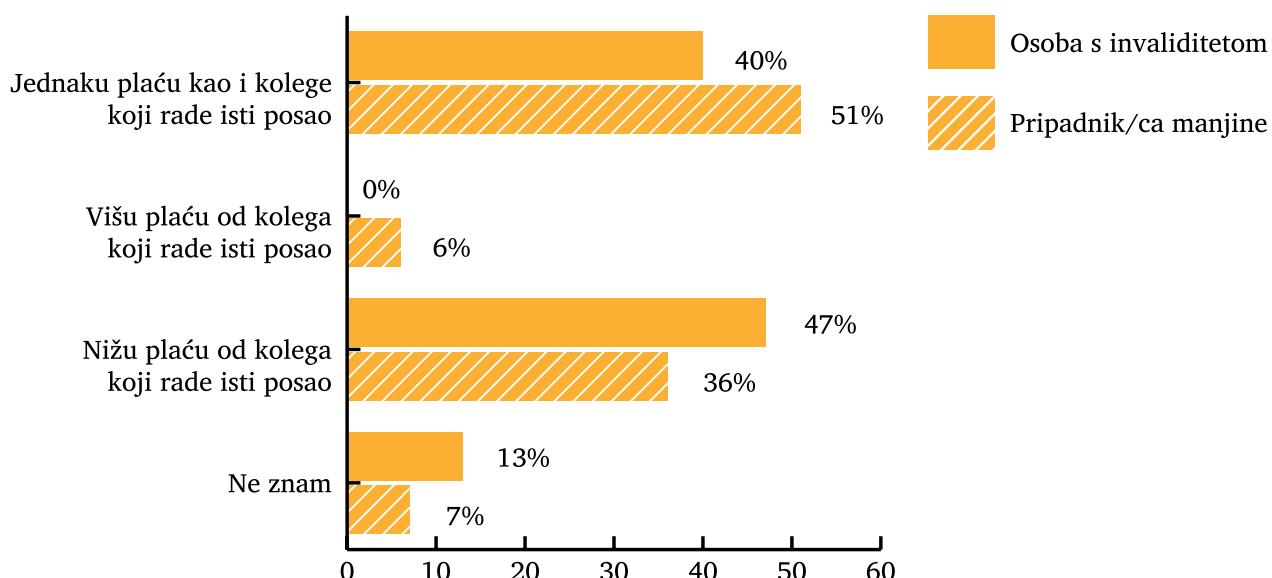
Grafikon 37. U odnosu na starije kolege, kakve uvjete rada imaju mladi u vašoj tvrtki? – plaća u odnosu na majčinstvo (N = 233)



Bez obzira jesu li pripadnici nacionalne manjine ili osobe s invaliditetom ili nisu, ispitanici se osjećaju jednako (ne)diskriminirani kada se radi o visini plaće

koju primaju - s obzirom da je opći prosjek osoba koje smatraju da primaju jednaku plaću 43%, a prosjek osoba koje smatraju da primaju nižu plaću 42%.

Grafikon 38 . Za posao koji ste obavljali (koji obavljate), primali ste (primate): - s obzirom na pripadnost nacionalnoj manjini (N = 81) i/ili osoba s invaliditetom (N = 30)



4.5. JEDNAKE MOGUĆNOSTI NA RADNOM MJESTU – NAPREDOVANJE NA POSLU

UVOD

U sklopu projekta „Mladi na tržištu rada“ provedenom u 2010. godini za Hrvatski zavod za zapošljavanje, pokazalo se da je u hrvatskim uvjetima napredovanje na poslu vrlo individualno te da je teško doći do univerzalno važećeg obrasca. S jedne strane, to govori o mogućnostima, znanju, uvjetima itd. samih poslodavaca koji osiguravaju i planiraju napredovanja, a s druge strane govori o samom tržištu radne snage, gospodarstvu, ukupnoj društvenoj situaciji. Među tri pred-grupirane regije postoje manje razlike pa tako nešto više mladih napreduje nakon godinu do dvije dana u Jadranskoj regiji, dok u sjeverozapadnoj više nego u drugim regijama napreduju nakon dvije, odnosno četiri godine.²⁸

Kroz internetski upitnik mlade su osobe upitane percipiraju li da su imali jednakе šanse za napredovanje kao i ostali kolege ili smatraju da su u tome bili zakinuti. Kroz ovo pitanje cilj je usmjeren prvenstveno percepciji jednakih mogućnosti za napredovanje kao suprotnost diskriminaciji, favoriziranju, nepotizmu ili nekom drugom obliku povlašćivanja koji ne osigurava svima jednakе mogućnosti (podrazumijeva se jednakе mogućnosti temeljene s obzirom na rezultate rada).

Nama se mladima ne dopušta da napredujemo jer bi vjerojatno njih zamijenili.

Najviše mladih ispitanika (40%) smatra kako su imali manje mogućnosti za napredovanje nego kolege na sličnim ili istim poslovima.

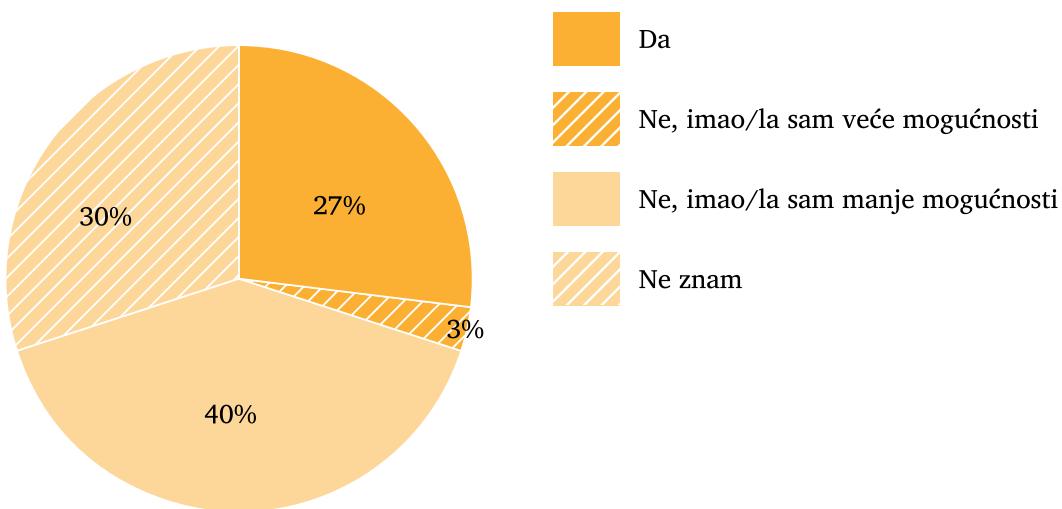
27% ispitanika smatra kako su imali iste mogućnosti za napredovanje kao i kolege na istim poslovima, a svega 3% smatra kako su imali veće mo-

²⁸ Crnković Pozaić, Sanja/Meštrović, Branka, 2010: Nezaposlenost mladih: glasovi protagonista, Gopa Consultans

gućnosti napredovanja. 30% ispitanika izjavilo je kako ne mogu procijeniti kakve mogućnosti na-

predovanja su imali u odnosu na druge kolege.²⁹

Grafikon 39. Jeste li imali (imate li) jednake mogućnosti napredovanja kao i drugi zaposlenici na istim ili sličnim poslovima? (N=2402)

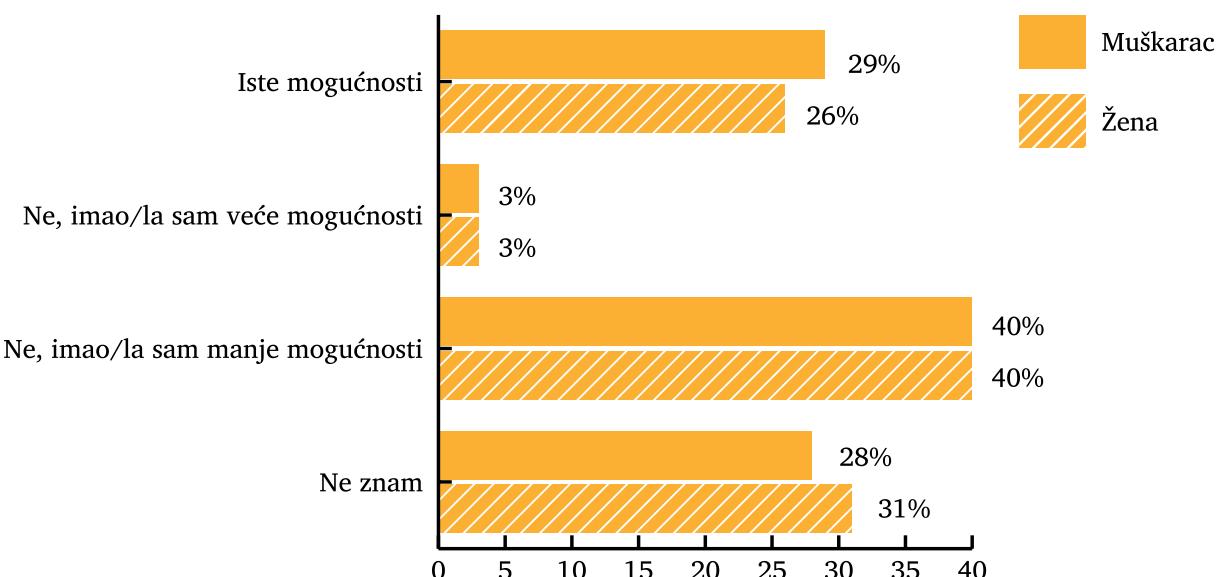


S druge strane, poslodavci smatraju da mladi u 31% slučajeva imaju bolje šanse za napredovanje, a u 63% da mladi imaju jednake šanse za napredovanje kao i ostali zaposlenici. Poslodavci objašnjavaju kako, s obzirom na mladost i relativno kratak radni vijek, mladi kao skupina imaju upravo bolje pozicije i veće šanse za napredovanje do daljnje točke razvoja karijere, za razliku od starijih zaposlenika koji su već napredovali određeni broj stupnjeva te je njihova karijera više statična.

Ovaj postotak se može povezati s podacima na početku

izvješća kada se pokazao velik jaz u usporedbi razumevanja mogućnosti mladih i poslodavaca i mogućnostima njihova napredovanja. S obzirom da su i mladi i poslodavci subjektivno procjenjivali postoje li objektivno jednake šanse, teško je razlučiti tko je u pravu, tko u krivu, ali percepcija mladih je da im se vrata ne otvaraju lako. Također, zanimljivo je vidjeti da prema percepciji ispitanika koji su sudjelovali u ovom istraživanju, nema većih razlika između muškaraca i žena u percepciji njihovih mogućnosti.

Grafikon 40. Jeste li imali (imate li) jednake mogućnosti napredovanja kao i drugi zaposlenici na istim ili sličnim poslovima – s obzirom na spol (N=2402)

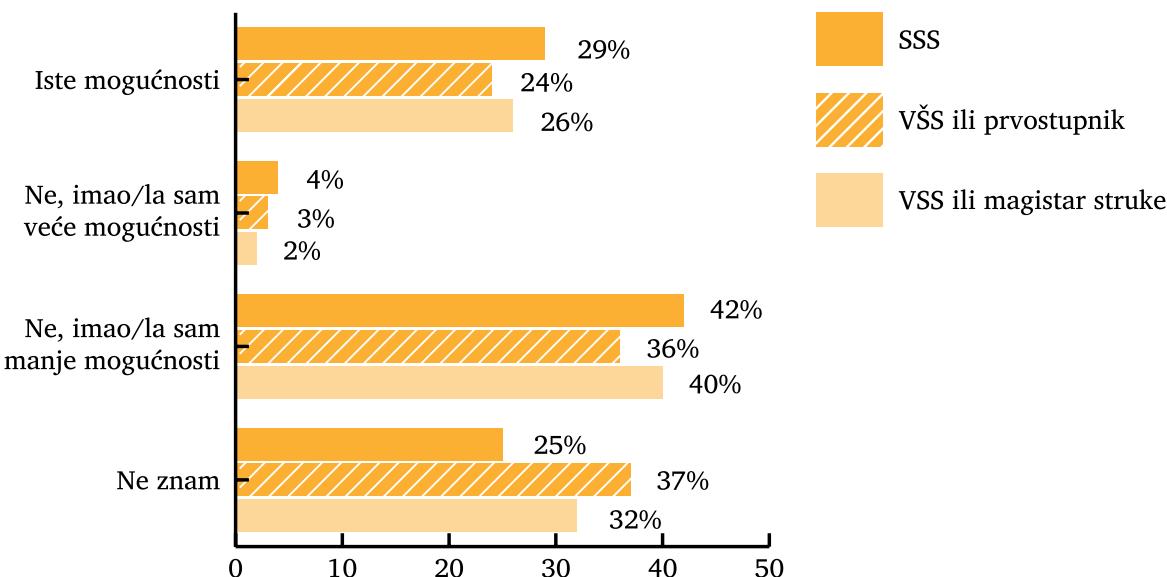


²⁹ O istim uvjetima napredovanja i plaće odgovarali su samo ispitanici s radnim iskustvom u kojem su se mogli mjeriti s drugim zaposlenicima (pretpostavka je da ispitanici sa samo studentskim honorarnim poslovima nisu mogli odgovarati na pitanja o napredovanju u karijeri).

Kada promatramo mlade prema razini obrazovanja do 30 godine, vidimo da ne postoje prevelike razlike između srednje te više/visoke stručne spreme. Osobe srednje

stručne spreme prednjače i po percepciji jednakih mogućnosti napredovanja kao i među osobama koje smatraju da imaju manje šanse od ostalih za napredovanje.

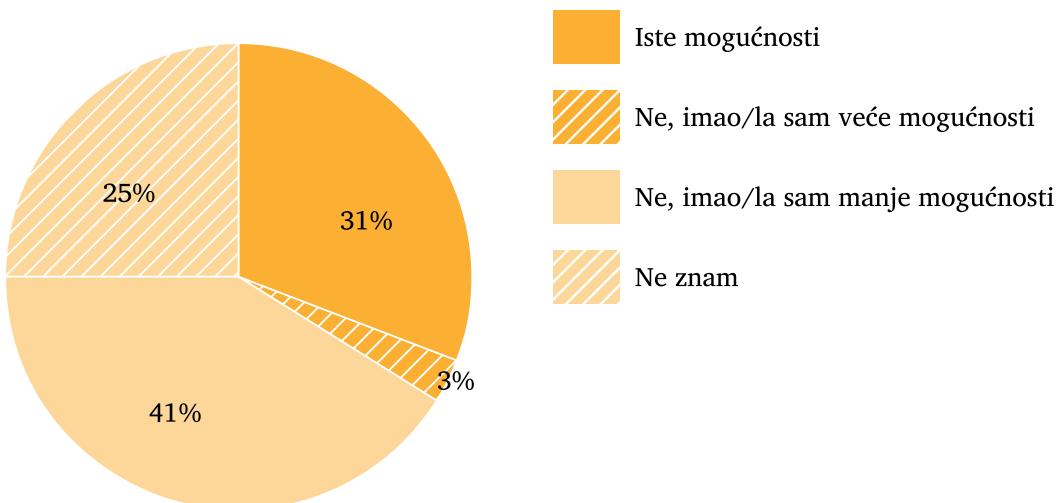
Grafikon 41. Jeste li imali (imate li) jednake mogućnosti napredovanja kao i drugi zaposlenici na istim ili sličnim poslovima – s obzirom na obrazovanje (N=2313)



Podaci kojima uspoređujemo trenutno zaposlene s ostatkom također potvrđuju raspon dobiven među svim sudionicima istraživanja koji govore da u najve-

ćoj mjeri mladi smatraju da imaju manje šanse, a zatim slijede jednake šanse za napredovanjem.

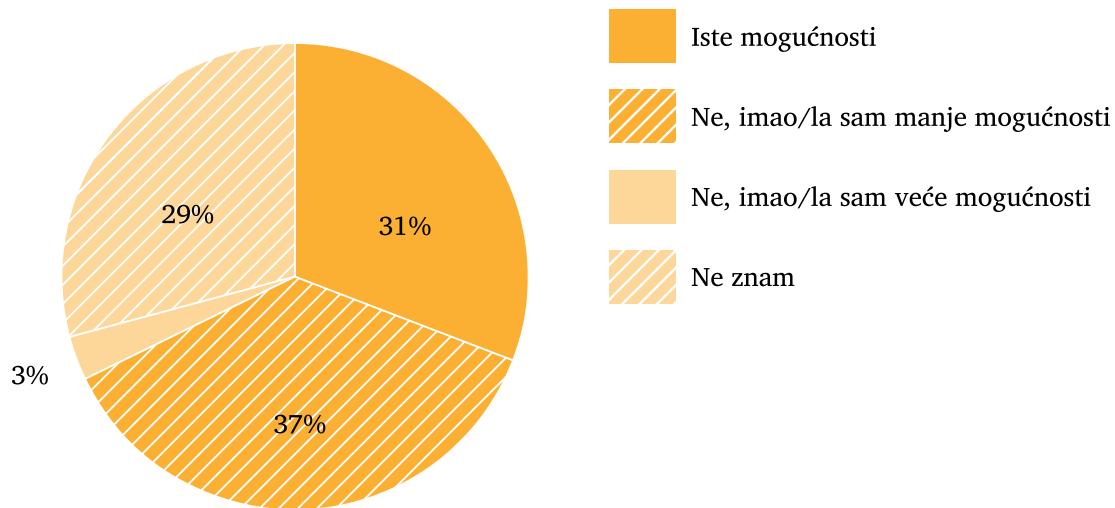
Grafikon 42. Jeste li imali (imate li) jednake mogućnosti napredovanja kao i drugi zaposlenici na istim ili sličnim poslovima - zaposleni (N=895)



Uspoređujući odgovore mlađih žena koje su ujedno majke s ostalim mlađim ženama koje su odgovarale na upitnik, vidljivo je da majke čak u nešto većem postot-

ku smatraju da imaju jednake šanse kao i ostale žene te vrlo slično procjenjuju da imaju manje šanse za napredovanje (37% naspram 40%).

Grafikon 43. Jeste li imali (imate li) jednake mogućnosti napredovanja kao i drugi zaposlenici na istim ili sličnim poslovima - majke (N = 232)



Ispitanici koji su pripadnici nacionalne manjine ili su osobe s invaliditetom u većoj mjeri (32%) smatraju kako su imali jednake šanse za napredovanjem kao i drugi zaposlenici, nego što to misle ostali ispitanici

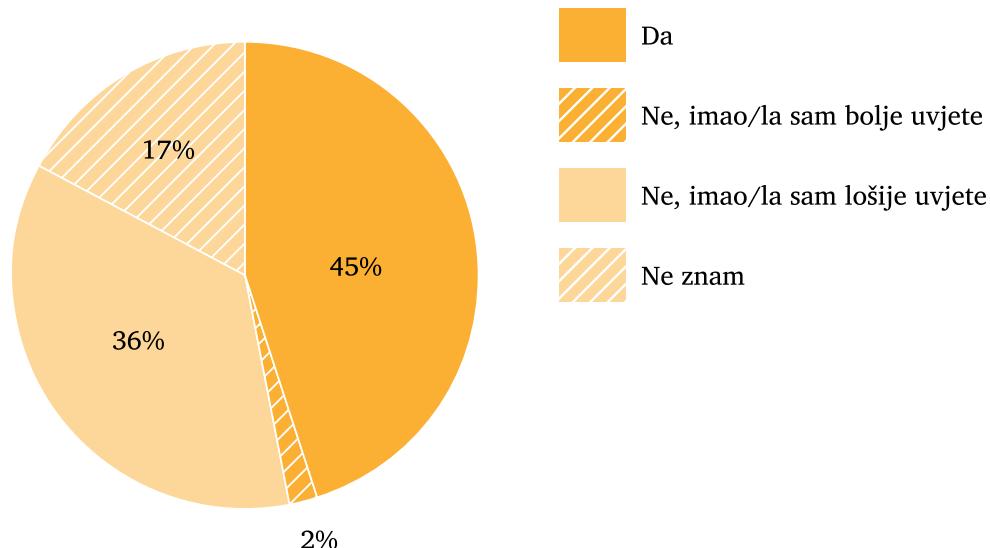
(27%). U isto vrijeme više ispitanika pripadnika nacionalnih manjina i/ili osobe s invaliditetom (44%) smatra kako su imali manje mogućnosti napredovanja od ostalih zaposlenika, nego što to misle ostali ispitanici (40%).

4.6. JEDNAKE MOGUĆNOSTI - RADNO VRIJEME I DRUGI UVJETI RADA

Najviše ispitanika, gotovo polovica (45%), smatra kako su imali jednake uvjete rada (radno vrijeme, mogućnost edukacije, napredovanja) kao i drugi zaposlenici na sličnim ili istim poslovima. Nešto

više od trećine ispitanika (36%) smatra kako su imali lošije uvjete, dok ih 2% smatra kako su imali bolje radne uvjete od drugih kolega.

Grafikon 44. Jeste li imali jednake uvjete rada (radno vrijeme, mogućnost edukacije, napredovanja) kao i drugi zaposlenici na istim ili sličnim poslovima? (N = 2394)

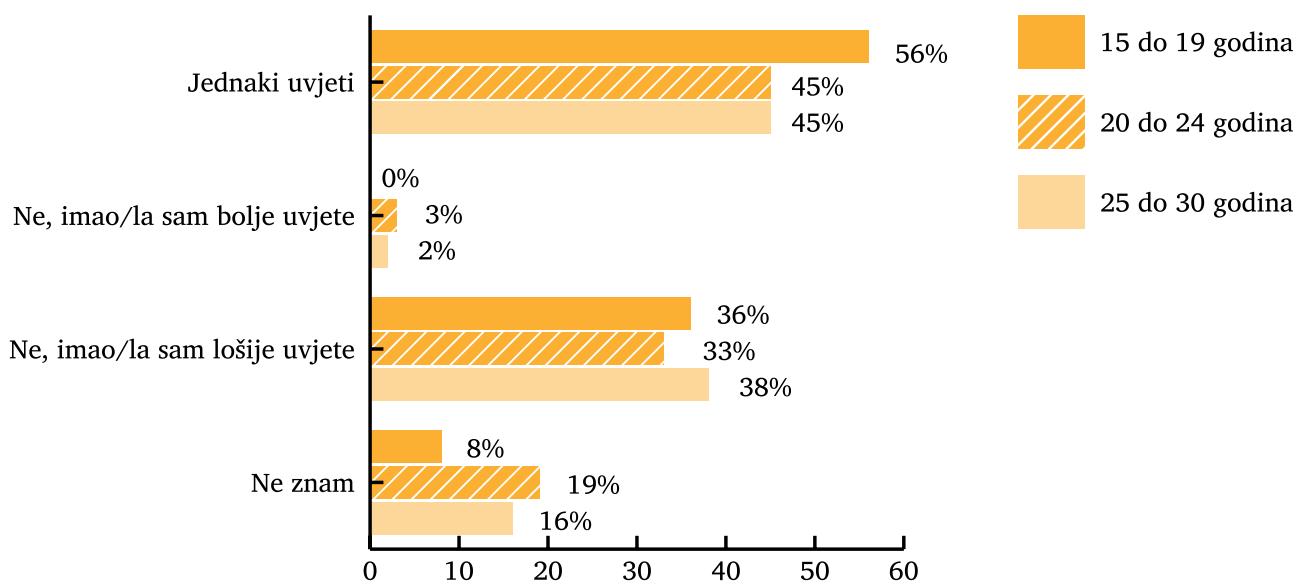


Rezultati istraživanja među poslodavcima pokazuju su kako oni smatraju da u 92% slučajeva mlađi imaju jednake uvjete rada kao i stariji zaposlenici (pri čemu je u pitanju u *online* upitniku stavljen naglasak na opremi za rad, radnim prostorima i sl.)

Kod mlađih, dodatno dijeljenih prema dobi, prevlada-

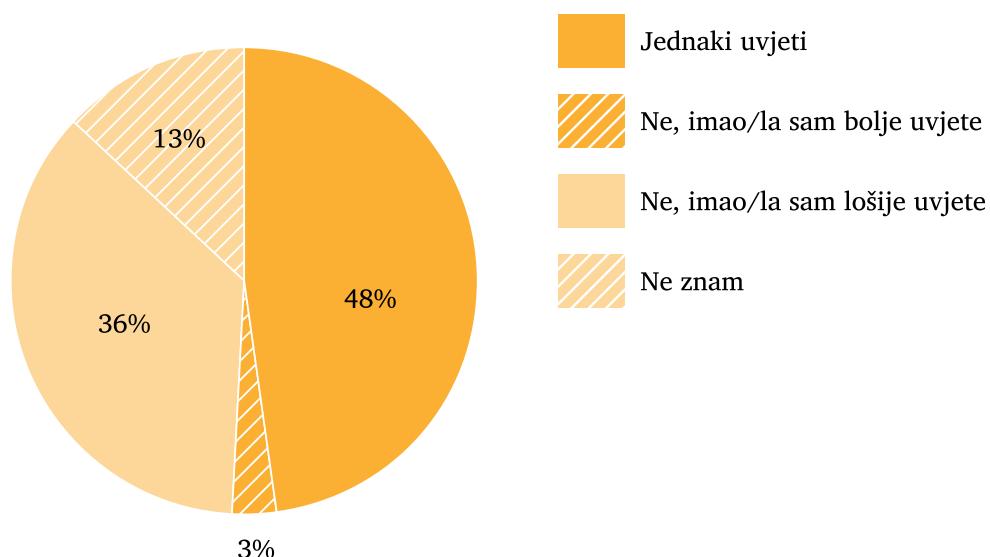
va percepcija da su imali jednake uvjete rada kao i ostali kolege. Među onima koji su nasigurniji u to su najmlađi u dobi do 19 godina dok među onima koji smatraju da su imali lošije uvjete, gotovo se u jednakoj mjeri pojavljuju osobe do 19 godina (36%), do 24 godine (33%) i do 30 godina (38%).

Grafikon 45. Jeste li imali jednake uvjete rada (radno vrijeme, mogućnost edukacije, napredovanja) kao i drugi zaposlenici na istim ili sličnim poslovima? – s obzirom na godine (N = 2383)



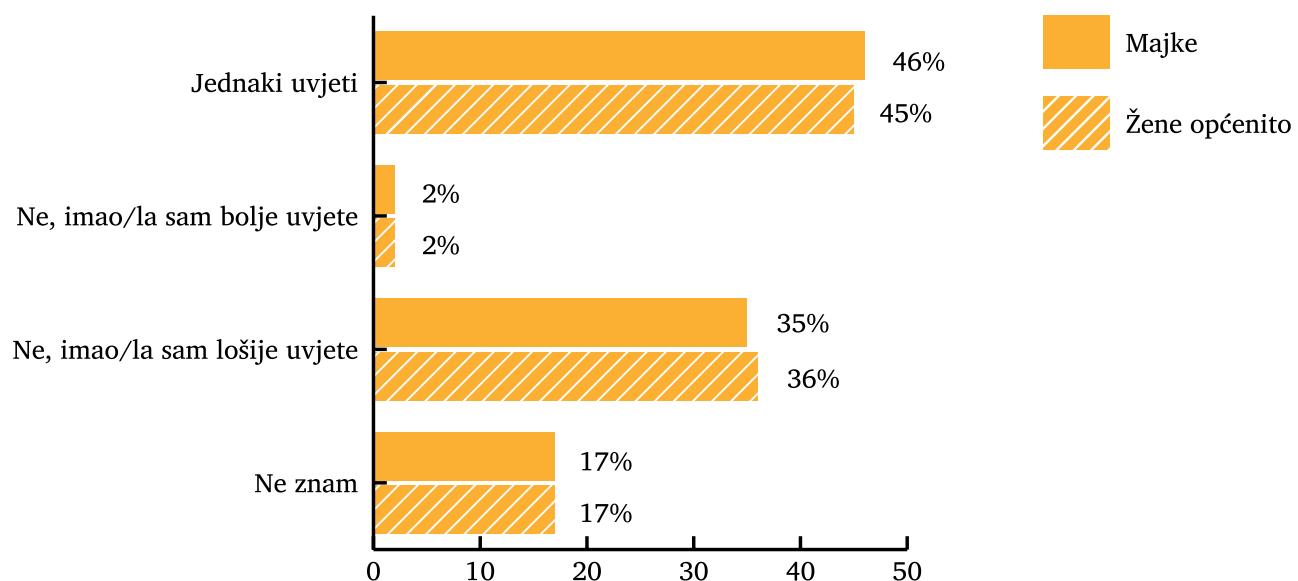
Zaposleni u najvećoj mjeri smatraju da su imali jednake uvijete kao i kolege.

Grafikon 46. Jeste li imali jednake uvjete rada (radno vrijeme, mogućnost edukacije, napredovanja) kao i drugi zaposlenici na istim ili sličnim poslovima? – zaposleni (N = 893)



Vrlo slično kao i kod prikaza percepcije zaposlenih, majke također u najvećoj mjeri (46%) smatraju da su imale jednake prilike dok njih 35% percipira da su imale lošije uvjete.

Grafikon 47. Jeste li imali jednake uvjete rada (radno vrijeme, mogućnost edukacije, napredovanja) kao i drugi zaposlenici na istim ili sličnim poslovima? – majke (N = 230) u odnosu na općenito žene (N = 1692)



SAŽETAK - JEDNAKE PLAĆE, MOGUĆNOSTI NAPREDOVANJA I UVJETI RADA:

- Prema rezultatima istraživanja, gotovo jednak udio mladih smatra da ima jednaku plaću kao kolege (43%), kao i što jednak postotak mladih procjenjuje da ima manju plaću nego kolege za koje procjenjuju da rade isti posao (42%). Rezultati nisu pokazali posebne razlike između muškaraca i žena ili između osoba s invaliditetom ili pripadnika nacionalnih manjina.
- Primjetno jest kako mladi s višim školama (razina prvostupnika) i visokoobrazovani (magistri struke) čine većinu među onima koji smatraju da imaju manju plaću od kolega koji rade isti posao.
- Mladi generalno smatraju da imaju manje mogućnosti napredovanja na radnom mjestu nego kolege (40%) dok poslodavci smatraju da mlini imaju puno bolje prilike za napredovanje nego što ih oni sami percipiraju (31% poslodavaca smatra da imaju bolje šanse a 63% jednake).
- Nisu primjećene znatne razlike između žena i muškaraca po pitanju percepcije mogućnosti napredovanja.
- I poslodavci i mladi se slažu da uglavnom imaju jednake uvjete rada. Ipak, oko trećina mladih ukupno gledano, kao i po posebnim skupinama (dob, majčinstvo ili dr.), smatra da su imali lošije uvjete.

4.7. POSLJEDICE DISKRIMINACIJE

UVOD

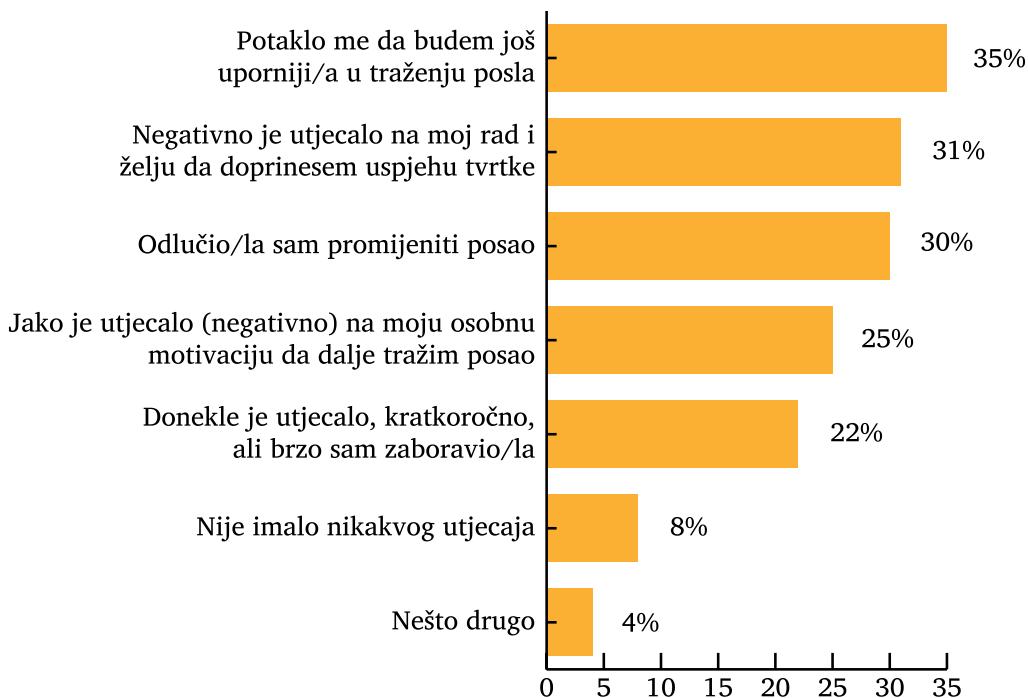
Istraživanje je pokazalo vrlo snažan utjecaj diskriminacije na osobnoj razini. Percepcija da smo stavljeni u ne povoljniji položaj vrlo direktno utječe na konkretnе (re) akcije koje slijede – pokazalo se da je 30% osoba odlučilo promijeniti posao upravo kao odgovor na percipiranu/doživljenu diskriminaciju. Nažalost, ne postoji po-

vjerjenje u sustav, odnosno prijavljivanje diskriminacije pravobraniteljstvima koja bi potencijalno dovela do velikog broja službenih prijava i sudske presude u ovom području. Iako ne postoji opsežna sudska praksa, iz ovih rezultata istraživanja moguće je pratiti kako diskriminacija utječe na osobe na individualnoj razini.

Od ispitanika koji su doživjeli diskriminaciju ili nejednak tretman, takvo iskustvo ih je u najvećoj mjeri potaklo da budu još uporniji u traženju posla (35%), a među njima je relativno jednak omjer i trenutno zaposlenih i nezaposlenih ispitanika. 31% ispitanika izjavilo je kako je diskriminacija, odnosno nejednak tretman, negativno utjecao na njihovu motivaciju i želju da pridonesu uspjehu tima i tvrtke u kojoj su

se u tom trenutku nalazili. **30% ispitanika je upravo zbog percepcije i osjećaja diskriminacije odlučilo promijeniti posao.** Četvrtačina ispitanika (25%) je izjavila kako je diskriminacija negativno utjecala na njihovu osobnu motivaciju. 22% ispitanika je izjavilo kako su imali kratkoročne posljedice, ali da su brzo prešli preko toga, a svega 8% ispitanika izjavilo je kako doživljena diskriminacija nije imala nikakvog utjecaja na njih.

Grafikon 48. Ukoliko ste doživjeli diskriminaciju ili nejednak tretman, na koji je način to iskustvo utjecalo na vaše daljnje profesionalne planove (moguće više odgovora)? (N=2122)



*Nije imalo utjecaja... to je bio pripravnički posao, tamo se zna da si potrčko
...isplačeš se i sutra je novi dan, ili to, ili bit gladna*

Reakcije ispitanika na diskriminaciju ne razlikuju se previše bilo da se radi o pripadnicima nacionalnih manjina i/ili osoba s invaliditetom (OSI). 35% ispitanika, pripadnika nacionalnih manjina i osoba s invaliditetom nakon

doživljene diskriminacije odlučilo je promijeniti posao. Isto je odlučilo 30% ostalih ispitanika. 32% ispitanika, pripadnika nacionalnih manjina i/ili osobe s invaliditetom diskriminacija je potakla da budu još uporniji u traženju posla, a 30% je izjavilo kako je doživljena diskriminacija negativno utjecala na njihov rad i želju da pridonesu uspjehu tvrtke.

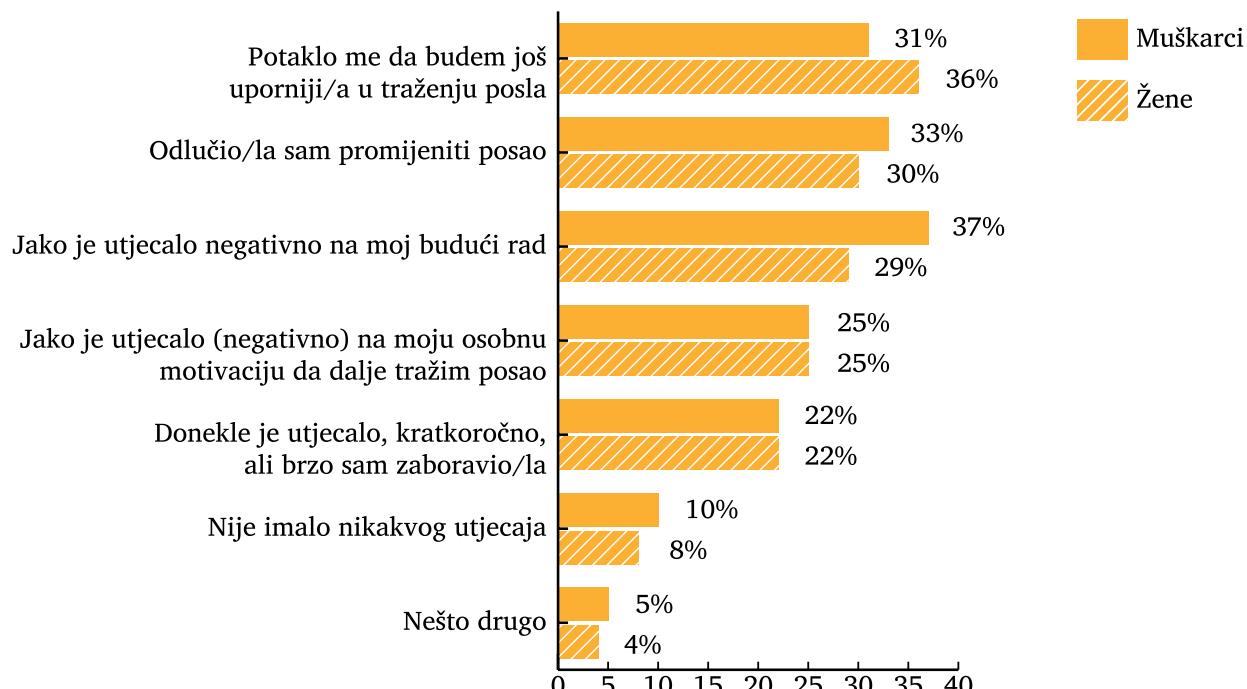
Grafikon 49. Ukoliko ste doživjeli diskriminaciju ili nejednak tretman, na koji je način to iskustvo utjecalo na vaše daljnje profesionalne planove (moguće više odgovora)? – obzirom na pripadnost nacionalnoj manjini i/ili osoba s invaliditetom (OSI)



Muškarci i žene najviše se razlikuju u dvije posljedice diskriminacije. Doživljena diskriminacija je žene (36%) više nego muškarce (31%) potaknula da budu upornije u traženju posla ili da se posebno istaknu u svom radu dok je motivacijski negativno

diskriminacija više utjecala na muškarce nego na žene. 37% muškaraca izjavilo je kako je diskriminacija negativno utjecala na njihovu motivaciju dok je isto izjavilo 29% žena.

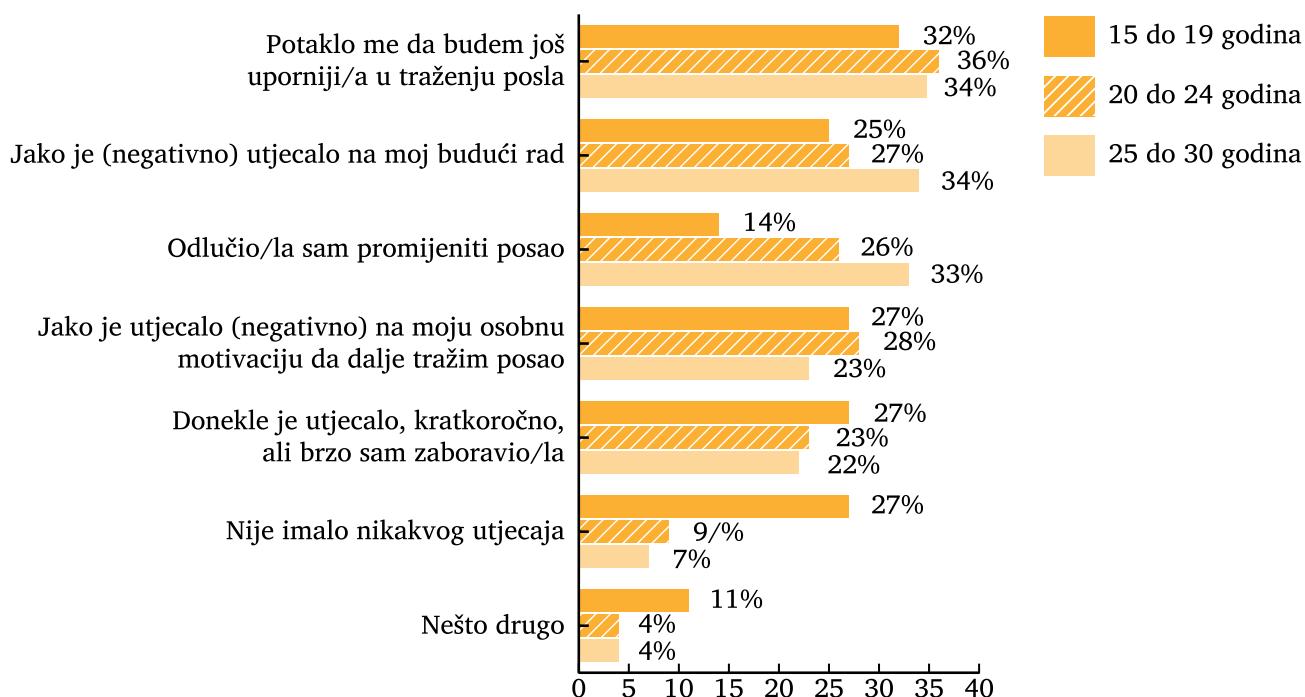
Grafikon 50. Ukoliko ste doživjeli diskriminaciju ili nejednak tretman, na koji je način to iskustvo utjecalo na vaše daljnje profesionalne planove (moguće više odgovora)? – obzirom na spol (N_{muškarci} = 584, N_{žene} = 1538)



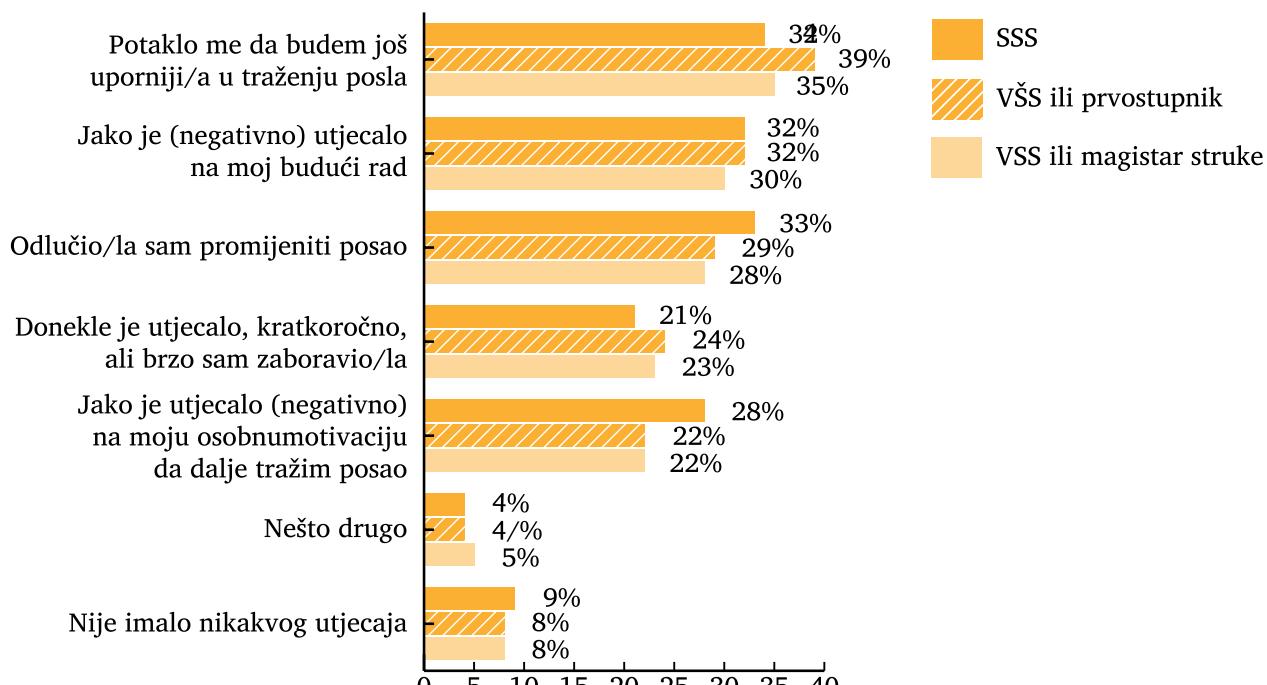
Ispitanici u dobi od 25 do 30 godina u većoj su mjeri ($p < 0,01$) izjavljivali kako je diskriminacija koju su doživjeli iznimno negativno utjecala na njihov rad (34%), nego što su to izjavili ispitanici u dobi 20 do 24 godine (27%). Također, ispitanici u dobi od 25 do 30 godina u većoj ($p < 0,01$) su mje-

ri odlučili promijeniti posao uslijed doživljene diskriminacije (33%), nego što su to odlučili mlađi. Diskriminacija je više utjecala ($p < 0,01$) na motivaciju mlađih ispitanika (28%) nego što je utjecala na motivaciju ispitanika od 25 do 30 godina (23%).

Grafikon 51. Ukoliko ste doživjeli diskriminaciju ili nejednak tretman, na koji je način to iskustvo utjecalo na vaše daljnje profesionalne planove (moguće više odgovora)? – obzirom na dob ($N_{15-19} = 44$, $N_{20-24} = 774$, $N_{25-30} = 1295$)



Grafikon 52. Ukoliko ste doživjeli diskriminaciju ili nejednak tretman, na koji je način to iskustvo utjecalo na vaše daljnje profesionalne planove (moguće više odgovora)? – obzirom na stručnu spremu ($N_{sss} = 862$, $N_{vss} = 443$, $N_{vs} = 740$)



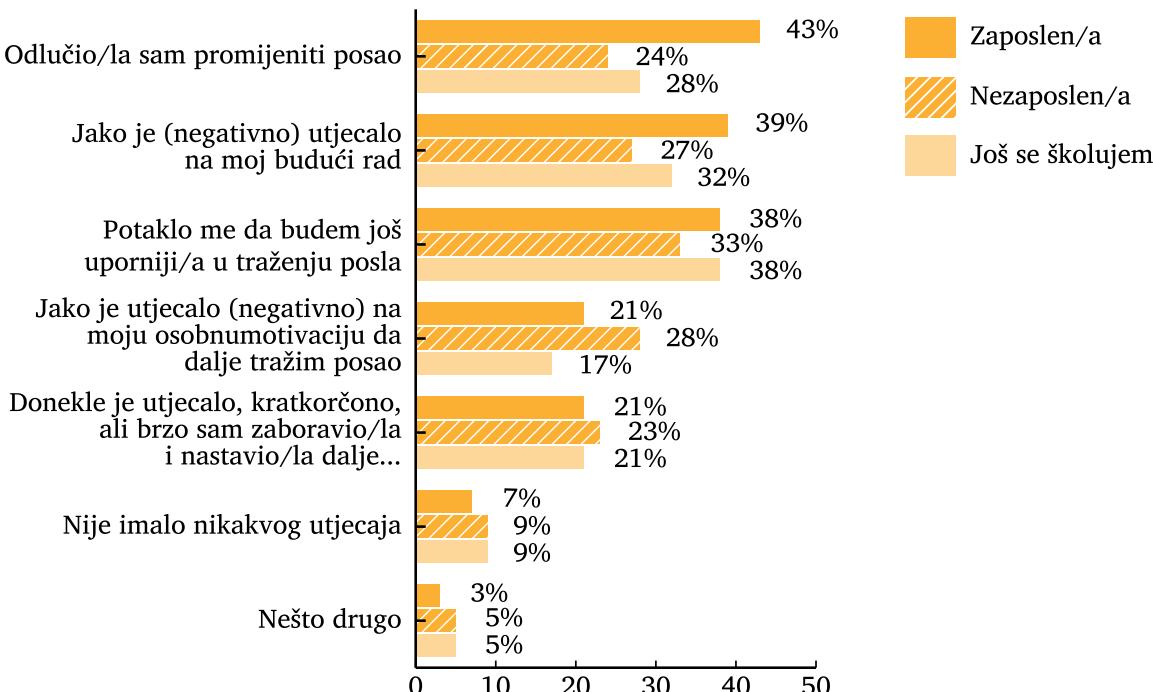
Jedina značajna razlika u posljedicama koje ispitanici imaju nakon što su doživjeli diskriminaciju je u njenom utjecaju na osobnu motivaciju. Ispitanici sa srednjom stručnom spremom u većoj mjeri su do-

živjeli da im je doživljena diskriminacija utjecala negativno na motivaciju (28%) nego ispitanici s višom (22%) i visokom (22%) stručnom spremom.

Zaposleni ispitanici su u najvećoj mjeri odlučili promijeniti posao (43%) uslijed doživljene diskriminacije, u odnosu na nezaposlene (24%) ili ispitanike koji se još školuju (28%). Diskriminacija je utjecala negativno na rad ispitanika i želju da doprinesu uspjehu tvrtke i to više na zaposlene (39%) nego na nezaposlene (27%) i one koji se školuju (32%). Na motivaciju

za pronađak posla diskriminacija je negativno utjecala najviše na nezaposlene (28%) ispitanike. Pozitivni utjecaji diskriminacije, na način da su ispitanici postali uporniji u traženju posla/ ili u doprinošenju timu, jače su se odrazili na zaposlene (38%) ispitanike, nego na nezaposlene (33%).

Grafikon 53. Ukoliko ste doživjeli diskriminaciju ili nejednak tretman, na koji je način to iskustvo utjecalo na vaše daljnje profesionalne planove (moguće više odgovora) – obzirom na radni status ($N_{\text{zaposleni}} = 686$, $N_{\text{nezaposleni}} = 1232$, $N_{\text{školuju}} = 204$)



SAŽETAK - POSLJEDICE DISKRIMINACIJE:

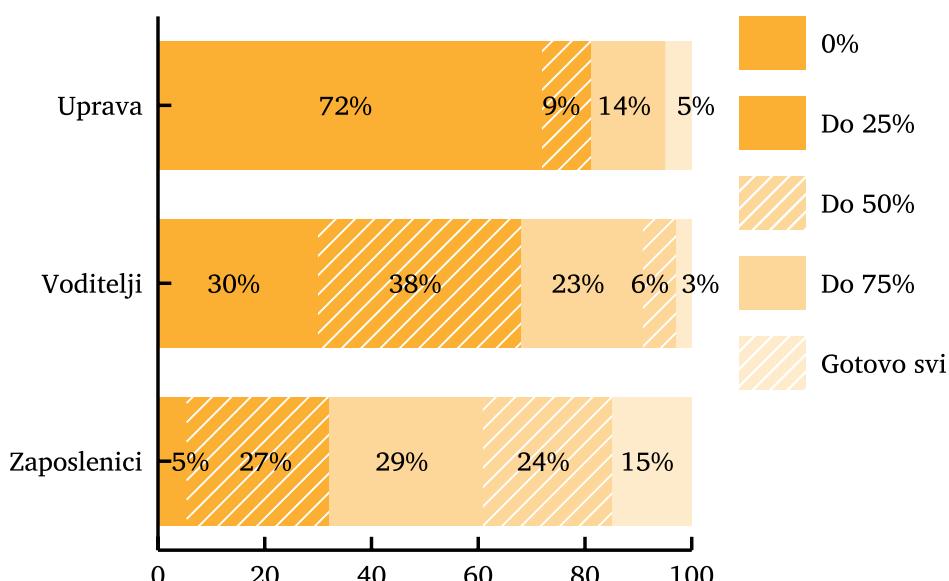
- Diskriminacija može imati i pozitivan individualan efekt (prkos) koji potiče osobu da postane poduzetnija, da reagira, "da se bori" za sebe, ali jednako može i utjecati vrlo negativno na osobu tako da je demotivira.
- Najčešća posljedica jest da je slučaj diskriminacije potaknuo osobu da bude još upornija u traženju posla (posebno kod nezaposlenih) dok je čak 30% mladih navelo kako su kao odgovor na diskriminaciju odlučili promijeniti posao (čak 43% trenutno zaposlenih je tako odgovorilo).
- Postoji razlika između muškaraca i žena, odnosno žene su manje sklone (u usporedbi s muškarcima koji su sudjelovali u istraživanju) promjenama (posla) dok su muškarci uglavnom reaktivniji kada im se desi diskriminacija.
- Najmlađi najlakše predu preko doživljene diskriminacije dok s godinama života i razinom obrazovanja njen utjecaj postaje sve snažniji te dovodi do promjene posla.

4.8. ISKUSTVA POSLODAVACA: POLOŽAJ ZAPOSLENIH MLADIH I RJEŠAVANJE EVENTUALNOG SLUČAJA DISKRIMINACIJE

Mladi čine značajan dio radne snage kod poslodavaca koji su sudjelovali u našem istraživanju. Očekivano, s obzirom na godine i (ne)iskustvo, mladi zaposlenici su rijetko na vodećim pozicijama. U 72% tvrtki mladi se uopće ne nalaze na pozicijama u upravi. U 30% tvrtki

mladih nema među voditeljima. Zanimljiv je podatak da su mladi i na voditeljskim pozicijama, i to 38% mlađih se nalazi na voditeljskim pozicijama u 25% tvrtki koje su sudjelovale u istraživanju.

Grafikon 54. Koliko mladih u vašoj tvrtki je na sljedećim pozicijama? (N=75)

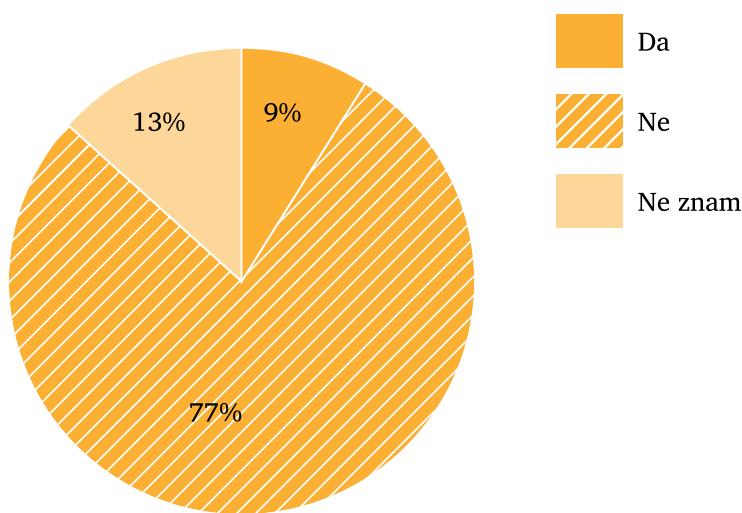


Poslodavci se također susreću s diskriminacijom na radnom mjestu koja je moguća među zaposlenicima kao i od strane nadređenih prema podređenima, među kolegama i sl. Većina ispitanih poslodavaca (77%) nikad se nije susrela s diskriminacijom u tvrtki u kojoj rade (odnosno nemaju podataka ili nisu svjesni je li se desila - op.a.). 13% poslodavaca nije sigurno jesu li se

susreti s diskriminacijom dok je svega 9% ispitanih poslodavaca izjavilo sa sigurnošću da su se susreti s diskriminacijom.

Od onih tvrtki koje su se susrele s diskriminacijom, tek se manji dio susreo s diskriminacijom mlađih osoba, odnosno svega 2% uključenih u slučajeve diskriminacije kod poslodavaca su bile mlade osobe.

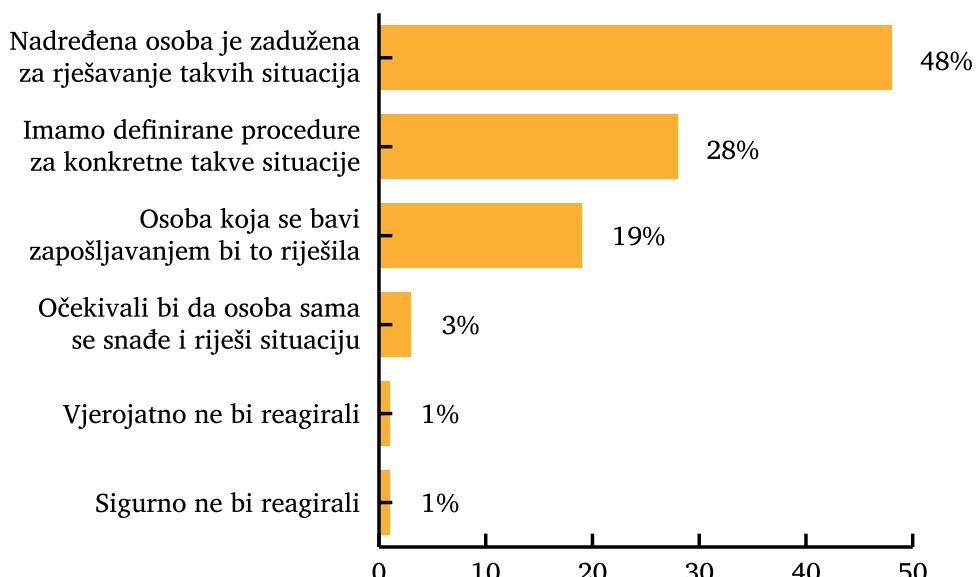
Grafikon 55. Jeste li se u tvrtki susreli sa slučajevima diskriminacije? (N=75)



Kad bi se susreli s diskriminacijom u tvrtki, gotovo polovica ispitanika rješavanje problema prepustilo bi nadređenoj osobi (48%). 28% tvrtki ima definirane procedure za takve konkretnе situacije. Petina ispitanih poslodavaca (19%) izjavila je kako bi problem diskri-

minacije rješila osoba koja se bavi zapošljavanjem. 3% poslodavaca očekivali bi od diskriminirane osobe da se sama snađe i riješi situaciju, a 2% tvrtki ne bi uopće reagiralo.

Grafikon 56. Kada biste se u tvrtki susreli s problemom diskriminacije, na koji način biste riješili problem? (N = 75)



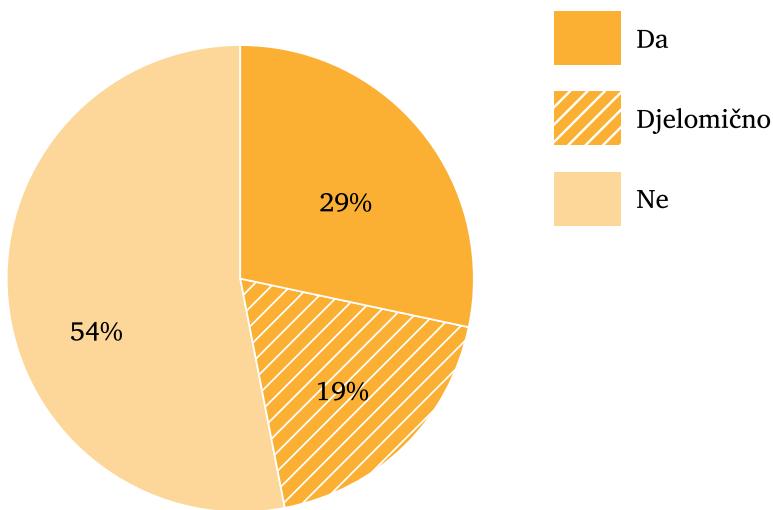
Rezultat pokazuje da poslodavci u relativnom malom broju slučajeva (nešto manje od trećine) imaju definiran način pristupanja slučaju diskriminacije dok je uobičajeno da se to prepusti nadređenoj osobi. Na se taj način odgovornost prebacuje na osobu koja nije nužno kompetentna i spremna nositi se sa samim slučajevima, koja je i inače upoznata s obje strane u ovakovom slučaju te bi preporuka bila da se osoba koja nije u tako bliskom odnosu s obje strane pozabavi problemom kako bi se ON riješio na najbolji mogući način. Iako je iznimno mali postotak poslodavaca tako odgo-

vrio, ipak je zabrinjavajuće da vjerojatno ili sigurno ne bi reagirali u situaciji da se susretu s diskriminacijom. Naime, prema Zakonu o suzbijanju diskriminacije svaka pravna i/ili fizička osoba dužna je prijaviti diskriminaciju Pučkom pravobranitelju te je stoga poslodavac dužan reagirati prema Zakonu i osigurati sigurno radno okruženje i zaštitu dostojanstva radnika. S druge, poslovne strane, slučaj diskriminacije, posebno ako je vidljiv u radnom kolektivu, ne djeluje pozitivno niti poticajno na same zaposlenike.

Kako bi tvrtka osigurala svima jednake mogućnosti, vrlo je važno detaljno pratiti stanje i obilježja zaposlenih po niz parametara te voditi računa o potrebama i izazovima raznih skupina. Sustav koji bi pratio jednake šanse za zaposlene i procjenio u kojoj mjeri postojeći procesi poslodavca osiguravaju svima jednake šanse.

se jest rijetkost kod naših poslodavaca. U većini tvrtki (54%) ne postoji sustav praćenja jednakih šansi za sve zaposlenike što se tiče edukacije i napredovanja. U petini tvrtki (19%) postoji djelomičan sustav dok je takav sustav oformljen u 29% tvrtki.

Grafikon 57. Postoji li u vašoj tvrtki sustav praćenja jednakih šansi za sve zaposlenike (edukacije, napredovanje, povišice obzirom na spol, dob)? (N = 52)



Također, analiza odgovora poslodavaca prema veličini poduzeća pokazuje da su takve prakse češće kod velikih poslodavaca (u 50% slučajeva), nego kod malih (12%) ili srednjih (31%). No, također treba imati u vidu da ovaj odgovor prvenstveno pokazuje percepciju i samoprocjenu poslodavaca.

Koliko je ovaj segment važan pokazuju i rezultati istraživanja Instituta Ivo Pilar iz 2010. godine kada su prema 6 osnova za diskriminaciju upitani nezaposleni da odgovore kada su im uskraćena neka prava na osnovu pripadnosti nekoj od skupina. Napredovanje na poslu se pokazalo posebno kritično kada ga povežemo s osnovom dobi. S obzirom na kategoriju dobi, više od prosjeka je iskazana i percepcija lošije plaće, lošijih uvjeta za edukacije i napredovanje te u konačnici i lošiji radni uvjeti.

Od navedenih obilježja, dob se pokazala kao statistički najčešći uzrok diskriminacije, zatim spol, etnička pripadnost, invaliditet, religijska pripadnost ili vjera te seksualna orijentacija. Ovaj uzorak može se primijetiti po svim obilježjima istraživanja.

Preko 11% ispitanika smatra da im je uskraćeno pravo na napredovanje temeljem dobi, preko 5% na temelju spola, 3% na temelju etničke pripadnosti dok manje od 2% ispitanika s obzirom na invaliditet, religijsku pripadnost i seksualnu orijentaciju.

Pravo na edukaciju i usavršavanje na radnom mjestu slijedi sličan uzorak. Više od 6% ispitanika smatra da im je uskraćeno ovo pravo temeljem dobi, 3% na temelju spola, 2% na temelju etničke pripadnosti te manje od 2% na temelju invaliditeta i religijske pripadnosti ili vjere.

Bolji radni uvjeti također slijede ovaj uzorak. Najveći postotak ispitanika, preko 8%, smatra da su diskriminirani temeljem dobi, 4% temeljem spola, 2% s obzirom na etničku pripadnost te manje od 2% s obzirom na invaliditet, religijsku pripadnost ili vjeru te seksualnu orijentaciju.

7% ispitanika smatra da im je uskraćeno pravo na jednaku plaću ili ostale oblike nagradivanja temeljem dobi, 6% temeljem spola, 2% temeljem etničke pripadnosti te manje od 2% temeljem invaliditeta i seksualne orijentacije.³⁰

³⁰ „Raširenost i obilježja diskriminacije na Hrvatskom tržištu rada“, Institut Ivo Pilar, 2010.; u sklopu projekta „Poticanje ravnopravnosti na hrvatskom tržištu rada“, Progress program

SAŽETAK - DISKRIMINACIJA I POSLODAVCI:

- Zbog svojih godina te zbog manjeg broja godina radnog iskustva, mladi teško da su uspjeli napredovati do najviših pozicija kao što je uprava.
- Od poslodavaca koji su sudjelovali u istraživanju, jako mali broj (9%) se susreo s/prepoznao diskriminaciju, a posebno malo je uključivalo slučajevne mladih.
- Kada se susreću sa situacijom diskriminacije, poslodavci očekuju da se nadređena osoba snađe u danoj situaciji – da je riješi. Smatramo da to nije najbolje rješenje jer je nadređeni osoba koja blisko surađuje s obje strane te osim što potencijalno nema dovoljno znanja da riješi situaciju, u vrlo je bliskom kontaktu s obje strane te subjektivni dojam može prevladati nad objektivnim istraživanjem činjenica.
- U najvećem broju tvrtki ne postoji sustavno pranje jednakih šansi zaposlenih. Ta praksa još nije zaživjela, odnosno još nije osviještena kao važan segment upravljanja ljudskim potencijalima.

5. ZAKONODAVNI OKVIR

5.1. POZNAVANJE ZAKONA

UVOD

Kako bi se mogli štiti od bilo kojeg oblika neželjenog ponosa važno je biti upoznat sa svojim pravima. U istraživanju 2010. Instituta Ivo Pilar ispitano je u kojoj mjeri i nezaposleni i poslodavci smatraju da su upoznati sa svojim pravima i obavezama u pogledu diskriminacije. Rezultati su pokazali da, kao što vrlina velika nepoznavanje Zakona, jednako tako vrlina i velika

neinformiranost o pravima žrtava diskriminacije. Zanimljivo je kako poslodavci za sebe uglavnom u jednoj mjeri smatraju da su uglavnom informirani o pravima, ali i da nisu dovoljno informirani, međutim za svoje zaposlenike procjenjuju da jesu informirani. Nezaposleni za sebe potvrđuju kako sigurno nisu dovoljno informirani o svojim pravima.

Tablica 9 – Upoznatost s pravima u slučaju diskriminacije

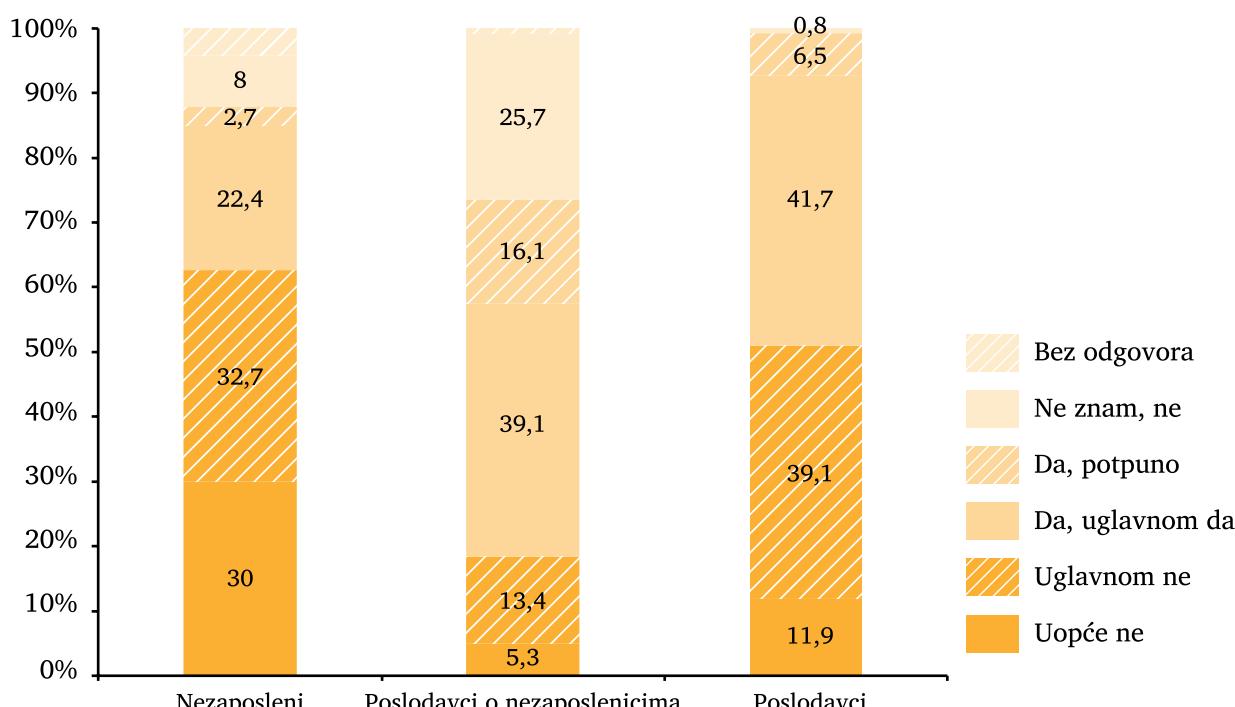
NEZAPOSLENI

- U kojoj ste mjeri upoznati sa svojim pravima kao moguća žrtva diskriminacije?

POSLODAVCI

- Jesu li zaposlenici u vašoj tvrtki upoznati sa svojim pravima?

- Koliko ste upoznati s pravima osoba mogućih žrtava diskriminacije?³¹



³¹ „Raširenost i obilježja diskriminacije na Hrvatskom tržištu rada“, Institut Ivo Pilar, 2010.; u sklopu projekta „Poticanje ravnopravnosti na hrvatskom tržištu rada“, Progress program

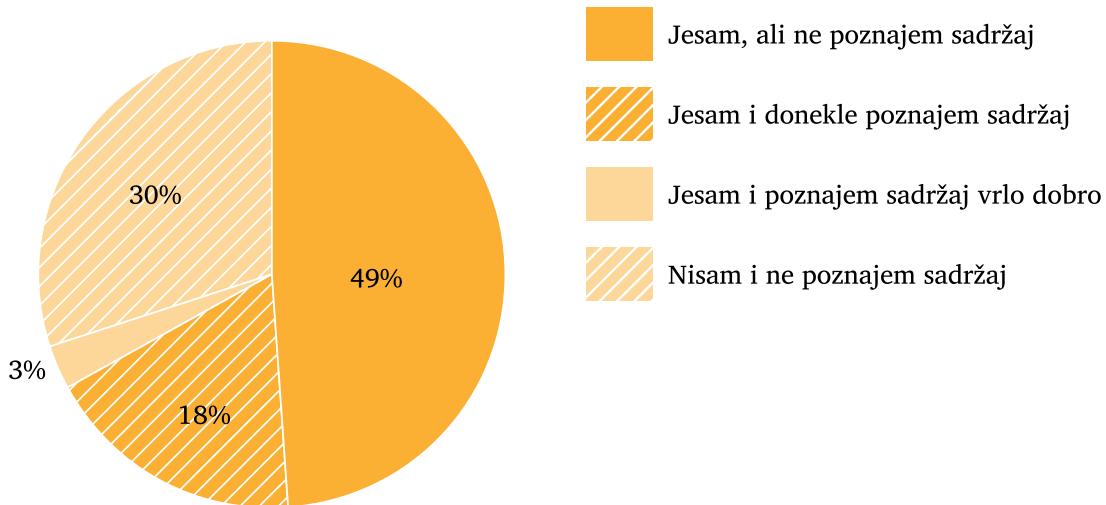
Porast svijesti o ZSD-u može se pratiti i kroz istraživanja javnog mijenja Pučkog pravobranitelja i Centra za mirovne studije provedenog 2009. godine te ponovljenog u 2012. godini, koje je pokazalo da postoji porast svijesti o postojanju Zakona o suzbijanju diskriminacije, no, još uvijek svega 48% ispitanih je izjavilo da takav Zakon postoji dok su ostali rekli da ne postoji ili nisu bili sigurni postoji li. Kroz socio-demografsku analizu od-

govora na isto pitanje, pokazalo se da su upravo mlađi ispitanici, dakle osobe do 30 godina, u manjoj mjeri od prosjeka potvrdili da takav Zakon postoji, a također u većoj mjeri od prosjeka su naveli kako ne znaju/ nisu sigurni postoji li takav Zakon. Promatrujući samo ovu grupu u odnosu na ostatak ispitanih, zaključujemo da su mlađi najmanje svjesni postojanja Zakona.

Na pitanje jesu li čuli za Zakon o suzbijanju diskriminacije, polovica ispitanika (49%) čula je za njega, ali ne poznaju njegov sadržaj. 18% ispitanika poznaje Zakon i njegov sadržaj dok svega 3% ispitanika

poznaje vrlo dobro. 30% ispitanika nije niti čulo za Zakon o suzbijanju diskriminacije. Ovi rezultati su bliski rezultatima istraživanja Ivo Pilara iz 2010. godine.

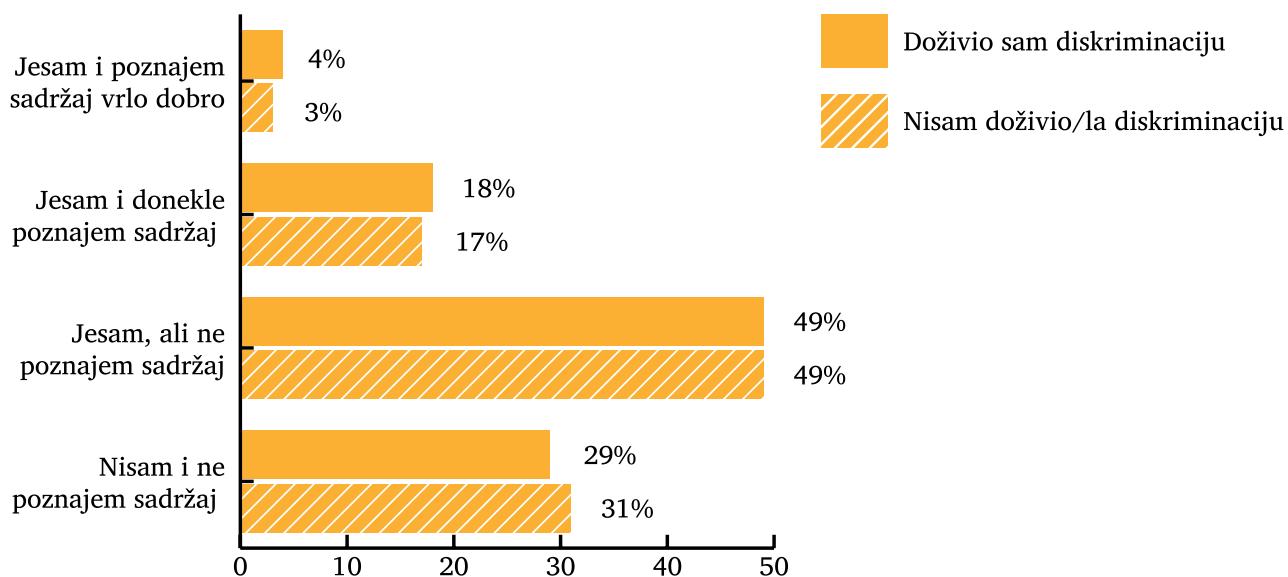
Grafikon 58. Jeste li čuli za Zakon o suzbijanju diskriminacije? (N = 3224)



Ispitanici koji su doživjeli diskriminaciju i oni koji nisu, podjednako poznaju Zakon o suzbijanju diskriminacije. 49% i jednih i drugih znaju za postojanje Zakona, ali ne poznaju njegov sadržaj. Dakle, zaključujemo

kako nije nužno poznавanje Zakona kako bi se prepoznalo različito ili nekorektno ili diskriminatorno ponašanje. Ipak, Zakon jest nužan kako bi se poduzele adekvatne akcije prema onima koji su uzrokovali takvu situaciju.

Grafikon 59. Jeste li čuli za Zakon o suzbijanju diskriminacije? – obzirom na to jesu li doživjeli diskriminaciju (N = 3133)



Bez obzira jesu li pripadnici nacionalnih manjina ili osobe s invaliditetom ili nisu ispitani podjednako (ne)poznaju Zakon o suzbijanju diskriminacije. Sadržaj zakona vrlo dobro pozna tek 4% ispitanih pripad-

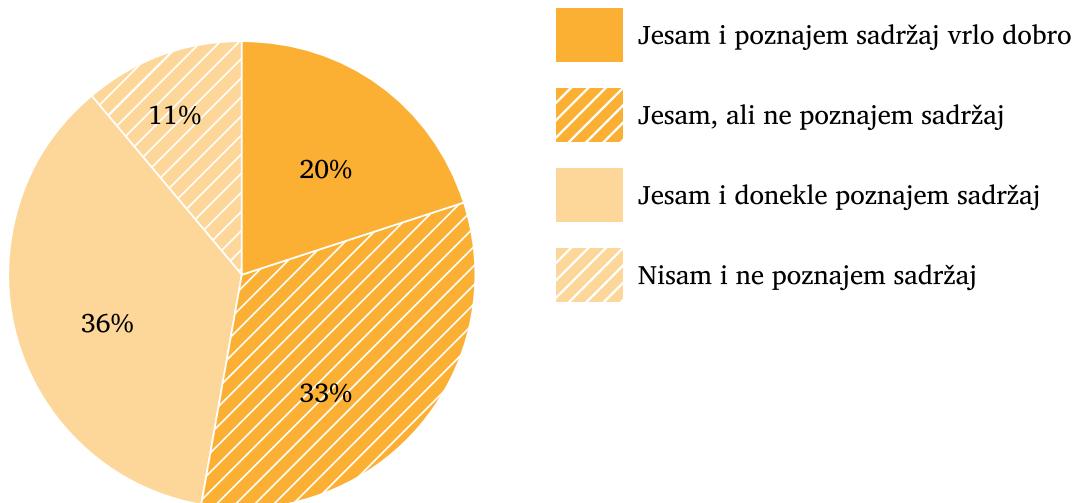
nika nacionalnih manjina i/ili osobe s invaliditetom dok ih čak 26% niti ne zna da takav zakon postoji. Većina ispitanih zna da postoji zakon, ali ne poznaju njegov sadržaj.

POSLODAVCI

Svega petina ispitanih poslodavaca (20%) poznaje Zakon o suzbijanju diskriminacije vrlo dobro dok ih trećina (33%) donekle poznaje sadržaj Zakona. 36% po-

slodavaca zna za postojanje zakona, ali ne poznaje njegov sadržaj dok 11% poslodavaca uopće ne zna da takav zakon postoji.

Grafikon 60. Jeste li čuli za Zakon o suzbijanju diskriminacije? (N = 75)



5.2. ZA SLUČAJ DA SE OSJETITE DISKRIMINIRANIMA, KOME BISTE SE OBRATILI?

UVOD

Unatoč činjenici da izuzetno velik broj osoba prepoznaje diskriminaciju te da je spremno čak i promijeniti posao na temelju doživljene ili percipirane diskriminacije, vrlo mali ili gotovo nevidljiv dio je odluči i prijaviti, požaliti se.

Naposjetku, ispitujući i ulogu tijela zaduženih za provedbu anti-diskriminacijskih normi, važno je uzeti u obzir ograničeno područje u kojem one djeluju kao i važnost kontekstualnih politika i praksi koje istodobno mogu potaknuti i spriječiti realizaciju zadanih ciljeva ili onoga što bi iz njih trebalo proizaći.³²

Zbog loše gospodarske situacije i velikog broja nezaposlenih (u prosincu 2011. godine bilo je ukupno 315 438 prijavljenih na Hrvatskom zavodu za zapošljavanje), zaposlenici se nalaze u strahu da neće moći pronaći drugi posao kada ga jednom izgube zbog čega podnose diskriminaciju, smatrajući je manjim zlom od gubitka posla i nisu je

skloni prijaviti. Strah od gubitka posla bez odgovarajuće sudske odštete navodi i Savez samostalnih sindikata Hrvatske kao razlog iz kojeg često izostaju konkretnе radnje kojima bi se diskriminacija spriječila ili zaustavila.³³

Kod mladih osoba postoji dodatna otegotna okolnost njihovoj prijavi diskriminacije i adekvatnoj reakciji. Osim što se "boje" reagirati jer poslodavac u trenutku razgovora za posao ima "veću moć" nego kandidat za posao, mladi se nađu iznenadeni takvim ponašanjem poslodavca te se ne stignu snaći i adekvatno reagirati.

U prvi mah sam bio šokirani ... pognuo glavu...

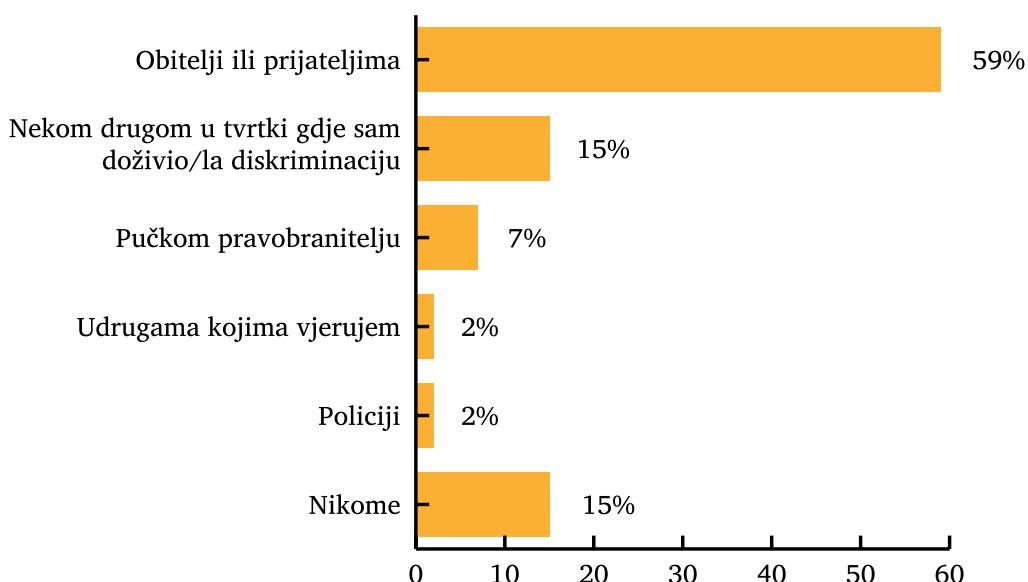
U prvi mah se čovjek nađe u šoku i ne zna kako bi reagirao... sada bih vjerojatno drugačije reagirala... i vjerojatno se čovjek ne želi zamjeriti korporaciji...

Zbog sve navedenoga osjećam se jadno i zato i tražim drugi posao.

Kada bi se osjetili diskriminiranim, većina ispitanika (59%) obratila bi se obitelji ili prijateljima, a 15% obratilo bi se nekome u tvrtki gdje su doživjeli diskriminaciju. Svega 7% ispitanika bi se u slu-

čaju diskriminacije obratilo Pučkom pravobranitelju. Čak 15% ispitanika se ne bi obratilo nikome u slučaju da se osjete diskriminirano.

Grafikon 61. Za slučaj da se osjetite diskriminiranim, kome biste se obratili? (N = 3224)



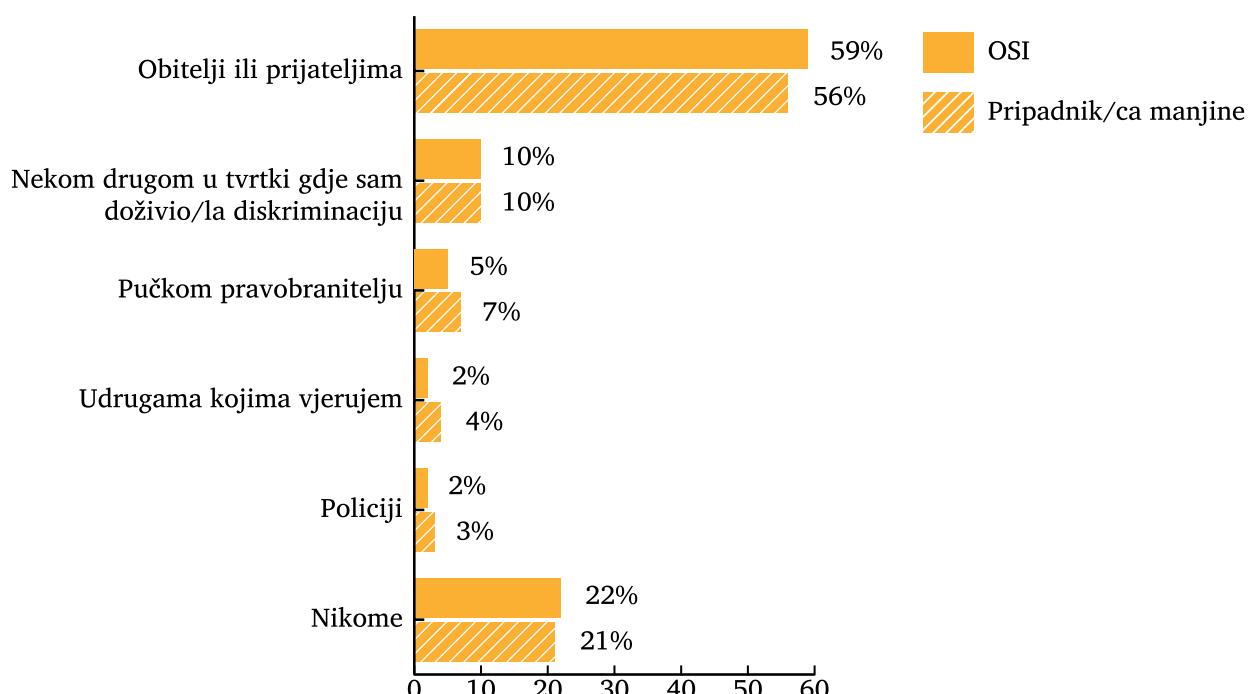
³² Slično i različito – Diskriminacija u Europskoj Uniji i republici Hrvatskoj, Snježana Vasiljević, TIMpress 2012., str. 9

³³ „Izvješće o pojavama diskriminacije“ Pučki pravobranitelja za 2011.godinu, str. 63.

Mladi u slučaju doživljene diskriminacije u najvećem broju slučajeva imaju potrebu požaliti se, ali ne vjeruju ili ne promatraju diskriminaciju kao ozbiljan problem koji se može ili treba sudski riješiti ili sankcionirati. Od pritužbi prijateljima ili obitelji očekujemo prijateljsku i toplu podršku što je svakako uobičajena ljudska reakcija, ali od takve se reakcije ne očekuje i ne događa se da se stvarni prekršitelj kazni.

Bez obzira jesu li pripadnici nacionalnih manjina i/ili osobe s invaliditetom ili nisu, većina ispitanika bi se u slučaju diskriminacije obratilo obitelji i prijateljima (56% ispitanika, pripadnika nacionalnih manjina te 59% osoba s invaliditetom). 21% ispitanika pripadnika nacionalnih manjina te 22% osoba s invaliditetom, u slučaju da se osjetete diskriminiranim, ne bi se nikome obratilo.

Grafikon 62 . Za slučaj da se osjetite diskriminiranim, kome biste se obratili? - s obzirom na pripadnost nacionalnoj manjini (N = 102) i/ili osoba s invaliditetom (N = 41)



*Ponižavajuća priroda diskriminacije uzrok je žrtvina neprijavljanja diskriminacije. Posljedcu toga čine tzv. tamne brojke diskriminacije koje onemogućavaju otkrivanje stvarnog broja žrtava.*³⁴

Među ostalim razlozima neprijavljanja diskriminacije, pojavljuje se i neinformiranost o postojećim mehanizmima zaštite koji su relativno novijeg datuma te se još puno radi na njihovom kvalitetnom funkcioniranju, a nisu još ni zadobili povjerenje javnosti. Osim

toga, među mladima prevladava i nepovjerenje u Institucije o kojima vlada relativno negativna slika (posebno u kontekstu ostvarivanja pravde sudskim putem (koji se percipira kao jako dug i jako skup, a k tome i neizvjesnog/nesigurnog ishoda).

O tome svjedoče i rezultati istraživanja Instituta Ivo Pilar iz 2010. godine koji pokazuju kako velik broj i poslodavaca i nezaposlenih (između 40 – 60%) uopće nije upoznat s radom tih institucija.³⁵

³⁴ Slično i različito – Diskriminacija u Europskoj Uniji i republici Hrvatskoj, Snježana Vasiljević, TIMpress 2012., str. 28.

³⁵ „Raširenost i obilježja diskriminacije na Hrvatskom tržištu rada“, Institut Ivo Pilar, 2010.; u sklopu projekta „Poticanje ravnopravnosti na hrvatskom tržištu rada“, Progress program

Tablica 10 - Jeste li upoznati i kako ocjenjujete rad sljedećih institucija mjerodavnih za pravedno postupanje prema pojedinim društvenim skupinama?

	Izrazito / uglavnom dobro	Ni dobro ni loše	Izrazito / uglavnom loše	Nisam upoznati / bez odgovora
NEZAPOSLENI				
Pravobranitelja/-ice za ravnopravnost spolova	13,3%	23,7%	20,7%	42,3%
Pučkog pravobranitelja	12,1%	23,9%	19,9%	44,1%
Pravobranitelja/-ice za osobe s invaliditetom	17,7%	19,3%	19,4%	43,6%
Državnog odvjetništva	11,4%	18,8%	32,2%	37,6%
POSLODAVCI				
Pravobranitelja/-ice za ravnopravnost spolova	21,2%	25,5%	13,4%	39,9%
Pučkog pravobranitelja	19,8%	28%	14,7%	37,5%
Pravobranitelja/-ice za osobe s invaliditetom	19,9%	24,8%	11,6%	43,7%
Državnog odvjetništva	18%	26,7%	23,8%	31,5%

Prema Zakonu o suzbijanju diskriminacije, moguće je nekoliko posljedica za osobu za koju sud procijeni da je diskriminirala. Najsnažnija kazna jest ona novčana koja se odnosi i na pravnu i na fizičku osobu koja je

odgovorna za tu instituciju te kod udružnih tužbi moguće je dodatno tražiti i da se presuda kojom je utvrđena povreda prava na jednako postupanje, na trošak tuženika objavi u medijima. (ZSD čl 24).³⁶

Prema rezultatima istraživanju Instituta Ivo Pilar, pokazalo se kako su i nezaposleni i poslodavci najsklojniji novčanom kažnjavanju prijestupnika (ova mjeđa ima najveću važnost i za poslodavce i nezaposlene). Na drugom mjestu i jednima i drugima jest uvođenje mehanizama potpore i ohrabrenja žrtava diskriminacije na prijavljivanje djela, zatim, na trećem mjestu, obavezno informiranje nezaposlenih osoba o načinu podnošenja prijava o diskriminaciju pri zapošljavanju. Smatraju također da bi pomogla i medijska pozor-

nost temama vezanim uz diskriminaciju te, na predzadnjem mjestu, poticajne mjere za poslodavce pri zapošljavanju ranjivih skupina (a danas su to najčešće spominjane mjere iako poslodavci navode da i ta razina sufinanciranja nije dovoljna i ne pokriva im realne troškove, odnosno, ako to i čine ne zapošljavaju ih radi poticaja – op.a.) i, u konačnici, programi edukacija za zaposlenike i poslodavce o diskriminaciji i njenom suzbijanju.

³⁶ Članak 24., ZSD (NN 85/08)

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

(2) U tužbi iz stavka 1. mogu se istaknuti zahtjevi da se:

1. utvrdi da je postupanje tuženika povrijedilo pravo na jednako postupanje u odnosu na članove skupine,
2. da se zabrani poduzimanje radnji kojima se krši ili može prekršiti pravo na jednako postupanje, odnosno da se izvrše radnje kojima se uklanja diskriminacija ili njezine posljedice u odnosu na članove skupine,
3. da se presuda kojom je utvrđena povreda prava na jednako postupanje na trošak tuženika objavi u medijima.

SAŽETAK - ZAKONODAVNI OKVIR

- I mladi i poslodavci relativno slabo poznaju sam zakonodavni okvir, konkretno ZSD.
- Neovisno o poznavanju Zakona, osobe su u stanju prepoznati jesu li doživjele diskriminaciju (barem onda kada im se takva pitanja postavljaju relativno direktno i otvoreno), ali ih često takvo ponašanje toliko iznenadi da ne stignu reagirati.
- Osobe koje se osjete diskriminiranim najčešće će se obratiti obitelji za podršku, a vrlo rijetko nekoj od nadležnih institucija, odnosno Pučkom pravobranitelju koji je krovno tijelo zaduženo za suzbijanje diskriminacije. No, osim Pučkom pravobranitelju, moguće se javiti i posebnim pravobraniteljstvima (ukoliko postoji još neka osnova diskriminacije).

6. JEDNAKE MOGUĆNOSTI ZA MLADE

Hrvatsko tržište radne snage segmentirano je u manji dio koji ima bogatu pregovaračku poziciju jer posjeduje rijetka i specifična znanja, kao i na većinu koja nema tih specifičnih znanja (u koju spadaju i mlađi). U trenutku visoke nezaposlenosti mlađih, ali i općenito visoke nezaposlenosti populacije, puno je teže doći do posla, a poslodavcima je lakše doći do radne snage, međutim, to ne znači da je poslodavcima razmjerно lakše (zbog veće dostupnosti radne snage) pronaći kvalitetne zaposlenike (osoba s rijetkim i specifičnim vještinama koje smo ranije spominjali). Razumijevanje zahtjeva poslodavaca, tržišta te prilagodba vlastitog nastupa i pristupa, može pomoći kako bi se predstavili u najboljem svijetu te umanjili mogućnost su-

bjektivne procjene poslodavca. Slijedi pregled percepcije mlađih o njihovim prednostima, nedostacima, jakim i slabim stranama, otegotnim čimbenicima kao i pregled razmišljanja i iskustava poslodavaca o kompetencijama mlađih.

Također, prikazano je koliko je opravdano smatrati da ono što se najčešće percipira da najviše pogoda mlađe osobe, npr. ugovori na određeno, posao na poslovima niže stručne spreme, traženje određenog radnog iskustva u natječajima, da dovodi mlađe u nejednak položaj u odnosu na ostale na tržištu rada. Fokus ovog poglavlja nije u ispitivanju elemenata koji su nužno diskriminatory, ali suptilno otežavaju mlađima jednake šanse na tržištu rada.

6.1. JAKE I SLABE STRANE MLAĐIH

UVOD

U drugom dijelu prikazujemo rezultate o samopercepciji mlađih – o njihovim jakim i slabim stranama koji su uspoređivani s iskustvima i dojmovima poslodavaca. Za usporedbu s inozemnim primjerom, prikazani su rezultati percepcije i mlađih i ostalih dobnih skupina od strane poslodavaca. Istraživanje je provedeno na No-

vom Zelandu te uspoređuje u kojoj mjeri radnici u raznim dobnim skupinama posjeduju niže navedene karakteristike. Za mlađe osobe u dobi do 30 godina, smatraju da u najvećoj mjeri posjeduju iskustvo rada na računalima, entuzijazam i prilagodljivost, a u najmanjoj mjeri su lojalni poslodavcu.

Tablica 11 – New Zealand Survey of Age Characteristics³⁷

Radnici	15 – 29 god.	30 – 44 god.	45 – 59 god.	60 – 75 god.	Sve dobi
Iskustvo rada na računalima	66.9	19.9	1.1	-	12.1
Entuzijazam	35.2	28.5	3.3	0.4	32.6
Visoka razina motiviranosti	14.9	48	6.4	0.3	30.3
Kreativnost	27.8	40	3.5	-	28.7
Inovativnost	20	48.4	5.1	-	26.5
Prilagodljivost	29.8	35.3	10.8	0.3	23.8
Fleksibilnost	24.5	33.1	16.5	1.2	24.7
Rukovođenje	0.6	31.3	39.3	1.2	27.6

³⁷ McGregor (2002) – New Zealand Survey of Age Characteristics

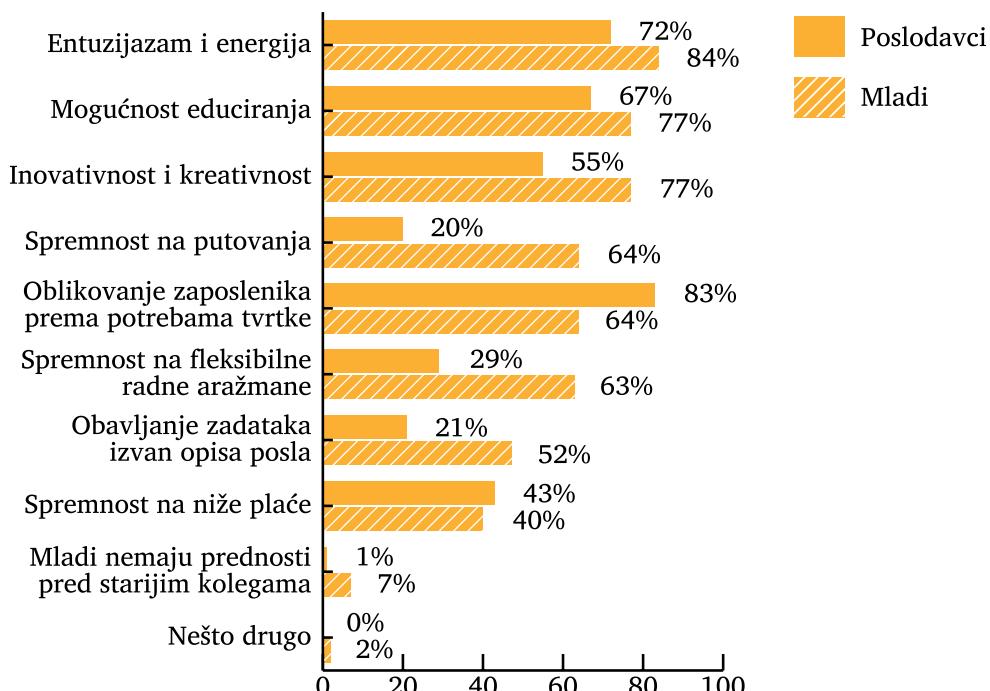
Razvijena poslovna etika	1.1	25.4	45	3.3	25.5
Odanost poslodavcu	0.3	10.7	50.3	10.6	28.1

U ovom istraživanju, najveća prednost mladih zaposlenika, iz njihove percepcije, u odnosu na "starije" kolege jest entuzijazam i energija koju nude (84%). Mogućnost educiranja, inovativnost i kreativnost kao prednosti vidi tri četvrtine ispitanika (77%). Svega 7% ispitanika smatra kako mladi nemaju prednost prema starijim kolegama (treba uzeti u obzir da su ispitanici u istraživanju do 30 godina).

Za usporedbu, poslodavci su ocjenjivali iste prednosti te odredili zbog čega ili prema čemu (ne)preferiraju mlade. **Kao najveću prednost mladih bez isku-**

stva tvrtke (83%) vide u mogućnosti oblikovanja budućih zaposlenika te u energiji i entuzijazmu koji mladi zaposlenici imaju (72%). 67% tvrtki naglasilo je mogućnost educiranja i razvoja, odnosno brzog učenja, a 55% inovativnost i kreativnost mladih osoba. 43% tvrtki smatra da je prednost mladih osoba to što su spremni raditi za niže plaće, a 29% to što su mladi fleksibilniji u svojim radnim angažmanima kao što su prekovremeni rad i rad vikendom. Također, mladi su spremniji na obavljanje zadataka izvan opisa posla (21%) te na poslovna putovanja (20%).

Grafikon 63. Prema vašem mišljenju, koja je najveća prednost mladih u odnosu na "starije" kolege? (moguće više odgovora) – poslodavci (N=75) i mladi (N=3224)



Usporedba odgovora pokazuje kako mladi i poslodavci relativno slično percipiraju koje su prednosti mladih kao radne snage – nove i sveže ideje. No ipak, najveća razlika u percepciji mladih i poslodavaca odnosi se na važnost oblikovanja zaposlenika što mladi nisu prepoznali kao izuzetno značajnu varijablu, a poslodavcima je ona na prvom mjestu. Također, mladi su precijenili važnost/nužnost putovanja te podcijenili važnost plaće (ili niže plaće) koju oni, kao mlađi i početnici, zarađuju u odnosu na starije i iskusnije kolege (u većini slučajeva).

Mladi se zapošljavaju i kao pripravnici, početnici, zamjene za stalno zaposleno osoblje, ali i kao dugoročno novi zaposlenici. Upravo ove razlike mogu biti značaj-

ne za položaj u kojem će se mlade osobe naći – kao privremeno zaposleni ili kao stalno zaposleni. Iz rezultata istraživanja mladih vidi se da su oni spremni prihvati i kratkoročnije angažmane kako bi stekli nekakvo iskustvo i zaradili plaću, ali se ipak nadaju da su ti kratkoročni ugovori i angažmani prolazna ili ulazna faza u određenu tvrtku. Iako je i to put stjecanja stalnog zaposlenja, rezultati odgovora poslodavaca pokazuju da poslodavci imaju najveću potrebu za zapošljavanjem mladih kod širenja poslovanja (a ne kod kratkoročnih zamjena i sl.). Ovaj podatak ponovo ukazuje na važnost stvaranja novih radnih mesta čime se realno smanjuje stopa nezaposlenosti, što pak indirektno utječe i na smanjenje lošijeg položaja mladih na tržištu rada.

Najviše je tvrtki (71%) mlađe osobe zaposlilo zbog širenja poslovanja, a nešto više od trećine (37%) za- posljavanjem mlađih su nadomještali osobe koje su

dale i/ili dobile otkaz. Petina tvrtki (21%) mlađe je zaposlila kao nadomještanje zaposlenika na roditeljskom dopustu, a 12% ih je zaposlilo kao sezonske radnike.

Grafikon 64. Koji su glavni razlozi zapošljavanja mlađih osoba (moguće više odgovora)? (N = 75)



Ovakav rezultat potvrđuju i rezultati iz istraživanja Hrvatskog zavoda za zapošljavanje iz 2010.godine kroz koji su poslodavci naveli kako je najveći povod za zapošljavanje mlađih povećan obujam poslovanja. Na drugom je mjestu zapošljavanje mlađih kao zamjenu za radnika/cu koji je dobio/la otkaz, otišao/la u mirovinu ili na porodiljni, a na trećem mjestu su poslodavci naveli da su otvarali nova radna mjesta na kojima su mlađi bili najbolji izbor. Dakle, povećan broj radnih mjesti utječe i na veću zaposlenost mlađih jer prema rezultatima istraživanja, poslodavci će rado zaposliti mlađu osobu ako imaju potrebu za zapošljavanjem što upućuje na bolje šanse za mlađe na tržištu rada. Ovo potvrđuju i rezultati s početka izvještaja koji pokazuju

da poslodavci imaju vrlo pozitivne stavove prema mlađima kao potencijalnim zaposlenicima/kolegama, ali nemaju dovoljno radnih mjesta na koje bi ih zaposlili. Iako prevladava pozitivan stav prema mlađima, poslodavci imaju i neke rezerve prema njima. Najveća prepreka njihovom intenzivnjem zapošljavanju jest percepcija poslodavaca da "mladi ne znaju raditi/da ne zarade svoju plaću" čime postaju preskupi radnici. Osim toga, poslodavci navode da teško dolaze do kvalitetnih mlađih ljudi, a servisi koji bi im u tome mogli pomoći su preskupi. Također, kao otegotne okolnosti navode i sporo i otežano otpuštanje postojećih radnika, visoku cijenu zapošljavanja i nisku razinu poticaja.

Tablica 12: Problemi kod zapošljavanja mlađih³⁸:

	PAN (%)	NW (%)	ADR (%)
Privatni servisi za posredovanje su preskupi	2,04	0,00	2,38
Ne mogu doći do kvalitetnih mlađih radnika preko besplatnih servisa (Hrvatskog zavoda za...)	6,12	8,11	9,52
Rado bi zaposlio mlađe radnike, ali Zakon o radu otežava otkazivanje postojećim radnicima	14,29	8,11	7,14
Mlađi bez radnog iskustva su preskupi jer ne zarade svoju plaću	14,29	13,51	9,52
Nešto drugo, što?	12,24	24,32	14,29
Nema dovoljno poticaja za zapošljavanje mlađih od strane države	20,41	18,92	26,19
Doprinosi i porezi su općenito previsoki	30,61	27,03	30,95

³⁸ Crnković Pozaić, Sanja/Meštrović, Branka, 2010: Nezaposlenost mlađih: glasovi protagonisti, Gopa Consultants

Iz istraživanja je ponovno vidljivo što su poslodavci naveli kao poteškoće s kojima se susreću prilikom zapošljavanja mlađih. **Kao najveći nedostatak zapošljavanja mlade osobe bez iskustva, poslodavci vide u nedostacima obrazovnog sustava koji mlađe nije naučio dovoljno kako bi obavljali zanimanje za koje su se školovali (71%). Trećina tvrtki (32%) smatra kako**

država ne daje dovoljno poticaja za zapošljavanje mlađih dok četvrtina tvrtki (24%) smatra kako su mlađi neisplativi jer svojim znanjem ne uspiju "zaraditi" svoju plaću. 16% tvrtki smatra kako putem "besplatnih" servisa za zapošljavanje ne može doći do kvalitetnih mlađih zaposlenika. Petina tvrtki (20%) smatra kako ne postoje poteškoće prilikom zapošljavanja mlađih osoba.

Grafikon 65. Koje su po Vašem iskustvu poteškoće prilikom zapošljavanja mlađih (moguće više odgovora)? (N = 75)



Poslodavci uglavnom smatraju da mlađi ne posjeduju znanja i vještine, tj. kompetencije koje su im potrebne za kvalitetno obavljanje zadataka. U tome se slažu poslodavci iz svih dijelova Hrvatske, odnosno 64% po-

slodavaca koji su sudjelovali u istraživanju Hrvatskog zavoda za zapošljavanje. Slijedi prikaz is istog istraživanja o razlozima zbog kojih poslodavci smatraju da mlađi nemaju odgovarajuća znanja i vještine.

Tablica 13: Glavni razlozi zašto mlađi nemaju odgovarajuća znanja i vještine³⁹:

	8 županija	ADR	NW	PAN
Znanja koja dobivaju u školi previše su teoretska, a prakse je premalo	36,96%	38,46%	35,83%	36,72%
Normalno je da mlađi nemaju vještina jer nemaju radnog iskustva	31,88%	34,19%	34,17%	28,81%
Mlađi su često dugo nezaposleni i izgube dio svojih znanja do prvo zapošljavanja	13,04%	11,97%	11,67%	14,69%
Vrste vještina koje mi tražimo ne mogu se naučiti u školi	12,08%	8,55%	13,33%	13,56%
Obrazovanje koje dobiju školovanjem zastarjelo je u odnosu na naše potrebe	5,56%	5,98%	4,17%	6,21%

Odluke donesene na temelju dobi mogu dovesti do stereotipa o sposobnosti da se izvede određeni posao. Sustav projecije kompetencija pruža alternativu donošenju odluka na temelju dobi kao pokazatelju sposobnosti. Takav sustav bi

uključivao faktore poput pouzdanosti, točnosti, životnog iskustva, odnosu prema autoritetu, razvijenoj poslovnoj etici, koncentraciji itd. (Podnesak 1, Vijeće mlađih zapadne Australije, stranica 1).⁴⁰

³⁹ Crnković Pozačić, Sanja/Meštrović, Branka, 2010: Nezaposlenost mlađih: glasovi protagonista, Gopa Consultants

⁴⁰ Dob je bitna: izvješće o dobnoj diskriminaciji; Australija, Komisija ljudskih prava i jednakih prilika, svibanj 2000.

Najbolji kriterij/prediktor uspješnosti na radnom mjestu jest kada se prilikom zapošljavanja može testirati na koji način osoba obavlja posao, koje kompetencije posjeduje. Takva procjena svodi na minimum subjektivne procjene ispitivača i eventualan utjecaj predrasuda.

Poslodavci su u istraživanju, u sklopu projekta „Mladi na tržištu rada“, naveli i koje su im kompetencije najbitnije s obzirom na posao koji obavljaju te su također procijenili u kojoj mjeri mladi zadovoljavaju te kompetencije. Pored svake kompetencije se nalazi i redni broj koji ukazuje na važnost koju ta kompetencija ima

kod poslodavca.⁴¹ Prema percepciji poslodavaca mlađi su slabiji u praktičnim znanjima u okviru svog zanimanja što je i logično s obzirom da su tek na početku karijere. Zatim, poslodavci smatraju da su mlađi slabi i u poduzetničkim znanjima i vještinama, a iza toga slijedi i niža sposobnost rješavanja problema.

S druge strane, u onome što su poslodavci procijenili da je bitno za rad: pouzdanost/odgovornost, motivacija za rad, sposobnost rada u timu, poznavanje rada na računalu i itd., u tome su mlađi uglavnom uspješni i zadovoljavaju ove socijalne (*soft*) kriterije.

Tablica 14: Razina poznavanja potrebnih kompetencija od mlađih⁴²

	SLABO	ZADOVOLJAVA-JUĆE	VRLO DOBRO
Društvene vještine (10)	12,39	63,27	24,34
Sposobnost rada u timu (3)	10,89	54,44	34,68
Sposobnost rješavanja problema (5)	31,84	49,39	18,78
Kreativnost i inovativnost (8)	28,69	47,54	23,77
Motivacija za rad (2)	17,79	49,80	32,41
Pouzdanost/odgovornost (1)	19,11	56,50	24,39
Komunikacijske i prezentacijske vještine (6)	25,88	57,89	16,23
Poduzetnička znanja i vještine (11)	59,73	38,28	3,98
Poznavanje rada na računalu (7)	6,40	48,40	45,20
Poznavanje stranih jezika (12)	24,47	54,85	20,68
Praktična znanja u okviru zanimanja (4)	44,94	40,07	14,98
Teoretska znanja u okviru zanimanja (9)	11,51	65,08	23,41

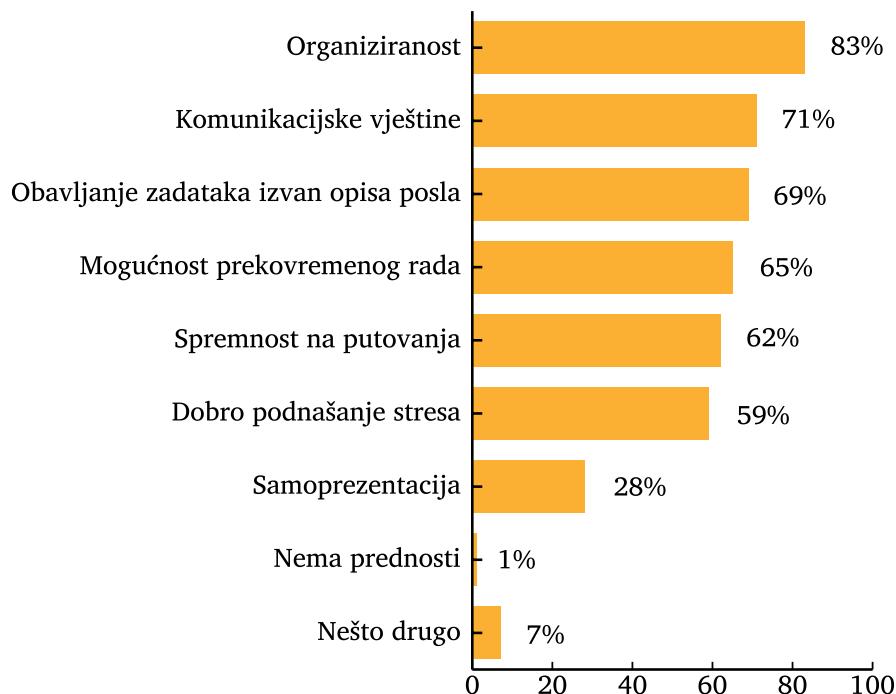
Ovakvi pokazatelji potvrđuju da postoji velik jaz između potreba poslodavaca i mlađih koji izlaze iz obrazovnog sustava. Izuzetno veliko nepovjerenje i nezadovoljstvo kompetencijama mlađih trebalo bi biti upozorenje dionicima obrazovnog sustava budući da su mlađi koji danas izlaze iz sustava obrazovanja već sljedećeg dana na ovom istom tržištu rada. Čini se da mlađi danas snose posljedice nepovezanog sustava obrazovanja i potreba poslodavaca na tržištu rada.

Mlađi, za razliku od poslodavaca, u velikoj mjeri smatraju da posjeduju mnoge prednosti koje mogu ponuditi poslodavcu. Visoko su rangirane i tzv. pozitivne osobine koje poslodavci cijene, ali i one po kojima se mlađi percipiraju generalno kao poželjniji jer su spremni “istrpjjeti” više zahtjeva poslodavca. Uz organiziranost i komunikacijske vještine, koje su sigurno pozitivne i poželjne osobine, slijedi obavljanje zadataka izvan opisa posla, prekovremeni rad i itd.

⁴¹ Crnković Pozaić, Sanja/Meštrović, Branka, 2010: Nezaposlenost mlađih: glasovi protagonista, Gopa Consultants

⁴² Ibid.

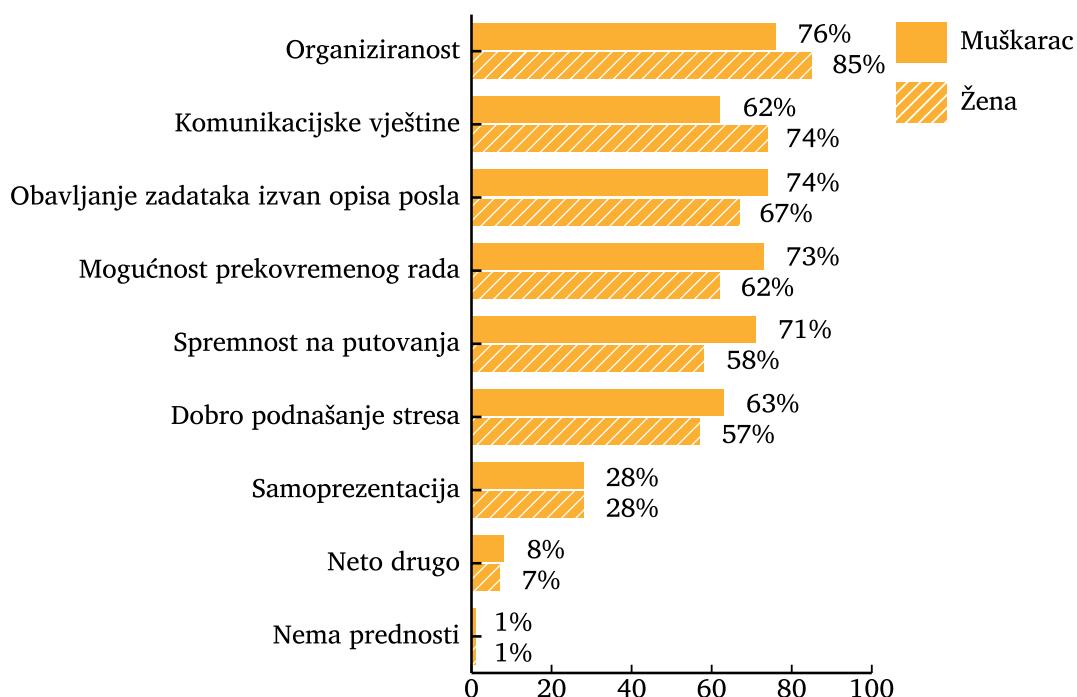
Grafikon 66. Što smatrate svojim najvećim prednostima koje možete ponuditi poslodavcu? (moguće više odgovora) (N=3224)



U procjeni vlastitih prednosti, s obzirom na spol, prevladava uobičajena raspodjela između muškaraca i žena. Žene se percipiraju bolje u organizacijskim i ko-

munikacijskim vještinama, dok se muškarci percipiraju kao spremniji na obavljanje zadataka izvan posla, na prekovremeni rad, na putovanja...

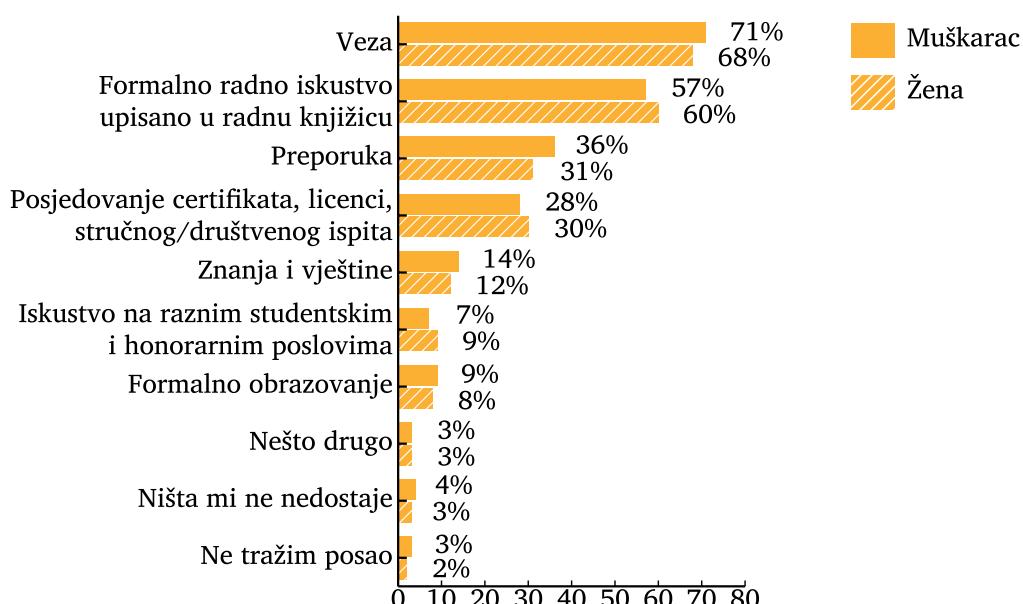
Grafikon 67. Što smatrate svojim najvećim prednostima koje možete ponuditi poslodavcu? (moguće više odgovora) – s obzirom na spol (N_{muškarci} = 945, N_{žene} = 2279)



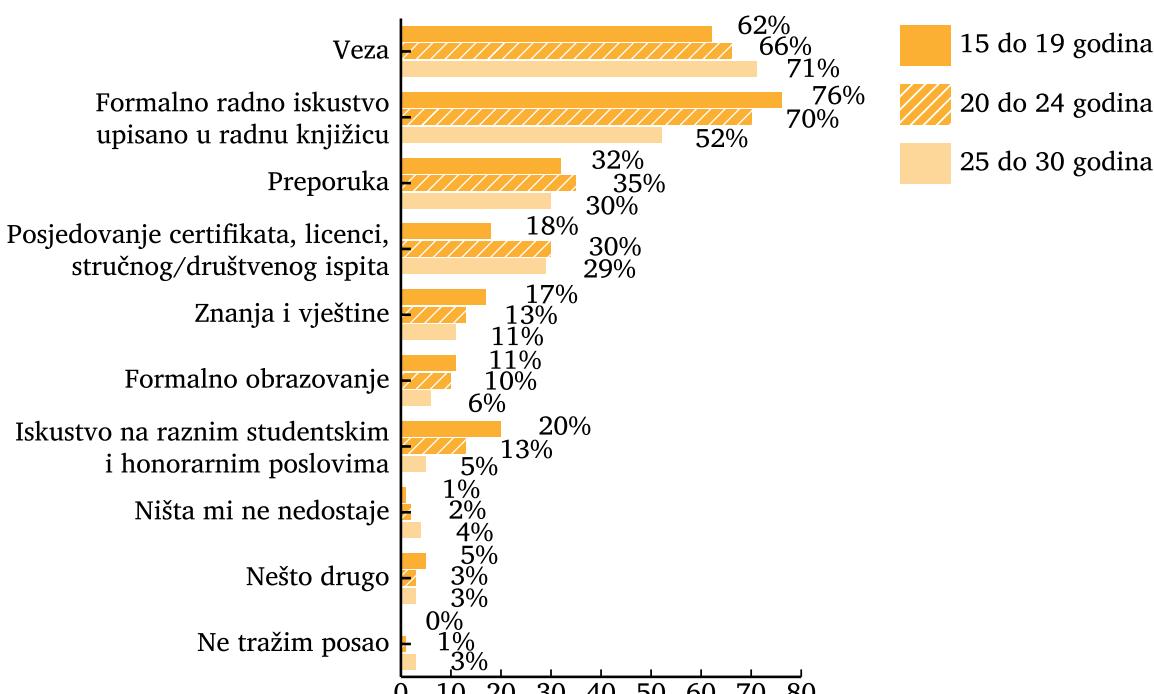
Iako poslodavci naglašavaju aspekt znanja i vještina potrebnih za posao koje mladi smatraju da posjeduju kada su pozvani na razgovor, **mladi smatraju da je najveći razlog zbog čega i češće nisu pozivani na razgovor za posao to što nemaju „vezu“ (69%)**. Ovaj podatak govori puno i o razini i stanju trenutne društvene/gospodarske klime koja je u velikoj mjeri oblikovana visokom nezaposlenošću, društvenim nasljeđem te ekonomskom stagnacijom. Na drugom mjestu mladi naglašavaju manjak formalnog radnog staža upisanog u radnu knjižicu što vjerujemo da je dodatno potaknuto uobi-

čajenim javnim diskursom koji uglavnom vidi manjak vještina i manjak radnog iskustva kao sinonime. O răširenosti ovog uvjerenja govori i podatak iz istraživanja prema kojemu 57% mladih navodi kako se prema njihovom iskustvu u gotovo u svim natječajima traži radno iskustvo kao uvjet dobivanja posla , a analiza oglasa na portalu MojPosao pokazuje da je prethodno radno iskustvo uvjet u svega 48% objavljenih oglasa. Naučno, važno je naglasiti kako nisu svi dužni objavljivati oglase preko portala MojPosao stoga ovaj podatak ne mora biti reprezentativan.

Grafikon 68. Što mislite, što vam nedostaje kako biste češće bili pozvani na razgovor za posao? (moguće više odgovora) ($M_{\text{uškařci}} = 940$, $\bar{Z}_{\text{ene}} = 2273$)



Grafikon 69. Što mislite, što vam nedostaje kako biste češće bili pozvani na razgovor za posao? (moguće više odgovora) ($N_{15-19} = 84$, $N_{20-24} = 1251$, $N_{25-30} = 1868$)



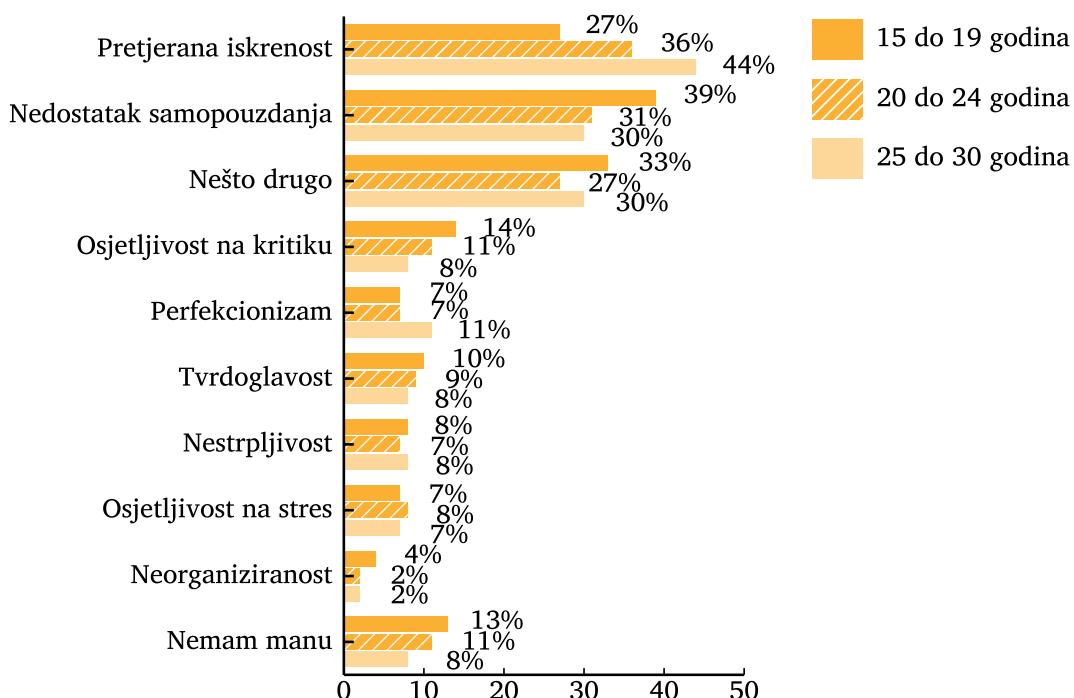
U ovom pitanju nema velikih razlika između muškaraca i žena, ali se prema dobi ispitanika može primijetiti da što su stariji mlađi sve više naglašavaju potrebu za "vezom" dok mlađim ispitanicima nedostaje iskustvo. Najmladi procjenjuju da im u najvećoj mjeri nedostaju znanja i vještine, ali još uviđek puno manje nego što to procjenjuju poslodavci (što je vidljivo gore).

Gledano prema razini obrazovanja, vidljiv je također jaz između percepcije osoba sa srednjom školom i onih koji su više i visoke stručne spreme. Na pitanje što im nedostaje kako bi češće bili pozivani na razgovor, **osobe više i visoke stručne spreme naglašavaju "formalno radno iskustvo" i to u 64% slučajeva dok osobe srednje stručne spreme naglašavaju kako im nedostaje "veza"** (70%).

Osim manjka radnog iskustva i manjka veze, mlađi su kroz istraživanje naveli i u čemu vide svoje nedostatke

prilikom prezentacije poslodavcu, odnosno u dobivanju željenog posla. Kao svoju najveću manu, najviše ispitanika (41%) ističe pretjeranu iskrenost i nedostatak samopouzdanja (31%). 9% ispitanika izjavilo je kako nemaju manu dok ih je 29% navelo neke vanjske faktore, a ne vlastite nedostatke (kao što su radno iskustvo ili veza). Zanimljivo je vidjeti na koji način mlađi raznih godina percipiraju što ne rade dobro na razgovorima za posao. Tako, primjerice, najstariji među njima u najvećoj mjeri ističu iskrenost kao grešku na razgovorima za posao dok među "ostalim" odgovorima prevladava percepcija da posao nisu dobili zbog veze. S druge strane mlađi (u dobi od 15-19) smatraju da je njihov najveći problem manjak samopouzdanja i manjak radnog iskustva (kategorizirani odgovori iz "nešto drugo") dok se veza u ovom kontekstu uopće ne spominje.

Grafikon 70. Što mislite, koji vas je nedostatak sprječio u dobivanju željenog posla? (moguće više odgovora)
(N₁₅₋₁₉ = 84, N₂₀₋₂₄ = 1256, N₂₅₋₃₀ = 1873)

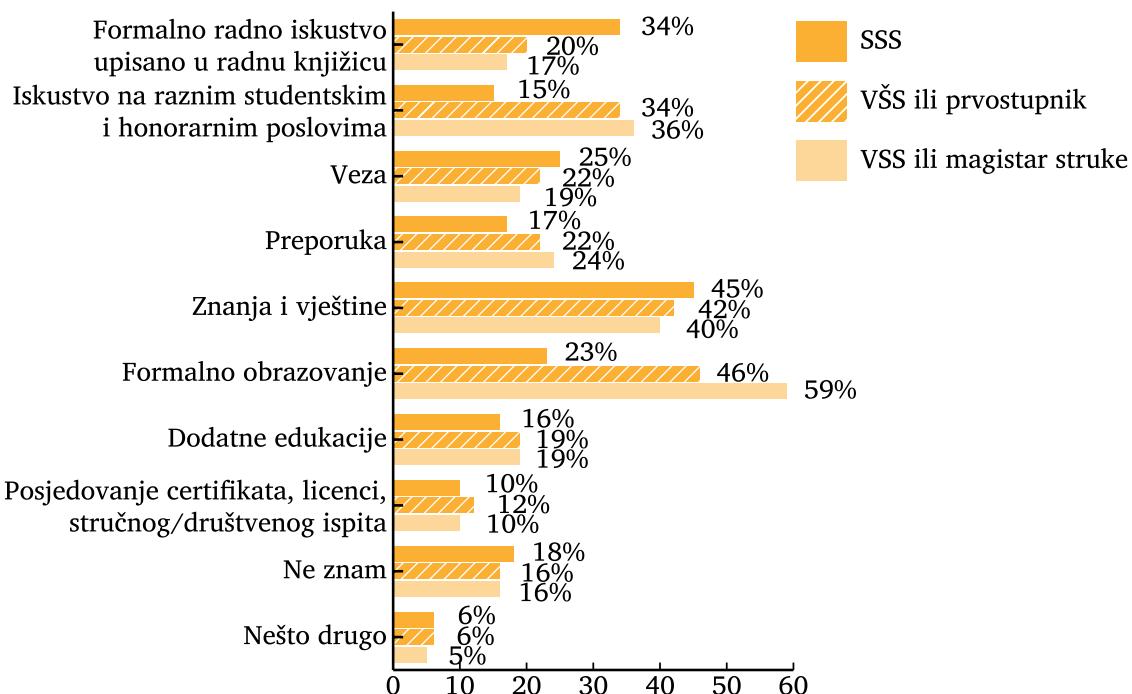


Najozbiljnije- nemam manu (barem nijednu s popisa) kao ni većina mlađih nezaposlenih ljudi. Sprječila me ekonomска situacija, nesenzibilnost poslodavaca da daju mlađima šansu za prvim radnim mjestom (mada sam ja imala radno iskustvo i dalje nije bilo dovoljno) te manjak osobnih i političkih veza.

Ipak, iako suočeni s izazovima, mlađi smatraju za sebe da imaju i određene prednosti zbog kojih su pozva-

ni na razgovore za posao te su i taj segment procjenjivali u ovom istraživanju. Postoji razlika između osoba srednje stručne spreme koji smatraju da su najčešće pozvani na razgovor zbog svojih znanja i vještina (45%) te zbog formalnog iskustva upisanog u radnu knjižicu (34%) dok kod osoba s visokom stručnom spremom i magisterijem prevladavaju razlozi kao što su studentski i honorarni poslovi (36%) i kao najvažniji faktor formalno obrazovanje (59%).

Grafikon 71. Ukoliko ste bili na razgovorima za posao, koje su vam prednosti/razlozi pomogle kako bi bili pozvani na razgovor? (moguće više odgovora) ($N_{sss} = 993$, $N_{vss} = 556$, $N_{vsS} = 1012$)



Iz odgovora je primjetno da mladi, kada su pozvani na razgovor, prvenstveno naglašavaju svoja znanja i vještine, a kada nisu naglašavaju nužnost "veze". Iz dodatnih objašnjenja i komentara kroz upitnik, vidljivo je da percipiraju „vezu“ kao važan faktor već kod dobivanje prilike za odlazak razgovor za posao (a ne nužno dobivanja zaposlenja). Također, prema percepciji mlađih i formalno obrazovanje ima veliku važnost (poseb-

no kod osoba s višom i visokom stručnom spremom), puno veću nego dodatna obrazovanja ili certifikati i licence koje su dodatno stekli. Kako su poslodavci navele, osnova prema kojoj se zapošljavaju nove osobe (razlog zašto ih zovu na razgovor) su kompetencije, dakle upravo znanja i vještine, ponašanja i druge karakteristike ličnosti koje je osoba stekla kroz formalno, neformalno, informalno obrazovanje ili su im urođene.

SAŽETAK - JAKE I SLABE STRANE MLAĐIH:

- Prema mišljenju mlađih njihova glavna snaga jest njihova mladost i entuzijazam dok poslodavci cijene mogućnost oblikovanja svojih budućih zaposlenika. Mlađi također sebe smatraju poželjnijim jer misle da će lakše pristati na prekovremen rad, rad vikendom i druge oblike iskoristavanja od strane poslodavaca.
- Poslodavci najviše zapošljavaju mlađe kod širenja poslovanja, kod novih poslova, ali je toga u vrijeme gospodarske krize manje.
- Prema percepciji mlađih, kao glavna snaga koja dovede mlađe i do razgovora za posao jesu njihova znanja i vještine kao i razina formalnog obrazovanja. Ipak, gledano prema razini obrazovanja, kod osoba srednje stručne spreme prevladavaju znanja i vještine te formalno radno iskustvo dok kod oso-

- ba visoke stručne spreme izraženje prevladava razina formalnog obrazovanja i honorarni poslovi.
- Kao glavni nedostatak zbog kojeg nisu pozvani na razgovore za posao, mlađi navode manjak "veze". Veza ne mora čak značiti zapošljavanje, već uopće mogućnost dolaska na razgovor za posao.
- Osim veze, prepoznali su i neke osobne slabosti kao pretjeranu iskrenost (što nije stvarni nedostatak) te kod mlađih, nešto viša razina manjka samopouzdanja nego kod starijih što pokazuje njihovo neiskustvo na tržištu rada.
- Poslodavci smatraju da mlađi nakon završena školovanja nisu dovoljno obrazovani za zanimanja za koja su se školovali što potvrđuje postojanje jaza između sustava obrazovanja i potreba tržišta rada. Mlađi danas plaćaju "danak" tog nesrazmjera.

6.2. TRAŽENO RADNO ISKUSTVO

UVOD

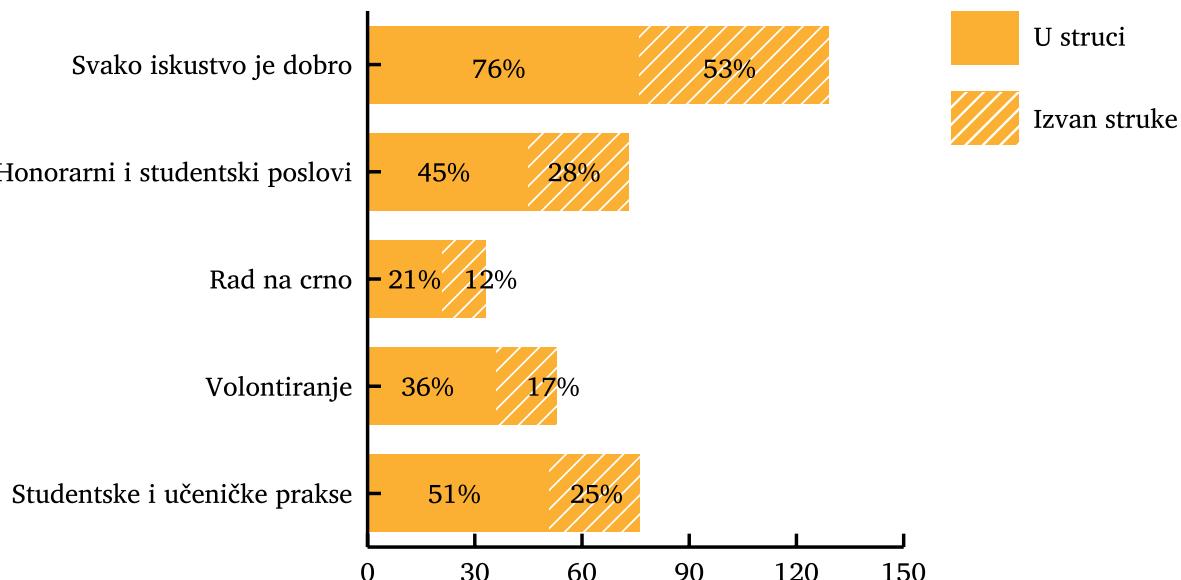
Mladi u velikoj mjeri naglašavaju kako je nedostatak radnog iskustva (i “veze”) ključan faktor zbog kojeg nisu češće pozivani na razgovore za posao – to smatra 58% sudionika istraživanja. U našem se sustavu ustaljeno mišljenje (u velikoj mjeri i kod poslodavaca, a i kod mladih) da je najvažnije ono radno iskustvo koje je upisano u radnu knjižicu. Ipak, formalno radno iskustvo, upisano u radnu knjižicu, ima veći značaj kod poslodavaca u javnom sektoru dok je u privatnom sektoru moguća fleksibilnost oko tog pitanja. Unatoč či-

njenici da mladi naglašavaju kako je nedostatak iskustva važan faktor koji im otežava zapošljavanje i zbog čega se osjećaju diskriminirano, odgovori poslodavca pokazuju kako su spremni priznati razne oblike angažmana u kontekstu stečenog iskustva, ali se mladi relativno slabo na njega pozivaju u svojim životopisima. Također, i iz rezultata istraživanja proizlazi dojam da stječu malo dodatnog radnog iskustva kroz obrazovanje (kroz studentske ili učeničke angažmane, honorarne poslove, volontiranja i sl.).

Poslodavci u velikoj mjeri priznaju svako radno iskustvo kao dobrodošlo iskustvo, u smislu da je kroz njega moguće steći korisna znanja i vještine. **Prilikom zapošljavanja, tvrtke uzimaju u obzir bilo kakvo iskustvo kandidata za posao, bilo ono u struci (76%) ili ne (53%).** 45% tvrtki uzima u obzir iskustvo na honorarnim poslovima ako je ono u struci, a još ih 28% u

obzir uzima i ono iskustvo stečeno na honorarnim poslovima koje nije u struci. Polovica tvrtki (51%) u obzir prilikom zapošljavanja uzima i iskustvo stečeno na studentskim i učeničkim praksama ako su ti poslovi u struci, a 25% čak i ako nisu u struci. Rad “na crno” poslodavci također priznaju kao iskustvo pogotovo ako je u struci (21%), kao i volontiranje (36%).

Grafikon 72. Koje radno iskustvo uzimate u obzir prilikom zapošljavanja? (N=75)



Rezultati pokazuju kako poslodavci ipak najviše pažnje posvećuju iskustvu stečenom kroz relativno uobičajene oblike rada mladih: studentske/učeničke prakse i honorarne poslove, a iskustvo u struci ima nešto veću važnost, nego iskustvo izvan struke. Volontiranje, koje predstavlja iznimno koristan model društvenog angažmana, bilo u javnom ili neprofitnom sektoru, relativno je nisko rangiran. S donošenjem Zakona o volontirstvu (NN 58/07), volonterskom knjižicom i sličnim mje-

rama moguće znatno podići razinu svijesti i informiranosti kako poslodavaca tako i društva o tome što sve volontiranje jesti i u kojoj mjeri ono pomaže pojedincu u osobnom i poslovnom razvoju. Volonterske knjižice sadržavaju i podatke o organizatoru volontiranja, ukućnom trajanju volontiranja, trajanju rada (u danima i satima), aktivnosti koje je osoba obavljala i sl. Predviđeno je da podaci budu ovjereni i ispunjeni od organizacije u kojoj osoba volontira. Ovom knjižicom je mo-

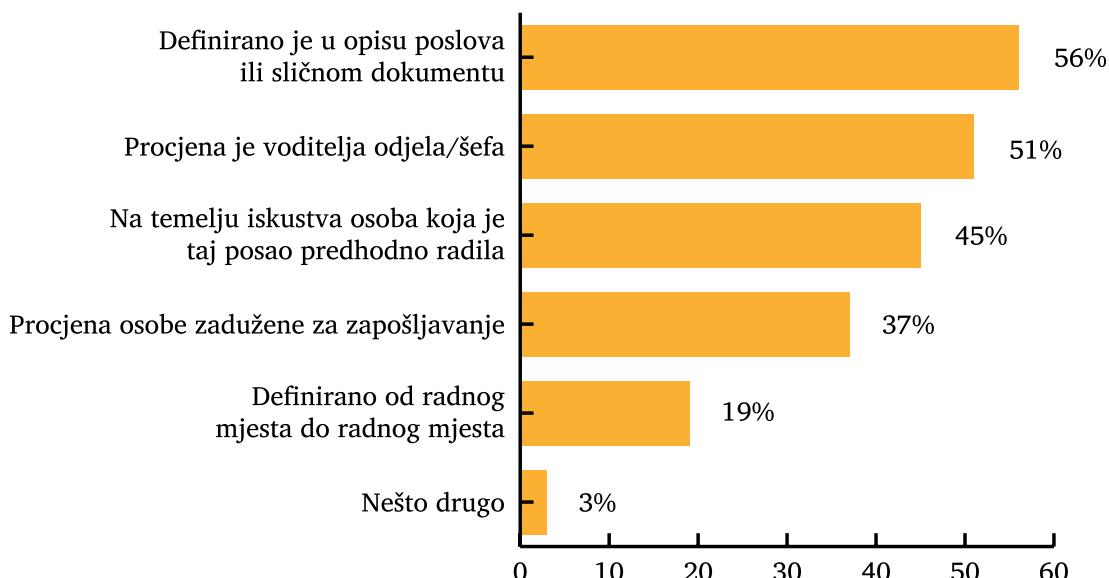
guće dobiti kvalitetan uvid u aktivnosti i vještine koje je osoba mogla stići kroz volontiranje i mogu li one mogu biti korisne za daljnji rad.

Honorarni učenički i studentski poslovi obično nisu tako dobro dokumentirani i potkrijepjeni formalnim informacijama i, naravno, nisu upisani u radnu knjižicu. Želja je mlađih da im se svako iskustvo prihvata kao relevantno, neovisno prema kojem ugovoru su posao obavljali. Mladima bi, prilikom traženja posla koji traži prethodno iskustvo, u velikoj mjeri pomoglo da se obavljanje poslova preko studentskih i drugih ugovora priznaje ili upisuje kao formalno stečeno iskustvo. Time ih se dodatno potiče da se okušaju u praktičnoj primjeni znanja stečenog na fakultetu ili školi za vrijeme obrazovanja, a ne nakon završena obrazovanja.

Osim oblika stečenog radnog iskustva, pitanje koje se također često povlači i koje je iskrnsnulo i u ovom istraživanju jest potrebna duljina staža koja se traži kod

oglasa za posao. U želji da ispitamo upravo taj segment, tražili smo poslodavce odgovore na pitanje na temelju čega definiraju potrebnu duljinu iskustva kako bi se određeni posao kvalitetno obavljao. Ovaj formalni kriterij je često vrlo snažan seleksijski kriterij koji mnogima u startu zatvara ili otvara vrata sudjelovanja u seleksijskom postupku/natječaju za posao. Radno iskustvo je važna odrednica za mlađe danas. **Kada zapošljavaju novu osobu, potrebno radno iskustvo tvrtke najčešće (56%) definiraju prema unaprijed definiranom opisu poslova ili nekom sličnom dokumentu.** U polovici tvrtki (51%) potrebno radno iskustvo definira osoba koja će biti nadređena novozaposlenoj osobi, a u 45% tvrtki potrebno radno iskustvo formira se na temelju iskustva osobe koja je prethodno obavljala posao. U nešto više od trećine tvrtki (37%) potrebno radno iskustvo definira osoba zadužena za zapošljavanje.

Grafikon 73. Na temelju čega se definira potrebno radno iskustvo za određeno radno mjesto za koje tražite osobu (moguće više odgovora)? (N=75)



Prvi od navedenih kriterija, "unaprijed definirano u opisu poslova", može se promatrati kao najpozitivniji primjer i mogući odgovor. Svi ovi ostali elementi, koji zavise o nečijoj procjeni potrebnog iskustva i stečenih kompetencija, subjektivni su. Ova subjektivna procjena ima veliku težinu jer je moguće, kao što je ranije navedeno, da nekome zatvaraju vrata tko bi ovaj posao kvalitetno obavljao uz minimalnu početnu podršku (uvodenje u posao). Iako djeluje neutralno, upravo ovaj kriterij može biti vrlo diskriminoran prema mlađima (indirektna diskriminacija), posebno ako se traži samo formalno radno iskustvo. Potrebno je vrlo kvalitetno moći obrazložiti zašto osoba s 3 godine iskustva može nešto obavljati kvalitetno, a osoba s npr. jednom godinom iskustva to isto ne bi mogla. U slučaju kad zaista postoje jasni i mjerljivi kriteriji, onda je procjena

poslodavca opravdana. Kad je ova odluka bazirana na percepciji osobe, koja nije argumentirana, njena valjanost može biti upitna. Ovo je još jedan razlog zbog kojeg su kompetencije pouzdaniji kriterij selekcije.

Nemam iskustva i nitko mi nije pružio priliku da radim. Da, razljutilo me to jako. Ljuti me to što imam 22 godine i još živim od majčinog novca. Ljuti me to što kad dodem u razne uredi, računovodstva, vidim takvu ogromnu količinu neznanja, a znam da ima kompetentnijih i mlađih ljudi čiji rad bi bio puno efikasniji. Ljuti me to što se prema mlađim ljudima koji tek izlaze s fakulteta ponaša krajnje užasno. Odbijanja zbog radnog iskustva su kao dobar dan. Činjenica je da smo ljudi, i da brzo učimo. Ne vjerujem da mnogi od nas ne bi uspjeli pohvatati ono što se od nas traži i bez 5 godina radnog iskustva. Ljuti me cijeli ovaj su-

stav. I ne vjerujem više ovoj državi, niti imam ambicije i planove vezane za nju.

Unatoč činjenici da u oglasima često susrećemo zahtjev za prethodnim radnim iskustvom, poslodavci su uglavnom spremni individualno pristupiti kandidatu/kinji i procijeniti hoće li, unatoč činjenici da možda nema traženo radno iskustvo, biti dobar odabir za organizaciju. Privatni sektor je fleksibilniji po ovom pitanju od javnog u kojem je sve u detalje propisano te

u kojem je važnost udovoljavanja formalnim kriterijima neprikosnovena. Većina tvrtki (65%) spremna je zaposliti mladu osobu bez iskustva na radno mjesto koje zahtijeva iskustvo ukoliko ima neke druge prednosti kojima kompenzira nedostatak iskustva. 17% tvrtki na radna mjesta koja zahtijevaju iskustvo neće zaposliti mlade bez iskustva dok ih isto toliko (17%) nije o tome razmišljalo niti se susrelo s takvom situacijom.

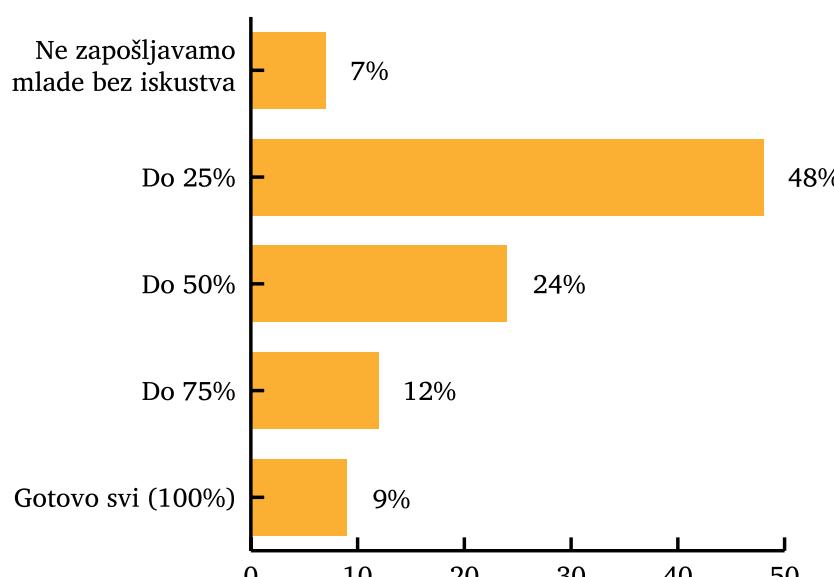
Grafikon 74. Biste li zaposlili mladu osobu bez iskustva na radno mjesto koje zahtijeva iskustvo? (N = 75)



U posljednje dvije godine, od ukupnog broja zaposlenika koje su tvrtke zaposlike, u najvećem broju slučajeva (48%) četvrtina novozaposlenih bile su mlade osobe bez iskustva. Četvrtina tvrtki (24%) zaposlilo je po-

lovicu mladih bez iskustva dok je 9% tvrtki izjavilo da su svi zaposlenici koje su zaposlili u posljednje dvije godine, mlade osobe bez iskustva.

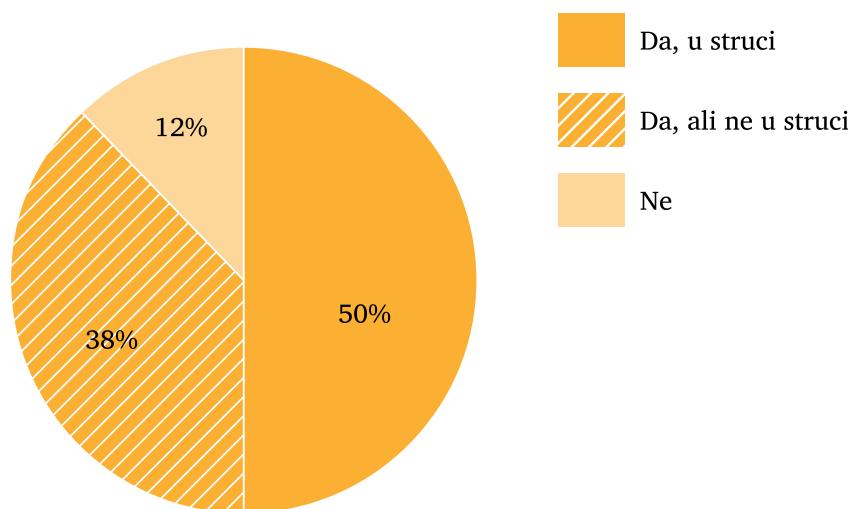
Grafikon 75. U posljednje dvije godine od zaposlenika koje ste zaposlili, koji je postotak bio mladih bez iskustva? (N = 75)



Iako poslodavci pokazuju interes za mlade osobe bez iskustva, ipak cijene kad je osoba stekla dodatna znanja i vještine kroz rad i prije završetka obrazovanja. Unatoč tome, percepcija i iskustva mlađih govore da im stečeno iskustvo nije pomoglo u zapošljavanju.

Polovica ispitanika (50%) svoje prvo radno iskustvo u struci stekla je još za vrijeme školovanja. 38% ispitanika radilo je za vrijeme školovanja, ali ne u struci. 12% ispitanika za vrijeme školovanja nisu stekli nikakvo radno iskustvo.

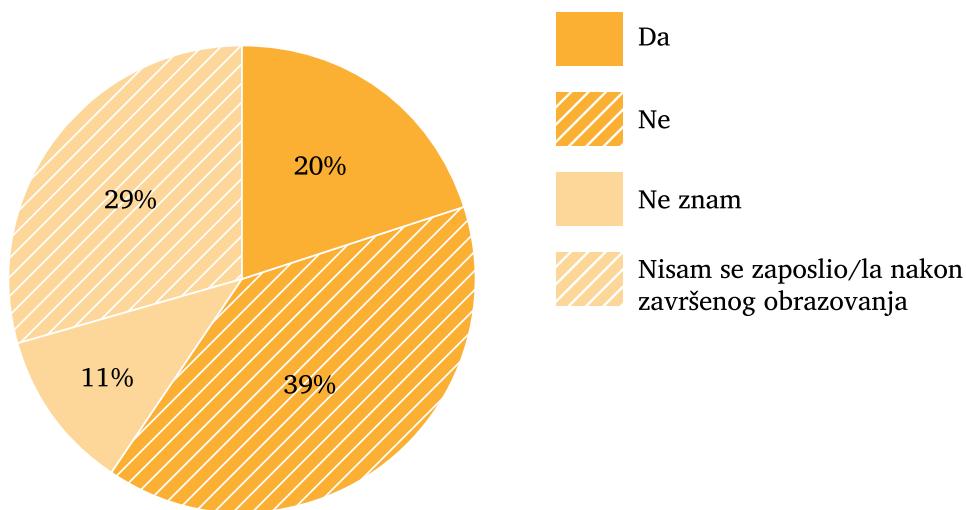
Grafikon 76. Jeste li stekli neku vrstu radnog iskustva za vrijeme školovanja (stručna praksa, volontiranje, honorarni poslovi)? (N = 3214)



Od ispitanika koji su za vrijeme školovanja stekli radno iskustvo, petina (20%) ih smatra kako im je to radno iskustvo pomoglo prilikom zapošljavanja nakon završenog obrazovanja. 39% ispitanika smatra da im

iskustvo stečeno za vrijeme školovanja nije pomoglo prilikom zapošljavanja, a 29% se ispitanika nakon školovanja još nije zaposlila.

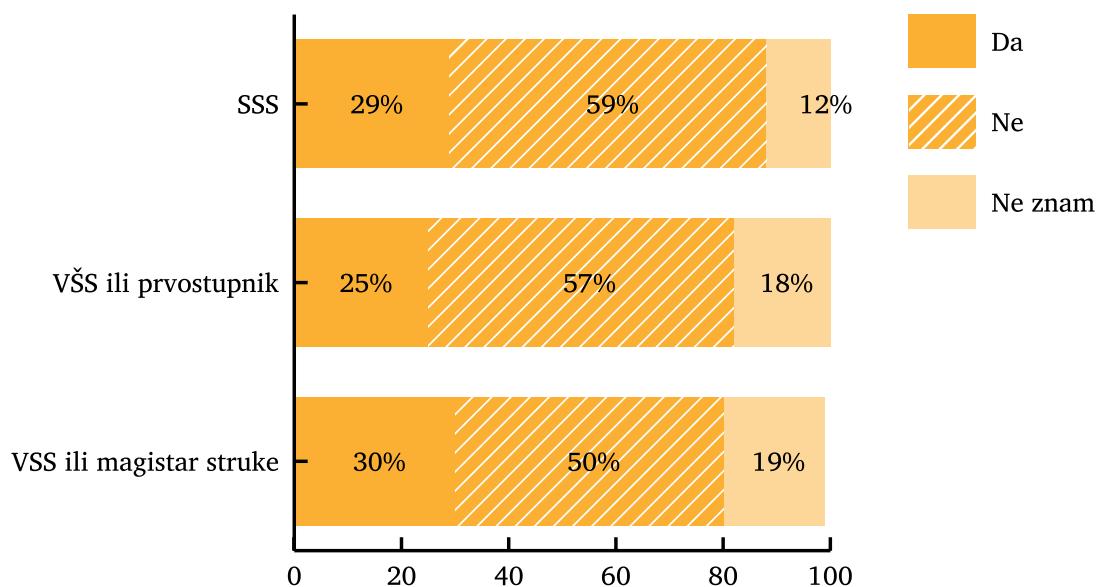
Grafikon 77. Je li vam radno iskustvo za vrijeme školovanja pomoglo prilikom zapošljavanja nakon završenog obrazovanja? (N = 2892)



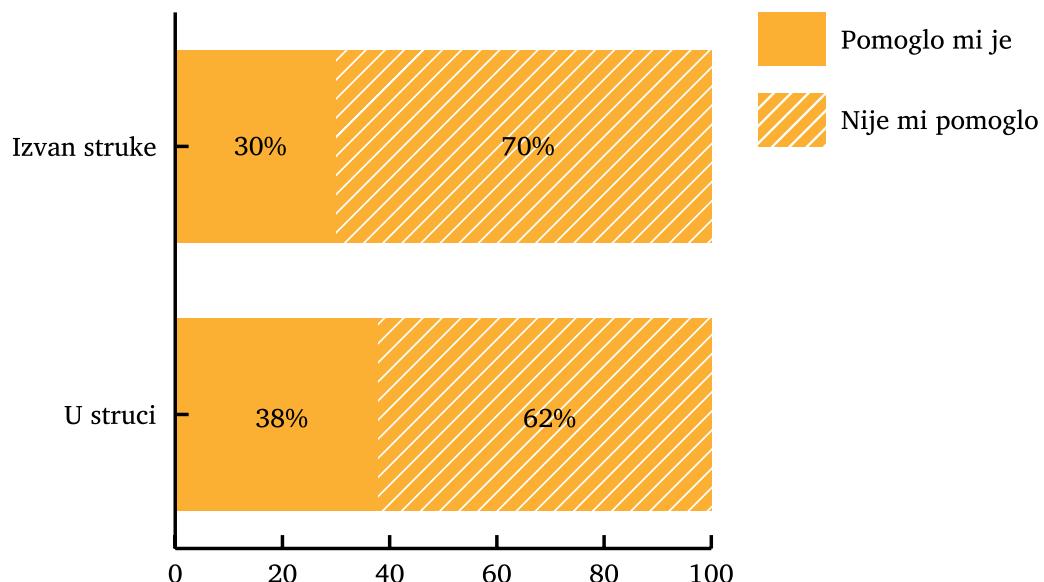
Od osoba koje su se zaposlike, a stekle su iskustvo tijekom školovanja, to je iskustvo najviše koristilo osobama s visokom stručnom spremom (30%). Da isku-

stvo nije koristilo prilikom zapošljavanja, u najvećoj su mjeri izjavili ispitanici sa srednjom stručnom spremom (59%).

Grafikon 78. Je li vam radno iskustvo za vrijeme školovanja pomoglo prilikom zapošljavanja nakon završenog obrazovanja? – s obzirom na obrazovanje ($N_{sss} = 855$, $N_{vss} = 416$, $N_{vss} = 709$)



Grafikon 79. Je li vam radno iskustvo za vrijeme školovanja pomoglo prilikom zapošljavanja nakon završenog obrazovanja? – s obzirom na obrazovanje

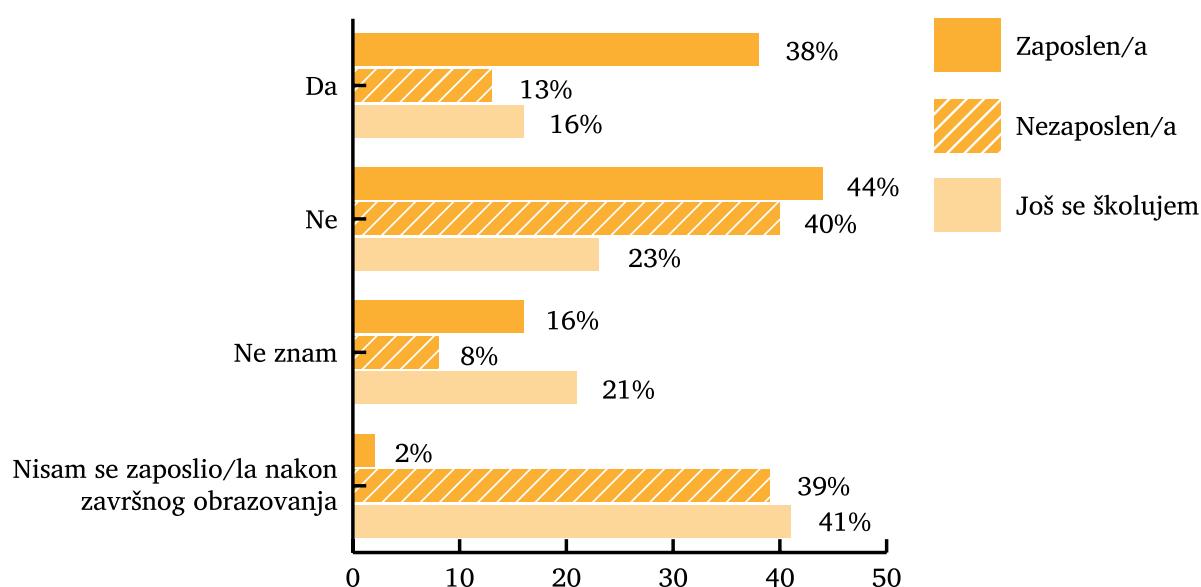


Od ispitanika koji su za vrijeme školovanja stekli radno iskustvo u struci ($N = 604$), njih 38% smatra da im je to iskustvo pomoglo u dobivanju posla. Od ispitanika koji su stekli iskustvo izvan struke ($N = 1008$), 30% ih smatra kako im je to iskustvo pomoglo za dobivanje posla (u obradu nisu uključeni ispitanici bez iskustva i

ispitanici koji se još školuju).

Grafikon niže pokazuje kako zaposleni u većoj mjeri nego ostali percipiraju da im je radno iskustvo stečeno tijekom obrazovanja ipak pomoglo kod zapošljavanja. Među njima također prevladavaju osobe koje su stekle iskustvo u struci (64%).

Grafikon 80. Je li vam radno iskustvo za vrijeme školovanja pomoglo prilikom zapošljavanja nakon završenog obrazovanja? – s obzirom na radni status ($N_{\text{zaposleni}} = 819$, $N_{\text{nezaposleni}} = 1755$)



SAŽETAK - RADNO ISKUSTVO

- Poslodavci smatraju da je svako radno iskustvo dobrodošlo i poželjno, a kao najpoželjnije se percipiira rad na studentskim i honorarnim poslovima, posebno ako su u struci.
- Mladi u najvećoj mjeri smatraju da im njihovo stečeno iskustvo nije pomoglo kod zapošljavanja, no oni koji su stekli radno iskustvo u struci su pozitivniji i u boljoj poziciji nego ostali.
- Poslodavci u najvećoj mjeri definiraju potrebno radno iskustvo (u oglasima za posao) prema opisi-

ma radnih mjesta, što je općenit i univerzalan dokument, no vrlo često se oslanjaju i na procjene šefova odjela, kolega i slično, što se smatra problematičnim ako se zaista kvalitetno ne argumentira potreba određene razine iskustva za određeno radno mjesto.

- Ipak su poslodavci, unatoč definiranim godinama iskustva, spremni zaposliti i osobu bez potrebnog iskustva ili bez ikakvog iskustva, ako kandidat ima druge kvalitete kojima nadomješta taj nedostatak.

6.3. VRSTA UGOVORA

UVOD

Ugovor o radu na određeno vrijeme, kao fleksibilniji oblik ugovora od ugovora o radu na neodređeno vrijeme, u većoj mjeri pogda mlade osobe. Glavni razlog leži u činjenici da je fleksibilnije zapošljavanje i zakonodavstvo koje ovo podržava novijeg datuma u Hrvatskoj, posebno nakon 2000. godine te s tendencijom rasta, a mladi su ti koji ulaze u velikoj mjeri prvi put na tržiste rada. Percepcija je velikog dijela mladih

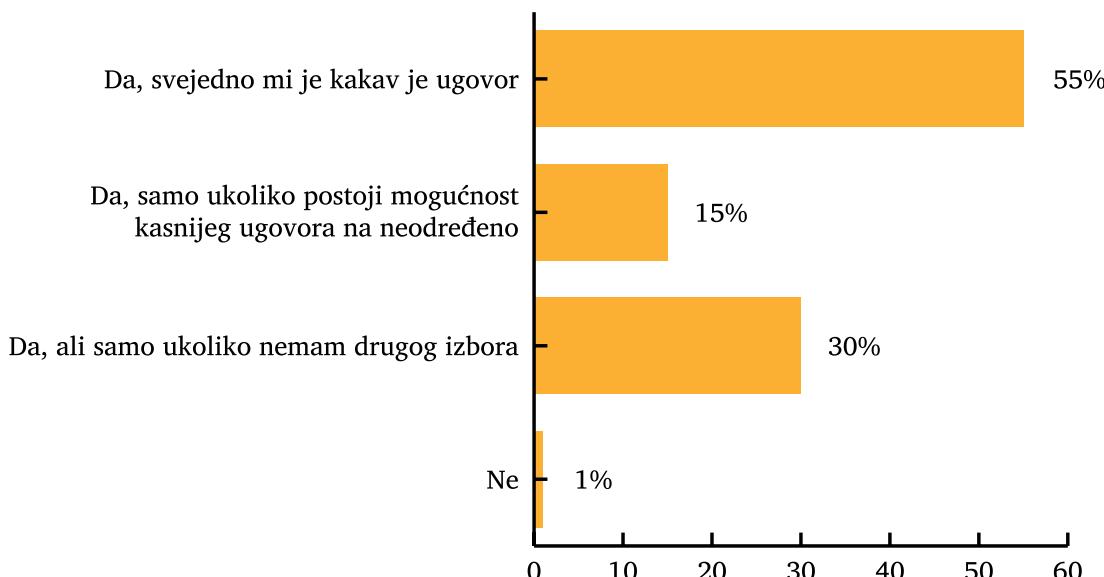
i javnosti da ih to dovodi u nejednak položaj na tržištu rada stoga prikazujemo u narednim stranicama spremnost na prihvatanje takvog ugovora od strane mladih kao i potrebu i stav poslodavaca prema tome. Iako su mladi spremni prihvati razne oblike fleksibilnih ugovora, vidljivo je da je to posljedica visoke stope nezaposlenosti, a ne njihova odabira.

PERCEPCIJA MLADIH

Polovica ispitanika (55%) spremna je prihvatići posao bez obzira na vrstu ugovora koju poslodavac nudi dok bi ih 30% prihvatile i ugovor na određeno, ali samo ako nemaju drugog izbora. 15% ispitanika pri-

hvatile bi ugovor na određeno, ali samo ako bi postojala mogućnost kasnijeg ugovora na neodređeno. Svega 1% ispitanika ne bi pristalo na ugovor na određeno. Od tih 1% ispitanika, njih 73% su trenutno zaposleni.

Grafikon 81. Ukoliko vam poslodavac prilikom zapošljavanja ponudi ugovor na određeno, biste li ga prihvatali? (N=3224)



Nema značajne razlike među mladima u prihvatanju svih vrsta ugovora ni po godinama života, razini obrazovanja ili spolu.

U sklopu strukturiranog dijaloga provedenog s mladima u 2012. godini, pokazalo se da vrsta ugovora o radu na određeno vrijeme predstavlja problem mladi-

ma i smatraju je proizvoljnim kriterijem poslodavaca. „... sudionici ovog procesa također primjećuju da na hrvatskom tržištu rada (u skladu s europskim trendovima) poslodavci učestalo koriste ugovore o radu na određeno vrijeme te slične oblike fleksibilnih ugovora aranžmana na neprimjeren način...“.⁴³

⁴³ „Tko se boji velike zločeste krize?“, Mreža mladih Hrvatske, 2012, str 57./58.

PERCEPCIJA POSLODAVACA

Pri zapošljavanju novih osoba najviše tvrtki, gotovo polovica (43%), novim zaposlenicima uvijek prvo nudi ugovor na određeno. 36% tvrtki procijeni potrebe tvrtke te želje samih zaposlenika kako bi odlučili koji

ugovor će im biti ponuđen, a 32% tvrtki ugovor sa stavlja prema trenutnoj gospodarskoj situaciji. Isto toliko (32%) vrstu ugovora prilagođava tome žele li osobu zadržati neki dulji period ili ne.

Grafikon 82. O čemu ovisi hoćete li osobi ponuditi ugovor na određeno ili neodređeno vrijeme - ne odnosi se na probni rad, nadomještanje za roditeljske dopuste i bolovanja, već na ugovor kada se odlučite još neko vrijeme zadržati osobu (moguće više odgovora)? (N = 75)

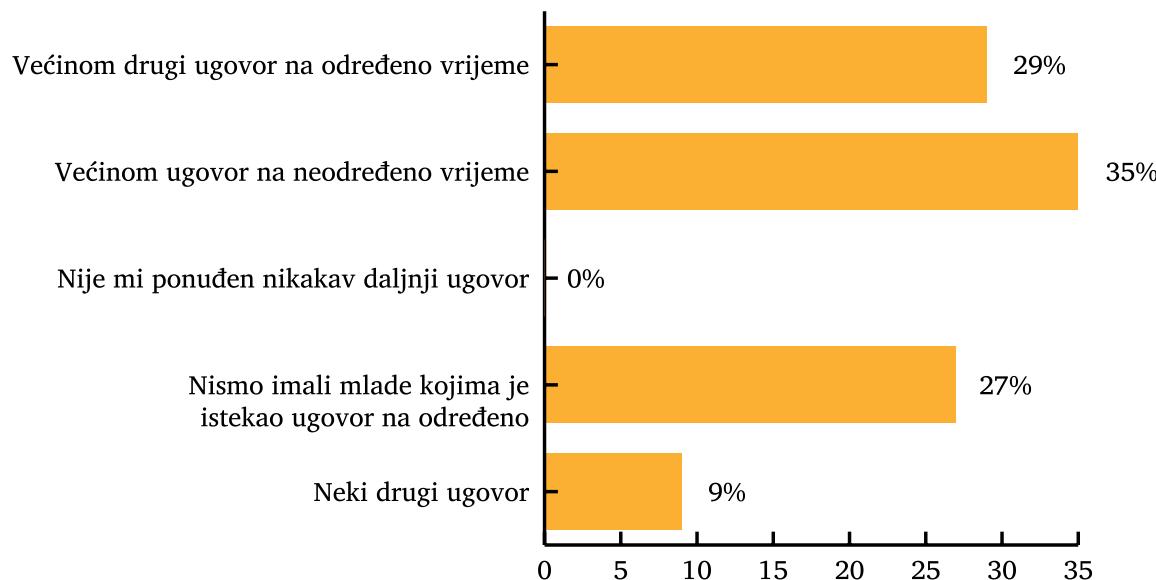


Iz odgovora poslodavaca vidljivo je da se početnicima uglavnom uvijek nudi ugovor o radu na određeno što je i razumljivo iz perspektive poslodavca, posebno ako osoba nema prethodnog iskustva. Također, vidljivo je da poslodavci uglavnom uvijek novo zaposlenoj osobi nude ugovor na određeno vrijeme kao svojevrstan probni rad te su u tom slučaju mlađi u jednakoj poziciji kao i ostali. Ostali faktori su uglavnom vezani za gospodarsku sliku tvrtke i potrebu za ljudskim potencijalima tvrtke. Treba naglasiti da bi ugovor o radu na neodređeno, s probnim radom do maksimalno šest mjeseci, bio također adekvatan mehanizam za zapošljavanje novih zaposlenika (koji su trajno potrebni poslodavcu), a koji bi u prvim mjesecima trebali dokazati svoje kvalitete.

Kao dodatno pitanje, istraženo je u kojoj je mjeri osobama koje su prvotno zaposlene na određeno vrijeme, nakon isteka određenog perioda, ponuđeni neki drugi ugovori te koji.

Mladim osobama kojima je tijekom 2011. godine istekao ugovor na određeno vrijeme u najvećem broju slučajeva (35%) ponuđen je ugovor o radu na neodređeno vrijeme. 29% tvrtki nakon ugovora na određeno vrijeme mladima je ponudila drugi ugovor također na određeno vrijeme. 27% tvrtki nije imalo mlade kojima je istekao ugovor na određeno vrijeme, a niti jedna tvrtka nije otkazala suradnju mladim osobama kojima je istekao ugovor na određeno vrijeme (što, između ostalog, govori o poslovno stabilnom uzorku poslodavaca koji su sudjelovali u istraživanju).

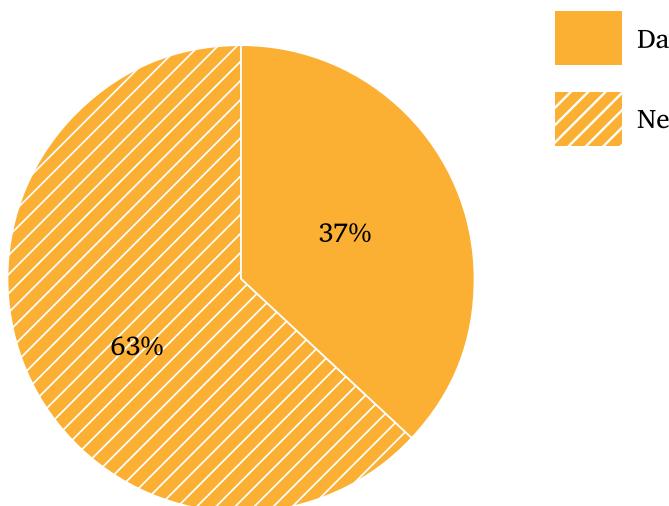
Grafikon 83. Mladim osobama, kojima je tijekom 2011. istekao ugovor o radu na određeno vrijeme, ponuđen je: (N=75)



S obzirom da je i sustav prepoznao da su mlađi koji tek završavaju školovanje u težoj situaciji zbog manjka radnog iskustva, osmišljene su kroz godine razne mjere kojima im se olakšava prvo zapošljavanje, prvenstveno kroz sufinanciranje prvog zapošljavanja (oslobodenje od plaćanja doprinosova i slično). S obzirom da je poticaj planiran prvenstveno kako bi pomogao mla-

dima da steknu prvo radno iskustvo krenu dalje u razvoju vlastite karijere, ispitivali smo u kojoj mjeri poslodavci koriste poticaje i u kojoj mjeri mlađi za koje su dobili poticaje ostaju raditi i dalje kod njih. Tek nešto više od trećine ispitanih tvrtki (37%) koristilo je poticaje za zapošljavanje mlađih. Čak 63% nije koristilo takve poticaje.

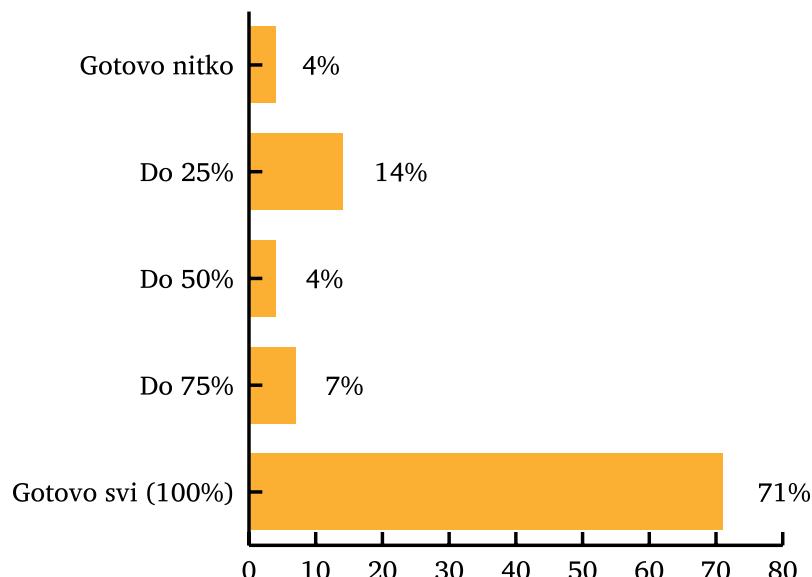
Grafikon 84. Jeste li koristili poticaje za zapošljavanje mlađih? (N=75)



Od tvrtki koje su koristile poticaje za zapošljavanje mlađih, čak 71% je na poslu zadržalo sve mlade koje

su na taj način zaposlili. 14% tvrtki zadržalo je četvrtinu mlađih koje su zaposlili koristeći poticaje.

Grafikon 85. Ukoliko ste koristili poticaje za zapošljavanje mlađih, koliki je postotak takvih zaposlenika ostao raditi u tvrtci nakon što su istekli poticaji? (N = 28)



Iz ovog prikaza vidljivo je da tvrtke koje su koristile poticaje i ujedno sudjelovale u našem istraživanju, zadržale mlađe na radnim mjestima što govori u prilog činjenici da su poticaji u ovom slučaju iskorištene na željeni način, odnosno da su pomogli mlađima prilikom stjecanja prvog zapošljavanja, a onda i dugo-

ročnijeg ostanka u statusu zaposlenosti. S obzirom na ograničen broj poslodavaca koji su sudjelovali u istraživanju, nije moguće donositi uopćen zaključak o kvaliteti i iskoristivosti poticaja za Zapošljavanje Hrvatskog Zavoda za zapošljavanje.

SAŽETAK - VRSTA UGOVORA

- Mladi su u trenutnim okolnostima spremni prihvati i ugovor o radu na određeno kako bi se zaposlili, a u 55% slučajeva svejedno im je kakav je ugovor.
- Poslodavci u velikoj mjeri svima novozaposlenima nude ugovore na određeno te u tom smislu mlađi nisu u goroj poziciji od ostalih. Međutim, s obzirom da oni često prvi put ulaze na tržiste rada, češće im se nudi ugovor o radu na određeno vrijeme kao svojevrstan probni rok što ih na samom počet-

- ku stavlja u situaciju s povećanom neizvjesnošću i nesigurnošću.
- U većem broju slučajeva, nakon ugovora o radu na određeno vrijeme slijedi ugovor o radu na neodređeno vrijeme (35%), no također, često se nudi i drugi ugovor o radu na određeno vrijeme (29%).
- Poslodavci koji su koristili poticaje za zapošljavanje mlađih, u najvećoj su mjeri i zadržali te mlađe nakon isteka poticaja.

6.4. POSLJEDICE NEZAPOSLENOSTI - FLEKSIBILNOST MLAĐIH

UVOD

Osim percepcije da mlade često dočekuju negativniji uvjeti na tržištu rada, kada se radi o ugovoru o radu na određeno vrijeme, još je snažno općenito mišljenje u javnosti da je raditi posao izvan svoje struke ili posao ispod svoje razine obrazovanja manje vrijedno. Iako su ova razmišljanja prisutnija kod starijih osoba, znaju utjecati i na mlade osobe. Ova su razmišljanja u suvremenoj literaturi i u suvremenim društвima zamijenjena s drugim modelima razvoja karijere: redovite promjene karijere (mijenjati posao svakih nekoliko godina), veća fleksibilnost u odnosu na struku (netko tko je završio ekonomski fakultet ne mora raditi usko u području financija i računovodstva) i sl. Konačno, u zadnje se vrijeme sve više priča o generaciji X, zatim Y i Z kao novim generacijama, osobama rođenim 80-ih pa i 90-ih godina 20. stoljeća koje imaju vidljivo drugačiji pristup poslu i odnosu s poslodavcem.

Kroz razgovore s poslodavcima, na temelju kojih su pripremljene studije slučaja, uočili smo da neki od elemenata (spremnost na brže mijenjanje poslova, brzo prilagođavanje različitim timovima i odjelima, brzo učenje i snažnija želja za razvojem i edukacijom, tečnost u više svjetskih jezika i sl.) olakšavaju mladima

zapošljavanje, odnosno čine ih poželjnijim zaposlenicima jer se brže integriraju u suvremene sustave, no, s druge strane, neki od ovih istih elemenata i zastrašuju poslodavce te stvaraju nepovjerenje prema mladima kao neloyalnoj radnoj snazi (koja će brzo naučiti posao i onda otići od njih).

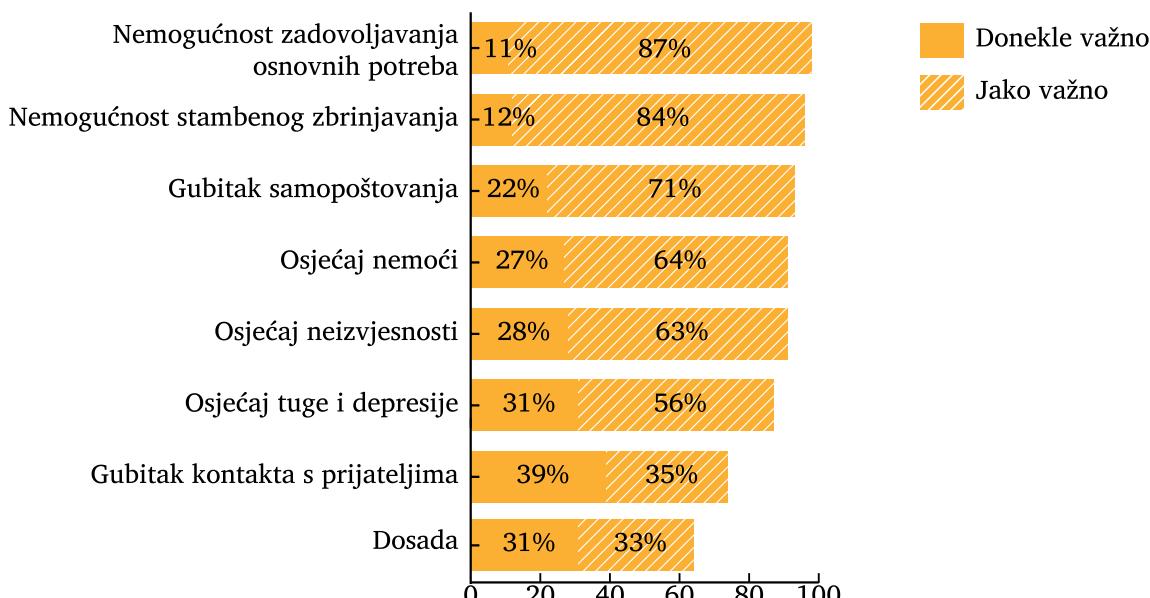
Ipak, kod mladih većinom prevladava želja za radom i stjecanjem radnog iskustva koje je u velikoj mjeri motivirano činjenicom o posljedicama nezaposlenosti koje osjećaju i koje ih potiču da budu aktivni na tržištu rada u bilo kakvим uvjetima jer u suprotnome, ne mogu skrbiti za sebe, a svaka mlada osoba želi osigurati osnove za kvalitetan život.

U strukturiranom dijalogu s mladima, kroz internetska istraživanje, ispitani su i stavovi mladih o najznačajnijim uzrocima nezaposlenosti kod mladih u Hrvatskoj. Odgovor koji je dominantan se odnosi na nespremnost poslodavaca da zapošljavaju mlade ljudе bez radnog iskustva te ulažu u njihov razvoj (70,32%), zatim manjak radnih mjesta za prvostupnike (34,77%), te na trećem mjestu krivcem smatraju i sustav obrazovanja u RH koji nije kvalitetan te ne uči mlade znanjima i vještinama potrebnima za uspješno obavljanje posla.⁴⁴

Najgora posljedica nezaposlenosti je nemogućnost zadovoljavanja osnovnih potreba (ovo je 87% ispitanih navelo kao iznimno važnu posljedicu) te nemogućnost stambenog zbrinjavanja (84%). Gubitak samopoštova-

nja na trećem je mjestu po važnosti negativnih posljedica nezaposlenosti (71% ispitanih je ovu posljedicu označilo kao jako važnu), a slijedi osjećaj nemoći kojeg je kao jako važnog označilo 64% ispitanih.

Grafikon 86. Molimo označite važnost posljedica nezaposlenosti? (N = 3172)

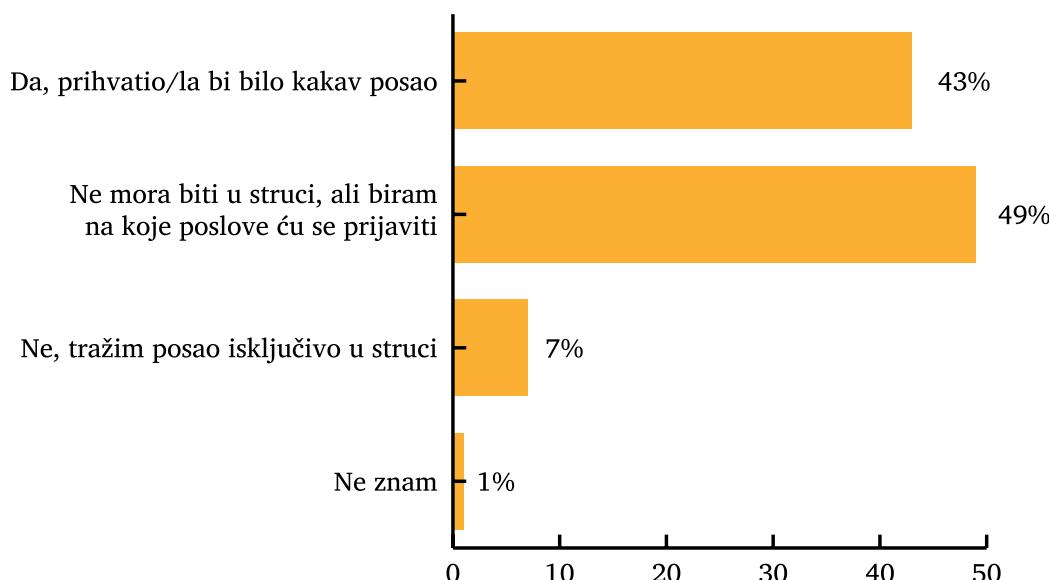


⁴⁴ Tko se boji velike zločeste krize – strukturirani dijalog o nezaposlenosti mladih, Mreža mladih Hrvatske, 2012., str. 124/125.

Većina mladih danas još uvijek bira na koje će se poslove prijaviti. S jedne strane, na tržištu je velik broj mladih koji su već toliko razočarani sustavom da su spremni prihvati svaki posao zaista ne birajući što se nudi dok veći dio ipak bira poslove na koje će se javiti, ali

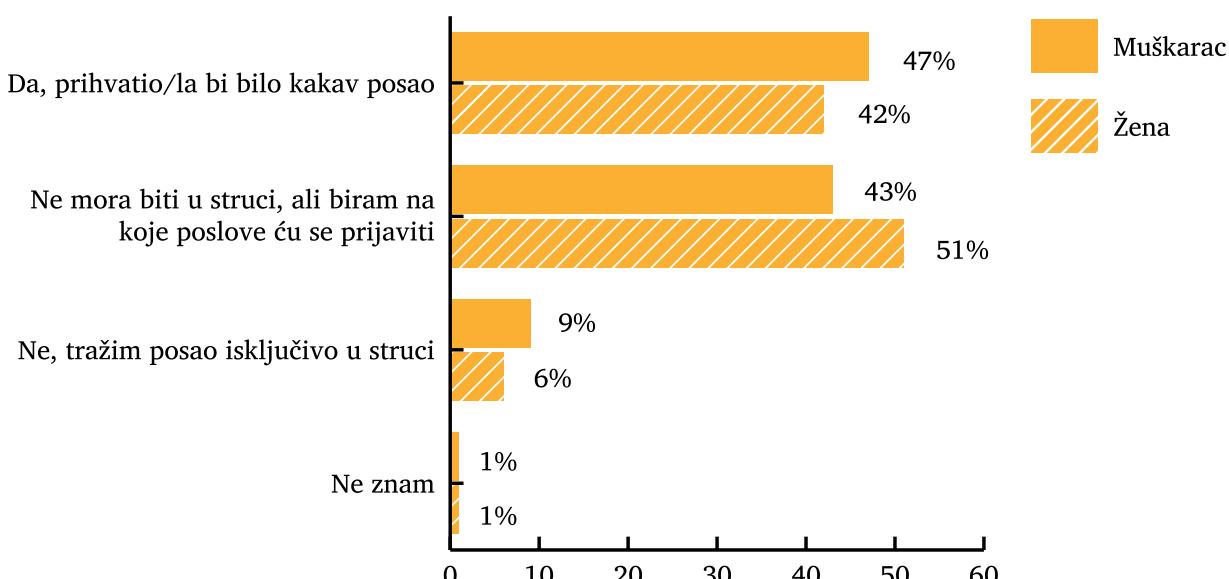
koji ne moraju nužno biti unutar njihove struke. 43% ispitanika prihvatio bi bilo kakav posao. Polovica ispitanika (49%) ne inzistira da se zaposli u struci, ali ipak biraju na koje natječaje za posao će se prijaviti. 7% ispitanika tražilo bi posao isključivo u svojoj struci.

Grafikon 87. Biste li prihvatali posao izvan struke? (N=3212)



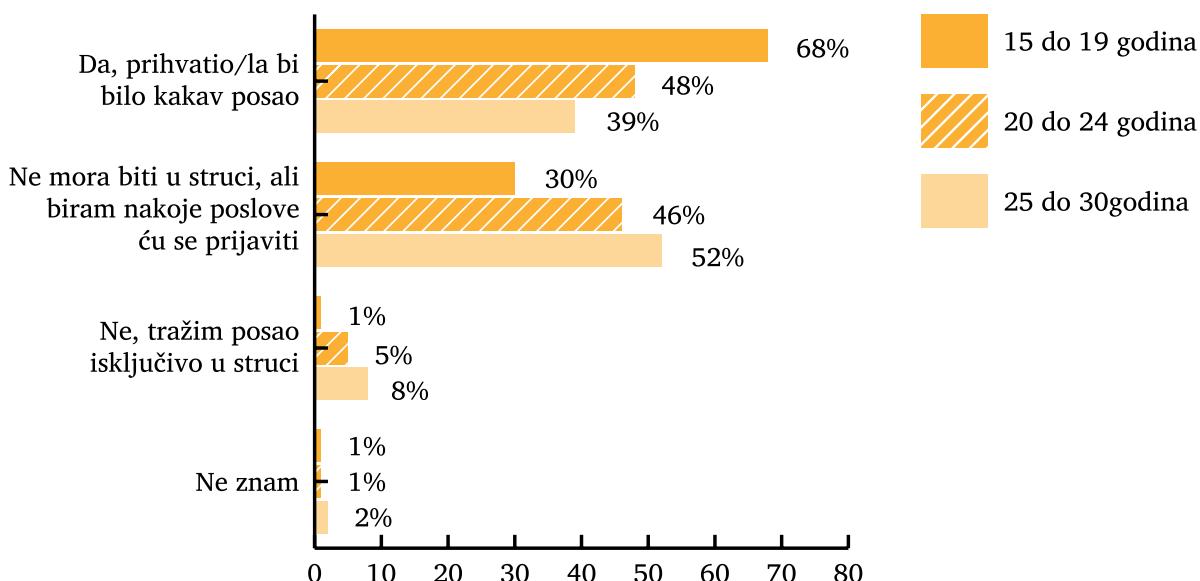
Uspoređujući muškarce i žene, rezultati pokazuju da su muškarci nešto spremniji prihvati bilo kakav posao dok su žene nešto selektivnije prilikom izbora.

Grafikon 88. Biste li prihvatali posao izvan struke – s obzirom na spol? (N_{muškarci} = 942, N_{žene} = 2270)



Što su osobe starije i stječu više iskustva, više biraju poslove na koje će se prijaviti.

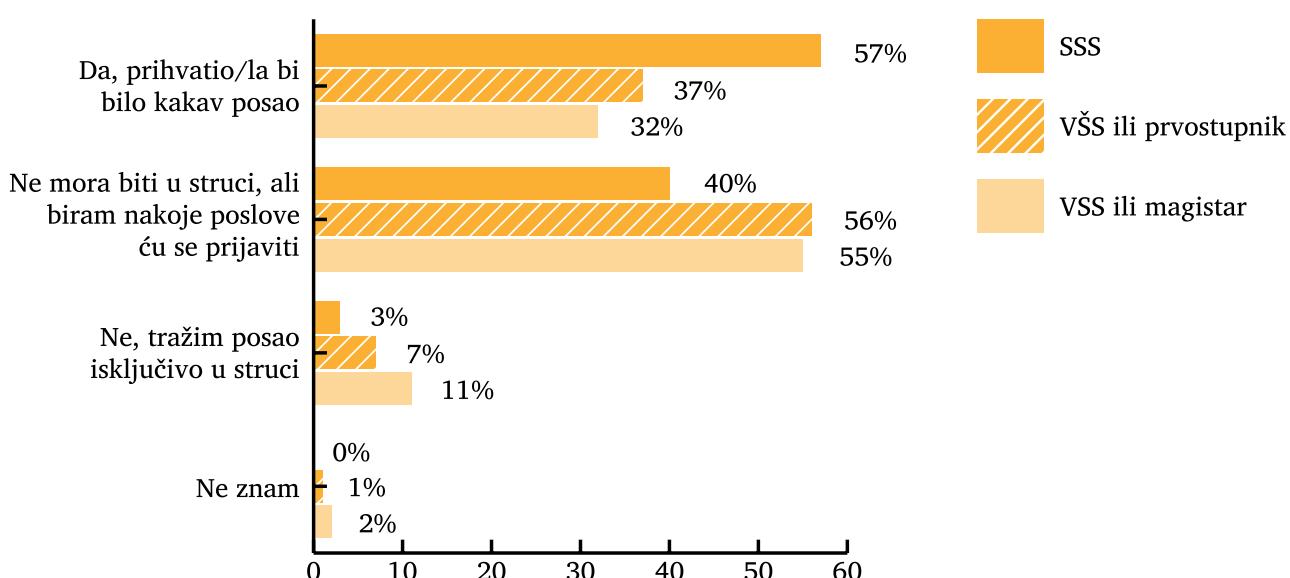
Grafikon 89. Biste li prihvatali posao izvan struke – s obzirom na dob ($N_{15-19}=84$, $N_{20-24}=1252$, $N_{25-30}=1865$)



Ovakvo razmišljanje mlađih je u skladu s gore spomenutim suvremenim trendovima, u kojima mlađi ipak razmišljaju šire i dugoročnije od onog uskog područja za koje su se školovali u formalnom sustavu. Rezultati pokazuju da je kod osoba koje su više uložile u svoje obrazovanje (i novčano i vremenski) važnije da se zaposle u svojoj struci. Kod osoba više stručne spreme, posao u struci je imperativ za 7% osoba dok druge osobe biraju poslove u 56% slučajeva, a u 37% slučajev-

va će prihvati bilo kakav posao. Osobe visoke stručne spreme traže posao isključivo u struci u 11% slučajeva dok u 55% slučajeva biraju posao na koji će se prijaviti, a u 32% slučajeva će prihvati bilo kakav posao. Mlađi sa srednjom stručnom spremom u 43% slučajeva biraju poslove, a u 3% slučajeva traže isključivo posao u struci dok će u 57% slučajeva prihvati bilo kakav posao. Nisko i visoko kvalificirani radnici prihvati bi bilo kakav posao u 82% slučajeva.

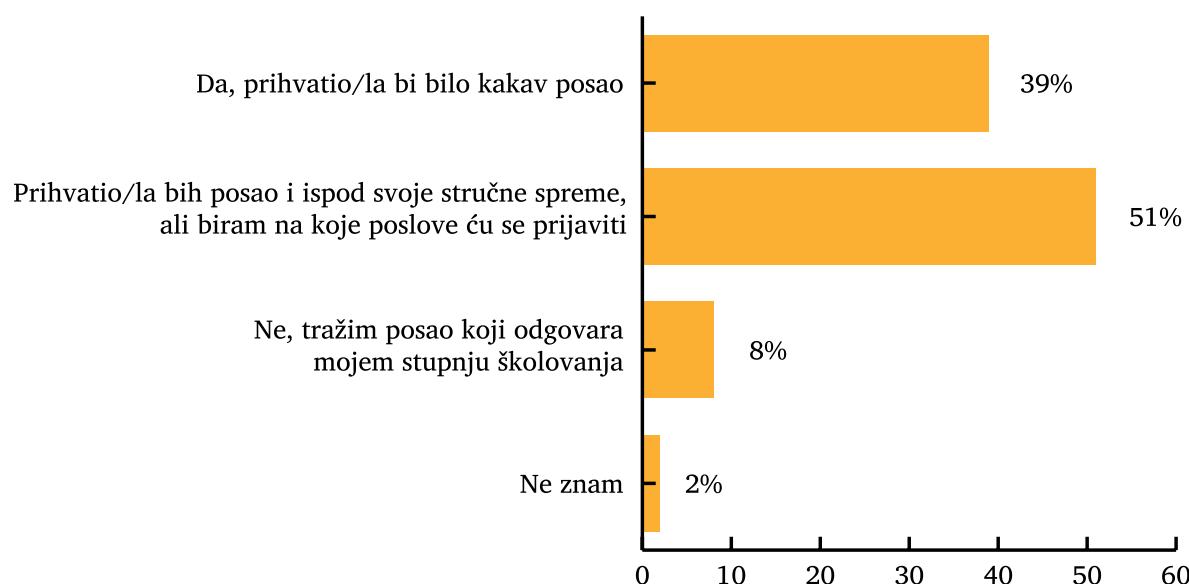
Grafikon 90. Biste li prihvatali posao izvan struke – s obzirom na razinu obrazovanja? ($N_{SSS}=1199$, $N_{VSS}=697$, $N_{VSS}=1205$)



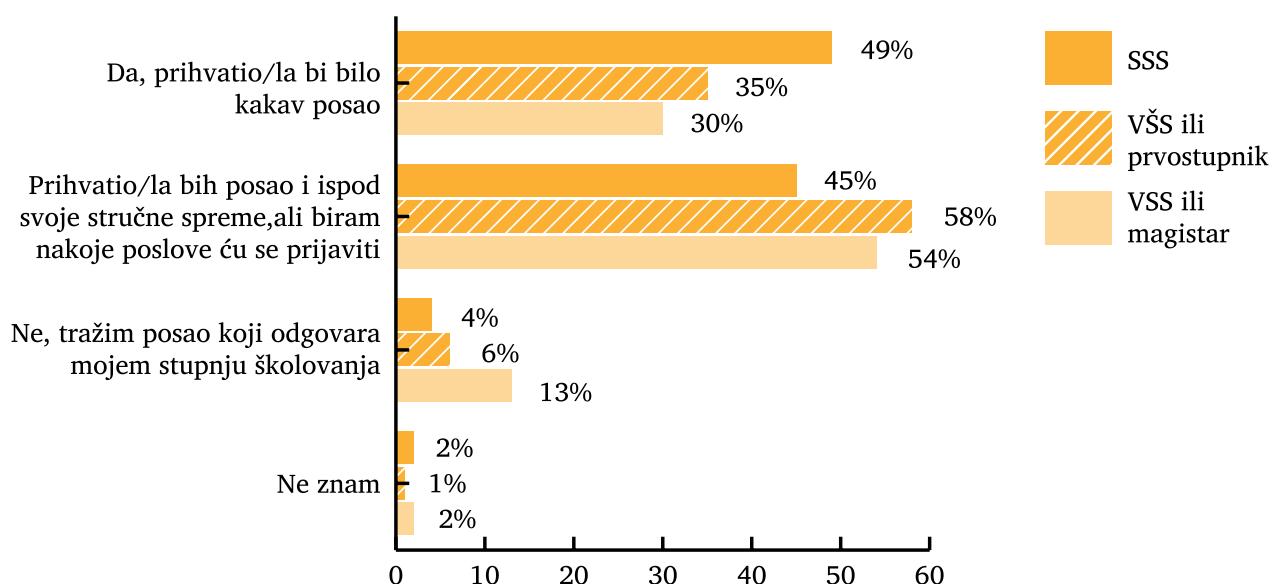
Polovica ispitanika (51%) prihvatile bi posao i ispod svoje stručne spreme, ali biraju na koje poslove će se prijaviti. 39% ispitanika prihvatio bi bilo kakav po-

sao, a 8% ispitanika traži posao koji odgovara njihovom stupnju obrazovanja.

Grafikon 91. Biste li prihvatali (zaposlili se) na radnom mjestu za koje se traži niža stručna spremna od Vaše? (N=3216)



Grafikon 92. Biste li prihvatali (zaposlili se) na radnom mjestu za koje se traži niža stručna spremna od Vaše – s obzirom na razinu obrazovanja (N_{sss}=1199, N_{vss}=698, N_{vss}=1208)



Vidljivo je kako su, što je viša razina obrazovanja, mlađi selektivniji pri prihvaćanju poslova ispod svoje razine obrazovanja. Pridaju važnost uloženom trudu i vremenu (a vjerojatno i novcu) u obrazovanje te im je stoga teže prihvatići činjenicu da se taj rad nije isplatio u kontekstu zapošljavanja/tržišta rada.

Mladi su ipak, s obzirom na to kako vide situaciju na tržištu rada, spremni prihvatićti bilo kakav posao. Ovo je vjerojatno razlog zbog čega je danas moguće dobiti prijave i visokoobrazovanih za poslove koje je inače obavljala osoba srednje stručne spreme.

Zanimljiva je perspektiva visokoobrazovanih sudionika koji se, nakon što ne uspiju naći posao u struci, okreću traženju posla izvan struke, obično konkurirajući kandidatima s nižim stupnjem obrazovanja. S nemalom dozom cinizma često primjećuju da godine uložene u obrazovanje i stjecanje nekog tipa formalne kvalifikacije u takvim situacijama često postaju balast kojega se nije lako riješiti...⁴⁵

Rekli su mi da sam prekvalificiran s obzirom na posjedovanje brojnih certifikata te da bi zaista bilo "šteta" da čo-

vjek mojih kvalifikacija gubi vrijeme kod njih (a nije šteta da doma sjedim besposlen).

Iz provedenog strukturiranog dijaloga s mladima, vidljivo je da im je prihvatljiv posao izvan struke, ali ga ne smatraju opravdanim: *Smatraju da u tim uvjetima rad izvan struke postaje "normalna stvar" te se pitaju kakvo je to društvo koje mlađe ne potiče na ostvarivanje vlastitih potencijala. Odgovor je za većinu sasvim jasan: to je društvo koje se i samo na dugi rok odriče vlastitog razvojnog potencijala.⁴⁶* S druge strane, danas se traže i sve više kvalifikacija za svako radno mjesto što je u skladu i s općom razinom porasta obrazovanih u društvu (npr. nekad je poslovna tajnica najčešće bila osoba srednje stručne spreme, danas nije neobično da se traži osoba više ili visoke stručne spremes koja priča nekoliko jezika i sl.). Odgovori mladih pokazali su razočaranost i činjenicom da ih poslodavci često odbijaju jer ih smatraju prekvalificiranim. Nepriznavanje privatnih škola i fakulteta u inozemstvu se također pojavilo u rezultatima istraživanja: *Završen studij u SAD-u, iznenadili biste se kako je to negativan faktor pri traženju posla.*

SAŽETAK

- Velik dio mladih danas je spremna prihvatićti bilo kakav posao, bilo da se radi o poslu izvan struke (43%) ili o poslu na kojem se traži niža stručna spremna (39%). Moguće je da je to posljedica velike stope nezaposlenosti (ili nečeg drugog), ali mladi to ne percipiraju trenutno kao značajan oblik diskriminacije.
- Stručna se spremna pokazala kao bitna varijabla prvenstveno kod osoba s višom i visokom stručnom spremom koje su najselektivnije po pitanju prihvaćanja bilo kakvog posla u odnosu na struku i stručnu spremnu.

- Mladi su otvoreniji i lakše će prihvatićti posao izvan struke, nego što će prihvatićti posao niže stručne spremne. Za mlađe, nezaposlenost prvenstveno znači nemogućnost zadovoljavanja osnovnih potreba i stambenog zbrinjavanja, a onda se preljeva i na psihološke faktore kao što su manjak samopouzdanja, osjećaj nemoći, neizvjesnost, depresija i itd.
- Poslodavci s nepovjerenjem propituju interes osoba s višim stupnjem obrazovanja koji se javljaju za poslovne niže stručne spremne što može biti razumljivo poslodavcima ako su imali negativnih iskustava, ali mladima to nije prihvatljivo.

⁴⁵ Ibid, str. 85

⁴⁶ Ibid, str. 77.

7. POZITIVNE AKTIVNOSTI POSLODAVACA PREMA MLADIMA

7.1. UVOD

Ovo poglavlje stavlja naglasak na posebne aktivnosti koje mogu imati poslodavci prema mladima.

Pozitivne ili posebne mjere, ili nekoć uvriježeni termin pozitivna diskriminacija, predstavlja skup posebnih mjera kojima se nastoji postići potpuna ravnopravnost u praksi, odnosno možemo ih definirati i kao specifične pogodnosti kojima se osobama određenog spola [dobi, nacionalnosti i sl. osnova op.a.] omogućuje ravnopravno sudjelovanje u javnom životu otklanjajući pritom postojeće nejednakosti i osiguravajući im prava koja su im ranije bila uskraćena.⁴⁷

Kad govorimo o pozitivnim pristupima prema mladima, važno je naglasiti da nije moguće imati pozitivan pristup nauštrb starijih, već je moguće u slučaju jednakih uvjeta dati prednost mladima (ili nekoj odabranoj skupini). Ovakva nas definicija vodi prema pravno definiranom terminu pozitivne akcije koji je definiran u Zakonu o suzbijanju diskriminacije. Članak 9. kaže: „Diskriminacija u svim pojavnim oblicima je zabranjena. (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka ne smatra se diskriminacijom stavljanje u nepovoljniji položaj u sljedećim slučajevima: ... pozitivne akcije, odnosno kada je takvo postupanje temeljeno na odredbama zakona, podzakonskog akta, programa, mjera ili odluka u cilju poboljšanja položaja etničkih, vjerskih, jezičnih ili drugih manjina ili drugih skupina građana ili osoba diskriminiranih po osnovama iz članka 1. stavka 1. ovoga Zakona.“

Kada se žele provesti pozitivne akcije prema određenoj skupini kako su definirane u ZSD-u, ta skupina treba biti prepoznata i od strane institucija kao skupina kojoj je potrebna posebna podrška kroz razne programe i aktivnosti koje su navedene u raznim dokumentima, nacionalnim programima, planovima i sl. Mlade možemo gledati kao takvu skupinu, posebno s aspekta prioriteta Nacionalnog plana za poticanje zapošljavanja i aktivnih mjer Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (Zavoda) koje su dijelom posvećene mladima, kako bi se povećala njihova zaposlenost. Dio mjeri Zavoda se specifično odnosi na mlade u dobi do 25, odnosno 29 godina, kroz mjeru sufinanciranja prvog zapošljavanja (važan je period prijave na Zavodu te da

osoba nema radnog staža). Sufinanciranjem zapošljavanja mladih osoba, potiče se poslodavce da mladim osobama do 25, odnosno 29 godina, omogući prvo zapošljavanje te stjecanje potrebnog radnog iskustva kao uvjeta za ulazak u status dugotrajne zaposlenost. Potporom se osigurava prvo zaposlenje mladim tražiteljima zaposlenja s ciljem integracije na tržištu rada i pune zaposlenosti, odnosno potiče zapošljavanje osoba koje duže čekaju na prvo zaposlenje i ne spadaju u kategorije osoba koje imaju zanimanja tražena na tržištu rada i brzo su zapošljive.⁴⁸

Druga mjera se odnosi na Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog iskustva te cilja na mlade osobe koje nezaposlenim osobama bez radnog iskustva i staža osiguravaju ulazak na tržište rada kroz stručno osposobljavanje za rad, neovisno o tome je li stručni ispit ili radno iskustvo zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjeseca određenog zanimanja. Ova mjeru nije ograničena godinama života.

Kada se govori o pozitivnim aktivnostima kao pojmu koji nadilazi Zakonske obaveze, prema mladima, ne sužava se odabir aktivnosti samo na one koje nisu diskriminatore, već se upravo želi proširiti popis sa svim aktivnostima koje osnažuju mlade osobe te istovremeno pomažu i osnažuju organizaciju/poslodavca. Kako bi to bilo moguće, potrebno je i o mladima kao specifičnoj skupini voditi računa. Svaka osoba nosi svoje specifičnosti, kao i svaku životnu dobu. Upravljanje raznolikostima zaposlenih je danas praksa najvećih svjetskih tvrtki koje su od toga prepoznale dobiti. Radi se o praksi koja je raširenija u privatnom sektoru dok je u javnom sektoru češći pristup osiguravanja jednakih mogućnosti kroz sustav kvota. Mladi mogu biti drugačiji u radnoj sredini, drugačiji od većine zaposlenih. Kao takvi mogu također biti osobe sa svojim drugačijim ili specifičnim potrebama, npr. vole slušati muziku dok rade, više/manje pričaju uz rad od ostalih, neposredniji su u nastupu prema nadređenima itd. Proces upravljanja i vođenja heterogene skupine kako bi se postigli organizacijski ciljevi jest upravljanje ra-

⁴⁷ Slično i različito – Diskriminacija u Europskoj Uniji i republici Hrvatskoj, Snježana Vasiljević, TIMpress 2012., str 27.

⁴⁸ www.hzz.hr

zlikama. Ono predstavlja strateški pristup u upravljanju te mu je cilj prepoznavanje raznolikosti i njezinih vrijednosti. Opći cilj upravljanja raznolikostima jest stvaranje strukturnih okvira i društvenih okolnosti koje omogućuju svim pojedincima povećavanje prilika i sposobnosti. U idealnim uvjetima to bi trebalo dovesti do većih uspjeha za sve kao i za cijelu organizaciju.

U istraživanju koje je proveo Institut Ivo Pilar iz 2010. godine i nezaposleni i poslodavci su odgovarali na pitanje je li se i u kojoj mjeri potrebno prilagoditi raznim skupinama osoba. Rezultati su pokazali da mladi nisu izrazito percipirani kao specifična skupina, ali da ipak smatraju da im se treba prilagoditi.⁴⁹

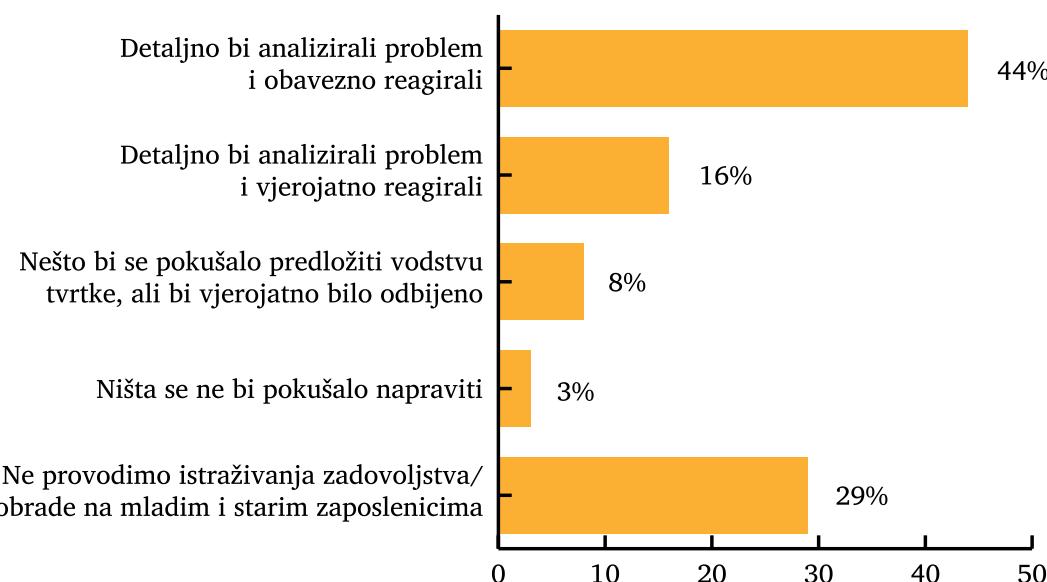
Tablica 15 – Važnost prilagodbe različitim skupinama zaposlenih

	Nimalo važno	Uglavnom nevažno	Uglavnom važno	Izrazito važno	Bez odgovora
Osobama s invaliditetom	5,1%	4,5%	43,9%	45,7%	0,8%
Osobama starijim od 50 godina	7,5%	13,9%	52,3%	25,8%	0,5%
Ženama	7,5%	13,6%	56,8%	21,5%	0,6%
Muškarcima	10,3%	22,5%	51,2%	15,1%	0,9%
Osobama nekatoličke vjere	14,2%	21,9%	47,7%	15,6%	0,6%
Osobama mlađim od 24 godine	10,1%	25,8%	46%	17,1%	1%
Osobama nehrvatske narodnosti	15,1%	21,9%	47%	15,1%	0,9%
Homoseksualnim osobama	24,7%	25,5%	35,3%	13,1%	1,4%

S obzirom na ovaj vrlo pozitivan podatak, pitali smo poslodavce koji su sudjelovali u istraživanju što bi (ako bi išta) učinili kada bi znali da su mladi nečim nezadovoljni u odnosu na starije zaposlenike (npr. uvjetima rada, radnim vremenom i sl.). Rezultati pokazuju da bi, ako bi istraživanje zadovoljstva zaposlenika pokazalo da su mladi nezadovoljniji uvjetima rada od sta-

riji zaposlenika, 44% tvrtki detaljno analiziralo problem i obavezno reagirali da se stanje poboljša. 16% bi analiziralo problem i vjerojatno bi reagirali (iako možda ne uvijek) dok je 8% ispitanih poslodavaca priznalo da bi sve što bi se pokušalo, vjerojatno bilo odbijeno od strane vodstva tvrtke. 29% tvrtki ne provodi, niti ne namjerava provoditi takva istraživanja.

Grafikon 93. Kada bi se provelo istraživanje zadovoljstva zaposlenika koje bi pokazalo da su mladi nezadovoljniji uvjetima rada nego stariji zaposlenici, što bi tvrtka poduzela? (N = 75)



⁴⁹ „Raširenost i obilježja diskriminacije na Hrvatskom tržištu rada“, Institut Ivo Pilar, 2010.; u sklopu projekta „Poticanje ravnopravnosti na hrvatskom tržištu rada“, Progress program

Ovaj grafikon potvrđuje da, iako tvrtke na svjesnoj razini podržavaju ideju o mladima kao posebnoj skupini zaposlenih kojima se potrebno donekle prilagodi, ipak velik dio poslodavaca ne vodi analize na način da ih prati kao poseban dio radne snage (a jedino bi se tako moglo doći do saznanja o njihovim potrebama). Ne znači da bi nužno analiza po godinama pokazala razliku između potreba mlađih i starijih kolega, ali iz života i iz drugih istraživanja vidimo da mlađi i stariji imaju slične (ali opet različite) načine na koje ih se nagrađuje, koji ih potiču na bolje rezultate, koji im osiguravaju zadovoljstvo svaki dan na poslu i sl.. U analizi prijavljenih na Nagradu ključna razlika 2011. godine⁵⁰, vidljivo je da mlađi češće napreduju u svojim 20-im i 30-im godinama, brže im raste plaća dok, s druge strane, stariji kolege više cijene slobodne dane, sve više pažnje pridaju balansiranju poslovnog i privatnog, odnosno mogućnosti rada od kuće u fleksibilnim vremenskim intervalima i sl. Kako bi ovi mehanizmi bili prilagođeni, važno je upoznati preferencije mlađih.

Podrška prilagodbi s obzirom na različite skupine je najsnažnija i najvidljivija kada govorimo o ukupnoj zastupljenosti svake od skupina u ukupnoj radnoj snazi poslodavca. Jedan od modela kako se poslodavci obvezuju na zapošljavanje teže zapošljivih skupina su kvote (obavezan broj zaposlenih određene kategorije u odnosu na ukupan broj zaposlenih). Ova obaveza u RH vrijedi za: osobe s invaliditetom, žene, pripadnike na-

cionalnih manjina te se odnosi na javni sektor. Jedan od najzvučnijih primjera jest Norveška s uvođenjem kvota za žene u upravi i u privatnom sektoru. Iako se u literaturi pojavljuju stavovi za i protiv takvog oblika zapošljavanja osoba koje spadaju u teže zapošljive skupine, ispitanci u istraživanju Instituta Ivo Pilar iz 2010. godine dali su vrlo pozitivnu podršku upravo kvotama kao modelu njihova zapošljavanja.

Na pitanje, „Kakvo je vaše mišljenje o uvođenju obvezne zapošljavanja pripadnika pojedinih skupina po tzv. kvotnom sustavu“ (udio odgovora „potpuno“ i uglavnom podržavam) najveći udio poslodavaca odgovara da smatra kako je potrebno uvesti kvotno zapošljavanje za osobe s invaliditetom (oko 47%), zatim za osobe starije od 50 godina (45%), osobe mlađe od 24 godine (44%), žene (42%), pripadnike nacionalnih manjina (37%) te osobe nekatoličke vjere (36%). Nezaposlene osobe koje su sudjelovale u istraživanju smatraju da je kvotno zapošljavanje najpotrebnije za osobe s invaliditetom (65%), osobe starije od 50 godina (61%), osobe mlađe od 24 godine (59%), žene (58%), pripadnike nacionalnih manjina (50%) te osobe nekatoličke vjere (47%).⁵¹

Iako mlađi ne spadaju u posebnu skupinu za koju su uvedene kvote potrebno je i može se voditi posebno računa o njihovom razvoju i održavanju razine zapošljivosti. Slijedi pregled rezultata istraživanja u nekoliko uobičajenih područja kroz koja poslodavci pružaju podršku mlađima.

7.2. STRUČNA PRAKSA/NAUKOVANJE/STUDENTSKE PRAKSE

Iz perspektive samih mlađih osoba, iz istraživanja u sklopu strukturiranog dijaloga s mlađima, pokazalo se da mlađi smatraju kako faktor koji bi im najviše pomogao u bržem pronalasku posla jest upravo stručna praksa tijekom obrazovanja (55,04%) pod time podrazumijevajući više praktičnog rada za vrijeme obrazovanja. S druge strane, sljedeći faktor koji smatraju da bi im uvelike pomogao jesu poticaji za poslodavce koji zapošljavaju mlađe (iako se oko ovoga pitanja podijeljena mišljenja samih poslodavaca).

Iako u Hrvatskoj ta praksa nije znatno zaživjela, najbolji način za zapošljavanje mlađih osoba je kada sam poslodavac sudjeluje u njihovom oblikovanju, a to je već za vrijeme školovanja. Istraživanje provedeno kroz projekt “Mlađi na tržištu rada”⁵², pokazalo je kako mlađi nemaju dovoljno prilike da steknu praktična iskustva, a s druge strane poslodavci ne vide svo-

ju ulogu (i obavezu) da to osiguraju. U ovom istraživanju pokazalo se da relativno manji broj poslodavaca, zbog internih razloga, među kojima je najčešći nedostatak vremena i/ili nedostatak osobe koja bi bila mentor, uzima učenike za vrijeme srednje škole na naukovanje ili stručnu praksu, a među poslodavcima koji su sudjelovali u istraživanju, veći broj uzima studente. Velik broj poslodavaca uopće ne uzima ni učenike ni studente na praksi. Moguće je da su podaci izraženiji u ovom istraživanju s obzirom na uzorak poslodavaca koji je sudjelovao (iz baze poslodavaca portala MojPosao).

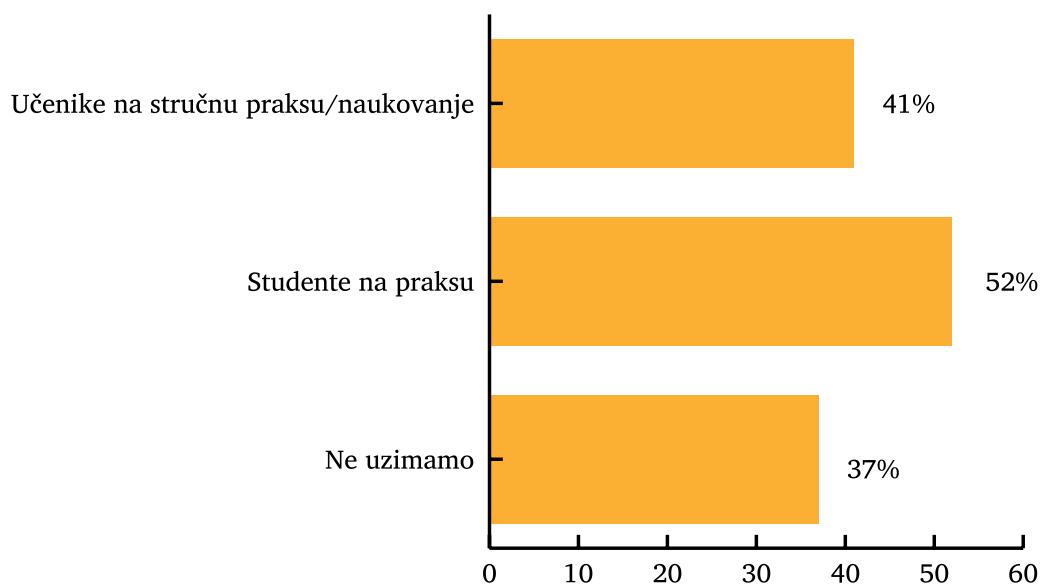
Nešto više od trećine poslodavaca (37%) ne uzima niti učenike niti studente na stručnu praksu. Polovica tvrtki (52%) uzima studente, a 41% učenike na stručnu praksu.

⁵⁰ Nagrada ključnaražlika- za raznolikost u upravljanju ljudskim potencijalima uspostavljena je 2011. godine u sklopu projekta „Poticanje raznolikost na hrvatskom tržištu rada. Nositelj projekta je bio Ured za ljudska prava Vlade RH, a partneri Udruga za edukaciju i zaštitu žrtava mobbinga i Institut za razvoj tržišta rada. Projekt je financiran u sklopu programa Progress (EU).

⁵¹ „Raširenost i obilježja diskriminacije na Hrvatskom tržištu rada“, Institut Ivo Pilar, 2010.; u sklopu projekta „Poticanje ravnopravnosti na hrvatskom tržištu rada“, Progress program

⁵² Crnković Pozaić, Sanja/Meštrović, Branka, 2010: Nezaposlenost mlađih: glasovi protagonisti, Gopa Consultants

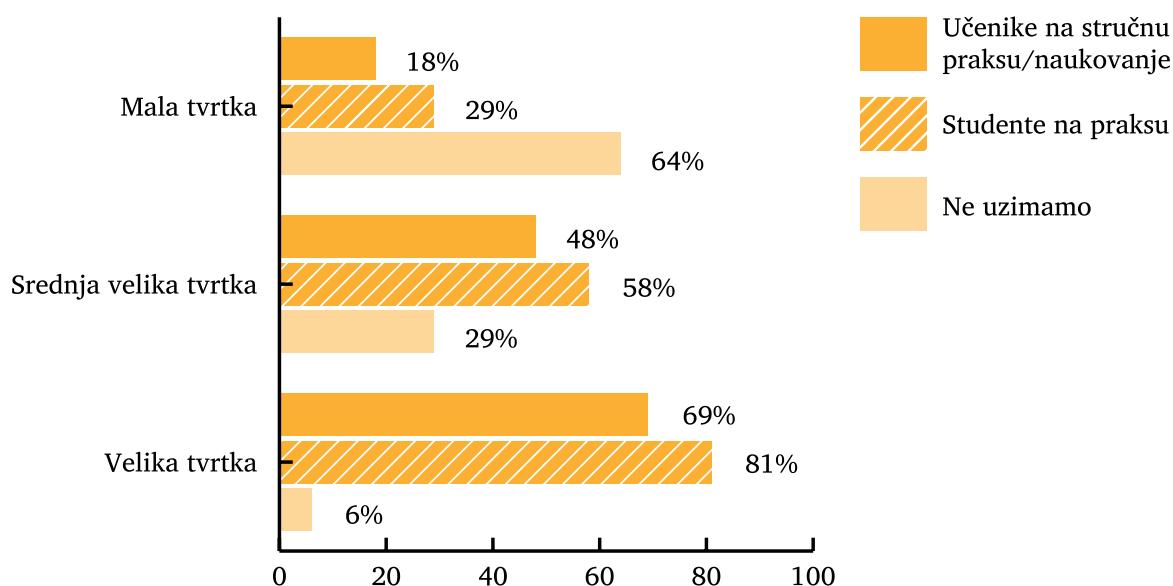
Grafikon 94. Uzimate li učenike/studente na praksu (moguće više odgovora)? (N=75)



Male tvrtke u najmanjoj mjeri uzimaju i učenike i studente na praksu. Čak 64% malih tvrtki ne uzima niti učenike niti studente. Velike tvrtke, očekivano, u naj-

većoj mjeri uzimaju učenike (69%) i studente (81%). Svega 6% velikih tvrtki ne uzima niti studente niti učenike na praksu.

Grafikon 95. Uzimate li učenike/studente na praksu (moguće više odgovora)? – s obzirom na veličinu tvrtke



Mali poslodavci među razlozima neuzimanja ni učenika ni studenata na praksu ističu manjak ljudskih potencijala/ osobe koja bi se bavila njima, a da joj uistinu prenesu znanja, da ne bude samo "potrčko". Najveći dio tvrtki ističe da nemaju potrebu za novim ili dodatnim radnicima, a posebno izdvajamo 2 dodatna odgovora koja smatramo vrlo simboličnim prikazom trenutnog stanja:

- *Zato što mame zovu i pitaju za praksu, dok sinovi spavaju...*
- *Tvrtka je malena, no sustav prakse nije transparentan, niti jedna obrazovna institucija nije nas nikada ni kontaktirala nudeći takvu uslugu. Vjerujem da bi pronašli mesta za kvalitetnu mladu osobu no nemamo vremena za traženje, a nitko ne nudi.*

Period naukovanja za obrtnička zanimanja i praktične nastave jest vrijeme koje učenik/student za vrijeme obrazovanja proveđe kod poslodavaca te nadopunjuje svoja teorijska znanja iz škole/fakulteta. Ovo je idealan alat za poslodavce koji žele zaposliti sebi prilagođenu osobu, koju su sami educirali i prilagodili je svojoj poslovnoj kulturi. Učenik/student bi trebao prvenstveno učiti uz rad za to vrijeme pa se stoga njihov angažman i vrijeme honorira simboličkim novčanima naknadama. Ovaj alat bi mogao predstavljati značajan odgovor na

prigovore poslodavaca koji naglašavaju manjak praktičnih znanja i zastarjela znanja koje mlade osobe stječu tokom školovanja.

Odjel za publikacije Centra za ekonomsku učinkovitost izradio je komparativnu studiju (Apprenticeship in Europe: Fading or Flourishing?, Hilary Steedman) o naukovaju u sedam zemalja. Osnovne karakteristike programa naukovanja prikazane su niže (dodata je Hrvatska te se vide razlike u pristupu koji postoji u Hrvatskoj i u drugim zemljama).

Tablica 16: Komparativan prikaz elemenata naukovanja

Zemlja	Između 70% i 80% vremena provedeno na radnom mjestu	Fiksno trajanje prema ugovoru o naukovaju (3-4 godine)	Zakonsko pravo na edukaciju i trening izvan okvira redovnog posla	Vanjsko vrednovanje za dodjeljivanje certifikata o naukovanju	Završeno naukovanje predviđa prepoznate kvalifikacije na nacionalnoj razini
Austrija	Da	Da	Da	Da	Da
Njemačka	Da	Da	Da	Da	Da
Švicarska	Da	Da	Da	Da	Da
Danska	Da	Da	Da	Da	Da
Francuska	Da	Da	Da	Da	Da
Nizozemska	Da	Da	Da	Da	Da
Velika Britanija	Da	Ne	Ne	Da	Da
Hrvatska	Ne	Ne (godišnje)	/	Ne	Da (u sklopu obrazovanja)

Ipak, izgleda da većina poslodavaca ne koristi resurs naukovanja i stručne prakse, ali zato poslodavci ulažu u obrazovanje novozaposlenih. Dostupnost edukacija jest važan element privlačnosti poslodavca za mlađe ljudi, koji na svom prvom radnom mjestu žele ste-

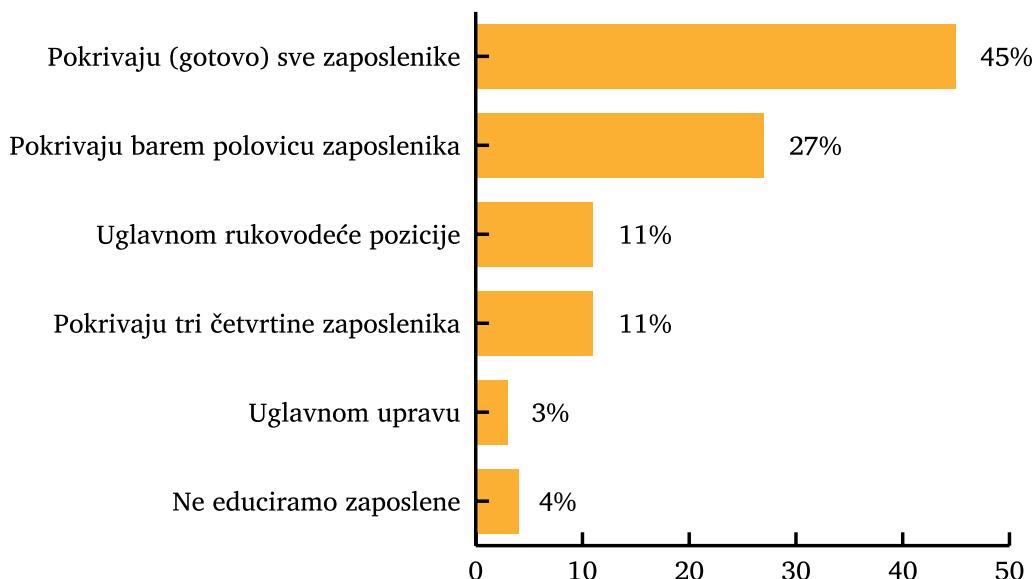
ći znanje i iskustvo uz rad, ali i dodatna znanja i vještine. Osim toga, iz perspektive zaposlenika, važno je da su edukacije dostupne što većem broju zaposlenih, a ne samo Upravi ili rukovodećem osoblju.

7.3. EDUKACIJE ZAPOSLENIH

Gotovo polovica ispitanih tvrtki (45%) omogućuje edukaciju gotovo svih zaposlenika. 27% tvrtki edukacijom obuhvaća polovicu zaposlenika dok ih 11% edukaciju

omogućuje samo zaposlenicima na rukovodećim pozicijama. 4% tvrtki uopće ne educira zaposlenike.

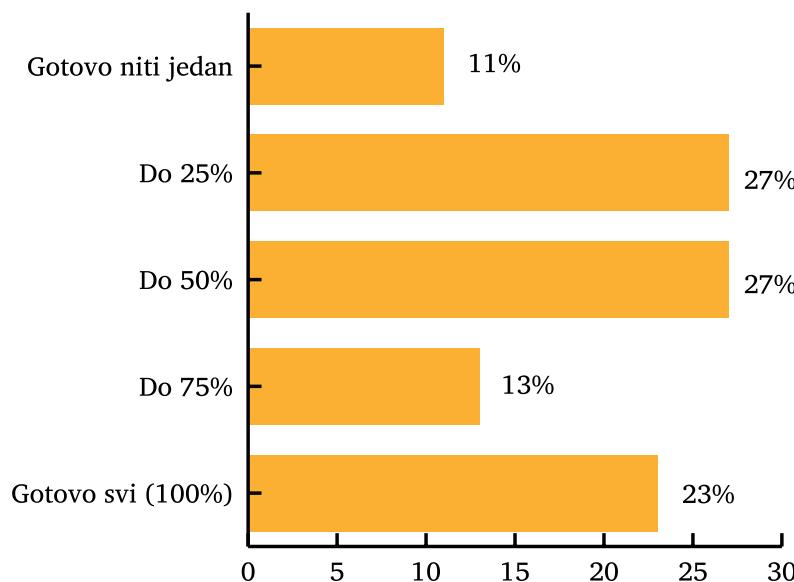
Grafikon 96. Koji dio zaposlenika obuhvaćaju edukacije u vašoj tvrtki? (N=75)



U najvećem broju slučajeva, mlade osobe čine polovinu, odnosno četvrtinu svih osoba koje polaze eduka-

cije kod poslodavaca, a vrlo često i svi mladi prolaze edukacije kod poslodavaca.

Grafikon 97. Među onima koji pohađaju edukacije, koliki udio čine mladi zaposlenici (do 30 godina)? (N=75)



Najviše tvrtki (76%) svojim zaposlenicima omogućuje interne tečajeve i radionice za stjecanje specifičnih vještina dok ih 69% omogućuje zakonski propisane edukacije, kao što je zaštita na radu. Dodatne tečajeve izvan tvrtke omogućuje 67% tvrtki, a usavršavanje za nove

tehnologije 53%. Različite oblike mentorstva omogućuje 35%, a obogaćivanje posla također 35% tvrtki. 29% tvrtki svojim zaposlenicima omogućuje dugoročno usavršavanje kao što su diplomski i postdiplomski studiji.

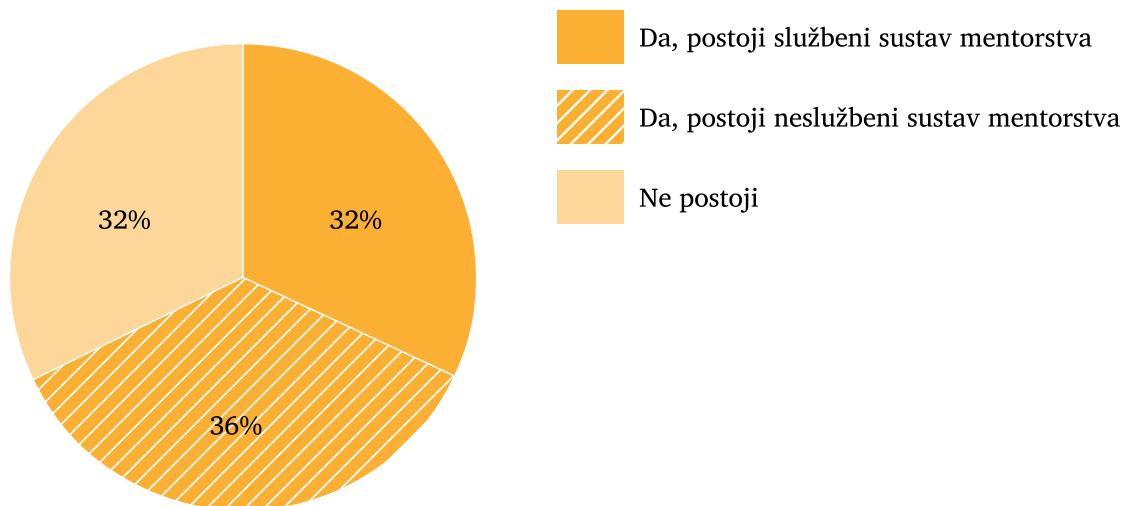
7.4. MENTORSTVO

Mentorstvo je jedan od uobičajenih načina pružanja podrške mladima, ali i svim novim osobama koje dolaze u tvrtku. Ono podrazumijeva proces prenošenja znanja i iskustava, pružanje osobne podrške zaposleniku, razvoj i samopouzdanje, profesionalni integritet i identitet te poticanje zaposlenika za samostalno učenje. Mentor je osoba koja osim što ima stručna zna-

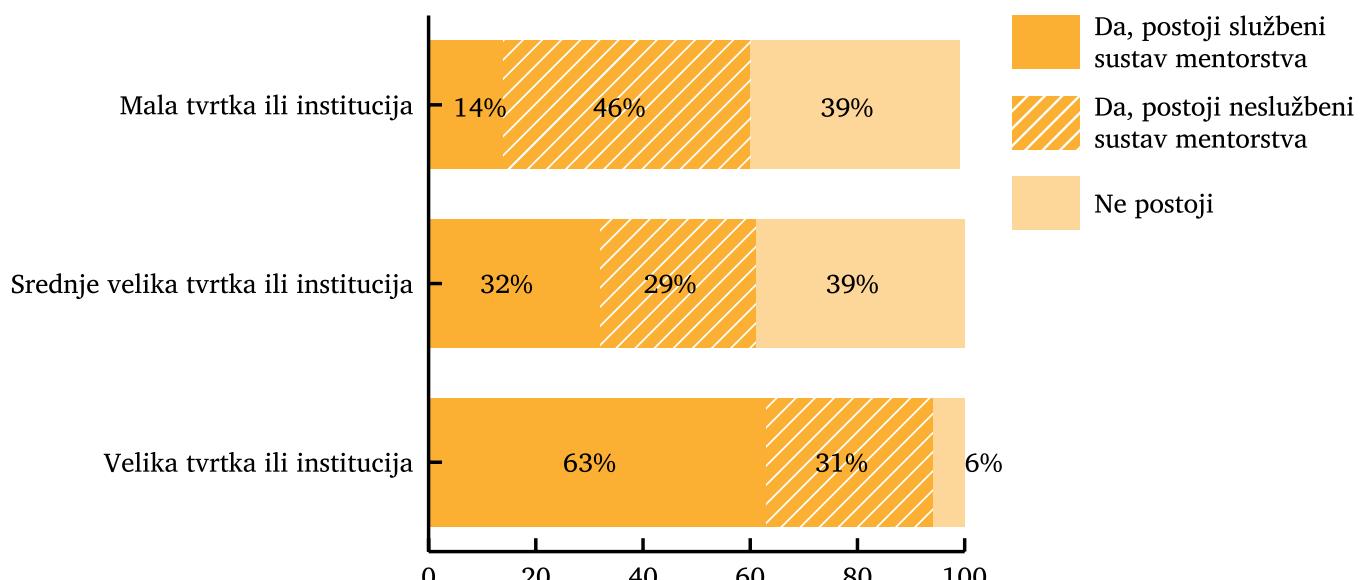
nja, ima i sposobnost prenošenja znanja i razvijene socijalne vještine. Za mlade osobe koje tek ulaze na tržište rada, mentor ima izuzetno veliko značenje za razvoj karijere.

U najvećem broju tvrtki (36%) postoji neslužbeni sustav mentorstva dok je u 32% tvrtki on formalan. U isto toliko tvrtki (32%) ne postoji sustav mentorstva.

Grafikon 98. Postoji li u vašoj tvrtki razrađeni sustav mentorstva? (N=75)



Grafikon 99. Postoji li u vašoj tvrtki razrađeni sustav mentorstva? – prema veličini tvrtke (N=75)



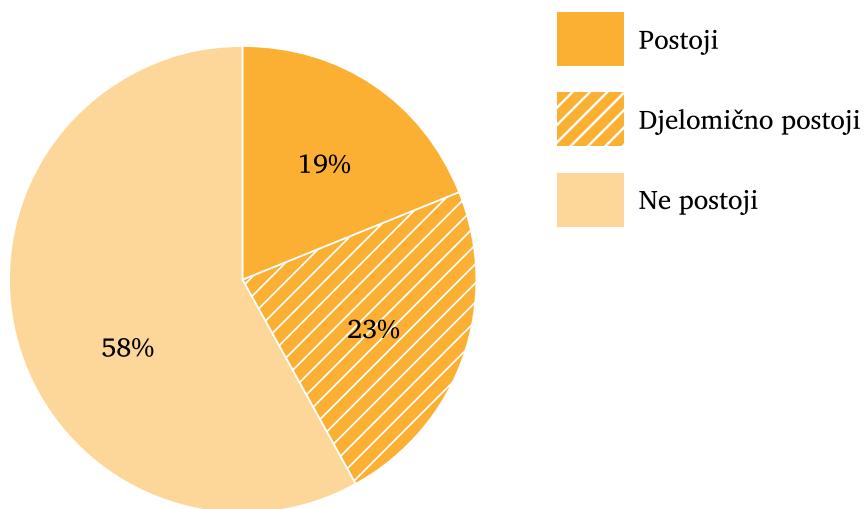
7.5. PRAĆENJE I OTKRIVANJE TALENATA

Osim mentorstva, sustav talenata je također alat kojim poslodavci mogu pravovremeno prepoznati potencijale mladih ljudi i ulagati u njihov razvoj. Ipak, činjenica je da velika većina tvrtki nema kompletno razvijen formalan sustav praćenja talenta. Osobe koje su definirane kao talenti ne moraju nužno biti mlađe osobe, ali kako i rezultati pokazuju, vrlo često tvrtke prepoznavaju

među mlađima osobama u koje će dalje ulagati i pripremati ih za buduće funkcije unutar tvrtke.

U svega petini tvrtki koje su sudjelovale u istraživanju (19%) postoji sustav za otkrivanje talenata. U 23% tvrtki postoji djelomičan sustav dok u većini tvrtki (58%) takav sustav ne postoji.

Grafikon 100. Postoji li u vašoj tvrtki sustav za otkrivanje talenata? (N = 75)

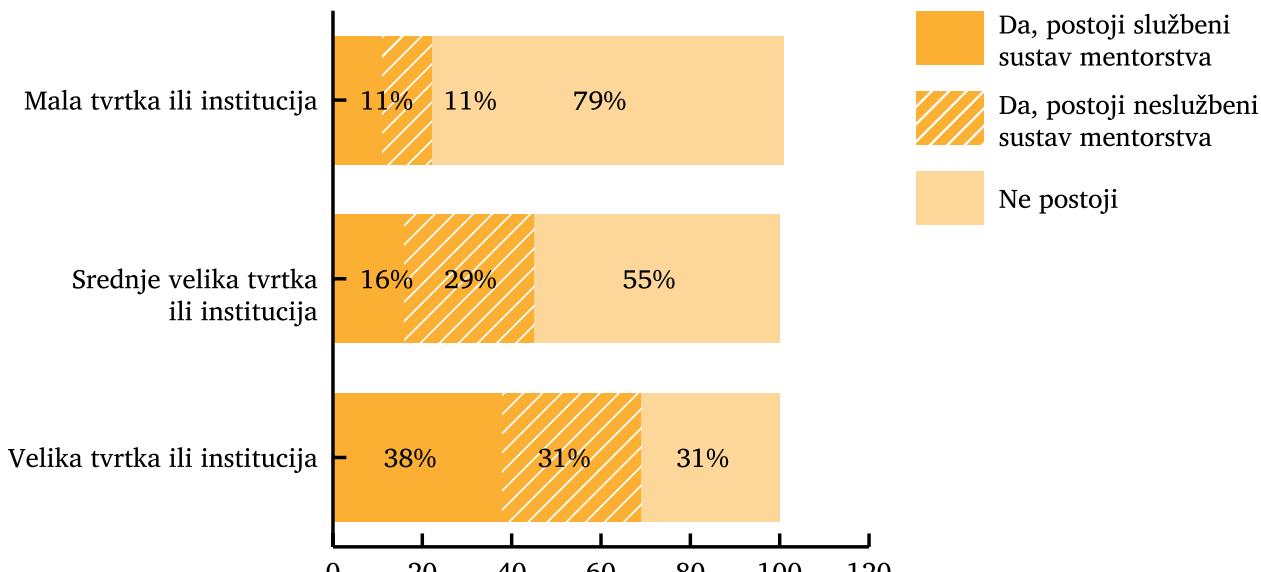


Kako pokazuju rezultati upitnika, kod većih tvrtki češće postoji sustav otkrivanja talenata.

Kod malih tvrtki i institucija, u najvećoj mjeri ne postoji sustav otkrivanja talenata (79%) dok on djelomično postoji kod 11% tvrtki i postoji u potpunosti kod 11% tvrtki. Kod tvrtki srednje veličine takav sustav ne

postoji u 55% slučajeva, djelomično postoji u 29% slučajeva a postoji u potpunosti kod 16% tvrtki. Kod velikih tvrtki takav sustav ne postoji kod svega 31% tvrtki dok kod 31% djelomično postoji, a u 38% tvrtki postoji u potpunosti.

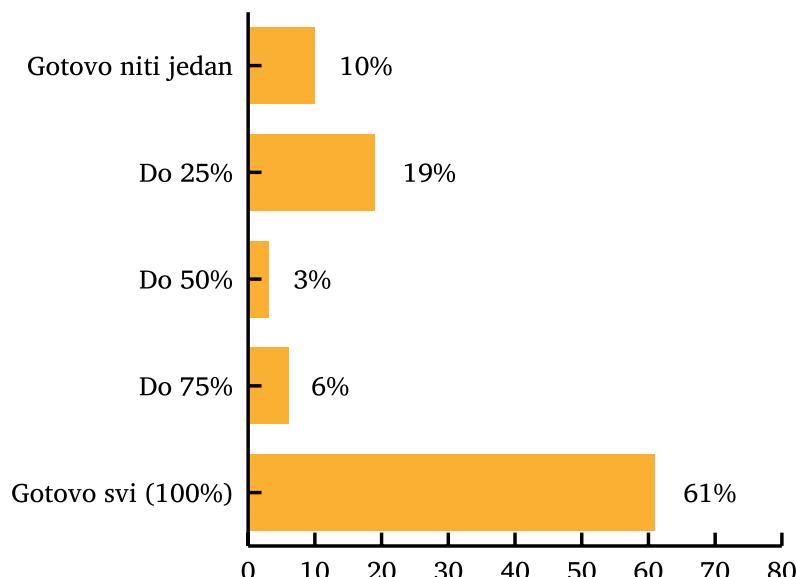
Grafikon 101. Postoji li u vašoj tvrtki sustav za otkrivanje talenata? – prema veličini tvrtke (N = 75)



U tvrtkama u kojima postoji sustav za otkrivanje talenata, u njih su uključeni gotovo svi mladi zaposlenici (61%). U petini takvih tvrtki (19%) uključena je četvr-

tina mladih dok u 10% tvrtki koje imaju takav sustav nije uključen niti jedan mladi zaposlenik.

Grafikon 102. Ukoliko postoji sustav za otkrivanje talenata, koliko je mladih uključeno u taj sustav? (N = 31)



Osim edukacija, mentorstva i programa otkrivanja talenata, poslodavci su i sami navodili imaju li neke posebne programe namijenjene mladima. Rezultat pokazuje da vrlo mali postotak kompanija ima takve pro-

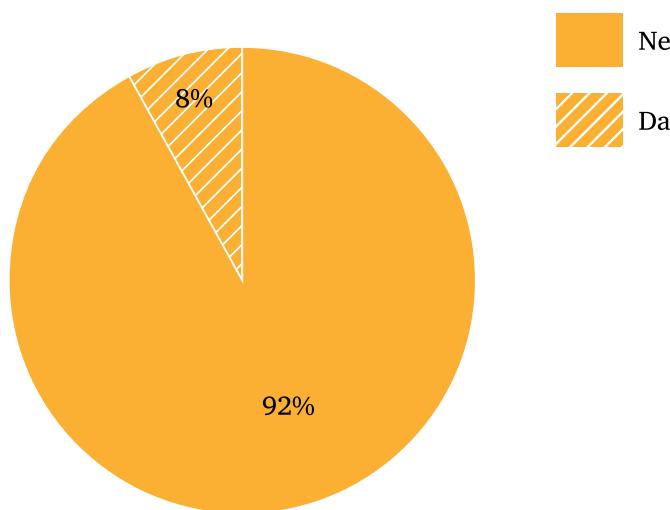
grame, što govori o činjenici da mladi nisu prepoznati kao poseban dio radne snage unutar tvrtke, kao posebna skupina o kojoj poslodavac vodi računa, već se na njih odnose iste prakse kao i na ostatak zaposlenih.

7.6. POSEBNI PROGRAMI NAMIJENJENI MLADIMA

Iz rezultata istraživanja, vidljivo je da kompanije jesu relativno naklonjene mladima te su spremne uložiti u njihov razvoj, ali vrlo rijetko postoje njima namijenjeni posebni programi.

Svega 8% ispitanih poslodavaca izjavilo je kako imaju posebne programe namijenjene mladim osobama u tvrtki. Takvi programi najčešće se odnose na dodatna školovanja i educiranja mladih zaposlenika.

Grafikon 103. Postoje li neki posebni programi namijenjeni mladima u vašoj tvrtki? (N=75)



Među poslodavcima koji su naveli kako imaju posebne programe za mlade, navode se:

- Edukacijski - za upoznavanje s kompanijom i program talenata

- Studentski ljetni kamp
- Praksa u drugim zemljama do 6 mjeseci
- Bazični i specijalistički treninzi za konkretna radna mjesta

SAŽETAK - POZITIVNE AKTIVNOSTI PREMA MLADIMA

- Postoji i formalno-pravna osnova prema kojoj su moguće pozitivne akcije, sukladno ZSD-u, prema određenim skupinama: mladi jesu posebna skupina zahvaćena aktivnim mjerama za zapošljavanje.
- Iako to nisu pozitivne akcije kako iz Zakon definira, pravo je poslodavaca, obaveza i odgovornost da ulože u svoje mlade radnike i osiguraju im razvoj kroz razne oblike: mentorstva, edukacije, posebne programe i sl. Velika većina poslodavaca ulaze u mlade prvenstveno kroz razne oblike edukacija, a manjim dijelom i kroz mentorstva ili posebne projekte. Ovakve prakse predstavljaju kvalitativan dio

- procesa upravljanja ljudskim potencijalima i kao tajke se mogu promatrati i kao dio politika Upravljanja raznolikostima (*diversity management*)
- Iako poslodavci općenito podržavaju mlade i smatraju da im se mogu i trebaju prilagoditi, ipak najčešće ne vode posebnu brigu o njima kao posebnom dijelu radne snage.
- Relativno mali broj poslodavaca uzima učenike i studente na praksu, a prema rezultatima istraživanja najčešće ih uzimaju srednji i veliki poslodavci dok mali procjenjuju kako nemaju kapaciteta, odnosno kako im je postupak prilično nejasan i birokratiziran.

8. STUDIJE SLUČAJA - KVALITATIVNI DIO ISTRAŽIVANJA

8.1. CILJ, METODA, UZORAK

Studije slučaja provedene su nakon provedbe kvantitativnog dijela istraživanja. Za sudionike smo odabrali i pozvali mlade koji su sudjelovali i u samom kvantitativnom istraživanju te jednako tako smo odabrali i pozvali i poslodavce koji su sudjelovali u internetskom istraživanju za tvrtke. Broj/udio mlađih koji je bio voljan sudjelovati i u dalnjim aktivnostima projekta (osim internetskog upitnika) izuzetno je visok (gotovo 35%), što pokazuje njihov interes i nadu da će se ova problematika ozbiljno shvatiti i krenuti rješavati.

Odabrana metoda za provedbu studija slučaja je dubinski polu-strukturirani intervju. Dubinski intervju je kvalitativna metoda istraživanja koja se koristi kako bi se dobio dublji/detaljniji uvid u problematiku istraživanja, odnosno u našem istraživanju, mišljenja i iskustva mlađih po pitanju njihovih mogućnosti na tržištu povezanih s iskustvima obrazovanja i doživljene diskriminacije. Studije slučaja su provedene kroz polu-strukturirane razgovore u trajanju od 60 do 90 minuta. Pitanja i njihov redoslijed su unaprijed bili pripremljeni. Pitanja su formulirana na način da propituju rezultate istraživanja, ali i da nadopune podatke koje smo dobili kroz samo istraživanje, odnosno omoguće dublji i kvalitetniji uvid u razmišljanja i iskustva mlađih. Pristup i način rada s poslodavcima je bio jednak kao i s mlađima, s time da je tema bila usmjerena njihovim iskustvima diskriminacije, radu s mlađima i mogućnostima koje nude mlađima na radnom mjestu.

Intervjui s mlađima i poslodavcima su provedeni u periodu svibanj - lipanj 2012.

Kroz provedene intervjuje, uglavnom telefonski ili uživo licem u lice, sudionici su ponovo procjenjivali i samoprocjenjivali svoja iskustva i prilike koje su im ponuđene.

U studijama slučaja sudjelovalo je ukupno 14 mlađih osoba i 5 poslodavaca:

- Pripremljeni su profili mlađih koji su uključivali sljedeće karakteristike: dob, spol, razinu i vrstu obrazovanja, status zaposlenosti, dosadašnje radno iskustvo, doživljenu dobnu diskriminaciju i dodatne posebne oblike i diskriminacije.

- Odabir poslodavaca se bazirao na sljedećim kriterijima: veličina poduzeća, iskustvo s diskriminacijom na radnom mjestu, regija i industrija/djelatnost.

Dijelovi intervjuja s mlađima obuhvaćali su sljedeće:

- Dojmovi o dosadašnjem obrazovanju – njegovoj kvaliteti i korisnosti
- Iskustva dosadašnjih honorarnih i drugih angažmana
- Iskustva u traženju zaposlenja
- Iskustva diskriminacije prilikom zapošljavanja, reakcije i željene reakcije u budućnosti
- Percepcija o uvjetima na radnom mjestu: jednake prilike po pitanju plaća, napredovanja, mogućnosti edukacija i razvoja kao i radnog vremena i sl.
- Poznavanje zakonodavstva i institucija sustava
- Preporuke za poboljšanje sustava i rješavanje pitanja diskriminacije

Dijelovi intervjuja s poslodavcima su sljedeći:

- Suradnja sa školama i fakultetima te rad s učenicima na naukovanju/praksi/studenskim poslovima
- Način definiranja potrebnog iskustva te na koji način procjenjuju posjeduje li osoba potrebno znanje i iskustvo za radno mjesto
- Koriste li poticaje za zapošljavanje mlađih
- Što oni vide kao prednosti kod zapošljavanja mlađih osoba, a što kao poteškoće
- Na koje sve načine ulazu u znanje i kompetencije mlađih (edukacije, mentorstva, sustavi za otkrivanje talenata)
- Procjenjuju li sebe kao poželnog poslodavca za mlađe, što danas uopće privlači mlađe
- Poznaju li relevantno antidiskriminacijsko zakonodavstvo
- Jesu li se dosada susreli sa slučajevima diskriminacije te kako su rješavani, kako vide posljedice diskriminacije za tvrtku
- Što za njih znače jednakе prilike za sve zaposlene te kakve uvjete rada imaju mlađi kod njih (plaće, napredovanje, oprema za rad, radni prostori...)
- Smatraju li diskriminacijom to što mlađi imaju manje plaće nego iskusniji kolege
- Imaju li posebne programe namijenjen mlađima, koje

- Kako bi reagirali kada bi se pokazalo da su mlađi nezadovoljniji na radnom mjestu od ostalih
- Kakve preporuke imaju za mlade, škole, državu (ministarstva)

Prikaz razgovora i razmišljanja mlađih i poslodavaca slijedi u prilogu. Intervju su strukturirani u izvještaj koji se kod mlađih sastoji od tri elementa:

- Iskustva u traženju posla
- Iskustva diskriminacije
- Preporuke

Izvještaj se kod poslodavaca sastoji od sljedećih elemenata:

- Zapošljavanja mlađih
- Osiguravanja jednakih uvjeta za mlađe
- Iskustva diskriminacije
- Jake i slabe strane mlađih te preporuke za unapređenje sustava

8.2. REZULTATI STUDIJA SLUČAJA - MLADI

Posloprimac: Filip, 25 – 30 godina, VSS - Ekonomija, Istočna Hrvatska, nezaposlen

PRISTUP TRAŽENJU POSLA

“Moram reći da nisam baš zadovoljan... da me nije dobro pripremilo obrazovanje...”

“... presloženo, prekomplikirano....”

“...natječaji namješteni i raspisani forme radi...”

“Najviše me smeta socijalna isključenost... puno stvari želim...a ne mogu materijalno.”

“...velika prepreka u dalnjem obrazovanju mi je to što sam nezaposlen...”

Filip je prije četiri mjeseca završio Ekonomski fakultet u Osijeku: Marketing i Management. Završio je po “starom programu” od četiri godine. Smatra da ga studij nije dovoljno pripremio za kasnije zanimanje – prevelik naglasak je bio na teoriji. Iako nije zadovoljan, ponovno bi izabrao isti studij zbog širokog spektra poslova koje kasnije može raditi.

Nije imao nikakve obavezne prakse tijekom fakulteta niti je volontirao. Međutim, radio je razine studentske poslove tijekom fakulteta od kojih su neki bili vezani uz struku. Ti su mu poslovi pomogli najviše zbog razvoja vještina.

Posao traži aktivno, u zadnja četiri mjeseca poslao je stotinjak molbi od čega su samo dvije rezultirale razgovorom. Javljao se i za svoju struku, ali i za malo niže rangirane poslove (npr. za srednju stručnu spremu).

Vjeruje da je puno natječaja namješteno te smatra da ga često nisu zvali zbog toga što je iz Istočne Hrvatske, a javlja se za poslove u Zagrebu.

Smatra da su ga pozvali na ta dva razgovora zbog studentskog radnog iskustva te uspjeha, kao npr. stipendije i sl. Iskustvo s razgovora mu je uglavnom pozitivno.

Nezaposlenost je rezultirala smanjenim socijalnim kontaktima. Osjeća se frustrirano i ne može priuštiti daljnje obrazovanje što mu najviše smeta.

ISKUSTVO DISKRIMINACIJE TIJEKOM SELEKCIJSKOG POSTUPKA TE NA RADNOME MJESTU

“Rekli su mi ima vremena... postoje ljudi koji imaju doma ženu, djecu... ima da tebe još vremena, ti si još premlad, tebe nećemo.”

“Napredovao je moj kolega... baš zbog toga što je stariji.”

“Bio sam mlađ pa nisam htio podizati veliku prašinu...”

“...otvoreno rečeno da taj poslodavac traži isključivo žensku osobu...atraktivnog izgleda...”

“Kakav je Vaš bračni status?”

“...di ćeš ti raditi taj posao, debo si i takve stvari.”

“U prvi mah sam bio šokiran...pognuo glavu...”

Doživio je direktnu dobnu diskriminaciju tako da mu je rečeno da je premlad za određeno radno mjesto. Prednost su dali ljudima koji su imali obitelji, a njemu je rečeno da je mlađ i da za njega ima još vremena.

Također, na jednom radnom mjestu nije dobio napredovanje na bolje radno mjesto upravo zbog toga što je prednost dana starijoj osobi s obitelji. Također, stariji radnici (zbog više poznanstva u poduzeću) su imali i bolju opremu tj. bili bolje zaštićeni pri radu.

Reagirao je u oba slučaja na način da se (neformalno) požalio, ali nije došlo do nikakve promjene. Da mu se to ponovno dogodi vjeruje da bi reagirao još snažnije.

Doživio je i druge oblike diskriminacije. Primjerice, spolno je diskriminiran kada se prijavljava za posao asistenta direktoru za kojeg je kasnije saznao da su tražili isključivo žensku osobu. Radilo se o vrlo kvalitetnom radnom mjestu tako da je reagirao i prenio svoje mišljenje. Takva iskustva su se ponavljala najčešće kada se radilo o administrativnim ili knjigovodstvenim poslovima.

“...ti si mlad, ima vremena, on je stariji. Ima obitelj...”

“Stariji radnici su dobivali kvalitetniju opremu... mladi radnik dobio rukavice rabljene, poderane u kojim se netko znojio...”

O obitelji su ga pitali na razgovorima, ali još češće se susretao s takvima pitanjima u samim prijavnim obrascima na određene pozicije. Također, pitali su ga i o pušenju i o zdravlju. Budući da, kako sam navodi, ima 10-15 kg viška, često su ga diskriminirali i na temelju fizičkog izgleda gdje su mu direktno govorili da je “predebeo” za obavljanje nekih poslova. Osobno smatra da je apsolutno bio fizički spreman obavljati te poslove. Bio je šokiran tim pitanjima, ali nije otvoreno reagirao. Da mu se ponovno dogoditi vjeruje da bi bio spreman na reakciju.

Sva ta iskustva su negativno utjecala na njega te mu smanjila entuzijazam za radom. Nije se nikome konkretno obratio za pomoć, kaže da za tužbe nema ni vremena ni novca. Potražio je podršku unutar obitelji.

Nije informiran o zakonskim regulativama, udrugama i zakonima koji ga štite od diskriminacije.

MIŠLJENJE O MLADIMA NA TRŽIŠTU RADA

Mišljenje o mjeri stručno osposobljavanje: “Mislim da nije najsjretniji... moglo se to i bolje riješiti... pogodovanje politike poslodavcima...”

“Umjesto 10.000 tih umjetno stvorenih radnih mjesta... otvoriti 1.000 pravih...”

“Velika prilagodljivost...na uvjete rada...učenje...”

Mladima: “da ne posustaju...”

Institucijama: “...da prestanu suradivati međusobno... da konačno politika postane... rad za opće dobro...”

Sudjelovat će u mjeri stručnog osposobljavanja bez zasnivanje radnog odnosa i počinje uskoro s radom. Bez obzira na to, smatra da se prijedlog mjere mogao i bolje provesti te da ide na ruku poslodavcima, a ne posloprimcima.

Smatra da postoji diskriminacija mlađih na tržištu rada te ju je i sam doživio više puta. Prema njegovu mišljenju, prednosti mlađih (u odnosu na starije) su njihova prilagodljivost na uvjete rada te spremnost na učenje i usavršavanje.

Mladima bi poručio da ne gube nadu, da budu optimistični vezano uz rješavanje ekonomске krize i da ne posustaju.

Vjeruje da institucije međusobno surađuju na vlastitu korist te bi vlastima poručio da se usmjere radu za opće dobro.

Posloprimac: Mara, 30, južna Hrvatska, VSS, zaposlena, majka

PRISTUP TRAŽENJU POSLA

“U Hrvatskoj je teško s time (s tom strukom) nešto napraviti. Imam sreću što nekim dijelom radim u struci, ali velik dio toga što sam naučila nemam di primijeniti...”

Mara je završila fakultet humanističkog smjera na društvenom sveučilištu izvan Zagreba, u južnom dijelu Hrvatske. Smatra da je kroz svoje obrazovanje, prva generacija svog smjera, dobila odličnu osnovu za rad, profesore s realnim iskustvom u struci što lokalnim što međunarodnim. Imali su puno praktična rada, rada na projektima na fakultetu i slično. Ipak, svoj fakultet ne bi preporučila drugima/mladima, smatra da je to premlada industrija da bi se u RH uspjelo od nje uspješno raditi i živjeti, smatra da posla u toj struci na realnom tržištu rada u njoj regiji (gdje se nalazi i sam faks) nema.

Za vrijeme studiranja, radila je razne studentske poslove putem studentskog centra. Ti poslovi nisu bili usko vezani uz struku, ali smatra da joj jesu pomogli da svoju struku bolje shvati/ kako funkcioniра u praksi. Nije volontirala u organizacijama civilnog društva, ali je volontirala na projektima fakulteta u struci, zajedno s profesorima.

Smatra da joj to iskustvo nije pomoglo u traženju posla iako sva ta iskustva stavlja u životopis. Osim tih iskustava, smatra kako poslodavci pre malo poznaju njen fakultet da mogli procijeniti koliko je praktičnog i konkretnog iskustva stečeno kroz obrazovanje.

Mogućnost rada za 1600 kuna gleda kao na odličnu opciju koja omogućuje realno iskustvo i praksi te smatra da je to uobičajena svjetska praksa.

Iako je zaposlena, i to u obiteljskoj firmi, nije zadovoljna na trenutnom poslu te aktivno traži drugi posao. Poslala je puno molbi i najčešće ne dobije nikakav odgovor. Smatra da posao za koji se ona prijavljuje uglavnom rade stranci, ne uzimaju ljude lokalno. Posao najčešće traži preko internetskih portala.

Na zadnja dva razgovora je odbijena zbog diskriminatornih osnova (godine i majčinstvo). Na prijave za oglase za posao i slanje otvorenih molbi uglavnom dobiva standardizirane odgovore koji ne objašnjavaju zašto nije pozvana na razgovor.

Smatra da poslodavce može privući širok spektar poslova koje je radila kao i njena znanja, a samo njen obrazovanje im ne predstavlja vrijednost.

Trenutno, uz postojeći posao, radi i dodatne honorarne poslove.

ISKUSTVO DISKRIMINACIJE TIJEKOM SELEKCIJSKOG POSTUPKA TE NA RADNOME MJESTU

“Bila sam na dva razgovora – u startu su me odbili. Prvi je razlog što imam malodobno dijete, a drugi razlog to što imam visoku stručnu spremu.”

“Osoba koja mi je postavila pitanje o djeci je konkretno tada bila trudna – pa ne znam što je time htjela reći...”

“Njihov zaključak je bio da ako imam dijete često ću ići na bolovanja – što nije istina jer moje dijete ima tko čuvati. Niti sada nisam na bolovanjima...”

“Pri traženju posla u hotelu, između ostalog pitali su me imam li dijete i osim toga su mi rekli da sam i premlada... nažalost nisam tada reagirala, bila sam u šoku, sada bih vjerojatno drugačije reagirala...”

“U prvi mah se čovjek nađe u šoku i ne zna kako bi reagirao... sada bih vjerojatno drugačije reagirala... i vjerojatno se čovjek ne želi zamjeriti korporaciji...”

“Najstariji ljudi imaju najveće plaće što prema funkcijama koje obavljaju nije zasluženo – godine su faktor koji određuje visinu plaće”

“Nama se mlađima ne dopušta da napredujemo jer bi vjerojatno njih zamijenili. Zbog svega navedenoga osjećam se jadno i zato i tražim drugi posao.”

Smatra da je doživjela diskriminaciju na temelju svog obrazovanja koje nitko ne cijeni, zatim na temelju dobi kada joj govore da je premlada za određeni posao te na temelju majčinstva jer poslodavci općenito smatraju da se ne može zbog toga posvetiti poslu.

Više puta joj se desilo da joj je direktno rečeno da kao se majka sigurno neće moći posvetiti poslu. Direktno joj je rečeno da kako ima dijete, ništa od posla za nju iako ona ima podršku za brigu oko djeteta i naglašava da joj dijete ima tko pričuvati te da to nije nikakva prepreka.

Također, doživjela je situaciju da joj je rečeno da je prekvalificirana te ju je poslodavac pitao bi li kako mogla izbrisati svoje visoko obrazovanje iz radne knjižice. U tom je trenutku rekla da bi mogla raditi i kao srednja stručna spremu ako je problem, ali nije prihvaćeno. Smatra da je ovakva reakcija poslodavca vezana za plaću, platne razrede.

Nakon što je doživjela diskriminaciju više nikad nije poslala molbu tom poslodavcu niti nakon što je završila fakultet, smatra da ne bi voljela raditi u takvom okruženju.

Smatra da bi poslodavac mogao zaključiti da netko nema dovoljno iskustva samo ako bi ga testirali, tj. testirali njihova znanja, da osoba pokaže što zna. Ovakav način, kroz koji osobi zbog godina i manjka radnog iskustva u knjižici govore da ne zna posao, misli da je prvenstveno vezano uz dobnu diskriminaciju, odnosno manjak povjerenja prema sposobnostima mladih.

Na trenutnom radnom mjestu se također osjeća diskriminirano. Smatra da starije kolege zbog godina staža provedenih u firmi imaju i bolju plaću i bolje uvjete, te da su godine ključan faktor za sve. Trenutno je niže plaćena od kolega koji rade isti posao. Poslodavac joj je rekao da su za to ključan element godine jer su to osobe koje su dulje u firmi (iako nije vezano uz beneficije s formalnim stažem).

Jednako tako je i što se tiče napredovanja – uvijek stariji imaju prednost. Sam vlasnik firme je stariji gospodin koji ima srednju stručnu spremu te smatra da mladi tek trebaju dočekati svoj trenutak. Njezno visoko obrazovanje mu ne predstavlja nikakvu prednost, dapače, smatra da obrazovanje ne znači nužno znanje. Stariji kolege dobivaju i više prilika za razvoj i edukacije. Smatra da stariji imaju bolje uvjete i autoritet, ponekad se njihov mišljenje cijeni više od njenog, a bez ikakve osnove.

Pozicija na kojoj radi nije ključan “glavni posao” firme i stoga njena razmišljanja o unapređenju određenih procesa nikoga ne zanimaju kao niti potreba stalnog usavršavanja. Ostali uvjeti kao npr. uvjeti rada, radno vrijeme, oprema i sl., jednaki su za sve kolege.

Diskriminacija na nju utječe tako da se osjeća kao da joj život prolazi “bezveze”, da gubi vrijeme. Osjeća da nema mogućnosti rada i napredovanja u godinama i trenutku kada bi mogla najviše učiti i najviše dati i napredovati. Muči je to što stariji imaju bolje uvjete.

Smatra da bi znatno stagnirala da sama ne ulaze u svoje obrazovanje.

Nije upoznata s antidiskrimacijskim zakonodavstvom ili institucijom pučkog pravobranitelja, ali nije spremna žaliti se javno.

MIŠLJENJE O MLADIMA NA TRŽIŠTU RADA

"Mladi pristaju jer nema-ju druge opcije, rijetko im se pruža mogućnost za nešto normalno."

Smatra da mladi nude entuzijazam, poznavanje novih tehnologija, razumijevanje na koji način svijet sada funkcioniра. Stariji imaju svoje prednosti, a to su stečeno iskustvo i znanje.

Smatra da su mladi u nepovoljnijem položaju. Mladi trebaju puno više raditi da bi se doka-zali, moraju biti spremni raditi i prekovremeno, na nižim položajima, na ugovorima o radu na određeno vrijeme, a da zauzvrat nemaju ništa što se tiče mogućnosti razvoja i slično – to prema njenom mišljenju predstavlja diskriminaciju mladih.

S druge strane i sama bi pristala na manje siguran posao koji nudi uvjete u kojima se može puno učiti i razvijati jer to onda vidi kao dugoročnu investiciju u osobni razvoj.

Poruka poslodavcima: dajte priliku mladima, uvažite znanje iznad iskustva, dajte više prili-ka za praksi i praktično učenje

Mladi: budite uporni i kontinuirano se usavršavajte.

Posloprimac: Domagoj, 22, Zagreb, SSS – strukovna škola – Tekstilno-kemijski tehničar, nezaposlen

PRISTUP TRAŽENJU POSLA

Biste li preporučili svoju srednju školi drugim mladima?

"Ni za Boga, ak' mogu nek' ne idu tam'. Program je identičan kakav je bio prije 20 godina..."

Zašto Vas nisu češće pozvali na razgovore:
"Stigma moje škole. Prva asocijacija svim je krojač. Kaj bi krojač mogao znati o kompjutorima?"

"A i dob je tu isto, u TVRT-Ki X je bilo – tko ti je napis'o životopis?"

"...Kritično zbog čega ja mislim da me ne zovu je zbog staža...."

Ono što ima navedeno u ži-votpisu "...Očito isto nikom' niš ne znači."

"Za pol tih stvari ni nema for-malnog obrazovanja – tko god to zna se sam učio"

...posljedice nezaposlenosti:
"Depresija i osjećaj bezvoljnosti ... Nešto malo veselja... i onda su me satrali."

Domagoj je srednju školu završio prije četiri godine. Tu strukovnu školu upisao je jer nije imao drugog izbora (zbog lošijih ocjena u osnovnoj školi). U njegovoj struci objektivno nema posla u Hrvatskoj (što je vidljivo i iz činjenice da nije postojao nikakav oblik praktične na-stave kod poslodavaca za vrijeme školovanja). Prema njegovu iskustvu, njegovu struku poslodavci percipiraju kao da su educirani da rade na strojevima (kao pomoćni radnici), a on se obrazovao za rad u laboratoriju. S obzirom na navedeno, on traži posao u informatičkoj struci koja ga zanima, za što je priučen i za što se dodatno obrazuje kroz razne tečajeve. Po-sao u struci uopće ne traži.

Domagoj se aktivno javlja na oglase, uglavnom oglašene na internetskim portalima i vezane uz informatičku struku, ne šalje otvorene molbe te smatra da ima kvalitetno napisan životopis.

U zadnjih četiri godine navodi da se javio na tisuće oglasa. Od toga je razgovorom rezultira-lo svega pet. Smatra da posjeduje relevantno znanje te praktično iskustvo za radna mjesta za koja se prijavljuje iako nema (osim nekoliko tečajeva) formalno obrazovanje u informatičkoj struci. Domagoj smatra da je upravo nedostatak formalnog obrazovanja (npr. tehnička sred-nja škola ili fakultet) razlog zašto ga se ne poziva češće na razgovore. Osobno smatra da je na razgovore pozivan samo kad je na određeni oglas stiglo vrlo malo prijava. Prijavljen je na Hrvatskom zavodu za zapošljavanje.

Iako je od završetka školovanja Domagoj povremeno radio honorarno, nezaposlen je već če-tiri godine te kao najveće posljedice dugoročne nezaposlenosti osjeća depresiju, bezvoljnost te narušene obiteljske odnose prema ukućanima.

ISKUSTVO DISKRIMINACIJE TIJEKOM SELEKCIJSKOG POSTUPKA TE NA RADNOME MJESTU

“To sam prek’ studentskog ugovora radio sam’ zato jer sam bio naivan pa sam rekao da može i preko studentskog. Ja nisam imao svoj pa sam preko druge osobe radio.”

“Mog’o sam ja pričat kol’ko hoću što znam o računalima itd. Al’ to nije bitno jer sam bil’ premlad.”

Od kud bi si ja znao kao Tekstilac životopis napraviti

“Ak ne možete nabavit ugovor, studentski, ne možemo vam dat’ posao.”

Baš su Vam direktno tako rekli – da ste premladi? “Da.” “Javljam se ...na ono što smatram da ja mogu raditi.”

Pitanja o pušenju
“Nemojte me tretirat k’o da nisam ljudsko biće... ja imam svoju pauzu kad imam...”

Pitali su ga puši li. “Da. – Dovidenja”/Rekli su mi – “Smrdjet čete”

Domagoj je doživio direktnu dobnu diskriminaciju tako da mu je na razgovoru otvoreno rečeno da je premlad za određeno radno mjesto. Iako su ga primili na navedeno radno mjesto zaposlen je na znatno lošije uvjete, nego ostali kandidati (nije dobio ugovor o radu, već je radio preko tuđeg studentskog ugovora). Ipak, budući da je radio preko studentskog ugovora, plaća mu je bila veća nego radnicima s ugovorom o radu. S obzirom na uvjete rada i odnos prema zaposlenima, na tom radnom mjestu nije dugo ostao iako nije imao drugi izbor. Unutar drugog selekcijskog postupka postavljali su mu pitanja o pušenju. Također, susreo se i sa situacijama gdje su na razgovoru za posao komentirali njegov fizički izgled – pripadnost supkulturni, ali više u formi savjetovanja i poboljšanja za daljnje razgovore za posao.

Njegovo je mišljenje da ga često etiketiraju prema srednjoj školi koju je završio bez da čitaju koje je poslove radio i koja znanja posjeduje. Smatra da među poslodavcima ne prevladava pozitivno mišljenje o školi.

Iskustvo diskriminacije je također rezultiralo depresijom i narušavanjem odnosa s ukućanima.

Nije informiran na koje zakone bi se mogao pozvati u slučaju diskriminacije. Do sada se nije i ne bi se nikome obratio ako bi se osjetio diskriminiranim.

MIŠLJENJE O MLADIMA NA TRŽIŠTU RADA

Prednosti mladih:
“Spremnost na selidbu bilo kamo.”

“...snalažljivost generalno...”

“...mladi će se puno lakše prilagoditi problemima.” Smatrate li da su mladi diskriminirani na tržištu rada?
“Da. Generalno sa prebacivanjem poslova kaj se starijima neda...”

Poruke za sustav:
“Da nas prestanu ignorartoi zbog dobi i ne dostačka staža...”

“Ja sam iz našeg iskustva višeg obrazovanja isključen... svojom krivicom jednim dijelom, ali i zbog birokratskih nespretnosti...”

Domagoj smatra da postoji diskriminacija mladih na tržištu rada.

Vjeruje da mladi itekako imaju što ponuditi i to prvenstveno snalažljivost, prilagodljivost, lakše nošenje s problemima te brže učenje.

Ne slaže se s prijedlogom mjere “Stručno ospozobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa” te smatra da će tako tvrtke pribavljati jeftinu radnu snagu.

Poslodavcima bi poručio da prestanu ignorirati mladost i radno iskustvo (bez obzira na vrstu ugovora) te da se manje obaziru na struku, a više na to što osoba zaista zna raditi i u čemu je stekla iskustvo.

Ministarstvima bi poručio da dodatno prilagode državne mature i prijemne ispite. Smatra da neke struke (nakon četverogodišnjeg obrazovanja) nemaju šanse pri nastavku školovanja u drugom smjeru. I sam se našao u situaciji da zbog nedovoljne informiranosti o mogućnostima i rokovima vezanim uz maturu ne može nastaviti svoje formalno obrazovanje.

Posloprimac: Ana, 24-30, Zagreb, SSS – ekonomski struk, srpska nacionalna manjina, majka, nezaposlena

PRISTUP TRAŽENJU POSLA

“Većinom za struku svi traže par godina iskustva i kojekavne stvari još traže...”

Ana je trenutno na porodiljnog dopustu koji će zbog blizanaca koristiti u trajanju od 3 godine. Ima završenu srednju ekonomsku školu te završen tečaj za zaštitara. Ima 3,5 godine formalnog te nešto manje od godine neformalnog radnog iskustva.

Smatra da joj radno iskustvo koje je stekla tijekom školovanja nije pomoglo, a to su uglavnom bile prakse. Dobila je otkaz dok je bila trudna, poslodavca je tužila, ali je tužbu izgubila zbog administrativne pogreške ili recimo rupe u zakonu.

ISKUSTVO DISKRIMINACIJE TIJEKOM SELEKCIJSKOG POSTUPKA TE NA RADNOME MJESTU

“Sve u redu... ali mi tražimo osobu koja je malo starija.”

Doživjela je ranije i direktnu dobnu diskriminaciju tako da su joj na razgovoru rekli da je premlada za određeno radno mjesto. Iako je navela da je voljna učiti nisu je željeli dalje razmatrati.

“Voljna sam učiti...on je rek'o ne, ne”

Smatra da je spolnu diskriminaciju doživljavala često. Pitali su je li u braku, ima li djecu, gdje joj muž radi i sl.

“Pitali su me koje sam vjeroispovjeti... Ja sam odgovorila i ustala sam se i okrenula...s takvim ne želim imati posla.”

Diskriminirana je i na osnovi nacionalne i vjerske pripadnosti. Imala je jedan direktni slučaj gdje su je otvoreno pitali koje je vjere. Navodi da su ostale situacije bile više indirektne gdje su je pitali o mjestu rođenja, imenu i prezimenu. Uglavnom se tu radilo o manjim privatnim tvrtkama.

“Da li si baš tamo rođeni ili ste od nekuda došli? Jeste li Vi možda iz Bosne?”

Postavljali su joj i pitanja o pušenju i zdravlju – na skoro svakom razgovoru.

“Ako pušite žao mi je , mi više preferiramo nepušače...”

Kad je radila u zaštitarstvu, imala je manju plaću od starijih kolega iako su bili u istom objektu. Također, direktno je doživjela da joj se reklo da ima lošije uvjete zato jer je ženska osoba. Muškarci su dobivali bolje objekte (u zaštitarstvu), jednostavnije i bolje plaćene.

“Da li sam imala ozbiljnijih zdravstvenih problema zbog bolovanja.”

Kad je doživjela nejednak tretman to ju je potaklo da bude još upornija. U slučaju diskriminacije bi se obratila Pučkom pravobranitelju iako se nije još obraćala. Ne zna detalje, ali upoznata je da postoji Zakon o suzbijanju diskriminacije. Vjeruje da ne bi tužila poslodavca za diskriminaciju jer ne vjeruje da bi prošla na sudu, ali i iz finansijskih razloga.

“Rekao mi je direktno – Daj pa ti si žensko”

“Znam da ne bi prošla na sudu... Nemam novaca da se tužim godinama.”

MIŠLJENJE O MLADIMA NA TRŽIŠTU RADA

“Sve zavisi o osobi – bila mlađa ili stara ako ima volju za raditi, učiti...”

Misli da mladi nemaju prednosti u odnosu na starije posloprimce. Smatra da je sve to individualno. Vjeruje da su mladi donekle diskriminirani na tržištu rada u odnosu na starije kolege.

“Samo neka gledaju kvalitetu i sposobnost radnika...nevezano uz godine, opredjeljenje - bilo šta”

Poslodavcima bi poručila da pri zapošljavanju gledaju samo kvalitetu i sposobnost radnika, a ne druge karakteristike poput onih na temelju kojih je ona bila diskriminirana.

**Posloprimac: Sara, 23, Središnja Hrvatska, Prvostupnik – Humanistička struka
(Završila studij u inozemstvu), zaposlena**

PRISTUP TRAŽENJU POSLA

“Vratila sam se u Hrvatsku misleći da će tu lakše naći posao.”

“Ja sam se razočarala zato jer rješenje Sveučilišta u Zagrebu... kad su strani državljeni sa četverogodišnjom ‘bakalar’ diplomom mogli upisati magisterij, a ja ga nisam mogla upisati i to samo zato jer sam hrvatska državljanica...”

“Ovo nije Amerika gospodinjna da vi tu možete samo učestati i imati kojekakvo obrazovanje – za takve kao vi postoji VERN.”

“Bolonja je krivo provedena... Nigdje u svijetu ne postoje dva magisterija – jedan koji je 5. godina i jedan koji je specijalistički...”

Htjela je volontirati za jednu nevladinu udrugu ali - “Imala sam negativno iskustvo da su mi predložili da se učlanim u HDZ....”

“Osjećala sam se vrlo nesigurno i glupo što sam se uopće vratila u Hrvatsku...”

“Osjećala sam se prevarenom... faks nije garancija nikakvog posla.”

Sara je na temelju odličnih rezultata u srednjoj školi dobila stipendiju i završila više razrede srednje škole te studij u inozemstvu. Ima četverogodišnju diplomu prvostupnika. Iako je diplomu uspjela nostrificirati u svrhu zaposlenja, u svrhu nastavka školovanja joj ona nije priznata u potpunosti. Srela se s paradoxom da strani državljeni s identičnom titulom kao ona mogu nastaviti s daljnjim školovanjem (5. godina) direktno dok bi ona trebala polagati razlike. Sa svojim školovanjem u inozemstvu je vrlo zadovoljna i misli da ju je dobro pripremilo za kasniji posao. Za vrijeme studija stekla je dosta praktičnog iskustva te je obavljala razne studentske poslove za koje smatra da su joj izuzetno pomogli u razvoju organizacijskih i komunikacijskih vještina.

Posao u Hrvatskoj je počela tražiti dok je još bila u inozemstvu, a dobila ga je nedugo nakon što se vratila te stekla oko godinu dana radnog iskustva u struci. Trenutno je zaposlena. Iz njenog iskustva poslodavci su imali razumijevanja za stranu diplomu, nije to bio problem, ali su joj vrlo rijetko odgovarali na molbe. Od otprilike 200 molbi koje je poslala, samo su četiri rezultirale pozivom na razgovor. Željela je volontirati u nevladinih udrugama, ali je i s njima imala neugodna iskustva u prvom kontaktu te je od te ideje kasnije odustala.

Smatra da je posao našla brzo zbog spletka okolnosti: to što je iz vrlo malog mjesta gdje se upravo otvorilo nekoliko radnih mjesta na projektima za koje je ona odlično odgovarala te zbog obrazovanja i zbog odličnog znanja stranih jezika.

Iako nije dugo bila nezaposlena, osjećala se vrlo nesigurno te je osjećala velik pritisak da mora pridonijeti obitelji i zaradivati. Počela je sumnjati u vlastite sposobnosti.

ISKUSTVO DISKRIMINACIJE TIJEKOM SELEKCIJSKOG POSTUPKA TE NA RADNOME MJESTU

“Ne nosim pete, ne nosim sačke... Ne ulijeva povjerenje netko... koga oni doživljaju kao svoju kćer ili unuku.”

“Da im se javim za tri godine... da samo moram skupiti godine...”

“Ja moram odati malo ozbiljniji, stariji dojam...”

“Planirate li se vjenčati...”

“Ja na posao ne nosim zaručnički prsten.”

“... da su u Americi fakulteti jednostavniji.”

“Vama je HDZ dolje već 20 godina, što Vi o tome mislite?”

“Što Vam radi tata?”

“Ja se usudim reći da imam dnevno jedan ili dva sata više rada... Administrativne stvari uvijek idu mlađima...”

“Tražim intenzivno magisterije... za inozemstvo.”

“Mislim da je teško zakone provesti u praksi...”

Doživjela je direktnu dobnu diskriminaciju tako da joj je direktno rečeno da je premlada za određeni posao, a to joj se dešava i sada kada radi – klijenti je ne doživljavaju dovoljno ozbiljno zbog njenih godina.

Postavljeni su joj pitanja o bračnim planovima, nije se osjećala sigurno i nije odgovorila potvrđno iako je zaručena. I istog razloga ne nosi na posao zaručnički prsten.

Završavanje studija u inozemstvu je bio otežavajući faktor pri traženju posla, ali oni koji su je zvali na razgovore su pozitivno reagirali.

Pitali su je puši li te su joj postavljali pitanja o zdravlju.

Pitali su je za stranačku opredijeljenost, a u jednoj nevladinoj udrudi su joj sugerirali da se učlani u jednu stranku kako bi lakše dobila posao. Postavljeni su joj i puno pitanja iz kojih se moglo zaključiti koja je njen stranačka pripadnost. Ona je pokušavala na ta pitanja diplomatski odgovoriti i ne se direktno konfrontirati s njima.

Tijekom intervjeta, poslodavci su pred njom komentirali nacionalne manjine tj. iznosili predraude prema nacionalnim manjinama te je pitali za njeno mišljenje ili komentar u vezi s njima. Budući da se njeni plaća na ranijem radnom mjestu bila financirala iz projekta, ona je bila veća od nego drugim kolegama. Sada ima puno manju plaću zato jer je jedina s prvostupničkom diplomom, mlađa je i ima manje iskustva od ostalih koji rade identičan posao kao i ona. Također, procjenjuje da radi svaki dan sat - dva više od starijih kolega zbog dodatnih administrativnih poslova koji se ne daju starijim kolegama. Sve lošije uvjeti pripisuje jedino godinama. Vrlo je nezadovoljna s uvjetima u Hrvatskoj tako da je odlučila potražiti stipendiju za magisterij u inozemstvu i ponovno otići iz Hrvatske.

Pokušava pregovarati kako bi se izborila za bolje uvjete, za sada još nema promjene.

Misli da se nikome ne bi obratila u slučaju direktnе diskriminacije zbog nedostatka povjerenja. Budući da je i sama dosta radila s udružama kroz posao informirana je o zakonskom regulativama.

MIŠLJENJE O MLADIMA NA TRŽIŠTU RADA

Mjera stručnog osposobljavanja: "To je totalno neadekvatno naknada..."

"...saznala sam da je ravnatelj otpustio djevojku koja je radila za 4000 kn i uzeo je jednu za 1600 kn..."

"Da bi bila stariji voditelj projekata moram imati 5 godina iskustva..."

Ministarstvu, školstvu, poslodavcima: "...da srežu troškove ...kako bi otvorili pristojno radno mjesto... a ne oslanjati se na 1600 kn..."

Mladima: "Da se ne daju obezhrabiti... i planovi životni vam se moraju mijenjati ovisno o tržištu rada."

Smatra da je naknada koja bi se dala za rad prema mjeri "Stručno osposobljavanje bez zasnovanja radnog odnosa" svakako preniska te da bi se ta mjera itekako mogla zloupotrebljavati.

Smatra da su mladi puno fleksibilniji, rješavaju zadatke novim načinima, tehnološki su napredniji i mogu brže raditi. Također, mladi imaju zdravu motivaciju za napretkom. Smatra da postoji diskriminacija mladih na tržištu rada.

Ministarstvu, školstvu i poslodavcima bi poručila da se pametnije otvaraju radna mjesta, da smanje troškove tamo gdje nije neophodno (npr. na službenim vozilima i sl.) kako bi imali bolje naknade za nova radna mjesta.

Također, smatra da se mladi trebaju prilagoditi tržištu rada i biti spremni na kompromise, tj. školovati se za zanimanja za kojima postoje realna potreba.

Posloprimac: Lea, 20-24, Varaždin, VSS – Ekonomski fakultet –smjer Marketing, nezaposlena

PRISTUP TRAŽENJU POSLA

"Ne bih taj fakultet opet odbra..."

"Dobro su me pripremili što se tiče raznih projekata"

"...na fakultetu smo se više usmjerili na teoriju"

"...Ti studenstki poslovi ne izgledaju previše ozbiljno... iako sam ja dobila čak i preporuku od prijašnjeg poslodavca."

"Što vrijeme više odmiče sam više depresivna..."

"Nikad ne dobijem objašnjenja zašto nisam dobila taj posao... to je frusrirajuće...ne odustajem...upisala sam tečajeve..."

Lea je završila Ekonomski fakultet prije nešto više od pola godine i od tada traži posao. Nakon diplome, još je 3 mjeseca radila putem studentskog servisa.

Ne bi ponovno odabrala svoj fakultet zbog toga što smatra da se sada ne može zaposliti. Na fakultetu nije imala nikakve studentske prakse te nije volontirala.

Stekla je dosta radnog iskustva tijekom studija i to uglavnom u službama za korisnike te u telemarketingu.

Poslala je dosta molbi (procjenjuje oko 130-140), posao uglavnom traži preko internetskih portala. Pozvana je na oko 15 razgovora. Smatra da je nisu pozivali češće zato jer nije imala neke određene titule te zbog toga što nema radno iskustvo upisano u radnu knjižicu. Po njenom mišljenju, dosta poslodavaca ne prepoznaje studentsko radno iskustvo kao relevantno.

Na razgovore su je zvali zbog studentskog radnog iskustva, zbog završena smjera na fakultetu te zbog poznавanja konkretnih računalnih programa.

Zbog nezaposlenosti se osjeća sve lošije, postaje sve više depresivna. Roditelji je uzdržavaju. Također, budući da često radi razgovora putuje u Zagreb to je materijalno opterećuje. Odlučila je biti još upornija, upisuje razne relevantne edukacije koje joj financiraju roditelji.

ISKUSTVO DISKRIMINACIJE TIJEKOM SELEKCIJSKOG POSTUPKA TE NA RADNOME MJESTU

(njene godine) "Ne, to nije dovoljno, da njima se ne da sada s nekim zezati 6 mjeseci, godinu dana..."

"Imaju predrasudu da nisam sposobna to raditi"

"Ne vjeruje da bi to mogla raditi jer sam premlada."

"Rekla sam baš zato jer sam mlada da bi to mogla bolje raditi"

"Gdje mi rade roditelji i morala sam im točno reći kako se zove poduzeće i na kojem su položaju."

"Studenti uvijek imaju veće plaće."

Doživjela je dobnu diskriminaciju na skoro svakom razgovoru tako da su joj direktno rekli da je premlada. Također, na jednom od njih, koji je trajao otrilike minutu, pitali su je kad je rođena i nakon toga završili razgovor. Direktno su joj rekli i da misle da će otići čim nađe bolji posao te su zaposlili osobu koja je na probnom roku bila manje uspješna od nje.

Što se tiče lokacije, primjetila je da je češće zovu na razgovore od kada je izostavila mjesto stanovanja iz životopisa. Lokacija je još uvijek brine. Svi je pitaju od kuda je i brinu se da radi toga neće moći dobiti posao.

Pitali su je li u vezi (ima li dečka) te je na njen upit o relevantnosti i razlogu tog pitanja dobita odgovor kako tim pitanjem provjeravaju bi li eventualno moglo doći do sukoba interesa (ukoliko i njen partner radi u istoj tvrtki). Ona smatra da su htjeli provjeriti želi li zasnovati obitelj.

Doživjela je i da su je pitali i nerelevantna pitanja o roditeljima, o njihovim radnim mjestima te su je pitali i o zdravlju.

Kao studentica je imala neke bolje uvjete nego ostali zaposlenici. Imala je veću plaću te i veću mogućnost napredovanja. Imala je i povoljnije radno vrijeme u odnosu na stalno zaposlene. Nije informirana o zakonskim osnovama koje je štite. U slučaju diskriminacije, obraćala bi se obitelji.

MIŠLJENJE O MLADIMA NA TRŽIŠTU RADA

"Fleksibilni smo, imamo puno više energije, entuzijazma, volje da se dokažemo i puno lakše učimo nove stvari"

Fleksibilnost: "Radno vrijeme i spremnost na putovanja"

"Mladi ... su na kraju spremni prihvati bilo što."

"...dati više prilike mladima, otvoriti više radnih mesta gdje bi mladi mogli naučiti raditi"

"Netko tko ima iskustva – ne znači da je to iskustvo kvalitetno"

Što se tiče mjere "Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa", namjerava se prijaviti, ali ne u mjestu iz kojeg dolazi nego u Zagrebu jer smatra da u njenom mjestu ne postoje takva radna mjesta koja bi htjela raditi. Mlade vidi kao diskriminirane na tržištu rada te da im se ne daje dovoljno prilike.

Smatra da su mladi energičniji, da su više motivirani. Smatra da su mladi fleksibilniji i što se tiče radnog vremena, putovanja te da bi pristali i na lošije uvjete.

Smatra da bi poslodavci trebati dati više prilike mladima da nauče raditi poslove za koje su završili fakultete. Njeno je mišljenje da bi struka trebala dobiti prednost nad iskustvom jer određeno iskustvo ne mora biti kvalitetno.

Smatra da bi trebalo izjednačiti plaće unutar Hrvatske koje su znatno veće u Zagrebu u odnosu na ostatak Hrvatske.

Mladima bi poručila da dobro razmisle što će upisati tj. koliko su koje struke tražene na tržištu rada.

Posloprimac: Alma, 29, Sisak, SSS – gimnazija i stručna prekvalifikacija, nezaposlena

PRISTUP TRAŽENJU POSLA

Iskustvo nakon gimnazije: "javljala sam se na administrativne poslove – ..puno teže je nego da imate strukovnu školu"

'Da nisam imala to (stručnu prekvalifikaciju) upisanu u radnu knjižicu definitivno ne bi dobila posao'

Alma je završila gimnaziju. Iako je upisala fakultet nikada ga nije završila. Također, završila je stručnu prekvalifikaciju/usavršavanje u Pučkom učilištu u manjem gradu blizu Zagreba te na temelju toga uspjela naći posao. Tom prekvalifikacijom je bila vrlo zadovoljna, smatra da ju je dosta dobro pripremilo za rad te smatra da joj je pomogla u dobivanju posla. Odmah nakon toga je dobila posao na kojemu je radila 3,5 godine.

Tijekom studija, radila je putem studentskog servisa, uglavnom kao trgovkinja, ali i razne administrativne poslove. Smatra da joj je studentsko radno iskustvo pomoglo i na drugim poslovima te na razvoju raznih vještina. S druge strane, po njenom mišljenju, poslodavci ne priznaju studentsko radno iskustvo.

Biste li preporučili tu edukaciju?
– ‘Bi, meni je pomogla.’

Je li vam studentsko radno iskustvo pomoglo? ‘Je, jer sam se upravo tamo naučila samoj komunikaciji...’

Kako poslodavci percipiraju studentsko radno iskustvo?
‘...bevezni poslići...to Vam nitko ne uzima za ozbiljno...’

Kako je na nju utjecala nezaposlenost? ‘...Katastrofa, sjedite doma, osjećate se jadno, nikom ne koristite, da posao prije ništa ne znači...’

Alma je upravo dobila posao, ali prije toga je bila nezaposlena godinu dana. Posao je tražila aktivno, poslala je oko 200 molbi. Tražila je i poslove i na pola radnog vremena te se javljala i na one koji su tražili niže kvalifikacije od njenih. Bila je pozvana na samo jedan razgovor koji je bio u struci tj. vezano uz njenu prekvalifikaciju. Smatra da je na razgovore nisu zvali češće zbog srednje stručne spreme te zbog toga što nije iz Zagreba. Na razgovore na koje je bila pozivana, smatra da je razlog tomu bio vidljivo iskustvo u računovodstvu, znanje 2 strana jezika te priložena fotografije.

Za vrijeme nezaposlenosti uzdržavala se uz partnera. Osjećala se vrlo loše, bila je razočarana te se osjećala beskorisno.

ISKUSTVO DISKRIMINACIJE TIJEKOM SELEKCIJSKOG POSTUPKA TE NA RADNOME MJESTU

‘...ne paše mu to što sam mlađa, nisam udana... on se boji da će ja za 6 mjeseci ostati trudna i otići kući’

‘Ja sam to shvatila kao premlada si – nemaš odgovornosti’

‘Pitali su me na koji način ja mislim dolaziti na posao’

‘Smatram da na veliku većinu mojih zamolbi nisam ni dobila odgovor zato jer su vidjeli mjesto prebivališta.’

‘...traže tajnicu, osobu na help-desku gdje također traže sliku cijelog tijela...’

‘...uvijek su oni imali prednost ispred mene da se dogovore za termin (godišnjeg odmora..).’

‘Radila sam sve isto...za dosta manju plaću.’

Alma je doživjela dobnu diskriminaciju na razgovoru za posao tako da joj je direktno rečeno da je premlada.

Također, na dva razgovora su je pitali o djeci i obitelji. Budući da je neudana i bez djece, to je percipirano na dva načina: da još nema odgovornosti i/ili da planira zasnivanje obitelji zbog čega će biti odsutna.

Budući da nije iz Zagreba, već iz Siska, na razgovorima se postavljalo i to pitanje oko njezine lokacije, putovanja na posao i sl.

Tijekom jednog selekcijskog postupka, doživjela je da su zaposlili drugu osobu isključivo na temelju toga što je imala više formalnog iskustva iako su na testu znanja i ona i druga osoba zadovoljile što je ona doživjela kao stavljanje u nepovoljniji položaj.

Imala je lošije uvjete rada od kolega koji su bili zaposleni na istoj poziciji primjerice, imala je manju plaću, zadnja je mogla birati termin za godišnji odmor i sl. Također, obavljala je i širi spektar poslova, radila je puno više bez slobodnih dana i s manje godišnjeg odmora. Iako se žalila, dobila je odgovor da ta osoba radi duže te da ima obitelj.

Iako je ona bila vidljivo najbrža u obavljanju posla, brže učila nove stvari, obučavala starije kolege te radila više sati od ostalih, njena plaća i drugi uvjeti bili su znatno lošiji. Upravo zbog toga odlučila je tražiti drugi posao.

Nije informirana na koje zakone bi se mogla pozvati u slučaju diskriminacije, a da je ponovo doživi obratila bi se nekom unutar tvrtke npr. odjelu ljudskih resursa.

Iako je pripadnica nacionalne manjine, nije doživjela direktnu diskriminaciju na toj osnovi.

MIŠLJENJE O MLADIMA NA TRŽIŠTU RADA

‘Nažalost bolje je i 1600 kn nego ništa...’

Poslodavcima bi poručila: ‘...da otvore nova radna mjesta za mlade ljude, a da starije radne kolege daju šanse i priliku mladima ...da se dokažu...’

O prijedlogu mjere “Stručno ospozobljavanje uz rad bez zasnivanja radnog odnosa” misli da je dobro to što će mladi moći steći bilo kakvo znanje i iskustvo bez obzira što je naknada niska.

Smatra da mlađi ljudi puno brže uče, lakše usvajaju znanja te da imaju više strpljenja. Smatra da imaju više entuzijazma, energije, da su inovativniji i kreativniji.

Smatra da postoji diskriminacija mladih na tržištu rada iako misli da su u jednakoj situaciji kao i svi ostali.

Poručila bi poslodavcima da otvore više radnih mjesta za mlade osobe. Voljela bi da stariji kolege imaju više razumijevanja za mlade. Mladima bi poručila da ako dobiju posao da uistinu rade i da posao shvate ozbiljno.

Posloprimac: Marin, 19, Istra i Kvarner, SSS – Turizam i ugostiteljstvo, nezaposlen

PRISTUP TRAŽENJU POSLA

(praksa) 'Da ne nademo sami, škola bi to pronašla...'

Bi li opet odabrao istu školu?
'...zbog odnosa profesora...
zbog razrađenosti gradiva...' Za što Vas je škola najbolje pripremila? 'Rad s ljudima, pristup...geste dobrodošlice... srdačnost , ljubaznost...'

'rade uzimaju one s više godina iskustva u drugoj struci nego mene...'

'Ja nemam ono službeno, u radnoj knjižici zapisano...'

'Kao da me hvata neki očaj za poslom.'

Marin je prošle godine završio srednju strukovnu školu za Hotelijersko-turističkog tehničara. Smatra da ga je obrazovanje dobro pripremilo za buduće zanimanje kroz predmete te kroz prakse koje je imao u prosjeku 2 mjeseca svake školske godine. Te su prakse bile raznovrsne tj. pokrivali su sva relevantna područja. Škola ima ugovore s nekim hotelima te pomaže učenicima koji nisu sami našli praksu da je odrade. Ponovno bi odabrao istu školu.

Posao traži intenzivno preko više kanala pa čak se javlja direktno, ali poslodavci kojima se javlja su više cijenili iskustvo nego njegovu struku. Ukupno je poslao preko 50 molbi što je rezultiralo sa svega dva razgovora u struci.

Smatra da ga nisu češće pozivali zbog nedostatka radnog iskustva u radnoj knjižici. Osim prakse unutar škole, radio je i putem studentskog ugovora. Smatra da poslodavci uopće ne gledaju na učeničko/studentsko radno iskustvo kao relevantno.

Roditelji ga trenutno uzdržavaju, a budući da već ima stečene radne navike, željan je rada te već pomalo osjeća očaj.

ISKUSTVO DISKRIMINACIJE TIJEKOM SELEKCIJSKOG POSTUPKA TE NA RADNOME MJESTU

'Ako si punoljetan, ako imaš četiri godine radnog iskustva, ako imaš diplomu iz srednje, fakulteta – dobrodošao. Ako ne - ništa.'

'Ja sam samo šutio...jer bih inače loše završio...' 'Ispada da, bez obzira što imamo srednju školu, nismo sposobni obavljati dužnosti...'

Marin je doživio dobnu diskriminaciju tako da mu je direktno rečeno da je premlad za određene poslove. Iako je na praksi na recepciji obavljao sve poslove osim rada s novcem, kada se ponudio da nakon prakse radi u turističkoj sezoni, nisu ga uzeli na te iste poslove nego su tražili dodatne godine iskustva. Marin smatra da je sve te poslove (osim eventualno mijenjanja novca) mogao kvalitetno obavljati tj. jednako kao što je to činio i tijekom prakse te da su godine potrebnog radnog iskustva proizvoljno postavljene. U tom trenutku nije, ali danas vjeruje da bi reagirao.

Kad je kao student radio na poziciji konobara u jednom renomiranom kafiću doživio je nejednak tretman u odnosu na starijeg, stalno zaposlenog kolegu. Naime, Marin je radio noćne smjene te su za starijeg kolegu imali više razumijevanja (zato jer je stariji i zato jer je imao više iskustva) te su prema njemu imali i više poštovanja.

Marin smatra da osim dobne, nije doživio drugu diskriminaciju niti su mu postavljana neodgovoljena pitanja. Dobna diskriminacija ga je potakla da uloži više napora u učenje i da se više bori.

U slučaju diskriminacije bi se obratio nadređenima, a vjeruje da ga Zakon o radu štiti vezano uz diskriminaciju. Za druge zakone nije čuo.

MIŠLJENJE O MLADIMA NA TRŽIŠTU RADA

Mišljenje o mjeri stručnog osposobljavanja : 'S jedne strane sviđa mi se to da se potaknu privatnici i direktori...da nam pruže priliku...ali 1.600 kn mjesечно – to je preveliko.'

'...ne obraćaju pažnju na stručnost, na stručnu spremu...'

'imamo ambicije...ciljeve, doprinijeti, napredovati...'

'uz manje sna...mogu čitav dan raditi.'

Poslodavcima: 'da obrate pažnji i nas mlade... i na struku i znanje koje ta struka zahtjeva...ne može svatko sve raditi.'

Mladima: 'da će jednom doći red na nas.'

O prijedlogu mjere "Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa" misli da je dobro da se potaknu poslodavci na zapošljavanje, ali smatra da je naknada za taj rad premala. Vjeruje da su mladi diskriminirani na tržištu rada. Vidi prednosti mladih u ambicioznosti, želji za napredovanjem i timskim radom. Mladi više žele doprinijeti tvrtkama u kojim rade te su izdržljiviji od starijih kolega.

Poslodavcima bi poručio da više pažnje daju mladima te da cijene struku i znanje stečeno tijekom školovanje, a mladima da ne gube nadu.

Posloprimac: Mia, 20-24, Sjeverna Hrvatska, SSS – Promet i zaštitarsko zanimanje, zaposlena

PRISTUP TRAŽENJU POSLA

Škola za zaštitara: ‘...premalo satova gađanja’

‘Ja sam ovako naučila ne zato što me je škola naučila ’

‘Osjećaš se beskorisno, a znaš da ne možeš ništa promijeniti...’

Maja je završila srednju strukovnu školu za Tehničara za zaštitu objekata i imovine te se pre-kvalificirala kasnije u drugoj srednjoj školi za Vozača motornih vozila (B i C kategorije). Tijekom školovanja nije stjecala iskustvo u struci. Smatra da je škola nije dovoljno pripremila za posao kojim se bavi.

Posao je tražila aktivno i dobila ga je na temelju preporuke dosta brzo nakon završetka školovanja. Životopis je prilagođavala konkretnom poslodavcu.

Razdoblje nezaposlenosti je najviše bilo vezano uz strah hoće li naći posao i hoće li se pronaći u svom zanimanju. Osjećala se beskorisno i bespomoćno.

ISKUSTVO DISKRIMINACIJE TIJEKOM SELEKCIJSKOG POSTUPKA TE NA RADNOME MJESTU

‘Teško mi je bilo što sam žensko’

‘Zapanjena lica kad se ženska pojavila na razgovoru ... sitna ženskica k'o ja’

‘Ne uzimamo u obzir zaposlene...on želi prednost dati ne-zaposlenima...na taj način do-bije neke poticaje’

‘Svi su rekli da dobro ra-dim, ali... Jedna žena mora ići van’

- Je li to zato što sam žensko? .Joj pa znate nikada Vam se to ne može direktno reći ‘

Bili Vi Vaš posao preporučili drugim ženama? ‘ne...Da ne moraju to prolaziti sve...rijet-ko tko ima poštovanja’

Smatra da nije doživjela dobnu diskriminaciju pri zapošljavanju. Nje razmišljala o tome da poslodavci često traže određeno radno iskustvo kako ne bi dobili premladu osobu. Ipak na sa-dašnjem radnom mjestu, stariji kolege (koji imaju više staža) iako rade na jednakim poslovi-ma, imaju bolje uvjete rada tj. veću plaću.

Iako je njezina struka vrlo “praktična” i iako ima neformalno vozačko iskustvo (stečeno pri-vatnim sredstvima) poslodavci ga često nisu priznavali i tražili su formalno radno iskustvo. Također, doživjela je i da je nisu zaposlili upravo zato jer je u tom trenutku bila zaposlena, odnosno poslodavac je želio uzeti nezaposlenu osobu kako bi dobio poticaje za njezino zapo-šljavanje.

Budući da su njene struke tipično muška zanimanja,s najčešće je doživljavala spolnu diskri-minaciju. I pri samim razgovorima za posao te nakon toga kada se već zaposlila. To se osobito odnosi na napredovanje: smatra da su je premjestili na znatno slabije plaćeno radno mje-sto kao tehnološki višak, ali je unaprijed donesena odluka da će ženska osoba biti premješte-na. Iako joj nije direktno naveden razlog, indirektno se to moglo vrlo lako zaključiti te su joj upravo to kasnije neke osobe i rekle. Informirana je o zakonskim regulativama koje je štite.

MIŠLJENJE O MLADIMA NA TRŽIŠTU RADA

‘Prakse u školi mislim da uopće nitko ne uvažava...’

‘Više prakse, ...da škola da možda neku preporuku.’

‘Nek shvate da smo u 21. stoljeću.’

Misli da mladi nemaju puno prednosti. Eventualno u poslovima koji zahtijevaju fizičku sna-gu. Mladi su po njoj u goroj poziciji jer nemaju radno iskustvo. O prijedlogu stručnog ospo-sobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa misli da je bolje to nego ništa, odnosno “da se sjedi kod kuće”. Smatra da bi škole trebale pomoći mladima kada izlaze na tržište rada tako da im daju preporuke za buduća zapošljavanja, bilo profesori bilo tvrtke u kojima su obavljali praksu. Poslodavcima bi poručila da pri zapošljavanju više ne gledaju spol i da budu otvoreni prema različitostima.

Posloprimac: Lana, 28, Zagreb, VSS – Humanistička struka, osoba s invaliditetom, udana, majka, zaposlena⁵³

PRISTUP TRAŽENJU POSLA

‘Više sam naučila kroz volontiranje, nego što sam naučila na fakusu...’

‘Ja sam bila na razgovoru u svim firmama u Zagrebu... bila idealan kandidat kad se gleda životpis...’

‘Realno ja sam dobivala tri poziva tjedno... onda bi rekla da (sam invalid) ... i onda bi se to rasulo... od recimo pet poziva ...dva išla na intervju.’

‘...iako je muž radio, uz malo dijete... bilo nam je jako, jako teško...’

O studentskom radnom iskustvu:
‘Ja sam to prezentirala kao jednako važan posao ...kao da sam radila na ugovor o radu...’

‘Nakon tih svih odbijenica i načina kako ti ljudi prezentiraju zbog čega ti nisi dobio taj posao...da bi ti bila idealan zaposlenik da nisi invalid i da ne bi nikog drugog tražili...to me ja zapravo više pogađalo...’

‘...da ne poludite morate razviti strategiju nekakvu...’

Lana je diplomirala prije nekoliko godina s odličnim uspjehom na temelju kojega je dobila i nekoliko renomiranih nagrada i priznanja. Njeno ju je obrazovanje djelomično pripremilo za kasnija zanimanja, međutim, puno više relevantnog iskustva stekla je kroz godine aktivnog volontiranja te studentske poslove u struci. Smatra da je volontiranjem najbolje upoznala struku te da joj je to najviše pomoglo.

Posao aktivno traži već nekoliko godina. Osim što se javljala na oglase, aktivno je slala i otvorene molbe te prilagođava svoj životopis različitim pozicijama i poslodavcima. Budući da Lana zaista ima zavidan životopis, odličan uspjeh na fakultetu, renomirane nagrade, godine volontiranja i rada putem studentskog servisa u struci, često je pozivana na razgovore. Dapače, navodi da je bila pozvana u gotovo sve tvrtke kojima se javila. Kako i sama kaže, na papiru izgleda kao idealan kandidat. Budući da bi pri samom pozivu na intervju Lana rekla da ima invaliditet, većina bi poslodavaca odustala od samog razgovora.

Lana se prije dva mjeseca uspjela zaposliti. Iako je zadovoljna opisom posla, ima vrlo mala primanja. Imala je sreću da su njeno studentsko radno iskustvo priznavali kao relevantno. Osobno drži da je to bila stvar njene dobre prezentacije, no moguće je da je naišla na bolje razumijevanje jer je ipak aplicirala na poslove u humanističkim strukama gdje su oni koji intervjuiraju u pravilu educirani.

Zbog dugogodišnje nezaposlenosti se osjećala vrlo loše. Iako je njena obitelj bila i u materijalno lošoj situaciji (a pogotovo nakon što su dobili dijete) puno joj se teže bilo nositi s psihičkim posljedicama odbijenica. Odlučila si je dati pravo “odžalovati” te ružne situacije koje je proživjela, ali se nije predala i energiju je ulagala u traženje novih prilika. Shvatila je da mora raditi na više strana kako bi zarađivala za obitelj.

ISKUSTVO DISKRIMINACIJE TIJEKOM SELEKCIJSKOG POSTUPKA TE NA RADNOME MJESTU

‘...jako mlađahno izgledam...’

‘...Vi ste tako mladi – naći će se nešto.’

Kad je poslodavcima predlagala da njeno radno mjesto mogu prilagoditi njenim potrebama: ‘zname koliko to investicija zahtjeva za jednu osobu...imamo mi jako puno kandidata...’

‘...bolje da ja radim s invalidima jer to je...moj život...da se u korporaciji nikad ne bi snašla i bolje da se više ne prijavljujem za takva radna mjesta.’

‘Da ste mi to rekli onda Vas ne bi ni zvala... olakšali biste i meni i sebi posao.’

‘Misli da ja taj posao neću dobro raditi, da mi je bolje da radim nešto od doma....’

Lana je doživjela višestruke diskriminacije po nekoliko osnova pa tako i dobnu d na način da joj je direktno rečeno da je premlada za određeno radno mjesto.

Najviše diskriminacije je doživjela na osnovi invaliditeta. Direktno su joj govorili da je ne mogu zaposliti jer ne mogu (ne žele investirati) prilagodavati radna mjesta njoj. Takvih slučajeva je bilo mnogo. Doživjela je da joj kažu da bi joj bilo bolje da radi s invalidima i da korporacije nisu za nju. U jednoj tvrtki su joj rekli da je idealan kandidat, no kad je napomenula da je invalid nisu je htjeli više razmatrati iako su njihovi prostori bili prilagođeni za osobе s tim invaliditetom.

Također, kao jedno od najtužnijih iskustava, navodi situaciju kad joj nisu htjeli dati radno mjesto na matičnom fakultetu iako je Ministarstvo odobrilo to radno mjesto za nju (trebala je samo naći profesora koji bi je uzeo).

Osim direktne diskriminacije vjeruje da su je mnogi odbili zbog invaliditeta s objašnjnjima da nema dovoljno iskustva te čak da je prekvalificirana.

⁵³ U svrhu ovog istraživanja namjerno se nije iznosilo više detalja kako se ne bi otkrio identitet osobe.

‘O pa Vi ste i udani...jel imate djecu...čak i ako ne dobijete posao imate se sa čime zavavljavat.’

‘Pošto sam mama i supruga – da oni zahtijevaju puni angažman...’

‘Moja riječ protiv njihove...’

‘Bolje ti je šutiti...’

Također, doživjela je direktnu diskriminaciju na osnovi bračnog statusa te činjenice da je majka. Pitali su je otvoreno je li udana i ima li dijete te joj otvoreno govorili da zbog toga neće dobiti posao s argumentom da se ne bi mogla u potpunosti posvetiti poslu. Mnogi su joj govorili da joj dijete može biti utjeha za to što ne radi i sl.

Za vrijeme dok je radila nije imala lošije uvjete zbog toga što je osoba s invaliditetom. Navodi samo primjer situacije kad je kolegice nisu provele po tvrtki da se upozna s drugima (što se radi za sve nove zaposlenike).

Informirana je o zakonima koji je štite te se i obratila za pomoć Pravobraniteljici za osobe s invaliditetom te Pučkom pravobranitelju. Konkretnu pomoć nije dobila te su je obeshrabili u dalnjim nastojanjima s argumentima da će to biti njena riječ protiv njihove (tvrtkine).

MIŠLJENJE O MLADIMA NA TRŽIŠTU RADA

‘Kad si očajan i to je dobro.’

‘Nije dobro gledati u četiri zida...’

‘...iskorištavat će to poslodavci...’

Prednosti mladih:
‘...entuzijazam, da možeš sve promjeniti, sve je friško...’

‘Nadam se da će dobiti priliku...’

O prijedlogu mjere Stručnog oposobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa s jedne strane misli da je dobro što će se pružiti prilika mladima da steknu relevantno iskustvo, no isto tako misli da bi tu mjeru mogli iskorištavati poslodavci. Smatra da je naknada niska.

Vjeruje da su prednosti mladih na tržištu rada u odnosu na starije posloprimce upravo njihov entuzijazam, osjećaj da mogu promijeniti sve. Također, znanje i perspektiva su im svježije. Nada se da će poslodavci prepoznati prednosti mladih i dati im priliku da se dokažu na radnim mjestima.

Posloprimac: Marko, 19, Zagreb, strukovna škola – SSS - KV – Vozač, nezaposlen

PRISTUP TRAŽENJU POSLA

Biste li preporučili svoju srednju školi drugim mladima?

‘Kakva je situacija u državi – ne. Vlada k'o da je stisnula poslodavce, a poslodavci će dati kamion samo iskušnjoj osobi.’

‘Meni je to kao da sam tri godine bacio u vjetar...’

‘Mislim da me je pripremilo i više nego što je trebalo’

‘Dok sam bio u školi uopće nisam vozio... meni je praksa bila automehanika...’

‘Obožavao sam automobile, želio sam to...’

‘Ima taj rozi papir, ali ne smije sjesti za volan’

Je li iskustvo u ugostiteljstvu pomoglo?

‘Možda jedino radi komunikativnosti jer konobari su jako komunikativni’

‘Ma svugdje sam slao prijave... nisu mi ni odbijenicu poslali’

‘Na početku sam išao od vrata do vrata – osobno sam došao u kafić...’

HZZ – ‘Oni k'o da ne razmisljaju tamо’

‘Već me je postalo sramota roditelje žicat...’ ‘Ne izlazim van...krpam kraj sa krajem...’

‘Di god zovem ništa, ništa...’

Marko je prošle godine završio srednju strukovnu trogodišnju školu i tako stekao zvanje KV Vozača B i C kategorije vozila. Jedan razred je “pao” pa je školu završio kao punoljetna osoba. U suprotnom, završio bi školu i bio bi KV Vozač koji nema vozačku dozvolu. Ispit vožnje je nešto zahtjevniji nego drugim ljudima, ali imaju svega 35 sati vožnje. Imali su 4 predmeta vezana uz struku.

Prakse nisu bile vezane uz struku, bile su obavezne. Mogli su sami birati prakse, ali ih je i škola organizirala ukoliko se ne bi sami snašli.

Radio je dvije godine putem učeničkog servisa te nakon završetka škole obavljao je honorarne poslove. Formalnog radnog iskustva nema.

Posao traži aktivno, šalje više od 10 otvorenih molbi mjesечно, direktno se javlja potencijalnim poslodavcima. Posao uglavnom traži putem Interneta i HZZ-a, ali je bio i vrlo proaktivnjer je direktno je odlazio u tvrtke i stavljao vlastiti oglas u oglašnik.

U zadnjih godinu dana poslao je oko 150 molbi, od toga je razgovorom rezultiralo svega 5-6 od čega su samo 2 bila u struci. Misli da su ga zvali zato jer nema iskustva pa bi mogli dobiti za njega poticaje ili zbog prijedloga o radu bez zasnivanja radnog odnosa.

Misli da je nedostatak formalnog radnog iskustva razlog zašto ga ne pozivaju češće. Također misli da je puno natječaja namješteno.

Zbog nezaposlenosti se osjeća vrlo bespomoćno i ljuto. Osjeća materijalne posljedice, roditelji ga i dalje uzdržavaju. Smanjeni su mu socijalni kontakti u odnosu na raniji period.

ISKUSTVO DISKRIMINACIJE TIJEKOM SELEKCIJSKOG POSTUPKA TE NA RADNOME MJESTU

‘Našli su nekog drugog...našli smo nekoga iskusnijeg’

Je li taj posao po Vašem mišljenju bio zahtjevниji? ‘Kako su oni meni opisali posao...svaki put ista ruta...’

‘Vozit znam, duže relacije sam obavljao bez problema...’

‘Premlad si... treba nam netko stariji’

‘Boje se da nešto ne zeznem, boje se greške’

‘Prestao sam se javljati na poslove koji traže iskustvo...’

‘Općenito prestao sam se javljati na poslove Vozača...’

Marko je doživio direktnu dobnu diskriminaciju jer mu je otvoreno rečeno da je premlad za određeno radno mjesto. Primjerice, doživio je da mu kažu da je premlad za posao skladištar-vozača iako je još i tijekom srednje škole stekao relevantno iskustvo na upravo tim poslo-vima. Svakako je smatrao da ima dovoljno kompetencija za to radno mjesto.

U ugostiteljstvu su mu uglavnom govorili da nema dovoljno iskustva. Također, kao razlog što ga nisu uzeli u obzir dalje nakon razgovora tijekom jedne selekcije, bila je lokacija (Marko živi u rubnom dijelu Zagreba).

Marko smatra da osim ovoga nije doživio niti jedan drugi oblik diskriminacije niti su mu postavljali nedozvoljena pitanja tijekom intervjua.

Na jednom radnom mjestu je doživio nejednak tretman u smislu da se od njega (zato jer je bio “nov”) tražilo da radi po cijele dana (kao razlog su naveli da se treba “uhodati”).

Nakon što je nekoliko puta doživio dobnu diskriminaciju počeo je ignorirati oglase koji su tražili iskustvo te je odustao od traženja posla u svojoj struci jer ih većina upravo i traži iskustvo. Ne bi se nikome obratio u slučaju diskriminacije. Nije informiran o zakonskim regulativama te je smatrao da u Hrvatskoj takvi zakoni ne postoje.

MIŠLJENJE O MLADIMA NA TRŽIŠTU RADA

Mjera stručno osposobljavanje: ‘Ja sam i za protiv...dobro je da mladi steknu iskustvo, ali to je izrabiljivanje...’

‘Moja škola je prije imala ugovor s ... i prije toga je svaka generacija slala mo-lje u tu tvrtku...’

‘Mladi mogu definitivno više izdržati... brže obaviti posao, možda čak i efika-snije...želja’

Školama i Ministarstvu bi poručio ‘da uvede praktičnu nastavu u svrhu usavršavanja struke... tjedan dana prakse – tjedan dana škole...’

Mladima: ‘Da šute i rade’ Poslodavcima ‘...ne že-lim imat posla s njima nek samo potpišu papir i da ja radim’

Smatra da postoji diskriminacija mladih na tržištu rada.

Vidi i prednosti i nedostatke mjere Stručnog osposobljava-nja bez zasnivanja radnog odnosa: s jedne strane misli da je dobro uvoditi mjere koje će pomoći mladima da steknu iskustvo, a s druge strane smatra da je naknada za taj rad svakako premala.

Smatra da su mladi poželjni posloprimci zbog svoje izdržljivosti, brzine i efikasnosti. Institucijama bi poručio da uvedu više prakse u škole koja će omogućiti lakše zapošljavanje nje-gove struke. Smatra da je sustav nekada bio bolje uređen i da su prethodne generacije njego-ve struke upravo zbog bolje povezanosti škola i poslodavaca imale veće šanse za zapošljavanje.

Mladima bi poručio samo da rade i da se ne žale, a zbog dosadašnjeg lošeg iskustva prema poslodavcima osjeća ljutnju i ima negativan stav. Za kraj bismo istaknuli da je Markovo postavljanje vlastitog oglasa za posao u oglasnik, rezultiralo vrlo vjerojatnim zapošljavanjem, ali nažalost, ne u struci.

Posloprimac: Iva, 20-24, okolica Zagreba, Privatni ekonomski fakultet – Turizam, nezaposlena

PRISTUP TRAŽENJU POSLA

‘Škola je sve organizirala’
‘Bolji učenici su mogli ići već 1.6. na praksi’

‘...mogli smo sami birati koji mjesec želimo ići na praksu... bolji učenici imali prednost, ali svi bez problema...’

Fakultet: ‘ima izvrsnu prsku... nedostatak je ta čista ekonomija...’

‘Oni suraduju s dosta tih hotela.’
‘Vjerojatno bi opet upisala...’

‘Radili smo prvo mjesec dana na crno...’

Je li Vam studentsko radno iskustvo pomoglo? ‘Iskreno ne...neformalno uglavnom poslodavce ne zanima... misle da ja to mogu izmisliti’

‘Nekad se i ja pitam što ih je toliko privuklo da me pozovu...’

‘...da mi je životopis zanimljiv zbog neformalnog radnog iskustva...’

‘Imam osjećaj k'o da mi pada kvocijent inteligencije... imala sam prije više ideja... gubim sposobnost komunikacije...padam u depresiju... čudno je sjedit doma, a ništa ne radit’

Iva je obranila diplomski rad prije nešto više od godinu dana na privatnom ekonomskom fakultetu i stekla titulu prvostupnika u turističkom menadžmentu.

Radi još od osnovne škole preko učeničkog ugovora. Imala je stručne prakse tijekom srednje turističke škole gdje je prošla sve od rada na recepciji, u agenciji i ugostiteljstvu. Tijekom fakulteta je radila u turističkoj zajednici kao turistički pratitelj te u ugostiteljstvu. Prema njenom iskustvu, poslodavci ne priznaju to radno iskustvo jer nije upisano u radnu knjižicu.

Smatraju da je to radno iskustvo mogla izmisliti.

Smatra da su je i srednja škola i kasnije fakultet dobro pripremili za kasnije zanimanje. Preporučila bi svoje zanimanje i drugima.

Ima i nešto formalnog radnog iskustva tj. radila je nakon što je diplomirala. Sada je nezaposlena. Radila je u struci nekoliko mjeseci, djelomično bez ugovora, a djelomično s ugovorom na mjesec dana. Nažalost, tvrtka se zatvorila.

Posao traži putem HZZ-a, internetskih portala, poznanstava i veza. Ranije je slala otvorene molbe, a u zadnje vrijeme je odustala jer nikada nije primila povratnu informaciju. Poslala je preko 200 molbi od kada aktivno traži posao, a razgovorom je rezultiralo svega tri. Na jednom razgovoru je njen neformalno radno iskustvo prepoznato kao prednost i to je posao koji je bila dobila. Prijavljuje se za poslove u struci te za administrativna zanimanja. Smatra da bi je na razgovore zvali češće da je njezino radno iskustvo navedeno u radnoj knjižici. Kao najveće posljedice nezaposlenosti osjeća depresiju te opadanje vještina komuniciranja. Financijski je neosigurana i roditelji je još uvijek uzdržavaju.

ISKUSTVO DISKRIMINACIJE TIJEKOM SELEKCIJSKOG POSTUPKA TE NA RADNOME MJESTU

‘...oni ne traže nekog tko bi tu ostao godinu dana... traže nekog tko je stariji za kog su sigurni da će tu ostati.’

‘Što rade Vaši roditelji? – Tu sam ja malo zastala.. odgovorila sam ... onda su me pitali koliko godina imaju... to mi je bilo čudno.’

‘Što Vam nije to malo daleko, kako Vi mislite putovati’

‘Ja sam imala veću plaću... ta cura je bila prijavljena na minimalac...’

Doživjela je direktnu dobnu diskriminaciju tako da su joj otvoreno rekli da je premlada za određeni posao. Smatrali su da je premlada da bi ostala duže na tom radnom mjestu, smatrali su da su stariji zaposlenici na neki način sigurniji i da bi duže ostali. Smatrali su da će ih mlada osoba ostaviti čim nauči posao iako im je ona naglasila da bi ostala dugoročnije te da je vrlo zainteresirana za rad na dotičnoj poziciji.

Postavljali su joj pitanja o roditeljima: gdje rade i koliko godina imaju. Nije otkrila koji su bili razlozi za ta pitanja, ali nije niti postavila protupitanje.

Smatra da nije doživjela spolnu diskriminaciju te joj nisu postavljana pitanja o djeci. Na razgovorima je često doživjela da je propituju oko mjesta stanovanja (okolica Zagreba). Iako im je objašnjavala da joj treba svega pola sata do centra Zagreba, što je kraće nego da putuje iz nekog udaljenijeg dijela Zagreba, nisu je uzimali u obzir zbog mjesta stanovanja. Svako takvo iskustvo tjera je da bude još upornija.

Kao studentica imala je bolje uvjete tj. plaću od stalno zaposlenih radnika.

Sa zakonskom regulativama nije upoznata, a da doživi diskriminaciju obratila bi se obitelji.

MIŠLJENJE O MLADIMA NA TRŽIŠTU RADA

‘...da se ne nadam poslu u Zagrebačkoj županiji jer ga tu neću naći’

‘Ambicije... ne gubim zanimanje za posao...adrenalin tjeru.. želim učiti’

‘Ne treba mi stalno bolovanje. (poslodavci) ‘Da daju priliku mladima...mladi su puni ideja...mogli bi čuti nešto što još nisu čuli...’

Vezano uz prijedlog mjere Stručnog osposobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa, namjera-vse prijaviti za korištenje te mjere u Zagrebu.

Prednosti mladih su po njih ambicioznost, bolja koncentracija te interes za posao. Mladi po njih imaju više želje za posao te su željni učiti. Smatra da su mladi generalno i fizički spre-mniji – zdraviji i zbog toga poželjniji radnici.

Veliku nezaposlenost pripisuje u velikoj mjeri nepotizmu. Poslodavcima bi poručila da daju priliku mladima jer bi ih njihove ideje mogle ugodno iznenaditi.

Posloprimac: Mira, 27, Sjeverna Hrvatska, VSS, zaposlena (manje od mjesec dana)

PRISTUP TRAŽENJU POSLA

„Fakultet me jednostavno nije pripremio za podučavanje – jednostavno nije...“

„Odabir fakulteta je bio kao lutrija...znala sam da svi profesori koje znam, svi rade...ali kada sam ja završila faks situacija je bila drugačija – nitko me nije na to pripremio“

„Završi faks i prvo kaj te dočeka – zašto si išao na taj faks i ljudi se ponašaju prema tebi kao da si običan mesar/ci-stača...“

„Nisam nikad bila formalno zaposlena, ali imam više od 5 godina radnog iskustva“

„Zašto niste češće pozvani na razgovor: Ona je žensko, ima 27 godina, ona je završila faks – nije dobra za počistiti nam stolove nakon radnog vremena.“

„Prvi put kada sam došla u HZZ, savjetnica je lijepo sa mnom razgovarala, pričale smo sat i pol, nakon toga je rekla: nema ovđje posla za tebe, ti ćeš morati van ove zemlje i uputila me na migracijski ured...“

Mira je završila Filozofski fakultet u Zagrebu koji ju je, prema njenom mišljenju, izuzetno loše pripremio za tržište rada, bilo za profesorski posao ili prevoditeljstvo. Smatra da je velik nedostatak manjak stručne prakse kroz obrazovanje te da nije nikako spremna za rad u školi/s učenicima. Iako je bilo moguće birati smjerove na njenom fakultetu, to nije ništa značilo jer su na kraju programi bili gotovo jednaki.

Za vrijeme školovanja, cijelo je vrijeme radila kako bi otplatila fakultet. Radila je svakakve vrste poslova, bilo što je mogla i znala raditi – radila je. Istodobno je redovito dolazila na predavanja u 8 ujutro. Radno iskustvo su uglavnom bili studentski poslovi, rad “na crno” i sl., kako i sama kaže, radila je sve što je u granicama morala, od čišćenja do držanja predavanja.

Trenutno je zaposlena oko mjesec dana. Posao je tražila vrlo aktivno i preko mrežnih stranica, novina, socijalnih mreža, burze i sl. U periodu od studenog do travnja poslala je oko 460 molbi. Dobila je odgovor na samo jednu molbu, a rezultiralo je sa svega nekoliko razgovora. Razlog zbog kojega smatra da nije češće pozvana su godine, iskustvo, lokacija... Kao svoje prednosti navodi organiziranost, poznavanje velikog broja jezika, brzo prilagođavanje, aktivnost i sposobnost pregovaranja te dobro slušanje. Smatra da joj je najveća mana tvrdoglavost.

Nezaposlenost je na nju loše djelovala: nema novaca, nema si s čime kupiti nove traperice i ostalu robu, ne može se osamostaliti, nema novaca za svoju budućnost. S druge strane, budi se osjećaj nezadovoljstva, depresije, srama koji je vezan uz sliku da je završila fakultet, a da ne može naći posao.

Nema ni dana staža u radnoj knjižici, ali joj se životopis proteže na 3 strane. Neke bazične studentske poslove ne spominje životopisu, ali posao u knjigovodstvu upisuje, kao i neke druge poslove primjerice volontiranje na projektima za mlade. Smatra da poslodavci to ne cijene već prvo gledaju lokaciju gdje se živi i zbog toga je ne zovu.

Ne javlja se na poslove za koje smatra da ne zadovoljava uvjete natječaja, već isključivo tamo gdje zadovoljava zadane i napisane uvjete i kriterije.

ISKUSTVO DISKRIMINACIJE TIJEKOM SELEKCIJSKOG POSTUPKA TE NA RADNOME MJESTU

Kada sam ja ušla unutra pitali su me jedino pitanja – znam li kakav je to točno posao i da li s obzirom što sam žensko jesam li spremna na taj posao- rekla sam da jesam - Izašla sam van u roku 2 minute.

Doživjela je razne oblike diskriminacije. Direktno joj je rečeno da je premlada za određeni posao. Također, osjetila se diskriminirana s obzirom na spol.

Zbog mladenačkog izgleda i piercinga koja je tada nosila, na razgovoru joj nije niti dana šansa da se predstavi, već je izvrijedana.

„Jedan poslodavac mi je rekao „ovakva da dođem u njegovu kuću za njegov stol ne bi sjela – digla sam se i otisala, nisam se dala maltretirati od njega...“

Lokacija: „... ja sam si dan prije pogledala cijene, stanova, režije i sl. i došla na razgovor spremna. To sam im na razgovoru rekla. Oni su mi rekli da oni koji dolaze izvana nakon nekog vremena nadu nešto bolje tamo tako da sa mnom ne bi riskirali. Rekla sam im da nisam vezana uz svoj obiteljski kraj, di mi je posao tamo mi je dom – ali ponovili su da ne bi htjeli riskirati... ja sam htjela taj posao, ja sam došla spremna, bila sam zagrivena....“

„Čula sam za pučkog branitelja... ali kod nas ne, nisam znala da se bavi ovakvim starima...“

Smatram da poslodavci misle da kada smo mladi, da nemamo iskustva – misle da nismo ispekli zanat – a da nisu pogledali životopis.

Osim toga, više je puta doživjela da je poslodavac rekao da je predaleko od lokacije poslodavca. U nekim slučajevima to se odnosilo na previsoke putne troškove, te su direktno pred njom računali putne troškove i zaključili da im je “preskupa”. Nisu joj vjerovali kad je ponavljala da joj lokacija nije bitna te da je spremna preseliti se da bi radila. Poslodavac je ostao kod svog uvjerenja da ne bi to dugo trajalo iako je ona prije dolaska na prvi razgovor već došla s idejom gdje bi živjela i kako bi si uredila život u neposrednoj blizini poslodavca.

U travnju je pronašla posao. Za nju je to ostvarenje sna. Radi posao koji joj nije u struci, ali smatra da se vezuje uz dio njenog obrazovanja.

Ona ima trenutno najveću plaću u svojoj firmi objašnjava to razinom odgovornosti i obrazovanja. Prva dolazi, zadnja odlazi (od 7 ujutro do 9 navečer) i brine o organizaciji svega. Zadovoljna je time. Poslodavac je prepoznao njene kvalitete i kompetencije koje je predstavila u životopisu. Zbog načina rada čak je preferirao mlade osobe u svom timu.

Smatra da bi plaća u njenoj struci bila između 4 i 5 tisuća kuna, a sada ima skoro duplo. S druge strane, sadašnja plaća u skladu je s razinom odgovornosti i angažmana.

Ovo je njen prvi formalan posao i smatra da može još napredovati. Smatra da joj je na ovom radnom mjestu mogući i horizontalni i vertikalni razvoj dok je drugim mladima koji rade u državnim službama to otežano jer idu s jedne početne pozicije na drugu. I sama trenutno polazi dodatne edukacije što poslodavac cijeni i smatra da su edukacije nužne da bi osoba bila kvalitetna radnik.

Posljedice diskriminacije koje je doživjela djelovale su joj kao “povratak u srednji vijek”. Prevladavao je osjećaj nepravde i nemoći. Diskriminacija u kombinaciji s nezaposlenošću, djelovale su kao psihički pritisak, budila se osjećajem povraćanja i nemoći...

Smatra da se nema kome obratiti za podršku u slučaju diskriminacije, osim obitelji kojoj bi ispričala što se desilo te smatra da joj sustav ne bi pomogao. Novaca za tužbu nema.

MIŠLJENJE O MLADIMA NA TRŽIŠTU RADA

„Ako želite nešto postići u životu – prvi dan faksa morate početi nešto raditi... Ne možete s 23-24 godine i biti bez iskustva....“

„Rizik - kao što sam ja htjela riskirati da se preselim...“

„Ne otvaraju se nova radna mjesta, nove tvornice, smenjuju se škole, u školama se spajaju razredi...“

Poruka za kraj: svi imamo samo jedan život i ne smijemo ga potratiti doma čekajući čudo... tko želi jako, kako raditi taj će posao naći... makar sam bila na rubu suza – ja sam uspjela...“

Prema njenom mišljenju nova mjera Stručnog osposobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa i naknada od 1600 kuna nije dobra jer će se zloupotrebjavati. Smatra da bi bila realna kada bi imali plaćen stan i hranu, ali ako si sve sama mora plaćati onda nije izvedivo.

Prepoznaće da postoje osobine koje mlade čine poželjnima na tržištu rada: brzina, učenje, fleksibilnost, spremnost na rizik.

Smatra da mladi jesu diskriminirani jer ih ima mnogo koji su bez posla, a koji bi htjeli raditi, ali nema dovoljno radnih mesta. Njihov je najveći problem što nemaju priliku gdje početi raditi.

Poručke: Mladima bi preporučila da obavezno krenu raditi čim prije, već tijekom školovanja te da sustav obrazovanje obavezno uvede prakse.

Poduzetnicima poručuje da uvedu više prakse, više suradnje poslodavaca i škole te sponzoriranje učenika.

Posloprimac: Mia, 20, SSS – Škola za osobne usluge, Zagreb, nezaposlena, osoba iz sustava socijalne skrbi⁵⁴

PRISTUP TRAŽENJU POSLA

‘Sve što ja znam i što sam naučila naučeno je gledajući i doma vježbanjem.’

‘Zadovoljna sam i mislim da sam spremna... ali se postavlja pitanje koliko imam iskustva i godina...’

Jesu li joj prakse pomogle: ‘Meni osobno što se tiče moje struke ne, ali ...sam dosta drugih stvari tamo naučila.’

‘Teško bi je (školu op.a.) preporučila drugima.’

‘...završiš kao kvalificirani čistač, a ne kvalificirani (radnik u struci).’

Mia je nakon trogodišnje završene škole za osobne usluge završila još jedan smjer u istoj školi kako bi joj šanse za zapošljavanje bile veće.

Imala je dvije vrste prakse: unutar same škole te praksi u kozmetičkim salonima. Praksa unutar škole joj je pomogla dok joj prakse izvan škole nisu puno pomogle za buduće zanimanje jer joj nisu dali da samostalno radi, već je samo gledala kako drugi rade. Iako nije stekla iskustvo, smatra da je naučila kako pristupati klijentima te stekla neke radne navike.

Posao traži aktivno, putem internetskih portala, oglasnika i poznanstava. Također, često je i osobno dolazila poslodavcima i pitala traže li radnike. Ukupno smatra da se javila na otplilike 50 molbi te ne može procijeniti koliko je bilo osobnih kontakata.

Bila je na oko 15 intervjuja od kojih su neki bili u struci, a neki ne.

Vjeruje da nije češće bila pozivana na razgovore upravo zbog nedostatka iskustva. Vjeruje da je na ostale razgovore bila pozivana zbog istaknute motivacije za radom i učenjem.

Mia je osoba iz sustava socijalne skrbi koji se o njoj brinuo dok nije završila školovanje. Sada bi trebala brinuti sama o sebi. Kako je trenutno nezaposlena i dalje prima pomoć, ali nije sigurna iz kojeg izvora (prepostavlja od države).

ISKUSTVO DISKRIMINACIJE TIJEKOM SELEKCIJSKOG POSTUPKA TE NA RADNOME MJESTU

‘To me često pitaju – koliko godina imam....’

‘Nije mi bilo direktno rečeno da sam premlada...mi trebamo iskustvo i gotovog radnika.’

‘Kad sam išla na razgovor za masera...dogоворит ćemo se ... da ja pokažem što ja znam u njegovom privatnom stanu...’

‘Ja sam samo rekla, hvala li-jepa doviđenja...’

‘...pri zapošljavanju mislim da nam je lakše zato što smo dosta zbog toga sa-zreli i samostalniji i odgo-vorniji.’

‘Pomažu nam dosta oni pri traženju posla...’

‘Jesam li udata i imam li djece’

‘Kako to da živim sama?’

‘Nije mi to toliko bitno jer sam svjesna da ču naletiti na tisuće različitih ljudi koji će imati tisuće različitih očekivanja...’

Iako su Miu često pitali koliko ima godina, ona smatra da nije diskriminirana na temelju dobi, već na temelju toga što nema dovoljno iskustva.

Mia smatra da nije bila diskriminirana niti po jednoj drugoj osnovi. Budući da u njenoj struci prevladavaju žene (ženska profesija), nije doživjela spolnu diskriminaciju.

Iako je prvo navela da joj nisu postavljana nedozvoljena pitanja kasnije u razgovoru spomenula je da su je pitali o bračnom statusu te ima li djece. Mia nije znala da se takva pitanja ne bi smjela postavljati. Nije tražila objašnjenja za razloge postavljanja tih pitanja. Budući da je to bilo na razgovoru za posao koji je i dobila, nije to doživjela kao diskriminaciju (iako je to mogla biti pozitivna diskriminacija jer je neudana i nije majka). Nisu joj postavljali pitanja o zdravlju niti pušenju, o nacionalnoj, vjerskoj ili drugoj pripadnosti. Na jednom razgovoru je doživjela situaciju koju bi mogli protumačiti kao indirektni pokušaj spolnog uznenimiravanja jer je naime bila je pozvala demonstrirati usluge u privatnom stanu poslodavca.

Cinjenica što je osoba izašla iz sustava socijalne skrbi nije joj otežavala pronalazak posla te smatra da je nitko na temelju toga nije diskriminirao. Čak dapače, navodi da joj je to olakšalo upis u školu, tj. imala je nekoliko dodatnih bodova. Nakon završetka školovanja pomažu im (osobe u Domu, iz sustava socijalne skrbi) pri potrazi za poslom, uglavnom putem mreže kontakata. Kada bi na razgovoru spomenula da joj je bitno raditi jer živi sama, pitali su je o razlozima samostalnog života. Tada bi ona rekla da je to zato jer dolazi iz sustava socijalne skrbi, ali na to nitko nije negativno reagirao.

Kada je radila, njeni uvjeti rada bili su jednaki kao i drugim osobama.

Kad bi doživjela direktnu diskriminaciju vjerojatno se ne bi obratila za pomoć, a nije ni informirana kome bi se mogla obratiti.

⁵⁴ U svrhu ovog istraživanja namjerno se nije iznosilo više detalja kako se ne bi otkrio identitet osobe.

MIŠLJENJE O MLADIMA NA TRŽIŠTU RADA

‘Mislim da je to u redu zato što barem je to neka naknada, a i stekne se radno iskustvo.’

‘Mlade se još može usavršiti, unaprijediti u znanju dok stariji ljudi – to su već gotove osobe i oni rade to što rade i imaju to znanje koje imaju...’
 ‘Samo da biraju ono što vole i ono što stvarno misle da bi mogli raditi.’

‘Školama...da više daju učenicima da rade svoje prakse i da mogu malo više toga naučiti...’

Nije čula za prijedlog mjere Stručnog osposobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa.

Vjeruje da se mladi ljudi još mogu razvijati i učiti dok su stariji ljudi manje skloni promjenama i ostaju na onome što su do sada naučili. Misli da su mladi diskriminirani zbog toga što se često traži više radnog iskustva nego je objektivno potrebno.

Mladima bi poručila da rade ono što vole i za što zaista misle da bi i mogli raditi. Školstvu bi poručila da uvedu više praktična rada, a poslodavcima da daju više prilike mladima.

SAŽETAK STUDIJE SLUČAJA MLADIH

- Mladi su se susreli s vrlo velikim nizom diskriminatorskih pitanja i ponašanja prilikom zapošljavanja i na radnom mjestu.
- Vlada Percepcija da je **velik broj natječaja na mješten**. Poslodavci u javnom sektoru imaju obavezu provođenja javnog natječaja dok poslodavci u privatnom sektoru nemaju. Mladi smatraju da su i jedni i drugi natječaji koji se objavljuju u velikoj mjeri samo *pro forma*, te da se na kraju zapošljavaju osobe koje su od ranije poznate poslodavcima.
- Ovim slučajevima, prikazani su **različiti oblici dobne diskriminacije** mladih, kako prilikom zapošljavanja kada se osobe pitaju o godinama, tako i kasnije, kada su zaposlene te se prednost napredovanja i slično daje starijim kolegama. Ovakvo ponašanje nije samo po sebi diskriminatoryno, ali kada je argument poslodavaca da mladi još imaju vremena za razvoj karijere te da stariji imaju više iskustva i obitelj i slično, onda postaje upitno što je kriterij po kojem osobe dobivaju napredovanje. Napredovanje bi se trebalo temeljiti na rezultatima rada.
- **Velik dio mladih nije informiran o zakonodavstvu i institucijama, niti pravobraniteljstvima koji bi im mogli pružiti podršku.** Dodatno se pokazalo kako su mladi prvenstveno šokirani i zbunjeni kada dožive diskriminatorska pitanja, ne snaju se u trenutku te u konačnici **ne reagiraju na slučajeve diskriminacije**. Nažalost, pokazalo se da i kada su reagirali to nije imalo utjecaja na ponašanje poslodavaca. Osim direktnе žalbe na licu mesta osobi koja upućuje diskriminatorska pitanja, mladi se uglavnom ne bi žalili ni formalnim putem jer smatraju da to zahtjeva i vrijeme i novac koje oni nemaju.
- **Mladi smatraju da su im studentski, honorarni, poslovi "na crno", volontiranja itd. iznimno pomogli u razvoju vještina**, no u većem broju slučajeva smatraju da im to **nije pomoglo kod zapošljavanja** iako smatraju da im je često pomoglo da barem budu pozvani na razgovor za posao. Smatraju kako dio poslodavaca cijeni studentske poslove, ali su iznijeta i prilično negativna iskustva s poslodavcima koji takve poslove ne doživljavaju ozbiljno jer nisu dokumentirani u radnoj knjižici.
- Često se dešavalo da se mladima postavljaju pitanja o zdravlju, pa i o tome puše li. Iako ta pitanja mogu biti relevantna za poslodavca, odnosno specifičan posao koji bi osoba trebala obavljati, pokazala se da su ta pitanja često eliminatorna i uvod u daljnje vrijeđanje mlađih osoba na razgovoru za posao.
- Mladi uglavnom smatraju da je nova mjera “Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa” dobra u smislu gašenja trenutne vatre i osiguravanja kratkoročnog stjecanja iskustva mlađima, ali u većini slučajeva također smatraju da je razina naknade od 1.600 kuna preniska za bilo kakvo osamostaljenje ili življenje od vlastita rada.
- Iako su u samom istraživanju poslodavci pokazali da ne vjeruju kako mladi u velikoj mjeri posjeduju vještine koje su im potrebne, mladi ipak smatraju da imaju snage, znanja, entuzijazma, volje za učenjem, kao i fleksibilnosti (brzo prihvatanje novih i različitih kolega, odjela i sl.) koje mogu i žele ponuditi poslodavcima.
- Relativno velik broj mlađih nije zadovoljan školom koju su završili. Najviše zamjeraju manjak praktične nastave, realnog učenja kod poslodavca i manjak uspostavljanja kvalitetnih veza s poslodavcima. Također, uočene su određene sustavne nelogičnosti, npr. da osoba koja polazi školu za kvalificiranog vozača školu završava s (najčešće) 17 godina kada još jednu godinu ne može dobiti vozačku dozvolu.
- Iskustva mlađih pokazuju da poslodavci uglavnom i dalje smatraju kako mlađe žene, posebno mlađe majke, nisu spremne intenzivnije se

posvetiti poslu zbog planiranja obitelji ili majčinstva ili da nisu u stanju osigurati adekvatne uvjete čuvanja djeteta. Ako se mlada žena javlja na natječaj ima pravo biti tretirana i ocjenjivana kao i bilo koja druga osoba jer, u suprotnom, to znači biti stavljena u nepovoljniji položaj na temelju majčinstva ili bračnog statusa ili spola što se direktno kosi sa Zakonom, posebno ako već ima osigurane sve uvjete za čuvanje djeteta. Onda ovačko ponašanje predstavlja direktnu diskriminaciju od strane poslodavca. Više pažnje i resursa je potrebno usmjeriti i na potporne mehanizme sustava koji olakšavaju ženama brigu o djeci i obitelji (jaslice, vrtići i dr.), s obzirom da i dalje živimo u društvu gdje se percipira da je žena glavna njegovateljica obitelji.

- **Više osoba je doživjelo i neugodne komentare na račun svog izgleda** (bilo pozitivne ili negativne). Procjenjivanje ili komentiranje nečijeg izgleda, osim što je uglavnom neugodno za osobu koju se komentira, jest apsolutno nepotrebno na razgovorima za posao te se može interpretirati kao diskriminacija i/ili uznemiravanje.
- **Mladima se često daju poslovi koji stariji kolege "više ne rade" kao što je dodatna administracija i sl.** Prema njihovom mišljenju, to dobrodi do toga da rade više, duže ostaju na poslu, a da za to nisu nagrađeni niti pohvaljeni. Osim što ovo može predstavljati iskoristavanje mlađih predstavlja i negativnu praksu poslodavaca, koja nije nužno zabranjena, ali šalje negativnu poruku mladima i vjerojatno će se oni sami truditi otici čim im se pruži prilika (kako pokazuju i rezultati istraživanja). Za poslodavca proces zapošljavanja nije jef-tin stoga je ovo za njih same kontraproduktivno ponašanje.
- **Pitanja o planiranju obitelji su najučestalija,** što su pokazali i rezultati istraživanja. Iako su nekad direktna pa ih je lakše prepoznati, nekad ih poslodavci nastoje prikriti kroz neki drugi kontekst. Takva pitanja nisu dozvoljena, odnosno zabranjena su na razgovorima za posao!
- **Promjena adrese, grada ili putovanje na posao mnogim mladima ne predstavlja problem** te bi poslodavci trebali zaista individualno prosuđivati je li osoba spremna preseliti se.
- **Često se percipira kako mlađe osobe žele brzo zaraditi, brzo napredovati te im se stoga često**

prigovara da neće htjeti dugo ostati na jednom radnom mjestu. Ovu prosudbu poslodavci bi trebali donositi individualno od osobe do osobe, na temelju realnih okolnosti, a ne temeljem njihovih predrasuda ili generalizacija o mlađima.

- **I muškarci i žene su se susreli s procjenom poslodavaca o tome mogu li oni određeni posao obavljati i to na temelju njihova spola.** S mlađim generacijama mijenjaju se klasične percepcije zanimanja. Kao što su nekad učitelji uglavnom bili muškarci, a sada su uglavnom žene, takve su promjene moguće u cijelom nizu zanimanja. Stoga, mlađi pozivaju poslodavce da budu otvoreni zajedno s inovacijama koje mlađi donose te da ne robuju vlastitim stereotipima.
- **Mlađi često osjećaju i razlike u plaći u odnosu na starije kolege.** Kod nekih poslodavaca je to zato što plaća raste s godinama staža, ali, naravno, bi to trebalo zavisiti i o podjeli poslova, kvaliteti rada, pristupu poslu i sl. Time se nadoknađuje razlika koja može nastati zbog godina staža. Ako dvije osobe za isti posao imaju različitu plaću koja nije utemeljena na rezultatima rada, tada to predstavlja osnovu za ispitivanje diskriminacije.
- **Osoba s invaliditetom koja je sudjelovala u studiji slučaja, vrlo je jasno i vidljivo pokazala koliko je invaliditet otegotna okolnost prilikom traženje posla, a posebno za mlađe ljude koji se tek trebaju dokazati na tržištu rada.**
- **Iz slučaja je vidljivo da poslodavac osobi koja je prethodno radila putem studenskog ili učeničkog ugovora ne želi potpisati ugovor o radu** kao nastavak suradnje/angažmana, nego ponovno na temelju učeničkog/studentskog ugovora. Iako je to možda isplativije, nije sigurno pozitivan primjer i poruka mlađima koji su u tvrtki, u sustavu naukovanja ili praksi i očekuju da ostvaruju jednaka prava kao i ostali zaposlenici.
- **Vidljivo je iz ovog dijela istraživanja da poslodavci, kako bi uštedjeli, osim što mlađima nude niže plaće, nude im i tuđe studentske ugovore, rad "na crno" i sl.** Pored toga što su to nedozvoljeni oblici rada i predstavljaju kršenje hrvatskih zakona, oni dodatno opterećuju mlađe s obzirom da oni nemaju snažnu pregovaračku osnovu te se lakše daju navesti na takve oblike rada (iz neznanja, iz potrebe za novcem i raznih drugih razloga).

8.3. REZULTATI STUDIJE SLUČAJA - POSLODAVCI

**Poslodavac: velika strana tvrtka, proizvodnja, Sjeverna Hrvatska, prosjek godina: 37
Razgovor je obavljen s Voditeljem kadrovskog odjela**

ZAPOŠLJAVANJE MLADIH

Tvrtka ima sustav stipendiranja učenika dogovoren s lokalnom strukovnom školom. Učenici tek na trećoj godini dolaze na praktičnu nastavu kod navedene tvrtke. Stipendija iznosi 500 kuna i traje tri godine školovanja, a učenici su po završenom obrazovanju dužni provesti tri godine kod navedenog poslodavca.

Sa školom imaju dogovor, redovito obilaze školu i predstavljaju svoju tvrtku. Radi se "mini" procjena među zainteresiranim učenicima. U nju se uključuju i roditelji s kojima se razgovara o uvjetima suradnje.

Osim učenika, na praksi dolaze i studenti s lokalnog fakulteta, poneki se i zaposli, no kako je njihova radna snaga većinom srednje stručne spreme, suradnja s fakultetom nije pretjerano razvijena.

Radno iskustvo koje traže veoma zavisi od pozicije do pozicije, te je propisano u opisu poslova. Radno iskustvo u struci ili u sličnoj proizvodnji se gleda kao prednost. Iskustvo donosi, prema njihovom mišljenju, kvalitetniji odnos prema suradnicima te se to posebno gleda, ali radno iskustvo nije ključan faktor jer svi novozaposleni prolaze intenzivan program obučavanja. Ne gleda se pretjerano na prethodno obrazovanje jer imaju razrađen sistem obučavanja. Ponekad su svjesni da je bolje zaposliti novu osobu i oblikovati je prema vlastitim potrebama. Postoje također pozicije kad je teško doći do radnika i uvijek nešto nedostaje od potrebnih kvalifikacija.

Ne koriste poticaje za zapošljavanje mladih jer smatraju da su zahtjevi HZZ-a previše rigorozni, a sam poticaj nije pretjerano izdašan da bi zadovoljio stroge uvjete kojima se treba udovoljiti i trud koji treba uložiti. Njihov je stav da će kvalitetnog čovjeka uvijek rado zaposliti, uz probni rok od 6 mjeseci.

Unutar tvrtke postoji stav da su ključne kompetencije. One jednako vrijede i za one od 19 i one od 56 godina. Teškoća i njihovo negativno iskustvo jest da se mladi teže privikavaju na smjenski rad (2-3-4 smjene), teže prihvaćaju disciplinu, plaće im nisu prevelike i pokušavaju izbjegći dio radnih obaveza. Smatraju da osobe iznad 35 godin ozbiljnije pristupaju poslu.

OSIGURAVANJE KVALITETNIH UVJETA ZA MLADE

Poslodavac ima razvijene sustave stipendiranja učenika i prakse za studente. Osim toga, svaki zaposleni dobiva program obučavanja i uvođenja u posao. Dio svojih zainteresiranih radnika šalju povremeno i na posebne edukacije u Austriju i druge zemlje uz plaćene troškove obrazovanja i života. Osim toga, imaju razrađen sustav mentorstva koji prati osobu cijelo vrijeme. Imaju i razvijen sustav prepoznavanja i razvoja osoba koje su proglašeni talenti te kvalitetan sustav praćenja radne uspješnosti.

OKVIR ZA PREPOZNAVANE, PRAĆENJE I RJEŠAVANJE SLUČAJEVA DISKRIMINACIJE

Vrlo detaljno i kvalitetno poznavanje relevantnog zakonodavstva u temi, poznavanje razlika između europskih 6 osnova i naših 18 uz napomenu da je naših 18 previše te da sudska praksa ne postoji i ne zna suditi prema postojećim pozitivnim propisima.

Tvrtka smatra da dobna diskriminacija generalno postoji, ali da ona ne može postojati kod ozbiljnog poslodavca jer ako on želi kvalitetne radnike, onda to jednostavno nije moguće dozvoliti.

Moguće je da se desi diskriminacija unutar organizacije, negdje gdje to nitko od nadređenih i odgovornih ne primjećuje, ali nije moguće da se za to sazna i da se ne reagira. Desio im se slučaj diskriminacije i ugrožavanje dostojanstva zaposlenih među kolegama, odnosno čak s niže razine prema višoj. Osnova zlostavljanja je bila percipirana seksualna orijentacija osobe iz drugog odjela. Poslodavac je odmah reagirao i otkazao ugovor o radu.

Slučaj je završio na sudu i još se čeka presuda, no izgleda da će osoba koja je vršila pritisak na kolege/ice biti vraćena na staro radno mjesto prema odluci suda! Dvije od tri osobe u ovom slučaju su mlađe od 30 godina. Osoba koja je to "organizirala" nije u dobi do 30 godina.

Tvrtka je već i prije imala slučajeve neadekvatnog ponašanja i sva tri su završila otkazom ugovora o radu, odnosno jedno bołovanje i 2 otkaza ugovora. Vrlo je čvrst stav tvrtke po ovom pitanju te u svakom slučaju staje na stranu žrtve. Poštuju što je Zakonom o radu i Zakonom o suzbijanju diskriminacije propisano, objašnjavaju da takvo ponašanje ne može biti tolerirano od strane tvrtke, a osim toga, i voditelji se educiraju kako rješavati konflikte, kako se nositi sa stresom i kako se pišu pritužbe.

Ovakve situacije, odnosno njihovo razrješenje, ostavile su posljedice i na tvrtku. Nakon što je osoba otišla, nastupila je puno pozitivnija atmosfera u datom odjelu.

Tvrtki je važno da dobrom radniku bude još bolji šef. Svi voditelji treba voditi svoju grupu i postupati adekvatno. Kako bi osigurali što bolje 'jednake šanse', tvrtka uči voditelje da budu što realniji i da što manje subjektivno procjenjuju kolege.

Godine staža, tj. radno iskustvo, donosi dodatne bodove na plaću, ali plaća ovisi i o složenoći posla/operacija. Početne plaće nisu velike, ali su otvoreni napredovanju osoba te imaju više primjera osoba koje su ušle u sustav na početne pozicije i napredovali do visokih pozicija.

Oprema i radni prostor svima su jednaki, smatraju to svojom dužnosti prema radnicima. Također, imaju redovite kontrole i kupci im dolaze u pogone te si i zbog njih ne mogu dopustiti lošije uvjete rada.

Po mišljenju poslodavca, logično je da je početnicima plaća manja te da dio vremena troše na učenje i edukacije. Na početku oni uče osnovne postulate, a kasnije se nastavlja obuka kroz druge edukacije.

PREDNOSTI I NEDOSTACI MLADIH, PREPORUKE ZA DIONIKE

Studenti imaju velika očekivanja kojima oni kao poslodavac teško mogu udovoljiti. Mladi općenito, očekuju puno, radno zakonodavstvo je kruto i to je općenita poteskoća kod zapošljavanja. No, danas je situacija takva da svi prihvataju sve poslove.

Mladi donose elan, nove ideje i kritički osvrt koji rado prihvataju. Prijedlozi koji su došli od mladih ili novih zaposlenih su uglavnom bili usvojeni.

Ne vide se kao poželnog poslodavca za mlade. Mladi dolaze s drugačijim stavovima, očekuju jednostavnije uvjete. Osim toga, razina odgovornosti je visoka, zna biti i stresno, a plaća nije velika.

Mladi se smatraju predobrim za posao u tvornici, žele se uklopiti, ali ne žele preuzeti odgovornost. S druge strane, oni traže inicijativu od mladih i stalno usavršavanje.

Kada bi se ispostavilo da analiza zadovoljstva pokazuje da su mladi manje zadovoljni i da postoje neke prepreke za njih, provela bi se ozbiljna analiza tih podataka te ako bi neke dobre i konstruktivne ideje došle od samih mladih, volja za njihovom provedbom od strane organizacije postoji.

Poruke:

Mladima: prihvate svaki posao, nema druge dobre prilike, uvijek se posao može i promijeniti.
Institucijama: sve se prepisuje od EU-a pa neka prepišu i radno pravni dio i fleksibiliziraju hrvatsko radno zakonodavstvo.

**Poslodavac: domaća tvrtka srednje veličine, Istra i primorje, prosjek godina: 30
Razgovor je obavljen s Voditeljicom ljudskih potencijala**

ZAPOŠLJAVANJE MLADIH

“Primamo praktikante, nije pravilo, imali smo prošle godine 3-4 praktikanta ... upita ima sve više.“

„Employer branding kroz suradnju s fakultetima...“

„Razvija se suradnja sa Sveučilištem u Puli.“

„Uvijek pitamo što si radio uz fakultet, te stvari su nam doista bitne, nebitno u fušu, sam rad na crno...sve nam je to bitno...“

“Mi u HR imamo tu sreću ili nesreću da zovemo jako puno ljudi na razgovor ... 70% ljudi zovemo jer dosta često ne piše sve u CV-u...“

“Mladi se puno bolje uklapaju u našu kulturu...“

“1600kn i ti poticaji – super da je tako – ali ne zapošljavamo zato...“

“Nitko ne školuje nekoga za prodaju... dosta su općeniti ti naši sustavi...“

Tvrtku su početno osnovali mladi ljudi, kojima je interes iz doba fakulteta postao i posao. U početku je bilo teško pronaći ljude i razviti posao. Danas imaju preko 300 zaposlenih u cijelom svijetu, a 75% tih zaposlenih čine mladi. Takva je slika i među voditeljima, ali sami vlasnici više ne spadaju u kategoriju mladih. Velik dio zaposlenih s početka poslovanja je i danas na voditeljskim pozicijama.

Sponzoriraju posebne događaje i projekte na Fakultetu elektrotehnike u Zagrebu, sudjeluju i u stručnim predavanjima, blisko surađuju s udrugom “e-student” te se intenzivnije uključuju u sam sveučilišni program informatike izvan Zagreba. Imali su nekoliko studenata na praksi koje su kasnije i zaposlili.

Osim toga, planiraju poseban ljetni kamp u kojem će sudjelovati određen broj studenata adekvatnog smjera – to će biti u formi druženja i učenja uz najbolje ljudi iz tvrtke. Oni koji se pokažu kao iznimni na takvom kampu, bit će pozvani da se pridruže timu.

Pozivaju na razgovore gotovo 70% ljudi koji im se prijave za posao neovisno o tome imaju li iskustva. Svako iskustvo je dobrodošlo neovisno o obliku (volonterstvo, studentska praksa ili nešto slično). Smatraju da radno iskustvo pokazuje proaktivnost osobe te joj daje neke prednosti za rad. U svakom slučaju, svatko tko dolazi u tvrtku prolazi intenzivniji program učenja/obučavanja.

Kada bi došao netko tko je vrlo dobar kandidat, a nema potrebno radno iskustvo, ne bi ga odmah uveli na ono radno mjesto za koje su raspisali natječaj, ali bi ga uveli u neki drugi odjel da dodatno nauči posao i da može krenuti raditi dalje samostalno bilo u tom odjelu ili nekom drugom.

Koristili su poticaje za zapošljavanje mladih i svi su mladi ostali raditi. Osim toga, tvrtka nagašava zadovoljstvo kad nađe osobu koja je adekvatan radnik. Smatraju to je nije samo sreća za osobu nego i za tvrtku.

Tvrtka nagašava važnost dugoročnog zapošljavanja temeljnog na želji za učenjem i radom. Prijedlog ministra Mrsića: Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa, smatraju kvalitetnim prijedlogom, ali su svjesni da dobrog radnika ne mogu dobiti za 1600 kuna. Mladi izlaze s fakulteta s osnovnim znanjima, ali nedovoljno razvijenim znanjima i vještina da bi mogli samo nešto raditi. U svakom slučaju, smatraju kako je Fakultet elektrotehničke i računarstva dobra osnova za zaposlenje. Osobe koje dolaze s ekonomskog fakulteta imaju relativno nerealnu sliku što znaju i mogu raditi. Mladima najviše nedostaju soft skills (socijalne vještine) koje se trebaju stići kroz praksu.

OSIGURAVANJE KVALITETNIH UVJETA ZA MLADE

“Proces učenja je definiran, znaju se koraci...“

Svim zaposlenicima se omogućava da se uključe u dodatne edukacije. Na početku postoji interna edukacija za sve nove zaposlene, zatim su tu programi mentorstva, eksternih edukacija, leadershipa. Osim toga potiču se konferencije, događaji umrežavanja, školovanja vani i sl. Proces učenja je definiran, znaju se koraci.

S obzirom na izuzetno velik rast, tvrtka je imala 5-10 ljudi mjesečno intenzivno uključenih u sustav mentorstva, koji je donekle formaliziran i razvijen. Osim toga, organizirana je i edukacija za mentore. Sustav talenata postoji, manje je formalan, a dosta se vodi računa o neformalnoj organizacijskoj kulturi.

OKVIR ZA PREPOZNAVANE, PRAĆENJE I RJEŠAVANJE SLUČAJEVA DISKRIMINACIJE

„Na intervju je osoba iz Bosne rekla da neće njega neki ‘srbin’ intervjuirati... odmah smo znali i osoba ne odgovara i nije dalje uključena u selekciju.“

Prepoznaju Zakon po imenu, ali nisu upoznati detaljno s njegovim sadržajem. Smatraju da se kod njih takve situacije ne dešavaju, da su svi trenutno vrlo entuzijastični oko rasta i razvoja kompanije. Sam tim koji vodi tvrtku se trudi već kroz sustav selekcije donekle provjeriti mogućnosti rada i uklapanja u međunarodnu organizacijsku kulturu, u kojoj nema mjesta stereotipima i predrasudama u svakodnevnoj komunikaciji niti u radnom okruženju. Na intervju se ponekad osjeće eventualne predrasude ili konflikti koji bi mogli nastati, te se na početku trude objasniti kakva je njihova kultura i vrijednosti u organizaciji.

Osim toga, tvrtka se trudi poticati otvorenu organizacijsku kulturu i blisku suradnju među svim zaposlenima.

Svi imaju jednake šanse jer se ne obaziru na specifičnosti, već promatralju kompetencije. Plaće mladih su nešto niže, no to je također dio njihove kulture, odnosno niže su za sve novozaposlene. Plaće i napredovanje može vrlo brzo doći ako se zaposlenik iskaže pa tako već u roku od nekoliko mjeseci. Smatra da je snaga tvrtke to što kad osoba dođe u realno radno okruženje, ostali zaposleni potvrđuju ono što je i njoj samoj obećano (plaća, uvjeti rada, beneficije i sl.) prilikom sklapanja Ugovora o radu, zaposlenju, uvjeri se i sama da to nisu ispravna obećanja poslodavca.

Imali su situacija s nezaposlenima koji nisu željeli doći raditi za njihove početne plaće (koje su iznad zakonskog minimuma) jer ih smatraju preniskima.

PREDNOSTI I NEDOSTACI MLADIH, PREPORUKE ZA DIONIKE

“Mladi nemaju širu sliku...
nisu nikad radili negdje pa si
to niti ne mogu zamisliti ...
Mladi koji su radili negdje –
barem imaju sliku
što ne žele”

Mladi ne pišu sva svoja iskustva u životopisu.

Postoji vrlo pozitivan stav prema mladima je se vrlo brzo prilagođavaju i kvalitetni su zaposlenici. Osobe koje dolaze iz formalnih sustava (bilo korporacija ili državnog sektora) ne snalaze se najbolje.

Mladi su ambiciozni dok su stariji zaposlenici ležerniji.

Nedostatak mladih je što ne znaju što žele raditi nikad nisu bili u doticaju s praksom, imaju manjak šire slike i cilja u životu. Osim toga, nemaju doticaj s realnom praksom, s poslovnim svijetom.

Sebe vide kao poželjnog poslodavca za mlade, omogućuju napredovanja, rade se inovativni projekti, puno se pažnje pridaje učenju, vrlo su fleksibilni. Prate zadovoljstvo zaposlenih i rezultati su vrlo pozitivni.

Prema njihovom mišljenju, mlade privlače nove tehnologije koje koriste u radu i IT industrija koja je vrlo propulzivna.

Smatraju da mlade čine dugoročno zapošljivima kontinuirane edukacije i učenje.

Poruke mladima i poslodavcima:

Mladi:

- Kao što mladi žele naći posao tako i poslodavac želi naći dobrog radnika
- nemojte se bojati!
- Radite što vas zanima i veseli!
- Nemojte mi dolaziti razočarani i demoralizirani, budite mladi i pozitivni.

Poslodavci:

- Pružite priliku!
- Potaknite dobre radnike!

Ministarstva:

- Stavite naglasak na kvalitetu, a ne kvantitetu u obrazovanju.

**Poslodavac: strana tvrtka srednje veličine, bankarski i finansijski sektor, Zagreb, prosjek godina: 37
Razgovor je obavljen s Voditeljem odjela ljudskih potencijala.**

ZAPOŠLJAVANJE MLADIH

“U zadnje 3 godine imali smo tri osobe, učenice... dve je nisu bile ništa posebno, ali ova jedna se pokazala kao izvrsna, kada bi se moglo – ona sada studira – ja bih nju sada zvala, ili kada bih imala potrebu za studentom.”

“...teoretski on je meni volonter, ništa ne radi, zapravo smeta mnogima, ali ako se snade, uklopi – najbolja opcija...”

“...kada bih mogla birati tek završenog studenta ili osobu koja ima neko iskustvo, ali možda ne specijalističko i relevantno ...

radije bih uzela tek završenog studenta. Svi ti studenti su bili sjajni studenti, brzo uče, zainteresirani i fleksibilni.”

“Kada čujem paušalne procjene da mladi ne znaju i sl. – jako mi je žao ...”

“...imali dva odlična studenta koji su nam periodično radili i jako mi je žao što ih nismo mogli zaposliti.”

Oblik praktične nastave i stjecanja radnog iskustva funkcioniра oduvijek, to su uglavnom (najčešće) djeca zaposlenih. Djeca individualno donose zahtjeve, poslodavac nema nikakav kontakt sa školom. Broj djece koji na taj način dolaze u organizaciju je do sada iznosio oko 10% (ukoliko uspoređujemo učenike i studente s brojem ukupno zaposlenih osoba godišnje).

S druge strane, studenti dolaze zbog realnih poslovnih potreba: zamjene za godišnji, porodiljne, bolovanja i itd. Uzimanje mladih na praktičnu nastavu i praksi bio bi jako dobar model za njihovo educiranje i razvoj novih zaposlenih. Problem je što trenutno nema novih zapošljavanja, već su to samo zamjene za postojeće zaposlene.

Utjecaj koji bi moglo imati formalno radno iskustvo se kompenzira detaljnijim procesom zapošljavanja i procjene sposobnosti kandidata. Npr. kad zapošljavaju studente, organiziraju intervju i generalni test iz užeg područja rada (test znanja i snalaženja). Oni koji su to najbolje riješe bivaju zaposleni te ih se dodatna dva tjedna promatra (što im je unaprijed najavljeno).

Mladi su fleksibilni, može ih se premještati brzo iz odjela u odjel, dobro reagiraju na promjene radne okoline i kolega. Mladi imaju usvoje prohtjeve, drugačiji su, ali vrlo vrijedni!

Pri analizi radnog iskustva, najveću pozornost pridaju radnom iskustvu stečenom studentskim poslovima, s tim da za stručne poslove najveću vrijednost imaju poslovi u struci, a za nestručne poslove svako je iskustvo dobro iskustvo, odnosno, sve ono što je predstavljeno u životopisu. Poslodavac smatra da je osoba koja je već radila kao student osjetila što znaće međuljudski odnosi na radnom mjestu i to smatraju velikom prednošću.

Svi zaposleni u zadnje 2-3 godine su mlađi, ali organizacija ima dosta starijih zaposlenih od ranije stoga je sam projek godina ostao prilično nepromijenjen. Među novozaposlenima je bilo i više osoba bez iskustva koje su tek završile fakultet; zaposlili su ih i nije bilo nikakvih dodatnih poteškoća.

Brzina snalaženja na novom radnom mjestu je individualna, malo ovisi o osobi malo o mentoru te nije vezana za razinu prethodnog radnog iskustva.

Koristili su poticaje Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, ali tek jedna četvrtina mladih je ostala nakon isteka poticaja. Poticaje su koristili većinom na radnim mjestima izvan Zagreba. Dio osoba nije ostao na tim poslovima jer je tvrtka provedla optimizaciju poslovanja pa su neki dobili otkaze, a negdje su sami zaposleni našli nešto bolje. Iako su jednom u Zagrebu tražili osobu putem Zavoda za zapošljavanje, nisu uspjeli naći osobu adekvatnih kvalifikacija. Kasnije su djelomično morali odustati od poželjnih kvalifikacija da bi došlo do zadovoljavajuće osobe.

OSIGURAVANJE KVALITETNIH UVJETA ZA MLADE

Sustav mentorstva je detaljno razrađen. Kad osoba dođe bez iskustva, dobiva mentora koji piše pripremni program za njega/nju, individualno. Ako je složeniji odjel, onda mentorstvo traje i do godinu dana, s tim da, prema dosadašnjem iskustvu, svi su bili kvalitetno uvedeni u posao za 3-6 mjeseci. Mentor mora imati relevantno iskustvo i dobre komunikacijske vještine kako bi bio spreman prenositi znanje.

Tvrta ima i program talenata te je odabранo 5 ključnih talenata koji idu na povremene edukacije u Italiju. Program talenata obuhvaća edukacije koje se odnose na specijalističke i menadžerske programe. Ipak, osobe u koje se najviše ulaže, ne spadaju u dobnu skupinu mladih, već su stariji od 30 godina.

Ostali zaposlenici idu na edukacije sukladno potrebama i obavezama koje su vezane za zakonodavstvo i standarde poslovanja branše. Jezici su uvijek u ponudi za sve zaposlene, oni djeleju motivirajuće. Smatraju bitnim da mlade osobe najprije provedu neko vrijeme kod poslodavca, prije nego poslodavac odluči ulagati u te mlade i slati ih na daljnje programe usavršavanja i napredovanja, iako to nije formalizirano i ne mora nužno biti tako. Osobe koje su odborne su na taj način nagrađene i želi se raditi na njihovom duljem ostanku u organizaciji.

OKVIR ZA PREPOZNAVANE, PRAĆENJE I RJEŠAVANJE SLUČAJEVA DISKRIMINACIJE

„Ako zapošljavamo ljude, na temelju kompetencija, sve duge osobine nisu bitne – ako on posao dobro odraduje nam je nebitno.

Poznavanje zakonodavnog okvira jest na razini prepoznavanja imena, ali ne i detaljnog sadržaja. Svjesni su da postoje zakonodavne obaveze koje moraju ispunjavati, a tiču se postojanja pravilnika, povjerenstva, roka rješavanja pritužbi, tajnosti postupka, nuđenja mirenja, vođenja zapisnika, održavanja specifične sjednice na temu pritužbe i sl.

Organizacija je imala situaciju u kojoj je došlo do diskriminacije, no u nju nisu bile uključene mlade osobe. Osoba koja se pritužila više nije u tvrtki. Procjenjuju da je situacija diskriminacije za poslodavca nezgodna jer su u slučaju bili upleteni i drugi zaposleni (ne nužno njihovom voljom). Tužba je završila na sudu (a onda je ipak povučena) i osoba se nije vratila na posao iako je kompanija bila spremna vratiti osobu na radno mjesto.

Slučaj je kratkoročno ostavio posljedice na kompaniju. Kada se pročulo za slučaj po organizaciji pala je produktivnost. Smatralju da je razlog što je osoba bila visoko pozicionirana te je stoga manjkalo je nadzora nad radnicima.

Kad je slučaj riješen, svi su zaposleni odahnuli jer su shvatili da postoji procedura, da se to može odraditi, da su se ipak strane dogovorile i sl., ali ukupno gledajući, smatralju da je to bila mučna situacija.

Plaća mladih je manja jer uz rad moraju učiti i time stjecati kompetencije te tako postati konkurenti na tržištu rada. Kratkoročno gledano, kompaniji je lakše nekoga manje plaćati dok nije potpuno efikasan. Smatralju da su mladi odlični radnici, ali nakon 2-3 godine mora se početi ozbiljnije ulagati u njih kao u ljudske potencijale.

Poslodavac smatra da su mala organizacija i da se kod njih može napredovati unutar sustava. Priznaju da su teška finansijska vremena, ali trude se zadržati one koji su im važni, najčešće plaćanjem dodatne edukacije. Poticaji za mlade se osmišljavaju uglavnom tako da im se ponudi ugovor za rad na neodređeno, ali i druge beneficije su im na raspolaganju. Edukacije koje se nude u ovim posebnim slučajevima su formalne i specijalističke.

Oprema za rad je jednaka za sve, kao i radno vrijeme itd.

Da ispitivanje zadovoljstva zaposlenih pokaže određene pokazatelje koji se posebno odnose na mlade, to bi se uezelo u obzir kad bi vodstvo moglo nešto učiniti i direktno promijeniti situaciju. Svjesni su da se takva istraživanja rade s ciljem, stoga je potrebno da se nakon toga nešto i poduzme.

Jednake šanse za njih znače da se zbilja se nikome neće ništa loše dogoditi ako se požali, svatko se može obratiti svom članu uprave ako smatra da ima problem. Postoji takav fer odnos.

PREDNOSTI I NEDOSTACI MLADIH, PREPORUKE ZA DIONIKE

„Ne žele čekati pet godina pa tražiti povišicu ili pre-mještaj“

Ako postoji sustav regrutacija i selekcije ne bi trebalo biti poteškoća mladih
„Puno je ljepše i lakše raditi s mladim ludima“

Mi kao HR moramo stvarno razmišljati o razvoju karijere, posebno ključnih zaposlenika.

Mladi su iskreniji, otvoreniji, traže što žele, ne vole raditi prekovremeno ako nije nužno potrebno. Vole imati privatni život dok stariji na to ipak drugačije gledaju. Neformalan je stav da su mladi poželjni zaposlenici – to je stav ljudskih potencijala organizacije, no, nažalost, nemaju dovoljno zapošljavanja da bi to potkrijepili. Ne zapošljavaju puno, ali kada imaju mogućnosti rado će zaposliti studente i one koji tek završavaju obrazovanje.

Vide mlade kao jeftiniju radnu snagu, mogu im ponuditi fleksibilniji ugovor, obučiti ih po pravilima kompanije. Mladi su dobro informatički potkovani i znaju engleski što je danas također važno.

Teškoća kod zapošljavanja mladih je samo to što često ne posjeduju sve vještine koje poslodavci trebaju (bilo da su to stručna znanja, jezici, meke vještine ili kombinacija svega navedenoga).

Smatralju da postoji diskriminacija mladih na tržištu rada i da ih koči manjak formalnog radnog iskustva.

Vide se kao poželjnog poslodavca za mlade jer je management dostupan za komunikaciju i suradnju s radnicima, postoji otvorenost i ležernost u međuljudskim odnosima. Manja su organizacija stoga smatralju da se može više naučiti kako cijeli sustav radi jer su u velikim sustavima puno specijalizirani. Dodatno, kao organizacija će se širiti na međunarodnom tržištu te time nude i međunarodnu karijeru.

Prema njihovo mišljenju, mlade privlači mogućnost učenja i stjecanja kompetencija. Za njihovu zapošljivost je bitan stalni razvoj i učenje, horizontalan razvoj (mijenjanje više odjela, veća širina...), mogućnost međunarodne karijere, kvalitetni međuljudski odnosi (svjesni su da je kriza je u svim industrijama – ali tamo gdje postoje ugodni međuljudski odnosi tamo će ljudi ostati raditi).

Preporuke:

Mladima:

- Biti mlad je prednost! Mladi imaju entuzijazam i fleksibilnost!
- Uvijek postoji neka niša za mlade.

Poslodavcima:

- Moraju početi zapošljavati mlade da vide ta pozitivna iskustva, a pozitivna iskustva manjkaju jer nemaju dovoljno mladih.

Poslodavac: Strana tvrtka, distribucija i direktna prodaja profesionalne opreme, 100% strano vlasništvo, mala tvrtka s do 19 zaposlenih, sjedište u Zagrebu, prosjek godina: 38

Razgovor je obavljen s Voditeljem administracije.

ZAPOŠLJAVANJE MLADIH

“Ozbiljno razmišljamo o tome da nekoj mlađoj osobi damo priliku da nauči nekakve osnovne barem da bi dobila nekakvo iskustvo i preporuku ... Netko bi nam trebao, a ne možemo si priuštiti za puno radno vrijeme i za punu plaću...”

“Prilike su dane, šanse su dane, ali smo imali loša iskustva.”

“Mi tražimo prodajno iskustvo u startu...”

“...procjena po intuiciji tko bi bio najbolji za posao...”

“Nemamo ispočetka nikakvu predrasudu prema tome ... da li je netko radio godinu dana ili dve-tri godine ... na intervjuu se vidi da li bi osoba mogla raditi ili ne, bez obzira na iskustvo ... bilo honorarno ili ne – posao je posao...”

“Nekad studenti rade više i teže”

Koliko treba mlađoj osobi bez iskustva da postane efikasan radnik? “Uz volju i talenta malo ... vrlo brzo, možda godinu dana...”

Iako ne uzimaju radnike i učenike/studente na praksi i do sada nisu koristili poticaje za zapošljavanje, ozbiljno razmišljaju da nekoj “mladoj” osobi daju priliku. Naime, trebaju nekoga, a ne mogu priuštiti. Pokušali bi uzeti osobu ili na praksi ili za stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa. O prijedlogu mjere o stručnom osposobljavanju bez zasnivanja ranog odnosa misle da je dobra i voljeli bi pokušati iskoristiti tu priliku. Misle da je naknada od 1600 kn premala.

U zadnje tri godine zaposleno je par mlađih osoba, tj. dobili su priliku da se dokažu bez obzira na ranije iskustvo. Najčešće zapošljavaju prodajno osoblje pri čemu im je bitno i prodajno iskustvo te osjećaj, tj. zapošljavaju i, kako sami kažu, po intuiciji.

Budući da se radi o prodaji proizvoda za profesionalnu primjenu u industriji, bilo bi poželjno naći i osobu iz kemijske struke, no, kako kažu, to je gotovo nemoguće.

Navode da nemaju predrasude prema godinama iskustva te da na intervjuu prepoznaju volju za radom kao glavni faktor pri zapošljavanju. Također, priznaju i studentsko i honorarno radno iskustvo kao relevantno i prepoznaju ga kao jednako vrijedno. Imali su slučaj da su dali priliku mlađoj osobi da se dokaže koja nije imala dovoljno radnog iskustva koje je ta pozicija prvotno zahtijevala. Vjeruju da motiviranim osobama koje imaju kapaciteta za učenje ne treba dugo da postanu efikasni radnici te navode period od oko godinu dana.

Zbog nekih dosadašnjih loših iskustava svim radnicima daju ugovore na određeno na godinu dana, s tri mjeseca probnog roka, a nakon toga idu ugovori na neodređeno.

OSIGURAVANJE KVALITETNIH UVJETA ZA MLADE

“Ne može prodajni predstavnik početi raditi na terenu bez edukacije”

“Uvijek naglašavamo da ćemo pomoći šta god treba ... mi pomažemo pri uvođenju novog zaposlenika koliko možemo da se osjeća prihvaćeni itd.”

“Vlada jedna zdrava radna atmosfera ... mislim da bi se jedna mlada osoba jako dobro uklopila ... jako puno naučila...”

Budući da najčešće zapošljavaju prodajne predstavnike, većina edukacija se odnosi na njih. Za sve nove radnike organiziraju edukacije: za početak imaju nekoliko dana školovanja u tvrtki te nakon toga, da bi im olakšali, s njima nadređeni dva radna dana u potpunosti provode na terenu te nakon toga mogu u bilo kojem trenutku kontaktirati Voditelja prodaje za sve savjete. Ovaj sustav je službeno uveden i obavezan za sve nove zaposlenike. Smatraju da je sustav mentorstva općenito vrlo bitan za zadržavanje i motiviranje mladih osoba. Nemaju poseban sustav za otkrivanje talenata.

Sebe vide kao poželjnog poslodavca za mlade ljude. Sudjelovali su u istraživanju zadovoljstva radnika te uvidjeli gdje su njihovi problemi i pokušali poboljšati uvjete. Navode da nemaju često potrebu za prekovremenim satima te nemaju službena putovanja da bi na temelju toga zaključili da su mladi poželjniji u tim situacijama ili da na takve uvijete lakše pristaju nego stariji zaposlenici.

OKVIR ZA PREPOZNAVANE, PRAĆENJE I RJEŠAVANJE SLUČAJEVA DISKRIMINACIJE

“Svakodnevno ... s rodnom diskriminacijom ... to je nekako prisutno u našem društву.”

O doboj diskriminaciji:
“Nije stvar samo u poslodavcima, već u samoj osobi individualna je to stvar.”

“Dobijemo stotine prijava koje su za ništa ... svatko misli da može raditi prodaju...”

“Trudimo se da nemamo nikakve predrasude prema ljudima i da što manje diskriminiramo...”
“U startu svi imaju jednake šanse pokazati što znaju ... da to se vidi kroz ostvarene rezultate”

“Mi zapošljavamo ljudе i različitim godinам različitim vjera ... uvjerenja ... ne gledamo na taj način...”

“To je i poanta da nauči ... ne da kuha kave i direktor si sam kuha kavu.”

Navode da su upoznati sa zakonskom regulativama koji štite radnika od diskriminacije.

Ne znaju detalje, ali znaju gdje bi, u slučaju potrebe, potražili detaljnije informacije.

Smatraju da mladi nisu diskriminirani na tržištu rada te da je to sve individualno.

Iako su više puta naveli da se svakodnevno susreću s rodnom/spolnom diskriminacijom, to su bili pojedinačni slučajevi, ali ne u samoj kompaniji nego izvan nje. Oni nisu nikada imali slučaj da se netko unutar tvrtke žalio na diskriminaciju.

Pri zapošljavanju i kasnije pri radu, trude se što manje diskriminirati. Navode da svi njihovi zaposlenici imaju jednaku šansu: budući da se bave prodajom, uspjeh je transparentan kroz prodajne rezultate i o njima ovisi daljnje napredovanje. Zapošljavaju osobe i različitih vjera i uvjerenja te dobi i navode da svi dobro funkcioniraju kao tim.

Vezano uz uvjete rada – navode da su isti za sve. Ipak, mladi u startu imaju nešto lošije uvjete vezano uz plaću i napredovanje jer, kako kažu, tako je samo u početku i potom dođu do jednog perioda kad se to izjednačava. Sve ovisi o rezultatima i mлада osoba kasnije može imati veću plaću od starije. Ako se dvije osobe zapošljavaju na istoj poziciji, bez obzira na dob, dobivaju jednaku plaću. Mogućnost napredovanja te ostali uvjeti rada su u startu jednak za sve.

Kada bi zaposlili mladu osobu, dali bi joj mogućnost da nauči širok spektar poslova. Važno je za zadržavanje mladih prepoznati njihove interese i preferencije te cijeniti trud koji pokazuju.

Kad bi se pokazalo da su mladi manje zadovoljni od ostalih, svakako bi to pokušali riješiti kroz razgovore i akcije.

PREDNOSTI I NEDOSTACI MLAĐIH, PREPORUKE ZA DIONIKE

“Svježina, nove ideje, volja, veća zainteresiranosti itd.”

“Ne postavljaju toliko uvjeta u startu – zadovoljni su s onim što dobiju jer znaju da će s vremenom napredovati.”

“...mladi još nisu sebi postavili nikakvu cijenu ... oni su sretni da dobiju posao ...”

Vjeruju da mladi imaju puno prednosti na tržištu rada. Primjerice, svježiji su, imaju više vole je su u pravilu više zainteresirani. Također, smatraju da mladi imaju nešto niže kriterije na početku i da su strpljiviji glede napredovanja te spremniji na niže plaće, tj. ne postavljaju nikakve uvjete.

Imali su i nešto negativnih iskustava pri zapošljavanju mladih što se najviše odnosilo na to da mladi prebrzo i olako odustaju, nestrpljivi su te manje uporni od starijih kolega. Smatraju da se škole previše, kako kažu, drže udžbenika, a imaju premalo praktična iskustva te da mladi ne znaju dovoljno koje mogućnosti im njihovo obrazovanje pruža.

Mlade općenito, vide kao poželjne zaposlenike i radije bi njih zaposlili jer ih vide kao fleksibilnije, lakše prilagodljive i manje tvrdoglavе zaposlenike s kojima je lakše postići dogovore.

Nedostaci mladih:

“Brzo odustaju, nemaju nimalo upornosti – nestrpljivost...”

“Samo obrazovanje uopće ne pruža priliku da mladi shvate što bi mogli s tom školom ... pa čak i strukovne...”

Mladima:

“Treba imati volju, želju ... uspjeh ne dolazi preko noći ... nadam se da će netko prepoznati njihove kvalitete...”

Školama:

“Da izađu iz te širine udžbenika i štrebanja napamet da se više posvete nekakvim praktičnim stvarima ... više interakcije...”

Ministarstvu:

“1600 kn premalo ... ako žele mlade motivirati.”

Poslodavac: veliko javno poduzeće s više od 5000 zaposlenih, sektor usluga, Zagreb, prosječna dob zaposlenih: 42 godine. Razgovor je obavljen s Voditeljicama odsjeka u Odjelu ljudskih potencijala.

ZAPOŠLJAVANJE MLADIH

“Mladi su poželjna radna snaga...”

“Radno iskustvo je vrlo poželjno, bilo kakvo iskustvo govori o radnim navikama...”

Poslodavac je velika javna tvrtka. Sukladno zabrani zapošljavanja, nema novih zapošljavanja, već se većina zapošljavanja odnosi na zamjene za bolovanja, odlazak u mirovinu i sl. Strateški je interes poslodavca odmaknuti se uobičajenog poimanja upravljanja ljudskim potencijalima u javnom sektoru. Cilj je maksimalno se približiti privatnom sektoru. Poveznicu s javnim sektorom prvenstveno vide u političkim odrednicama i odlukama Vlasnika (države) te u visini plaće koja je ograničenija nego u privatnom sektoru. Praćenje radnog učinka (i nagrađivanja u skladu s time) i preuzimanje osobne odgovornosti za posao čine razliku privatnog i javnog sektora te tome teže.

Imaju iskustva i s učenicima i studentima. Postoji načelan dogovor sa školama koje šalju učenike na praksi, no ta praksa nema velikog učinka s obzirom da poslodavac smatra kako se ona uglavnom održaje “zbog potpisa” te zbog vrlo niske razine motiviranosti učenika. Poslodavac se jako često susreće s roditeljima učenika i mladih zaposlenih i smatra da se mlađi još uvijek previše oslanjaju na roditelje. Također, dolaze im i studenti na praksi, no ona je puno češće vezana za izradu završnog (diplomskog rada). Omogućuje im se, kada god je moguće, stjecanja uvida u praktično funkcioniranje poslodavca.

Pravilnikom o radu je definirana stručna spremna za određeno radno mjesto, a potrebno radno iskustvo samo iznimno stoga mladi imaju jednake mogućnosti kao i stariji te stoga dio mladih bez prethodnog radnog iskustva i dolazi redovno u poduzeće.

Svako radno iskustvo je poželjno kod njihovih zaposlenika, posebno kod onih s visokom stručnom spremnom. Bilo kakav dodatan angažman govori o radnim navikama osobe i to se cijeni. Mladi svakako jesu poželjna radna snaga, ali bi se trebali ranije osvijestiti i potražiti svoje mjesto na tržištu rada. Osobe do tridesete godine se nešto manje od ostalih ističu na radnom mjestu, oko tridesete godine oni postaju sve kvalitetniji, odgovorniji, ozbiljniji i motiviraniji zaposlenici.

Ne koriste poticaje Hrvatskog zavoda za zapošljavanje zbog veličine poduzeća jer imaju vrlo velike administrativne i birokratske barijere.

Sebe vide kao poželjnog poslodavca za mlade osobe: velik su sustav, mogu puno naučiti iz prakse za ono za što su se školovali, velika je interakcija s drugima, prenose se stručna znanja i sl.

OSIGURAVANJE KVALITETNIH UVJETA ZA MLADE

“Ulaže se u sve zaposlene. Mladi koji čine 10% ukupne radne snage, vrlo su zastupljeni u programima obrazovanja i edukacija.”

Mladima nude cijeli niz internih edukacija i programa. Također, dopuštaju opciju da osoba kojima nisu nužno namijenjene edukacije se uključi u radionice. Interne edukacije obuhvaćaju tehnološke inovacije u poslovanju, organizacijske kompetencije, interni plan edukacija na razini odjela. Osim internih edukacija omogućeni su i vanjske usluge edukacija, odlazak na konferencije, seminare, školovanja, nabavka literature i sl.

Mentorstvo zavisi o organizacijskoj jedinici, a kod onih zanimača gdje postoji službeno pripravništvo, dodjeljuje se mentor i povjerenstvo koje prati razvoj osobe. Svaka nova osoba dobiva podršku kolega, no sam program je neformalan i različitog trajanja. Za osobe srednje stručne spreme koje obavljaju osnovnu djelatnost, program uvođenja u posao i mentorstva traje svega dva tjedna nakon čega postaju potpuno efikasni radnici.

Također, radi se i procjena i razvoj talenata, u kojem ima veći broj osoba u dobi od oko 30 godina.

OKVIR ZA PREPOZNAVANE, PRAĆENJE I RJEŠAVANJE SLUČAJEVA DISKRIMINACIJE

“Mladi se lakše prilagođavaju promjenama sustava, posebno u Slavoniji i Primorju...”

Na regionalnoj razini postoje osobe zadužene za zaštitu dostojanstva radnika. Nadređene osobe rješavaju slučajeve pritužbi kada se smatraju spremnima, a to je na razini rješavanja konfliktova s ili među zaposlenicima. Pritužbe na diskriminaciju rješava pravnica iz službe ljudskih potencijala te one najčešće završavaju postupkom mirenja. Tužbi, s obzirom na veličinu sustava, ima prilično, ali se na svaku pritužbu ozbiljno reagira. Smatraju važnim zaštititi radnika od mogućih ne-fer ponašanja.

Svaki radnik ima pravo na interno napredovanje, edukacije, jednakе uvjete rada. Poštuju se obaveze kolektivnih ugovora te se uvjek primjenjuje pravo koje je više na korist radnika. Plaće su propisane Pravilnikom, uvećane za godine staža provedene kod poslodavca. Mladi imaju i veće mogućnosti napredovanja ako se iskažu svojim radom s obzirom na ukupno, vrlo pozitivan stav prema mladima. Uvjeti rada, oprema za rad itd. potpuno je jednakaka kao i za sve radnike.

Ne rade se nikakve analize na razini zaposlenih s obzirom na dob.

PREDNOSTI I NEDOSTACI MLADIH, PREPORUKE ZA DIONIKE

“Mladi – krenite raditi i prestanite birati poslove!”

Mladi donose nove ideje i entuzijazam sa sobom. Donose energiju i snagu za svako radno mjesto. Ipak, kod mlađih je primjetna i niža motivacija. Također, mladi dolaze s nerealnim očekivanjima, na nekoliko razina:

S obzirom da se radi o javnom poduzeću smatraju da su se doživotno zaposlili te da se od njih ne očekuje radni angažman.

Mladi dolaze i s nerealnim očekivanjima što se tiče plaće, posebno mladi koji dolaze s fakulteta.

Mladi očekuju da će napredovati u roku od dvije godine, te ako se to ne dogodi, smatraju da gube vrijeme.

Susreću se s velikim brojem mlađih koji misle da mogu u istom poduzeću provesti cijeli svoj radni vijek te ih u tom kontekstu smatraju nedovoljno aktivnim i informiranim o tržištu rada.

Smatraju da bi trebalo uvesti puno više praktične nastave na svim razinama obrazovanja te je u tom smislu i dana preporuka sustavu da uvede što više fleksibilne praktične nastave kod poslodavaca. Oni bi bili spremni sudjelovati u pripremi školskih kurikulumi i osigurati uvjete za kvalitetniju praktičnu nastavu.

Za mlade smatraju izuzetno bitnim da počnu raditi bilo kakve poslove, da se čim prije zapošle i da ne čekaju posao snova. Također, željeli bi vidjeti mlade koji s konkretnim zahtjevima zastupaju interes mladih, a ne samo da dijele nezadovoljstvo putem društvenih mreža (Facebook i sl.)

Od institucija tržišta rada očekuju znatno manje birokratiziranosti.

Poslodavac: Ministarstvo Uprave, državna služba

Razgovor je obavljen s Natašom Đak, tajnicom Kabineta Ministra uprave i Andreom Bakulom, voditeljem Službe za upravljanje i razvoj ljudskih potencijala u državnoj službi.

ZAPOŠLJAVANJE MLADIH

Sustav javne uprave, posebno državne uprave, poznat je kao trend sigurnosti radnog mjesa. Osim toga, smatraju da su percipirani i kao mjesto stalnog učenja i usavršavanja te kao sigurno radno okruženje u kojem se poštuju sva radnička prava. Vide se kao zanimljiv početak za osobe više i visoke stručne spreme koje u upravnom sustavu steknu kvalitetnu i relevantnu referencu. Vrlo važna točka razvoja svake osobe nastupa već nakon 4 godine, kada postaju ili specijalisti ili kreću prema pripremi za rukovodeći kadar. Interno napredovanje je vrlo favorizirano (javni sustav je karijerni sustav), nagrađuje se lojalnost i dulji ostanak u službi.

Trenutni sustav zapošljavanja je orijentiran formalnim uvjetima, a manje samim kompetencijama. Kod zapošljavanja vode se kriterijima propisanim u Pravilniku o unutarnjem radu koji za svako radno mjesto propisuje: stručnu spremu, razinu potrebnog iskustva (u struci), znanje engleskog i poznavanje rada na računalu.

Prilikom zapošljavanja ne priznaju nikakve oblike volonterskih ili studentskih angažmana, već samo ono što je potvrđeno u radnoj knjižici.

Zbog ograničenog proračuna, sve je manje zapošljavanja novih osoba, posebno pripravnika/vježbenika. Također, na snazi je zabrana novog zapošljavanja što znači da nema zapošljavanja novih osoba, kao i ograničeno i znatno smanjeno zapošljavanje na ugovorima na određeno vrijeme.

OSIGURAVANJE KVALITETNIH UVJETA ZA MLADE

Najveći dio procesa, praksi i načina rada je definiran za sve službenike (ili buduće službenike) unutar službeničkih propisa i prava. Prava radnika se poštuju u svakom smislu.

Mladi nisu posebna skupina niti jednog propisa ili nositelji posebnih prava. Prava prvenstva, ako se na njih pozovu, imaju branitelji, osobe s invaliditetom i pripadnici nacionalnih manjina. Smatraju da kvotni sustav prihvatljivo funkcionira.

Karijerno planiranje i usmjeravanje se dešava već nakon četiri godine staža što nije nedostizno. Dodatno se honorira ostanak u službi s 0,5 bodova na postojeći koeficijent na plaću.

Imaju iskustva da mlade žene, posebno buduće majke, priželjkuju rad u Upravi koju percipiraju kao sigurno radno okruženje.

OKVIR ZA PREPOZNAVANJE, PRAĆENJE I RJEŠAVANJE SLUČAJEVA DISKRIMINACIJE

Unutar svakog Ministarstva postoji Povjerenik za etiku i Povjerljivi savjetnik koji stoje na raspolaganju svakom zaposleniku. Prijave koje dolaze uglavnom se odnose na priznavanje prava prvenstva određenih skupina. Mladi se uglavnom ne žale, odnosno, nemaju iskustava s njima kao nekom skupinom koja bi se isticala u toj statistici. Slučajevi koji se percipiraju kao diskriminacija su puno češće konflikti na radnom mjestu u koje je potrebno uložiti vrijeme i trud da se riješe (s obzirom na slučajeve, primjereno je da se rješavaju medijacijom nego pritužbama i sl.).

PREDNOSTI I NEDOSTACI MLADIH, PREPORUKE ZA DIONIKE

U Upravi postoje vrlo statični (uobičajeni upravni poslovi) i vrlo dinamični poslovi dok je u potonjima potrebno brzo učenje i razvoj. Ti se poslovi u velikoj mjeri odnose na povezivanje i prilagodbu EU zakonodavstvu i normama. Upravo su to poslovi gdje su u velikoj mjeri mladi (i mlađi) poželjni, u kojima ima puno stalnog i brzog usavršavanja.

Smatraju da je izuzetno važno obrazovni sustav uskladiti s potrebama tržišta rada.

Potrebno je uvesti više prakse i praktične nastave za vrijeme obrazovanja te potaknuti same mlade osobe da razmišljaju o svojoj profesiji kao jednom životnom odabiru.

Za cijelokupni sustav tržišta rada, koji uključuje i upravu, ali i sve poslodavce, važno je da se počnu više voditi kompetencijama, a manje formalnim kriterijima prilikom zapošljavanja.

SAŽETAK - STUDIJE SLUČAJA POSLODAVCI

Iako nije moguće govoriti o reprezentativnom i kvalitetnom uzorku poslodavaca, donosimo nekoliko završnih razmišljanja poslodavaca:

- Poslodavci vide mlade kao poželjnu radnu snagu, prvenstveno zbog fleksibilnosti i mobilnosti mladih, spremnosti na izazove, učenje i promjene.
- Poslodavci primjećuju da su mladi još uvijek vrlo ovisni o roditeljima – da se vrlo usporeno osamostaljuju i preuzimaju odgovornost i samostalnu brigu za sebe, svoj rad i sl.
- Uz manjak samostalnosti, prepoznaje se i nezrelost mladih, posebno onih koji ulaze na tržište rada odmah nakon srednje škole kad još ne shvaćaju ozbiljno svoj posao te nisu motivirani kao što su stariji radnici.
- Mladi koji dolaze s fakulteta znaju imati vrlo visoka očekivanja što se tiče plaće i radnih uvjeta, a zanemaruju potrebu ulaganja i stjecanje praktičnog znanja.
- Svi poslodavci smatraju izrazito bitnim praktičnu nastavu i stjecanje praktičnog iskustva za vrijeme školovanja te su spremni uložiti i svoje vrijeme i trud ako bi dobili prava da sukcreiraju i usmjeravaju samo provođenje praktične nastave (što podrazumijeva značajnije promjene u provedbi i organizacije cijelog koncepta praktične nastave/naukovanja).

9. PREPORUKE I KOMENTARI DIONIKA TRŽIŠTA RADA I SUSTAVA ZAŠTITE LJUDSKIH PRAVA

Dio istraživanja je uključivao i intervjuje s predstavnicima ključnih institucija vezanih za tržište rada i tijela koja se bave suzbijanjem diskriminacije. Intervjui su održani tijekom kolovoza i rujna 2012. godine.

Zahvaljujemo svim sudionicima:

- 1. Hrvatski zavod za zapošljavanje**, Odjel posredovanja i aktivne politike zapošljavanja, Ivana Šimek, Aleksandra Štengl: Proveden je projekt Mladi na tržištu rada koji je dao vrlo konkretnе smjernice Zavodu kako raditi intenzivnije s njima, ali tek smo započeli s provedbom stoga nemašto konkretnijih rezultata. Mladi imaju velik udio u nezaposlenosti, ali i visoku stopu zapošljavanja.
- 2. Ministarstvo rada i mirovinskog sustava**, Tatjana Dalić, pomoćnica Ministra rada i mirovinskog sustava: *Puno se ulaže u mlade, oni jesu prioritet rada Ministarstva. 46% zaposlenih (kroz Zavod) u 2012. godini su osobe do 22 godine, dakle mladi. Općenito, nedostaje nam radnih mješta, a gospodarski oporavak je prioritet je ove vlade. S druge strane mladima nedostaju konkretnе vještine.*
- 3. Ministarstvo socijalne politike i mlađih**, Ante Martić, voditelj službe za suradnju s mlađima: *Mlade trebamo percipirati kao aktere, a ne samo kao korisnike politika i programa mlađih. Važno je da mlađi osjetite radni proces kroz obrazovanje, važno je razvijati njihove kompetencije, ali i stvarati radna mjesta.*
- 4. Ured za ljudska prava i prava nacionalnih manjina Vlade RH**, Luka Mađerić, zamjenik predstojnika ureda i Lana Velimirović Vukalović, savjetnica u Uredu: *Ured je dosta vidljiv javnosti stoga i svakodnevno primarno pritužbe građana. Da bi cijeli sustav koji se bavi zaštitom ljudskih prava bio kvalitetniji, bitno je raditi na većoj vidljivosti centralnog tijela za suzbijanje diskriminacije [Ured pučkog pravobranitelja op.a.] – približiti njegovu ulogu i podršku koju može pružiti žrtvama/građanima.*

- 5. Ured pučkog pravobranitelja**, Tena Šimonović Einwalter, Koordinatorica za područje suzbijanja diskriminacije: *Vidno je da dob kao osnova dobiva sve više na značenju, ali trebaju nam konkretni slučajevi kako bi reagirali, kako bi kvalitetnije procjenjivali položaj bilo koje skupine i turmčili Zakon. Također, važno je podizati svijest i kapacitete za izvan-sudsko rješavanje slučajeva.*
- 6. Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova**, Višnja Ljubičić: *Iz rada sa sucima i drugim državnim tijelima znam da im jako nedostaje znanja i informacija o europskoj sudskoj praksi – to je sigurno dio rješenja.*
- 7. Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom**, Boris Jakov Gericic, zamjenik pravobraniteljice: *Poznavanje Zakona i prava osoba s invaliditetom još je problematičnije. Poslodavci se često boje da ne mogu osigurati adekvatne uvjete i to je razlog nezapošljavanja osoba s invaliditetom.*
- 8. Hrvatska udruga poslodavaca**, Marijana Filipić, Maja Pokrovac – voditeljice granskih udruga: *Ni poslodavci ni mlađi ne znaju dovoljno o ovoj temi. Potrebno je puno informiranja i osnaživanja institucija koje se bave ovim područjem da bi ono zaživjelo. Potrebno je stvaranje pozitivne društvene klime prije nego se kreće u sankcioniranje ovakvog ponašanja.*
- 9. Teo Matković**, profesor na Pravnom fakultetu, katedra za socijalni rad, nezavisni stručnjak: *Mladi uviđaju kada je neko pravo samo deklaratorno. Zašto se predaje baklja mlađima i građanima – puno je važnija i treba biti snažnija uloga institucija u ovom trenutku!*

9.1. REZULTATI

Ishodi razgovora s dionicima nisu prikazani pojedinačno, već skupno. Intervjui s dionicima tržišta rada dali su vanjski osvrt na rezultate istraživanja i viđenje položaja mlađih na tržištu rada te su pomogla u razvoju preporuka namijenjenih razvoju sustava tržišta rada koji bi mladima olakšao dolazak do posla. To ne mora

nužno značiti da će se diskriminacija prema mlađima time automatski smanjiti, no smatramo da te mjere mogu utjecati na smanjenje negativne percepcije o mlađima u kontekstu tržišta rada.

Niže su prikazane glavne okosnice razgovora.

MLADI ČINE VELIK DIO STATISTIKE NEZAPOSENHIH U HRVATSKOJ

Iako je udio mlađih u broju nezaposlenih velik, visoka je i stopa njihovog zapošljavanja (u prvih sedam mjeseci 2012. godine 46% novih zapošljavanja čine osobe

do 22 godine). Pri tome se zapošljavaju na kratkoročnim poslovima i angažmanima (92%).

MLADI SE SMATRAJU NEDOVOLJNO INFORMIRANIMA O SUZBIJANJU DISKRIMINACIJE, VIDE DISKRIMINACIJU KAO VELIK DRUŠVENI PROBLEM

Moguće je objasniti ovakav podatak stajalištem da mlađi prepoznaju prava koja su samo deklarativne naredi te je moguće da ovo područje zaista takvim vide. Njihova niska razina obraćanja sustavu u slučaju diskriminacije na neki način to i potvrđuje. Također, treba uzeti u obzir i prilično negativnu percepciju sustava koja vlada u društvu, te općenito negativnu društvenu klimu (uzrokovana velikom nezaposlenošću, globalnom krizom, povijesnim nasljeđem i nekim unutarnjim političkim temama). S obzirom da se ovakvo uvjerenje veoma sporo mijenja, nužno je da institucije u ovom području kontinuirano i predano rade na pojedinačnim slučajevima diskriminacije, sa svakom osobom detaljno i kvalitetno. Kroz niz takvih angažmana, pokazala bi se ozbiljnost i spremnost na suradnju s građanima u zaštiti ljudskih prava. Ulaganje u vidljivost takvih angažmana i slučajeva doprinijelo bi i većem povjerenju u sustav. Ulaganje u vidljivost može biti u funkciji informiranja i osvještavanja. Bilo bi važno investirati i kreirati više snažnih medijskih promotivnih kampanja, koje bi svojim sadržajem bile prijateljske mlađima (*youth friendly*). Vrlo jednostavne i upečatljive poruke koje bi djelovale na razumijevanje i prepoznavanje diskriminacije u svakodnevnom životu te potencijalna rješenja ili reakcija na takvo ponašanje su potrebne. Obrazovanje je vrlo važan segment osvještavanja i informiranja djece, odnosno mlađih. Brojne zamjere su prikazane u istraživanju prema obrazovnom sustavu, no tu se vjerojatno i krije odgovor na povećavanje svijesti i razine informiranosti o konkretnom području diskriminacije. Najveća očekivanja su usmjerena području građanskog odgoja koji bi trebao biti uklopljen u osnovnoškolsko, srednjoškolsko pa i visokoškolsko obrazovanje. U tijeku je priprema kurikulum za građanski odgoj, koji će se provoditi eksperimentalno u

manjem broju škola u školskoj godini 2012./2013. Predmet Građanski odgoj je upravo kanal kroz koji se može informirati i osnažiti mlađe u poznavanju vlastitih prava, kao i općenito tema o ljudskim pravima koje su bitne u kontekstu diskriminacije, ali su i važne društvene teme. S obzirom da se istraživanje provedeno u sklopu ovog projekta, ali i istraživanje Pučkog pravobranitelja, oslanjalo na samoprocjenu mlađih, jedno od objašnjenja može biti da su mlađi kritičnija masa u odnosu na populaciju općenito, te da oni kao mlađi vjerojatno više prate Internet i neke alternative kante informiranja gdje se sama tema diskriminacije češće pojavljuje. Sukladno tome, njihova percepcija je negativnija i uvjetovana okruženjem koje prate i u kojem žive više od ostalih. Često se zna čuti da su mlađi apolitični, da ima manjka interesa za društvo i aktualna zbijanja, a prema mišljenju dijela sugovornika, relativno su slabo informirani o svojim pravima. Mlađe se može promatrati kao apolitične ako se odgovor na ovo pitanje traži u njihovom vidljivom angažmanu kroz klasične političke strukture (stranke), ali primjerene bi bilo reći da su umorni od klasične političke scene. Mlađe treba promatrati kao aktere, a ne samo kao korisnike sredstava i usluga državnih i drugih institucija. Važan podatak jest da ni poslodavci, kao druga strana medaљe kada govorimo o tržištu rada, nije znatno bolja u poznavanju zakonodavnog konteksta u ovoj temi. Nedostatak vidljivosti snažne institucije koja bi se bavila ovim područjem, koja bi povezivala i okupljala sve dionike, može također biti jedan od razloga zašto postoji ovako niska razina svijesti i razumijevanja područja diskriminacije. Osnaživanje institucija, kada govorimo o dobi kao posebnoj osnovi diskriminacije, vidimo u instituciji Pučkog pravobranitelja.

MLADI SE OSJEĆAJU DISKRIMINIRANO NA TRŽIŠTU RADA

Mladi su opterećeni nepoštenim ponašanjem prema njima, ali i visokom stopom opće nezaposlenosti te stope nezaposlenosti mladih. Velika nezaposlenost u društvu utječe i na pojavu veće diskriminacije prema svim kandidatima za posao, strožu selekciju, te omogućava dodatnu ‘moć’ u odabiru zaposlenih na poslodavce. Ovaj nejednak odnos moći još je snažniji izvan Zagreba gdje je općenito niža gospodarska aktivnost i niža zaposlenost te manja potreba za novim zaposlenicima. Nezaposlenost ima snažne posljedice za mlađe koji nisu u mogućnosti osamostaliti se i početi stvarati svoj neovisan život. Ovo je velik uteg mladima. S druge strane, poslodavci zamjeraju mlađima manjak radnog iskustva, manjak znanja i vještina za kvalitetno obavljanje posla. Velik jaz se stvara između onoga što mlađi danas uče u obrazovnom sustavu i potreba poslodavaca. Iako postoje projekti koji rade na usuglašavanju i povezivanju potreba tržišta rada s obrazovanjem, čini se da su mlađi danas posebno zakinuti.

Usklađivanje potreba tržišta rada i ishoda obrazovanja može utjecati i na smanjivanje percepcije diskriminacije mlađih. Veliku važnost ima povezivanje lokalnih poslodavaca, Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i škola koji mogu zajedno pomoći učenicima shvatiti potrebe tržišta rada, pomoći u odabiru zanimanja itd. Informiranje i savjetovanje učenika (o tržištu rada) u osnovnom i srednjem obrazovanju osnažilo bi mlađe pri izlasku na tržište rada.

Mladi su ciljana skupina raznih programa Ministarstva rada i mirovinskog sustava (npr. Nacionalni plan za poticanje zapošljavanja, projekti u sklopu IPA IV programa i dr.) kao i Ministarstva socijalne politike i mlađih (Nacionalni program za mlađe). Mladost, kao dobra značajka, uglavnom je nevidljiva kao posebna osnova diskriminacije te se ona najčešće prati kao potpratna pojava drugih oblika diskriminacije (spol, invaliditet i sl.).

MLADI NISU VIDLJIVA/IZRAŽENA SKUPINA SLUČAJEVA DISKRIMINACIJE

Mladi uglavnom nisu vidljivi kao posebna skupina u izveštajima tijela koja se bave suzbijanjem diskriminacije. S obzirom na porast svijesti i sve više slučajeva koji su vezani uz dob, u tijeku su i informatičko tehnički radovi na sustavu praćenja pritužbi na diskriminaciju koji bi omogućio kvalitetnije praćenje dobi kao jedne od osnova diskriminacije. Dob je često tek jedna od osnova diskriminacije i to ne glavna osnova, a mlađi kao

posebna dobra skupina, vrlo često nisu vidljiva diskriminirana skupina u izvještajima iz ovog područja.

Ministarstvo socijalne politike i mlađih, unutar kojeg je i Odjel za politike mlađih, u ovom je mandatu osnaženo, odnosno, znatno je povećan dio proračuna koji se ulaže u razvojne politike za mlađe te vjeruju da će se pozitivni ishodi odraziti i na položaj mlađih u društvu.

SLUČAJEVI DISKRIMINACIJE MLADIH

Iz podataka koji su bili dostupni, Pravobraniteljstva slučajeve koji imaju osnovu dobi, najčešće vezuju uz obrazovanje (uglavnom visokoškolsko obrazovanje), stipendije i slično te traženje prvog zaposlenja gdje je najčešća povreda prava jer su natječaji najčešće ograničeni godinama života (npr. za osobe do 25 godina).

Mlađi ne čine posebno značajnu skupinu (gledano po dobi) osoba koje su prijavile diskriminaciju niti jednom tijelu zaduženom za suzbijanje diskriminacije.

MLADI SU U 36% SLUČAJEVA DOŽIVJELI DIREKTNU DOBNU DISKRIMINACIJU

Dobna dimenzija (posebno mlađih) nije izražena kao osnova u praćenju rada pravobraniteljstava (ni Pučkog pravobranitelja ni posebnih pravobraniteljstava). Oni sami, kada su čuli ovakve rezultate istraživanja, pokazali su iznenađenost i interes da se dublje propita ova tema. Prva asocijacija uz ovakve podatke je da Hrvatska ima velik broj nekvalitetnih poslodavaca koji još uvijek nisu svjesni važnosti ljudskog potencijala (koji za njih rade/s kojima surađuju). Smatraju da kada bi bilo više ovakvih konkretnih podataka, kada bi i medi-

ji o tome izvještavali bez tendencije ka senzacionalizmu, društvena svijest bi se značajno povećala. Ovakav nastup poslodavaca svi dionici vide kao neopravdan pristup te vide potrebu za snažnjom reakcijom sustava, od Inspekcije rada do stvaranja društvenih preduvjeta da se takvo ponašanje sankcionira. Istaknuta je, s druge strane, i činjenica da poslodavci možda ne nastupaju namjerno (ili svjesno) diskriminatorno, možda nisu ni svjesni što čine svojim ponašanjem/gовором.

U 57% SLUČAJEVA MLADI SU DOŽIVJELI DODATNA PITANJA O NACIONALNOSTI, IZGLEDU, SPOLU, SEKSUALNOJ ORIJENTACIJI I DR.

Sudionici smatraju da nisu nužno sva ova pitanja diskriminacija sama po sebi, ali nisu ni primjerena na razgovoru za posao. Smatraju da se previše pažnje danas na razgovoru za posao odnosi na nebitne stvari, a pre malo se ispituju kompetencije kandidata. Oni su također osnova za višestruku diskriminaciju. Posebno je primjećena veća diskriminacija majki, pripadnika/ca nacionalnih manjina, a u zadnje vrijeme postoji i rast osnove vezane za imovinsko stanje.

Institucije za suzbijanje diskriminacije su upoznate s problemom, redovito se s njime susreću te naglašavaju potrebu za sustavnijim pristupom u informiranju,

osvještavanju pa i sankcioniranju ovakvog ponašanja. Hrvatski zavod za zapošljavanje bi mogao kroz radionice pripreme za aktivno traženje posla (npr. radionice o pisanju životopisa ili pripreme za intervju) uključiti i temu informiranja o Zakonu o suzbijanju diskriminacije, odnosno o nedozvoljenim pitanjima na razgovoru za posao te kako posloprimci mogu reagirati. Ova tema zasada nije propisana kao obavezan dio sadržaja ovih radionica.

Za smanjivanje diskriminacije bila bi potrebna snažnija uloga države i zabrana takvog ponašanja kao i strože sankcioniranje (novčano).

SVEGA 3% MLADIH SMATRA DA DOBRO POZNAJE ZSD, 18% JE ČULO ZA ZSD I DONEKLE POZNAJE SADRŽAJ, A 49% JE ČULO ZA ZAKON, ALI NE POZNAJE SADRŽAJ

S obzirom na hrvatski kontekst, svi se slažu da je važno imati Zakon koji regulira ovo područje. Nužno je ulagati u edukaciju, senzibilizaciju o diskriminaciji i zakonodavnom okviru kroz obrazovanje (Građanski odgoj), informiranje javnosti o nedozvoljenom ponašanju i povećanju vidljivosti institucija koje prate, rješavaju

i sankcioniraju takvo ponašanje. Važna je uloga medija i prilagođenih poruka prema mladima u ovom kontekstu te, također, da institucije koje su dio sustava zaštite ljudskih prava budu neovisne i učinkovite te da budu vidljivi rezultati njihova rada ako žele steći podršku javnosti.

UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME JEST OTEGOTAN FAKTOR, ALI NIJE DISKRIMINACIJA

Institucije se slažu da je opravdano očekivati da poslodavac privremeno uz rad procijeni osobu koju zapošjava, no svi se slažu da taj privremeni status ne smije trajati duže od onoga koliko je potrebno da se procijeni zadovoljstvo novom osobom (dakle, nekoliko mjeseci). Većina dionika smatra da je ugovor na određeno vrijeme u tom smislu opravdana metoda, ali ne da bi se potpisivali unedogled, već jednokratno i na unaprijed dogovorenou vrijeme. Uz to, preporuča se, u skladu sa Zakonom o radu, korištenje ugovora o radu na neodređeno vrijeme uz probni rok (do maksimalno 6 mjeseci) koji, ako radnik ne zadovolji, poslodavac može opravdano otkazati. Također, sugovornici su istaknuli kako nuđenje ugovora na određeno pokazuje i kratkovidnost poslodavca koji stavlja radnika u vrlo nesiguran položaj gdje će radnik sam otići čim mu se ukaže bolja prilika.

Prepoznavanje potreba i promjena tržišta rada bi trebao biti također važan aspekt informiranja i osvještavanja jer tržište rada postaje dinamičnije i fleksibilnije. No, prema važećem zakonodavstvu, naveli su kako je korištenje ugovora na određeno u tako velikoj mjeri u kojoj se trenutno koristi, u biti kršenje Zakona o radu jer on eksplicitno navodi slučajeve u kojima se smije takav koristiti (više je iznimka nego pravilo). Da bi se diskriminacija ovog tipa dokazala, trebalo bi u pojedinačnom slučaju dokazati da je prvenstveno mlađoj osobi dan ugovor na određeno, a drugima koji su došli u istom periodu na iste poslove drugi tip ugovora i drugačija prava. Postoji svijest da se ugovori na određeno vrijeme sve više nude zadnjih godina pa i zapošlenicima raznih životnih dobi i stoga ne predstavljaju poseban vid diskriminacije mladih.

TRAŽENJE RADNOG ISKUSTVA PRILIKOM ZAPOŠLJAVANJA MOŽE BITI OPRAVDANO

Iskustvo nije nebitno, a obrazovni sustav na svim razinama daje previše teorije, a premalo praktična rada. Radno iskustvo može biti problem zaposlenih mlađih kojima godine staža ograničavaju pravo napredovanja i stjecanja drugih beneficija.

Dionici smatraju kako naglasak u ovom kontekstu treba biti stavljen na informiranje i osvještavanje poslodavaca da shvate zašto traže iskustvo, kako procjenjuju kompetencije te na koji se način onda to prikazuje kroz natječaje za posao. Također, bilo bi važno osvijestiti da radna knjižica nije mjerilo znanja i iskustva. Traženje prethodnog iskustva je legitiman zahtjev poslodavca, ali bi trebalo osigurati svima jednakе šanse, osigurati da se adekvatno procjenjuju kompetencije koje se stječu kroz godine radnog iskustva. Osim toga, bilo bi poželjno da jedan takav dokument bude dostupan na razini poduzeća, a ne da ovisi od osobne procjene. Važnost kompetencija je naglašena i u reformi sustava obrazovanja, kroz Hrvatski kvalifikacijski okvir, koji

bi trebao stvarati direktnu poveznicu kompetencija stečenih kroz obrazovanje s potrebama poslodavaca.

Poticajima se mogu potaknuti poslodavci na veće zapošljavanje mlađih, a trebaju služiti nadoknadi ulaganja u obrazovanje mlađih osoba.

Mjera HZZ-a "Stručno ospozobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa" jest tip mjere kroz koji se prvenstveno omogućava mlađima da steknu iskustvo rada u zanimanjima za koje je nužan stručni ispit, odnosno da steknu pravo polaganja stručnog ispita. Mjera "Sufinanciranje zapošljavanja" isto tako ima za cilj olakšati stjecanje prvog radnog iskustva mlađima do 29 godina.

Osim samih godina radnog iskustva, važno je osvijestiti što godine iskustva donose zaposlenicima/poslodavcima te je naglašena uloga HZZ-a u savjetovanju poslodavaca pri definiranju takvih kriterija za zapošljavanje.

UVJETI RADA, PLAĆE I SL.

Može se očekivati da će mlađi na početku svoje karijere biti slabije plaćeni jer bi dio vremena trebali "učiti posao" – to im je i olakotna i otegotna okolnost, smatraju dionici. Ako poslodavac zaista ulaže u njihovo stjecanje kompetencija, onda je ta razlika u plaći opravdana. Međutim, niti ona ne bi smjela ići u nedogled i trebala bi se kompenzirati sustavom nagrađivanja kvalitetnih rezultata, čime se umanjuje važnost godina života ili staža. Nažalost, pravobranitelji nemaju konkretnih sudskih presuda ili slučajeva koji bi potvrdili ili opovrgnuli ovakva ponašanja poslodavaca. No, kako navode iz pravobraniteljstava, ideja "rad jednake vrijednosti" još uvijek nije institut koji je definiran i to stvara probleme u praksi. Osim toga, događa se da poslodavci katkada manipuliraju, čime dovode radnike u nejednak položaj, primjerice, kada nude ugovore na određeno, ugovore "na crno" i slično. Ovakvo ponašanje dugoročno znatno smanjuje šanse na pravo na dostojanstven rad, pravo na adekvatnu plaću pa i miruinu u starosti.

Preporuke dionika:

Suzbijanje diskriminacije:

- Obrazovni sustav mora uključiti obrazovanje o ljudskim pravima kao dio svog kurikuluma. Osim toga, sam predmet građanskog odgoja treba se osvrnuti i na diskriminaciju kao važnu temu za društveni razvoj i pravednije tržište rada.

- Edukacija sudaca i odvjetnika kako bi bili informirani o europskoj sudskoj praksi i podršci žrtvama u RH.
- Informiranje i osvještavanje mlađih se pokazuje ključno s obzirom na ovu nisku razinu svijesti koja je sada prisutna. Medijske kampanje trebaju biti njima prilagođene, koristiti medije koji oni prate i približiti im diskriminaciju na način da i oni sami korigiraju svoja ponašanja te, naravno, da su ih u stanju i prepoznati.
- Jačanje kontrolnih mehanizama u institucijama od velike je važnosti. Važno je da pravobraniteljstva budu bliže i kvalitetnije predstavljena u javnosti, bliža građanima te da imaju dovoljno kapaciteta i ovlasti da se mogu boriti protiv onih koji diskriminiraju i biti podrške žrtvama. Treba definirati i osnažiti instituciju koja može biti snažan državni nositelj ovog područja djelovanja. Također, važno je dosljedno provoditi sankcije koje Zakon predviđa.
- Više informiranja o diskriminaciji kroz usluge HZZ-a, gdje ovo može biti horizontalna tema u raznim radionicama pripreme za tržište rada.

Tržište rada:

- Usklađivanje potreba tržišta rada s obrazovanjem: kroz Hrvatski kvalifikacijski okvir stavljati naglasak na kompetencije stečene obrazovanjem i prilagodavati obrazovanje potrebnim kompetencijama poslodavaca. Osigurati više praktične nastave tijekom trajanja obrazovanja i to na svim razinama.

- Osigurati ishode učenja i povezati ishode obrazovanja s kompetencijama koje poslodavci traže.
- Osigurati i više poreznog rasterećenja i poticaja za zapošljavanje mladih.
- Osvještavanje osobne odgovornosti mladih za njihov uspjeh na tržištu rada (od zapošljavanja do dalnjih koraka tijekom zaposlenja).
- Puno intenzivnija suradnja lokalnih područnih službi HZZ-a, poslodavaca i škola kako bi se sve obuhvatnije informiralo mlade o potrebama tržišta rada i pružile usluge profesionalnog informiranja. To znači i posvetiti se pružanju podrške za zapošljavanje mladih već kroz sustav obrazovanja, osnažiti učitelje i stručne timove u školama i za takav vid podrške. Pripremiti mlade za socijalne (*soft*) potrebe tržišta rada prije nego završe školanje (aktivno traženje posla, upoznavane s poslodavcima u branši, kako se pripremiti za intervju za posao i sl.).
- Važno je da se mladi kroz obrazovanje što detaljnije i kvalitetnije uvedu u radni proces, da saznaju što sve njihovo zanimanje uključuje te da osjećate odgovornost i radne vrijednosti. Uz ovo je blisko povezana odgovornost poslodavca i mentora koji imaju značajnu ulogu u oblikovanju zaposlenika/ mladih čime značajnije usmjerava njihov razvoj.
- Vrlo je važno osigurati mogućnost dalnjeg zapošljavanja, pa čak i davanja prednosti, osobama koje se uključe u tržište rada kroz mjeru "Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa".
- Zapošljavanje na određeno vrijeme bi se trebalo koristiti kako je navedeno u Zakonu o radu: kao iznimka, a ne kao pravilo te bi poslodavci trebali više pažnje obraćati na ispitivanje kompetencija kandidata, a manje na formalno radno iskustvo upisano u radnu knjižicu.

10. ZAKLJUČCI I PREPORUKE

Generalni zaključak, posebno vidljiv i u rezultatima kvantitativnog dijela (internetski upitnik) te kroz studije slučaja provedene s poslodavcima, jest da su mlađi uglavnom poželjna radna snaga, možda čak i poželjniji zaposlenici od ostalih dobnih skupina na tržištu rada. Unatoč tome, bilo iz neznanja ili neosvještenosti, mlađi doživljavaju (in)direktne situacije diskriminacije od strane poslodavaca. Za razvoj shvaćanja što je diskriminacija te prilagođavanja vlastitim ponašanju i stavova, kao i institucionalnih mehanizama koji bi diskriminaciju sankcionirali, potrebno je vrijeme, osvještavanje i informiranje.

S obzirom da je diskriminaciju nemoguće promatrati odvojeno od realnih okolnosti na tržištu rada, a tržište rada je također ovisno o nizu faktora, među kojima vidimo kao izuzetno bitan sustav obrazovanja, preporuke koje slijede prate tri područja: zaštita i promocija ljudskih prava; nadogradnja sustava obrazovanja; stvaranje kvalitetnijeg okruženja za poslodavce i posloprimce na tržištu rada.

Promocija teme i aktera kroz sustav zaštite ljudskih prava:

Rezultati istraživanja pokazuju kako je potrebno **ulaganje u informiranje i osvještavanje javnosti**, posebno poslodavaca i posloprimaca o tome što je diskriminacija. Dio informiranja se može organizirati kroz obrazovni sustav (npr. kroz predmet Građanski odgoj), posebno za buduće generacije mlađih, a dio bi trebao prenesen i kroz klasične medijske kanale.

Medijska promocija treba uzeti u obzir i **promociju pozitivnih primjera "nediskriminacije"**, prikazati kvalitetne poslodavce i njihove prakse te ono što je najvažnije, pozitivna iskustva poslodavaca s mladima. Postoji i treći kanal informiranja, a to su institucije koje su uključene u proces zapošljavanja, tj. posrednici. Uz Hrvatski zavod za zapošljavanje, to su i agencije za posredovanje pri zapošljavanju, privremeno zapošljavanje, portalni za zapošljavanje i udruge koje provode projekte. Oni bi trebali također dobiti jasne smjernice kako mogu u direktnom kontaktu i s poslodavcima i posloprimcima, informirati o sprečavanju diskriminacije i kako se mogu postaviti i pomoći i žrtvi i poslodavcu da uvidi gdje griješi. Ovaj kanal je jako bitan

jer djeluje izravno i omogućuje izravnu povratnu informaciju. Medijska kampanja uglavnom jednosmjerni alat, a obrazovni sustav obuhvaća samo mlade osobe. Stoga su upravo aktivnosti ovih dionika i posrednika adekvatna nadopuna koja se može organizirati kroz razne oblike edukacija, biltena, ali i tijekom pružanja neke usluge.

Kroz ove oblike može se komunicirati i o ZSD-u, pravobraniteljstvima i sl., jer normativni okvir ima najviše smisla kada građani razumiju i slijede njegove smjernice. U suprotnom, to je samo slovo na papiru. Kroz ove aktivnosti potrebno je doprinijeti i povećanju vidljivosti centralnog tijela za suzbijanje diskriminacije, Pučkog pravobranitelja, kako bi se stvorila realna očekivanja žrtava u pogledu zaštite od diskriminacije.

Nadogradnja obrazovnog sustava:

Obrazovni sustav treba kvalitetnije pripremiti mlađe za tržište rada, što znači usmjeriti se više prema kompetencijama koje poslodavci traže. S obzirom da obrazovni sustav također odgaja buduće generacije, treba educirati aktivne građane koji razumiju svoja prava i odgovornosti kao građani. U tom smislu bi teme poput ljudskih prava i diskriminacije trebale naći svoje mjesto u formalnom obrazovanju.

Kako bi obrazovni sustav kvalitetnije pripremio mlađe za tržište rada, svakako je kroz obrazovanje **potrebno više kontakta i škola i mlađih s poslodavcima**, bilo kroz razne oblike praktične nastave, bilo kroz drugačiji tip direktnih suradnji i susreta.

Već smo pokazali kako diskriminacija izaziva revolt u osobi i želju za promjenom pa i promjenom radnom mjestu!

Ne možemo se ne složiti sa stavom da se malo može postići bez strateškog pristupa ekonomskom razvoju. Problem leži u tome da u Hrvatskoj nije jasno koji se sektori razvijaju u narednih 10 godina u kreiranju dodatnog dijaloga s poslodavcima kako bi se definirali i nacionalni i strateški poslovni ciljevi, a to se posebno odnosi na proizvodnju koja sa svojim multiplikativnim efektom može usisati velik broj ljudi koji su u strukovnom obrazovanju. Izuzetno je važan dogovor svih dionika oko generalnog smjera razvoja

ja, uzimajući u obzir nacionalne razvojne potencijale i globalna tržišna kretanja, te stalna revizija i korekcija uslijed neminovno promjenjivih okolnosti. To rade uspješne svjetske ekonomije dok oni koji to ne čine vječito ostaju zarođeni u pojedinim primjerima dobre prakse, govoreći kako bi sve bilo dobro da se „ostali“ promijene.²

Podrška poslodavcima:

Poslodavcima je također potrebna podrška u razumijevanju važnosti osiguravanja jednakih mogućnosti svim zaposlenicima. S jedne strane, to se odnosi na konkretne potece za educiranje i zapošljavanje mladih. Mladi općenito nisu prepoznati kao važan resurs na tržištu rada i to je potrebno promijeniti s obzirom na demografske promjene. No, ovo je donekle i rezultat nepovezanog sustava obrazovanja i tržišta rada koje je i dovelo mlade u loš položaj na tržištu rada. S druge strane, **poslodavci moraju poštovati ZSD**. Poslodavci imaju pravo kompletno provjeriti kakva im osoba dolazi u tvrtku, ali još uvijek ima previše nedozvoljenih/diskriminatornih pitanja po čemu je očito da poslodavci prema njima prosuđuju, a ne prema realnim kompetencijama mladih. U tom se dijelu vidi i važnost funkcije upravljanja ljudskim resursima – suvremeno i moderno vođenje ljudi, kvalitetnije i brže odgovara na potrebe mladih na tržištu rada (suvremen načini edukacija, praćenje rezultata rada, praćenje i razvoj organizacijske kulture itd.). Bitno je osvestiti važnost procjenjivanja kompetencija prilikom zapošljavanja. Izgled je, kao osnova za diskrimi-

naciju, izrazito teško mjerljiva i subjektivna kategorija. Ipak, postoje radna mjesta na kojima je izgled izuzetno bitan (npr. manekenka) te je u takvim slučajevima zaista i relevantno prosuđivati kandidate na temelju izgleda. Međutim, kao predkorak, važno je osvestiti što je relevantno za određenu poziciju – a takav opis relevantnih kompetencija varira od pozicije do pozicije. Upravo širina zanimanja i raznolikih potreba poslodavaca navodi na zaključak da je nama o diskriminaciji teško donositi odluke na općoj razini, da je potreban individualni pristup i puno detaljnije ulaženje u konkretnu situaciju. Poslodavac treba uložiti vrijeme da bi osigurao da njegovi kriteriji nisu diskriminatory i dodatno pažljivo osluškivati komentare zaposlenih koji mogu upućivati na uska grla u organizaciji. Treba naglasiti da je bitna objektivna ocjena okolnosti, a ona se opet razlikuje od situacije do situacije – ista pitanja na intervjuu za posao se za neka radna mjesta mogu smatrati diskriminatorima (npr. izgled kao relevantan kriterij kod zapošljavanja računovođe), a za neka ne bi trebala biti, s obzirom na prirodu posla (npr. manekenka). Sam ZSD u velikoj mjeri pokriva moguće slučajeve diskriminacije, no očito je da postoji još puno rubnih oblika koji se mladima pokazuju kao problematičnima. Zakon o suzbijanju diskriminacije je sada u doradi, a nadamo se da će rezultati ovog istraživanja pomoći da se i rubni oblici diskriminacije kvalitetnije definiraju u samom ZSD-u. Također, nadamo se da će se potaknuti rješavanje tužbi izvan-sudskim putem, uz adekvatnu podršku pravobraniteljstava.

10.1. PREPORUKE ZA AKTIVNE MJERE TRŽIŠTA RADA

- Educirati javnost, mlade i poslodavce o oblicima diskriminacije kroz redovne aktivnosti Hrvatskog Zavoda za zapošljavanje.** Nadopuniti kratko (bazično) informiranje o diskriminaciji kroz radionice o pisanju životopisa i molbi i sl. pri Hrvatskom Zavodu za zapošljavanje te uklopiti ovo kao temu u pismene oblike promocije i komunikacije s poslodavcima kao klijentima Zavoda (npr. bilteni i sl.), a posebno organizirati edukacije za poslodavce. Poželjno je da ove iste aktivnosti budu poticane i sukreibane i od drugih dionika na tržištu rada (agencije, portalni, udruge i sl.).
- Pratiti i voditi evidenciju svih radnih iskustava mladih, uključivo i honorarnih i sličnih angažmana te ih upisivati kao i svako drugo radno iskustvo u radnu knjižicu odnosno e-knjžicu radnika ili neki treći oblik evidencije radnih iskustava i kompetencija.** Ova mjera omogućila bi realno evidentiranje svakog radnog iskustva već i za vrijeme školovanja, a poslodavcima pomogla pratiti što je sve osoba radila i koje je vještine mo-
- gla steći. Ova mjera bi služila prvenstveno kao mjeđu praćenja radnih angažmana mladih.
- Povećati broj sati praktične nastave za sve oblike obrazovanja** – kod srednjoškolaca kroz vid praktične nastave, a kod osoba u visokom obrazovanju kroz razne oblike prakse ili praktičnog rada za vrijeme studiranja, obavezno na svakoj godini. Iako ovo nije tipičan angažman Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, jer učenici nisu još osobe koje se vode u statistici Zavoda, bilo bi poželjno da se Zavod, zajedno s drugim dionicima, uključi intenzivnije u njihovo profesionalno usmjeravanje te da bude poveznica s poslodavcima na realnom tržištu rada. Ovo je moguće organizirati kroz redovne promotivne aktivnosti područnih službi Zavoda (npr. okrugle stolove) kao i kroz kvartalne sajmove poslova, zanimanja i sl. Hrvatski Zavod za zapošljavanje ima puno više kontakata s poslodavcima, nego škole te bi u tom smislu umrežavanje na lokalnoj razini bilo od obostrane koristi.

2 Intervju s Nikolom Bukovićem, koordinatorom programa razvoja nacionalne i lokalnih politika za mlade u Mreži mladih Hrvatske.

4. **Osigurati obaveznu i redovitu edukaciju o profesionalnom usmjeravanju i informiranju o stanju na tržištu rada za sve školske pedagoge/inje i psihologe/inje koji mogu i trebaju biti podrška učenicima pri odabiru zanimanja/daljnog školovanja.** Stručni timovi u školama bi trebali proći edukaciju trenera Hrvatskog Zavoda za zapošljavanje i drugih stručnih dionika iz privatnog i neprofitnog sektora. Oni potom mogu osigurati informiranje osnovnoškolaca o potrebama za zanimanjima na tržištu rada (profesionalno informiranje). Osim osnovnoškolaca, važno je informiranje i svih učenika u završnim razredima srednje škole, posebno onih koji završavaju četverogodišnje obrazovanje i koji planiraju nastaviti obrazovanje: o potrebama na tržištu rada, stanju (ne)zaposlenosti, suficitarnim i deficitarnim strukama, predviđanjima i sl.
5. **Uvesti poticaje za poslodavce koji zaposle svoje naučnike/praktikante.** Ova mjera poticala bi poslodavce ne samo da uzimaju učenike na praksu, već da ih i nakon prakse i zapošljavaju.
6. **Naglasiti važnost fer odnosa poslodavaca prema zaposlenicima** kroz osiguravanje resursa za educiranje i osiguravanje osobe koja u svakoj područnoj službi može pružati savjete u ovom kontekstu i mladima i poslodavcima. Osnaživanje za-
- poslenih u Zavodu za aktivan angažman u ovakvim situacijama (razvoj vještina pregovaranja, komunikacije i sl.).
7. **Osigurati podršku u organizaciji događaja koji promoviraju pozitivne hrvatske prakse u nediskriminaciji i poticanju raznolikosti radne snage/pozitivne prakse.**
8. **Snažnija edukativna promotivna medijska kampanja** o važnosti nediskriminacije na tržištu rada, usmjerene javnosti, ali i posebno mladima i poslodavcima.
9. Osim Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, koji se u ovim preporukama često spominje, važno je naglasiti da je **sustav podrške, koji je u ovom području očito potreban i relativno kompleksan, nužno ustrojiti koristeći sve postojeće resurse, od Zavoda, ali i drugih organizacija, udruga, poslodavaca, agencija, obrazovnih ustanova za odrasle itd.** kako bi se osigurala mreža podrške. **Bilo što drugo nije izvjesno niti realno.** Potrebna je promjena paradigme o sustavima podrške, bilo na tržištu rada, obrazovnom sustavu i socijalnoj skrbi te je uključivanje raznih dionika izuzetno važno za uspjeh svake od ovih mjera. Suradnja i umrežavanje angažmana javnog, privatnog i neprofitnog sektora je preduvjet uspjeha.

10.2. PREPORUKE ZA POTICANJE I OSIGURAVANJE KVALITETNIH PRILIKI MLADIMA (ALI I POSLODAVCIMA I CJELOKUPNOM RADNOM KOLEKTIVU NA RADNOM MJESTU)

10. Kroz intenzivne **programe mentorstva** raditi na razvoju mlađih. Posebno obratiti pozornost na kombiniranje mentora i mentorirane osobe koje mogu biti različitih godina, spolova, iskustava i dr. Poticati i mentoriranje starijih od strane mlađih.
11. Provesti sveobuhvatno **istraživanje na hrvatskom tržištu rada o praksama poslodavaca** u području upravljanja raznolikostima.
12. **Praćenje statistika o mladima kao radnoj snazi unutar tvrtke**, uzeti i dob kao poseban faktor u svim internim anketama i analizama.
13. **Osvijestiti i pomoći radnom kolektivu da shvati da mlađi danas imaju možda neke drugačije navike, oblike govora, izražavanja i sl., koji nisu lošiji zato što su drugačiji** (npr. nesklonost formalnom odijevanju, direktniji nastup prema nadređenom i sl.). U tom kontekstu, ukoliko se ukaže potrebnim, osigurati radionice koje će premostiti eventualne generacijske jazove (u komunikaciji, prenošenju znanja i sl.) u svakodnevnom radu.
14. Kvalitetna metoda kojom se mogu dobiti dublji uvi-
- di u potrebe mlađih jest kroz **kreiranje grupa mlađih unutar poduzeća** koje mogu same dati preporuke što bi mlađi voljeli u konkretnom radnom okruženju i sl.
15. **Osigurati edukacije za poslodavce u poštivanju antidiskriminacijskog zakonodavnog okvira** i dobiti koje mogu imati od otvorenog načina novog zapošljavanja kroz koji vrednuju posebnosti i prednosti svake skupine koja im prilazi.
16. **Uključiti mlađe u planiranje i razvoj usluga i proizvoda**, poticati ih na kritičko i argumentirano sudjelovanje u organizacijskim procesima kroz redovite kanale komunikacije unutar tvrtke.
17. **Zapošljavati na temelju kompetencija te nagradjavati angažman i odgovornost zaposlenih za postizanje poslovnih rezultata.**
18. Biti prisutni u školama, Fakultetima (kroz radionice, sajmove, donacije, prezentacije, sastanke...) kako bi približili mlađima tvrtku (pozitivno brendiranje budućim zaposlenicima), približili im njihovu profesiju i realne okolnosti na tržištu rada.

II. POPIS LITERATURE

1. „Slično i različito – Diskriminacija u Europskoj Uniji i Republici Hrvatskoj“, Snježana Vasiljević, TIM press 2012.
2. „Tko se boji velike zločeste krize?“ Strukturirani dijalog o nezaposlenosti mladih, Mreža mladih Hrvatske, 2012.
3. „Raširenost i obilježja diskriminacije na Hrvatskom tržištu rada“, Institut Ivo Pilar, u sklopu projekta „Poticanje ravnopravnosti na hrvatskom tržištu rada“, 2010.
4. „Nezaposlenost mladih: glasovi protagonista“, Sanja Crnković Pozaić i Branka Meštrović, Gopa Consultants, 2010.
5. „Diskriminacija - Ispitivanje javnog mijenja“, u sklopu projekta „Jačanje kapaciteta institucije pučkog pravobranitelja“, Ured pučkog pravobranitelja, 2012.
6. „Izvješće o pojavama diskriminacije Pučkog pravobranitelja za 2011. godinu“
7. „Diskriminacija na radnom mjestu“ – Idem i ja, Centar za zdravo odrastanje, 2011.
8. „Discrimination in the European Union – Perceptions, Experiences, Attitudes“, Eurobarometar, Special Eurobarometar 296, 2008.
9. „Tackling age discrimination in the workplace – Creating a new age for all“, The Public Affairs Department, Chartered Management Institute, 2005.
10. „The business case for Employer investment in young people – Today's young people, tomorrow's workforce“, Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD), 2012.
11. „Age discrimination in employment“, McGregor – New Zealand Survey of Age Characteristics , 2002.
12. „Izvještaj o rezultatima ispitivanja javnog mijenja o percepciji i iskustvu diskriminacije“, Fond otvorenog društva Bosna i Hercegovina
13. Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08)
14. Zakon o radu (149/09, 61/11)
15. Evropska konvencija o zaštiti prava čovjeka i temeljnih sloboda (1950.)
16. Internetske stranice Hrvatskog zavoda za zapošljavanje: www.hzz.hr

12. REZIME

I Diskriminacia si zakonesko, themutnipasko thaj butjarno biareslo relaciripe, thaj ovel definirime sar sikavdipe jekhe personako ando bilačeder situacia katar aver ko temelo varesave olake karakteristikako. Numaj, amen sar individue butvar veverikane vaj individualnikane dasa dikhipe so si (vaj so naj) i diskriminacia. O subjektivnikano procjenipe so si trubutno thaj si relevantnika vašo terminirime butjarno than kerel variacia katar i persona dži persona (thaj te si lav vašo kodova so lela i buti thaj kodova so dela i buti) – ulavde te naj pendžarkerdo e normativnikane fremosa/okvir thaj e institucenca save so keren buti kodoleske ranikate.

O pučipe vaše berša, e irade/namjere vašo fundiripe/ osnovanje e familiako vaj e rodipa saven isi piktura uzal i aplikacia e butjake, e terne persone majbut na dživdinen jekhe signalosa thaj jekhutno sar diskriminacija. Ano baro kotor kodoleske pučipange ola gindinen so si „normalnikane“, ano majtikno vast kodobor sakodiveske thaj e persone uzal kodova so pendžaren olen sar diskriminacija, na gindinen olen sar normalnikane thaj trubutne thaj te oven dende rovljardipanca ko sistemo thaj e institucie save so keren buti kodoleska, numaj ola roden dendo dumo kodoleske pumare familiende.

O proceso e personalnikane (subjektivnikane) analizako thaj o procjenipe „sas kerdi vaj na diskriminacija amenge kana sas o butikeripe/sar butjarni persona“ majbut ovel phandlo akale pučipanca:

- Ovel vaj na dendo dikhipe amenge ko temelo e jekhutne pučipandar/kriteriumendar (misal. Oven vaj na dende jekh pučipa sa e kandidatonge ko keripe intervju vaši buti)?
- Si vaj na premal amaro procjenipe e kriteriumia vaši buti/pučipa save so oven amenge dende korektikane/čačikane (misal: soske si bare džanlipastar e elementoja katar o privatnikano dživdipe vaj pale e berša katar o butjarni nakhli vrama)?
- Si vaj na e kriteriumoja/pučipa save so si dende relevatnikane vaši konkretikani buti (soske si bare džanlipastar i persona te ovel la 5 berš butjarni nakhli vrama ane jekh butja, soske si bare džanlipastar o pendžarkeripe e lačheder englesko čibako vaši kodoja buti)?

O kontroliripe amare subjektivnikane gindipasko vaši diskriminacia ovela arakhlo ano pozitivnikano čačipen- zakonoja save so oven normirime kodole ranikate. Ani Hrvatska katar o 2009 berš si ko zuralipe o Zakono vašo phagerdipe e diskriminaciako (ano dureder teksto ZPD), sar učharinako zakono ano akaja ranik. O zakono isi le but bari rola kodoleske so lesa i diskriminacia korkori peske ovela ohagerdipasko aktos dži akana, te šaj te ovel rovdipe, trubulas amenge thaj phagipe varesave avere čačipasko. Thaj kodoleske e funde e diskriminaciakate katar o Zakono si lele sar funda ano rodljaripe e (in)direktikane diskriminaciako e ternengo 9persone saven so sas dži 30 berš).

Vašo kotor e dende pučipango ano rodljaripe isi funda vaši diskriminacia (vaj ola si diskriminatorynikane kori o ZPD) thaj e relacie si ko polo, familiako statuso, sastipe, invaliditeto, nacionalnikano kustikipe, socialnikano statuso t.a.n. Uzal kodova kothe si thaj aver funde save so korkori peske naj dende ano ZPD, numa e terne dende pesko dikhipe kaj kerde asari/utjecaj ko olengo rodipe e butjako sar misal: o lengo avralutno dikhipe, si vaj na thuvarne thaj av. Kodoja bitipikani ranik e diskriminaciaki si thaj adžukhar sikavdi sar problematikani e ternenge – vašo so den vakerdipe thaj e studie e čipotenge thaj e keripa intervjuia e ternenca.

Ano aprilo thaj majo 2012 berš sas kerdo rodljaripe ke evidentoja e 3.224 terne manušenje thaj 75 butjake deutnenge. O rodljaripe sas phandlo ke trin phirda: pučljaripe e pozengo, o nakhlo butikeripe thaj i percepacia e ternengi thaj butideutnenge online pučljari-pasa. O aver phird phandelas preparacia thaj kerdi-pe e studiengo e čipotengo e ternenca thaj e butideutnenca kori e xorikane intervjuia resarinasa te ovel konkretikano pendžarkeripe e eksperienca thaj e ternenca thaj e butideutnenca. I paluni faza e rodljaripaski sas kerdi prekal e lafikeripa e relevantnikane akteronca (ministaripa, e čačipenenge arakhutnenca thaj av.) sar von lele olenge irame informacie vašo kodova sar dikhen i situacia thaj sar gindinen so šaj te keren lačheder i buti.

Ano rodljaripe e online pučljari-pasa pučljam majangal i percepacia e ternengi vašo dživdime diskriminiri-pe kodova so von percepirinde sar pučipe save so sas

olenge dende thaj sas e terne čhivde ki jekh bilačhi situacia ani relacia e butipasa- ani kodoja mjera savate ola džanle te pendžaren kodova.

36% katar e terne ano amaro rodiljaripe khuvde pumen e direktikane beršikane diskriminaciasa savi so si tipi- kani kodole grupake, a kodova si kaj si diskriminirime vaše berša, misaleske kaj sas olenge vakerdo kaj si but terne vaše varesave butjarne thana. Thaj uzal so kodo- va beršipe si funda e diskriminaciako ano ZPD, but var amen phandas kodova e manušenca save si phureder dživdipaske beršenca. Ageism (eng.) si termino savo

vakerel vašo bipendžaripe vaj pale limitiripe e čačipe- nengo e phureder grupengo, komparirime e rasimosa vaj seksizmosa. Thaj uzal kodova so kodova termino savo so majbut ovel phandlo e phurederenca- ano ko- dova rodiljaripe sikavas thaj vakeras ani savi mjera thaj ane save ranika vov ovela kerdo ke terne.

Ani tabela 1 sikavde si e gindipa e ternenge thaj e buti- deutnenge thaj e akteronge ande klidarde ranika e dis- kriminaciakemamuj e terne.

Tabela 1 – Dikhipe e rezultatongo e rodiljaripasko

TEMA	PERSPEKTIYE E TERNENGI	PERSPEKTIVA E BUTIDEUTNENGI	PERSPEKTIVA E INSTITUCIENGI
Beršipe diskriminaciako	E terne ano 36% katar e čipote dživdinde te ovel lenge vakerdo so si but terne vaši varesavi buti. Kodo vakerdipe naj phandlo e nanipasko e butjarne nahle vramako – kodoleske so e terne thaj e butideutne percepironen pumen sar ulavdo pharipe.	E butideutne, te šaj te alusaren, majanglal ka den buti e ternenge thaj dikhen bare anglipa kori lende. Numa pale gindinen so e terne ani bari mjera naj olen džani- pe thaj phirnipe save so si trubutne e konkretikane butjake. But xari ola arakhle pumen e diskriminaciasa e ternengi ane peske firme.	Beršengi diskriminacia si vareso so o Čačipasko arakhipe sa pobuter khuvel pes ani paluni vrama thaj dela kodoleske pobuter vrana te šaj te sikavel kodole- ske thaj sama ano anglipe.
Ververikane tipoja e diskriminaciakem	E ternen majbut phage- rel o pučipe e planiripasko e familiako (thaj ko- dova kana si ola ki kodo- ja faza, thaj kana si ko pu- čipe olenge daja/dada thaj av.). Thaj adžukhar, athe si but pučipa save so naj uč- harde e Zakonesa e diskri- minaciakem, sar misal šužipe vaj na, supkultura, thivari- pe thaj av. E terne džuvlja, terne save so si katar e na- cionalnikane minoritetoja thaj terne saven isi invalidi- teto ovensa ano butvarengi bilačeder situacia	Butideutne save so lele than ano rodiljaripe gindinen so lele than ano rodiljaripe thaj gindinen kaj korkori von na diskriminirinen	Ovel gindime so e butideut- ne savende ovela ikljovipe e bikvalitetnikane butikeripasko, kaj trubul te ovel len zoraleder rola ani them ko informiripa, educiripa thaj kerdipe e pozitivnikane trujalipasko
Pendžaripa e zakonesko thaj e reakciako ki diskriminacija	Sa ko sa 3% e ternendar ašunde vašo Zakono vašo terne vašo phagerdipe e dsikriminaciako thaj džanen vašo lesko saikeripe. E terne džanen te pendžaren o diskriminirimo relaciripe biadhinale/neovi- sno katar o pendžaripe e Zakonesko. Kana ovela len- ge dendo te ovel kerdi dis- kriminacia rovden peske- pire familiakem thaj roden moralnikano ažutipe (a na reakcia e sistemosko)	Sa ko sa 20% e butideut- nendar gindinen peske so pendžaren o Zakono vašo phagerdipe e diskriminaciako	Ovela gindime kaj trubul te ovel osigurime panda pobu- ter promocie thaj edukacie vaše sa e protagonistoja ko butikeripasko kurko te šaj i diskriminacia te ovel majti- kni thaj majtikne šajutne mjerasa

Phandle lava vaši buti ki terminirime vrama thaj av.

Te dikhlam i sitiacia ko butikeripasko kurko, e terne mangen te keren buti sa e phandle lavanca buti, vaj pale si lenge sajekh savo si o tipo e phandle lavesko so ovel lenge dendo (55%, 15% e ternendar mangen savo te si phandlo lav te šaj olestar ikljol biterminirime buti, a 30% gindinela so si kodova lašhi solucia numaj kana naj len aver ikljovipe.

Rodipe e butjarne eksperien-ciaciako ane konkursoja vaši buti thaj o pendžardipe e re-sle eksperienciaciako

60% katar e terne gindinen so ovela rodime ane sa e konkursoja buti savake trubul butjarni eksperiencia (džikaj realnikane si ano 48% katar e konkursoja – premal i analizi e konkursongi ko MojPosao).

Resipe e butjarne eksperien-ciaciako, scientipe thaj praktikano siljovipe thaj av.

E terne gindinen so naj olen praktikano džanipe thaj phirnipa vaši buti, thaj korkori dena vakerdipe kaj mangen te ovel len pobuter praktikano siklajvipe.

E butideutne majbut sa e neve butikerutnenge dena phandlo lav butikeripaske ani terminirime vrama- thaj adžukhar e ternenge. Ani bari mjera sarenge save so jekhtovar isi olen butikeripeko butikeripasko kurko ovla dendo phandlo lav ki terminirime vrama thaj kodoleske gindinen kaj si šukar.

Ovela gindime so si lače te ovel labardo phandlo lav vaši buti ki biterminirime vrama savate ka ovel probaki vrama, numaj thaj phandlo lav ani terminirime vrama te šaj o butideutno te dikhel kaj isi ole kvalitetnikani piktura vaše e kompetencie e ternenge

Butideutne vakerena čači-kane so i butjarni eksperiencia si šukar (thaj volontiripe, phirkani praktika honorarnikane butja). Pobuter prefirinen butja ano phirnipe, nuja so si avrial katar o phirnipe.

Gindinen so si trubutno e ternenge te ovel osigurime šaj-dipe te aven dži i butjarni eksperiencia, a o butideutno trubul te džanel te pendžarel kana thaj ani savi mjera i butjarni eksperiencia si bare džanlipastar.

Na phanden butvar skien-ciako prakticipiripe, praktikano siklajvipe thaj av. E ti-kne firmenje kodova si maj-baro problemo kodoleske so gindinen kodova sar bi-rokratizirime proceso vašo save naj len kapaciteto.

Sare si ano jekh gindipe so si trubutno pobuter praktikano butikeripe vaši vrama e si-klajvipaski – sar kotor e školatar, a si manglo thaj o biformalnikano.

Akhe panda nekobor interesnikane rezultatoja e rodljaripaske:

- E terne, ani komparacia e butideutnenca, isi olen negativnikano percepripa vašo lengo statuso, vaše jekh resipa ko kurko e butjarko thaj ovena gindime sar bilačeder kerdipa upral lende ki diksriminacia e butideutnengi, a avere rigatar e butideutne save so ane pobuter čipote keren kompetencie sar šerutne kriteriumoja kana isi butikeripe (59%) pale isi len definirime (bi)formalnikane poze ke terne sar mangli butjarni zur
- E terne generalnikane dikhena kaj isi len tikneder šajdipa vašo anglipa ko butjarno than numaj so isi e kolegon (40%) džikaj e butideutne gindinen kaj e terne isi olen but pobuter šajdipa vašo anglipa numa so ola dikhena korkori. Sar so vakeren e rezultatoja e rodljaripaske majbut jekh kotor e ternendar gindinel kaj isi olen jekh pokini-pe sar kolege (43%), sar thaj jekh procento e ternendar dikhena kaj isi olen tikneder pokinipe numaj so isi e kolegon savenge ovela kerdo procjenipe kaj keren jekh buti (42%). Dikhjol so e terne bareder školanca (digro e prvostupnikongo) thaj e učesiklajvipeske ternengo (magistroja palo phirnipa) keren pobaro kotor e ternendar save so gindinen kaj isi olen tikneder pokinipa katar e kolege save so keren jekh buti

- Majbaro palpalunipa e diskriminaciako si ki relacia e situaciasa savi so dela šajdipa e ternen te oven uporno te roden buti- ulavde kori e bibutjarni, džikaj 30% e ternendar vakeren so si sar deipe irame lav ki diskriminacia dende decizia te arakhen aver buti (thaj kodova 43% akana katar e butjarni). E majterne but lokhe nakhen kori e kerde diskriminacie, džikaj beršenna katar o dživdipe thaj i digra e siklajvipasko olengo resaripe ovela zoraleder thaj anela averdipe e butjarko.
- E terne thaj e deutne e butjarko relativnikane xari pendžaren korkori o zakonodeipasko fremo, konkretikane o ZPD, a e persone save so dikhen i diskriminacia majbut keren peskoro rovdipe ki peski familia thaj roden dendo dumo, a but xari katar varesave autorizirime institucie.
- Bareder kotor e ternendar avdice si ko gindipe te len savi te si buti – thaj te si buti savi so vakerel vašo butikeripe avrial e phirnipastar (43%) vaj pale vaši buti savatar ovela rodime tikneder phirnikano resipe (39%). E ternenge o bibutjarnipe majanglal si bišajdipe save so hošinkerel e fundavne trubutnipo thaj o kheripasko arakhipe, a palo kodova nakhel thaj ke psihologikane faktoroja sar so si tiknjaripe e korkori pendžaripasko, hošipe e bizoralipasko, depresia thaj av.

- Katar e butideutne save so kerde buti ano rodljaripe, but tikno numero (9%) khuvel pes e diskriminacisa, thaj majbut xari olendar involvirinde e čipote e diskriminaciake e ternengi. Kana von khuven pumen e situacisa vaši diskriminacia e butideutne adžikeren i učeder hierarhiaki persona te arakhel pes ani dendi situacia – vaj te arakhel solucia kodoleske.
- Sar so gindine e terne olengo šerutno zoripe si len-go ternipe thaj entuziazmo, džikaj e butideutne dikhen o šajdipe te oven kerde e formiripa peske avutne butikerutnengi, numa pale relativnikane butideutne lela e siklen thaj e studenten ki praktika.

E rekomendacie save so arakhlijoven ko agor e raportesko si ke trin ranika:

- Institucie sistemoske ko kurko e butjako, save so e kativnikane mjerena e politikengo e butikeripasko anen lačheder šajdipa e ternenge ko kurko e butikeripasko.
- Butideutne, save so kvalitetnikane praktikasa generalnikane, a majbut kori e terne, šaj te anen kvalitetnikano barjovipe thaj labardipe e manušikane kapitalosko e ternengo.
- O siklajvipasko sistemo savo so trubul te kerel kvalitetnikane preparacie e ternenge ko kurko e butjako, thaj te kerel preparacia te oven aktivnikane thaj informirime dizutne, thaj te pendžaren peske čačipena.



