



# FINALNI MONITORING IZVJEŠTAJ

---

ZAPOŠLJAVANJE I OBRAZOVANJE PRIPADNIKA SRPSKE  
NACIONALNE MANJINE U TRIMA ŽUPANIJAMA

**SRPSKI DEMOKRATSKI FORUM**  
DRAŠKOVIĆEVA 25, 10 000 ZAGREB



Ova publikacija izrađena je u sklopu projekta *3 županije za razvoj civilnog društva i institucija nacionalnih manjina* kojeg financijski podupire Europska unije kroz program IPA Instrument pretpristupne pomoći za Republiku Hrvatsku.

Sadržaj ove publikacije isključiva je odgovornost Srpskog demokratskog foruma i ni na koji način se ne može smatrati da odražava stajališta Europske unije.

---

## SADRŽAJ

Poglavlje 1: ZAPOŠLJAVANJE .....	3
KONTEKST .....	3
ISTRAŽIVANJE O ZAPOSLENOSTI PRIPADNIKA SRPSKE NACIONALNE MANJINE .....	6
Općina Plaški.....	7
Općina Krnjak .....	9
Općina Vojnić.....	11
Općina Dvor .....	13
Grad Pakrac .....	15
Grad Lipik.....	17
TRENDOVI U ZAPOŠLJAVANJU PRIPADNIKA SRPSKE NACIONALNE MANJINE U JAVNOM SEKTORU .....	19
Poglavlje 2: OBRAZOVANJE .....	22
Poglavlje 3: PREPORUKE .....	34
POPIS SLIKA .....	36
POPIS TABLICA.....	37

## **Poglavlje 1: ZAPOŠLJAVANJE**

### **KONTEKST**

U stvaranju okvira za zaštitu nacionalnih manjina za Republiku Hrvatsku uvijek je posebno značenje imalo pitanje zaštite srpske manjinske zajednice. Naime, s udjelom od oko 5 % u sastavu stanovništva, srpska je manjina najveća u Hrvatskoj, a zbog posljedica rata pozicija te manjine svakako je najosjetljivija. Brojna istraživanja pokazuju da je rizik socijalne isključenosti za srpsku manjinu daleko najveći, a da je, osim srpske, još samo romska manjinska zajednica izložena tako visokom riziku od društvene izolacije i socijalne isključenosti.

Dodatan problem predstavlja i činjenica da srpsku zajednicu u velikom dijelu Hrvatske, u područjima koja su bila zahvaćena ratom i reintegrirana u hrvatski državno-pravni sustav „Olujom“ ili prije toga „Bljeskom“, uglavnom čini „povratničko“ stanovništvo, koje je u duljem razdoblju nakon 1995. godine izbjeglo u Bosnu i Hercegovinu ili Srbiju. Državne institucije dugo su sprečavale povratak, bilo je tolerirano uništavanje imovine izbjeglica i na taj je način onemogućavan njihov povratak, a neko su vrijeme bile uspostavljane i administrativne barijere povratku. Tek nakon 2000. počeo je intenzivniji povratak izbjeglih i obnova u ratu i nakon oslobodilačkih operacija uništenih kuća.

Drukčija je bila pozicija srpske zajednice u Podunavlju, koje je u hrvatski pravni poredak reintegrirano procesom dogovorenim Erdutskim sporazumom iz 1995. godine. Za razliku od područja, koja su bila obuhvaćena „Bljeskom“ i „Olujom“, u prostoru Podunavlja, dakle, prostoru mirne reintegracije, uglavnom je zadržan predratni broj pripadnika srpske nacionalne zajednice, ali je tijekom integracije i nakon nje uspostavljen sustav nacionalne getoizacije, s minimalnim kontaktima među dvjema zajednicama, koje žive na istom prostoru, ali samo jedna uz drugu, a ne jedna s drugom. Temeljna razlika u poziciji pripadnika srpske zajednice u Podunavlju, u odnosu na poziciju pripadnika te zajednice u područjima koja su bila obuhvaćena „Bljeskom“ i „Olujom“ u tome je da ondje pripadnicima srpske zajednice ne prijete socijalna isključenost, a pripadnici zajednice bili su na početku procesa posve ravnopravno zastupljeni u javnim službama, državnoj upravi i administrativnom aparatu lokalne samouprave. U tim područjima i politička dimenzija podjele utjecaja između dviju zajednica u lokalnoj samoupravi bila je zagwarantirana, i to i prije nego što je 2002. godine usvojen Ustavni zakon o pravima nacionalnih manjina, kojim je regulirano pravo na zastupljenost/razmjernu zastupljenost pripadnika nacionalnih manjina u predstavničkim tijelima i u tijelima koja obavljaju izvršne poslove na razini lokalne i regionalne samouprave.

Problem u provođenju manjinske zaštite u Hrvatskoj, kad je riječ o srpskoj manjinskoj zajednici, u dobroj mjeri proizlazi upravo iz činjenice da je pozicija zajednice u različitim dijelovima Hrvatske tako duboko različita. Manjinska je politička klasa ocjenjivala da je njen politički položaj u najvećoj mjeri zaštićen aranžmanom koji proizlazi iz Erdutskog sporazuma, jer joj on štiti stečena prava u tom dijelu Hrvatske, a jamči joj zastupljenost u administraciji na državnoj razini u četirima ministarstvima. Takav model, međutim, generira održavanje napetosti niskog intenziteta među

nacionalnim zajednicama, a međunacionalni su odnosi uspostavljeni kao svojevrstan „zaleđeni“ politički problem.

Održavanje modela „sukoba niskog intenziteta“ nikad nije bilo u interesu onima koji su se zalagali za koncept razvoja civilnog društva i prijateljske suradnje ravnopravnih građana. Zato je, za razliku od „manjinske političke klase“, koja je sve svoje aranžmane, pa i političke koalicije s vladajućima na nacionalnoj razini, nastojala ostvarivati u okviru onoga što proizlazi iz Erdutskoga sporazuma, „manjinsko civilno društvo“ podupiralo inicijativu za univerzalno rješavanje manjinskog problema i stvaranje okvira manjinske zaštite koji će biti funkcionalan na cijelom državnom teritoriju. Tek je 2002. godine, kao uvjet Hrvatskoj za potpisivanje Ugovora o stabilizaciji i pridruživanju s EU, usvajanjem Ustavnog zakona o pravima nacionalnih manjina uspostavljen takav univerzalni okvir manjinske zaštite.

Intencija zakonodavca prilikom donošenja Ustavnog zakona o pravima nacionalnih manjina bila je osiguranje pretpostavki da svaka «skupina hrvatskih državljana čiji su pripadnici tradicionalno nastanjeni na teritoriju Republike Hrvatske, a njeni članovi imaju etnička, jezična, kulturna i/ili vjerska obilježja različita od drugih građana i vodi ih želja da očuvaju ta obilježja», kako Ustavni zakon definira manjine, doista i očuva svoj identitet. Druga je, jednako važna, intencija Ustavnoga zakona da se osigura kontinuitet pluralnog karaktera dijela Hrvatske, u kojem su manjine, posebice srpska manjinska zajednica, tradicionalno činile znatan dio stanovništva. Otuda i koncept prava na razmjernu zastupljenost manjina u tijelima lokalne i regionalne samouprave, ali i u administrativnom i upravnom aparatu te sudbenoj vlasti, što se definira Ustavnim zakonom, posebice njegovim člankom 22.

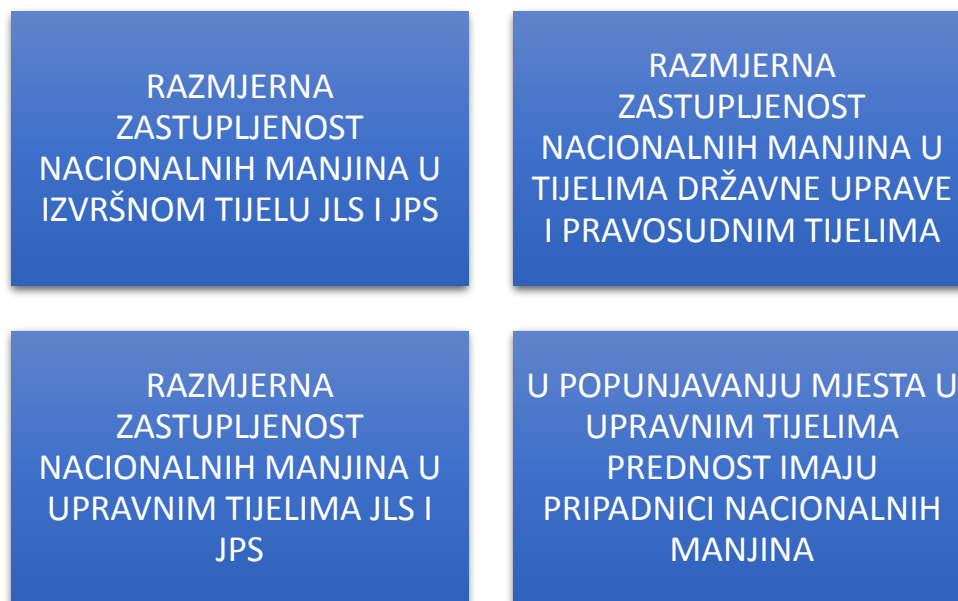
Članak 22. Ustavnog zakona kaže:

1. U jedinici lokalne samouprave i jedinici područne (regionalne) samouprave (u daljnjem tekstu: jedinica samouprave) u kojoj se prema odredbama ovog Ustavnog zakona treba osigurati razmjerna zastupljenost članova njenog predstavničkog tijela iz reda pripadnika nacionalnih manjina osigurava se zastupljenost predstavnika nacionalne manjine u njenom izvršnom tijelu.
2. Pripadnicima nacionalnih manjina osigurava se zastupljenost u tijelima državne uprave i pravosudnim tijelima sukladno odredbama posebnog zakona, vodeći računa o sudjelovanju pripadnika nacionalnih manjina u ukupnom stanovništvu na razini na kojoj je ustrojeno tijelo državne uprave ili pravosudno tijelo i stečenim pravima.
3. Pripadnicima nacionalnih manjina osigurava se zastupljenost u tijelima uprave jedinica samouprave sukladno odredbama posebnog zakona kojim se uređuje lokalna i područna (regionalna) samouprava i sukladno stečenim pravima.
4. U popunjavanju mjesta iz stavka 2. i 3. ovoga članka, prednost pod istim uvjetima imaju predstavnici nacionalnih manjina.

Najmanji problem pri ostvarivanju prava iz ovog članka vezano je uz njegov prvi „politički“ stavak. Međutim, i tu se pokazuju znatni problemi, koji proizlaze iz tumačenja norme o tome u odnosu

---

na što se uspostavlja razmjernost. Naime, temelj za to, prema članku 20, stavak 7 Ustavnoga zakona o pravima nacionalnih manjina, predstavlja posljednji popis stanovništva. Problem se neće moći potpuno riješiti sve do objave rezultata popisa stanovništva provedenoga 2011. godine. Naime, prethodni je popis stanovništva bio proveden 2001. godine kad je povratak izbjeglih tek počinjao, a prema pravilima po kojima je proveden, popisivani su samo oni koji su stalno boravili na tom području šest mjeseci prije popisa stanovništva. Na političkoj razini nastali se problem može riješiti, i to sukladno dikciji istog stavka, jer je statutima općina, gradova i županija moguće korigirati promjene u stanovništvu, ali se to gotovo nigdje ne čini.



Slika 1. Osnovne odredbe Ustavnog zakona o zapošljavanju nacionalnih manjina.

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

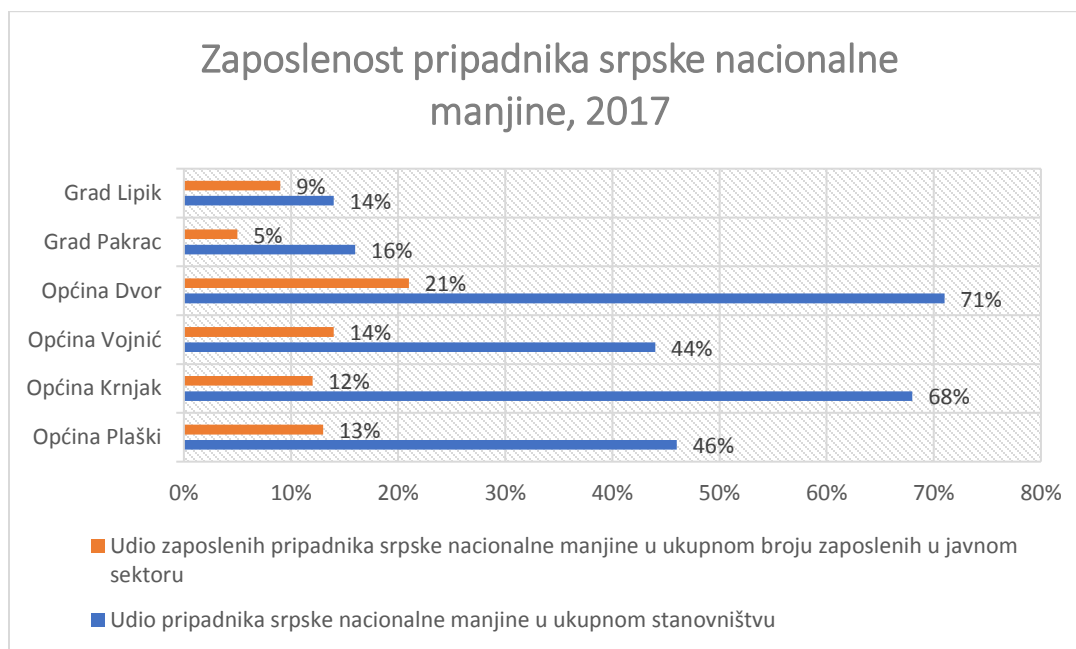
Kreatore Ustavnog zakona vodila je ideja da se osigura konsocijacijski odnos među nacionalnim zajednicama, i to prije svega u onim jedinicama lokalne i regionalne samouprave u kojima zajedno žive pripadnici dviju nacionalnih zajednica. Područja od posebnog državnog interesa djelomice su prostori u kojima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

stanovništva (15,45 %) i time ostvaruje pravo na razmjernu zastupljenost u predstavničkom tijelu regionalne samouprave.

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

### ISTRAŽIVANJE O ZAPOSLENOSTI PRIPADNIKA SRPSKE NACIONALNE MANJINE

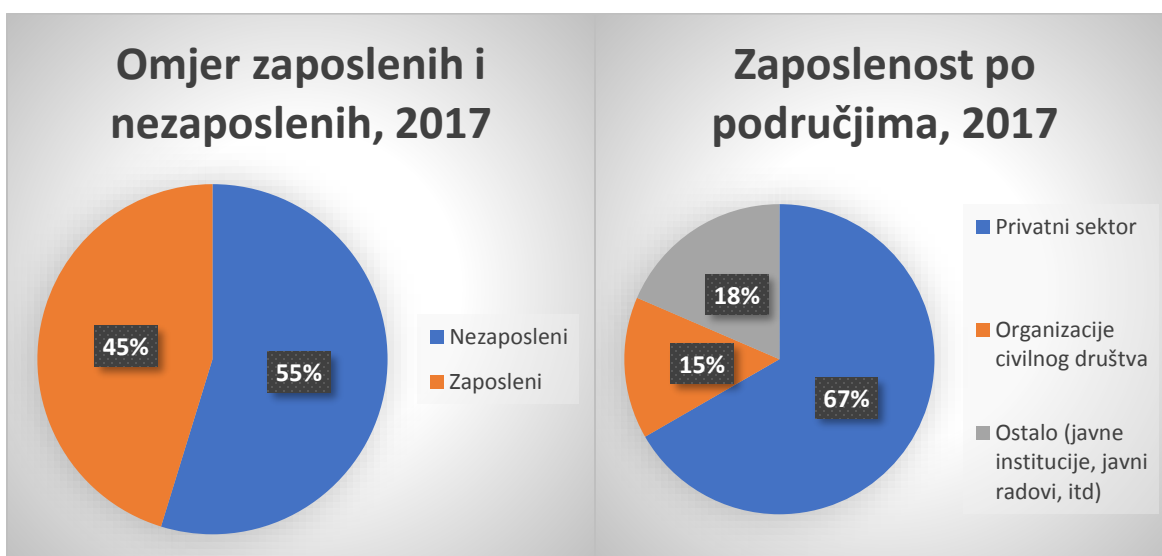
Istraživanje provedeno tijekom 2016. i 2017. godine o zapošljavanju pripadnika nacionalnih manjina u javnim institucijama obuhvatilo je podatke iz triju županija: Karlovačke, Sisačko-moslavačke i Požeško-slavonske županije i to u mjestima Lipik, Pakrac, Dvor, Vojnić, Krnjak i Plaški, na kojima se provodi projekt. Prema podacima koji su prikazani u Tablici 1, u svim ispitanim jedinicama lokalne samouprave, pripadnici srpske nacionalne manjine su podzastupljeni u upravnim tijelima u odnosu na udio stanovništva kojeg srpska nacionalna manjina predstavlja.



Slika 2. Zaposlenost pripadnika srpske nacionalne manjine u javnom institucijama i poduzećima, 2017. Izvor: SDF

Podzastupljenost se očitava ponajviše u Općini Dvor gdje srpska nacionalna manjina čini 71% ukupnog stanovništva, dok je u javnom sektoru zaposleno 21% pripadnika nacionalne manjine.

Prema istraživanju koje je proveo Srpski demokratski forum tijekom 2016. i 2017. godine, kao što je prikazano na prikazima ispod, većina pripadnika srpske nacionalne manjine je nezaposlena, a od ukupnog broja zaposlenih, najveći broj (66,67%) je zaposlen u privatnim osobama (trgovačkim društvima i obrtima) te u organizacijama civilnog društva (14,82%) koje imaju status privatnih neprofitnih društava. Udio od 18,52% odnosi se na zaposlene izvan privatnog sektora što uključuje zaposlene u javnim institucijama, tijelima i trgovačkim društvima bilo putem ugovora o radu ili putem javnih radova ili drugih mjera aktivne politike zapošljavanja. Veliki dio zaposlenih izvan privatnih društava odnosi se na povremeno zaposlene putem javnih radova. Upravo zbog zaposlenih na javnim radovima što predstavlja povremeno zaposlene radnike, nije moguće utvrditi točan udio zaposlenih u privatnim te u javnim sektoru, ali s obzirom na privremenu i povremenu narav zapošljavanja putem javnih radova, te zbog prirode posla, pokazatelji upućuju na to da je zaposlenost u javnim institucijama i društvima manja nego što je ispitivanje pokazalo.



Slika 3. Omjer zaposlenih i nezaposlenih te zaposlenost pripadnika srpske nacionalne manjine po područjima, 2017. Izvor: SDF

U nastavku su prikazani rezultati istraživanja za svaku jedinicu lokalne samouprave koja je ušla u istraživanje.

### Općina Plaški

U svrhu ostvarivanja ciljeva praćenja prikupljeni su dostupni službeni statistički podaci o broju pripadnika srpske nacionalne (Popis 2011), te podatke Hrvatskog zavoda za zapošljavanje o nezaposlenim osobama na području Općine Plaški. Radi utvrđivanja stupnja provedbe članka 22. Ustavnog zakona o pravima nacionalnih manjina pripremljen je anketni upitnik i distribuiran među korisnicima Vijeća, te anketni upitnik prema relevantnim tijelima. Anketnim upitnikom je obuhvaćeno 20 radno sposobna pripadnika srpske nacionalne manjine, te samo jedno tijelo

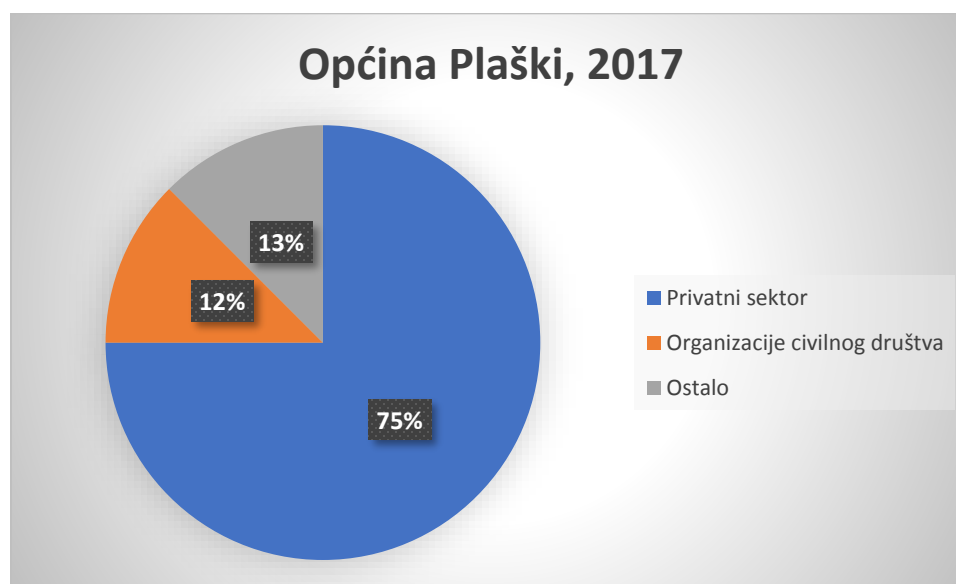


relevantno za ovo istraživanje. Od 28 ispitanika koji su odgovorili na anketu 10 su muškarci i 11 žene. Iz prikupljenih podataka je vidljivo da je prosječna dob ispitanika 49 godine.

Tablica 1. Podaci o zaposlenosti ispitanih, 2017. Općina Plaški. Izvor: SDF

Kategorija odgovora	Broj	Udio
Zaposlenih	8	43%
Nezaposlenih	12	57%
UKUPNO	20	100%

Što se tiče mjesta zaposlenja, više od polovice (6) je zaposleno u privatnom sektoru i 1 osoba u nevladinim organizacijama/udrugama. Vežano uz zaposlenja u JLS/TDU/PT, Kada govorimo o informiranosti ispitanika o natječajima raspisanim od strane TDU/PT/JLS, 13 osoba koje su ispunile anketu su imale saznanje o slobodnim radnim mjestima od kojih se 11 javilo na jedan od raspisanih natječajja. Zanimljivo je da se, prema podacima iz ankete, samo jedna osoba javila na dva natječajja, dok su se ostale osobe javile samo na jedan natječaj. Vežano uz korištenje prava propisanih člankom 22. Ustavnog zakona o pravima nacionalnih manjina, tu mogućnost je iskoristilo 11 osoba.



Slika 4. Struktura zaposlenih u Općini Plaški, 2017. Izvor: SDF

Analizirajući prikupljene podatke možemo zaključiti da je svaki četvrti ispitanik iskoristio pravo na pozitivnu diskriminaciju pri zapošljavanju, odnosno iskoristio mogućnost pozivanja na članak 22. Ustavnog zakona o pravima nacionalnih manjina. Prema ovome možemo zaključiti da se osobe srpske nacionalnosti ne libe istaknuti svoju nacionalnost kada je u pitanju mogućnost zaposlenja. Što se tiče informiranosti o otvorenim natječajima, svaki treći ispitanik je odgovorio da je imao saznanje o raspisanim natječajima. Daljnja analiza je pokazala da je od 11 osoba 5 primljeno na

natječajne raspisane od jedinice lokalne samouprave, dok su ostalih 4 zaposleni privremeno u okviru programa Javnih radova.

U skladu s navedenim dolazimo do zaključka da je od 11 osoba koje su se pozvale na članak 22. Ustavnog zakona samo jedna osoba faktički dobila zaposlenje, odnosno niti 10%, što govori u prilog činjenici da niti odredbe članka 22. ne mogu garantirati da će osoba iz reda srpske nacionalne manjine biti zaposlena. Kada smo analizirali dio koji se odnosi na razlog zašto podnositelji zamolbe za zaposlenje nisu primljeni na natječaj, zanimljivo je da se svih 8 odgovora odnosilo na nacionalnu pripadnost. Ovo govori u prilog činjenici da je u srpskoj zajednici još uvijek prisutan osjećaj nejednakosti naspram većinskog naroda.

#### OPĆINA PLAŠKI

1 od 4 pripadnika nacionalnih manjina koristi prava propisana člankom 22. Ustavnog zakona

I dalje postoji osjećaj nejednakosti spram većinskog naroda

#### Općina Krnjak

U svrhu ostvarivanja ciljeva praćenja prikupljeni su dostupni službeni statistički podaci o broju pripadnika srpske nacionalne (Popis 2011), te podatke Hrvatskog zavoda za zapošljavanje o nezaposlenim osobama na području Općine Krnjak. Radi utvrđivanja stupnja provedbe članka 22. Ustavnog zakona o pravima nacionalnih manjina pripremljen je anketni upitnik i distribuiran među korisnicima Vijeća, te anketni upitnik prema relevantnim tijelima. Anketnim upitnikom je obuhvaćeno 21 radno sposobna pripadnika srpske nacionalne manjine, te samo jedno tijelo relevantno za ovo istraživanje. Od 28 ispitanika koji su odgovorili na anketu 10 su muškarci i 12 žene. Iz prikupljenih podataka je vidljivo da je prosječna dob ispitanika 49 godine.

Tablica 2. Podaci o zaposlenosti ispitanih, 2017. Općina Krnjak. Izvor: SDF

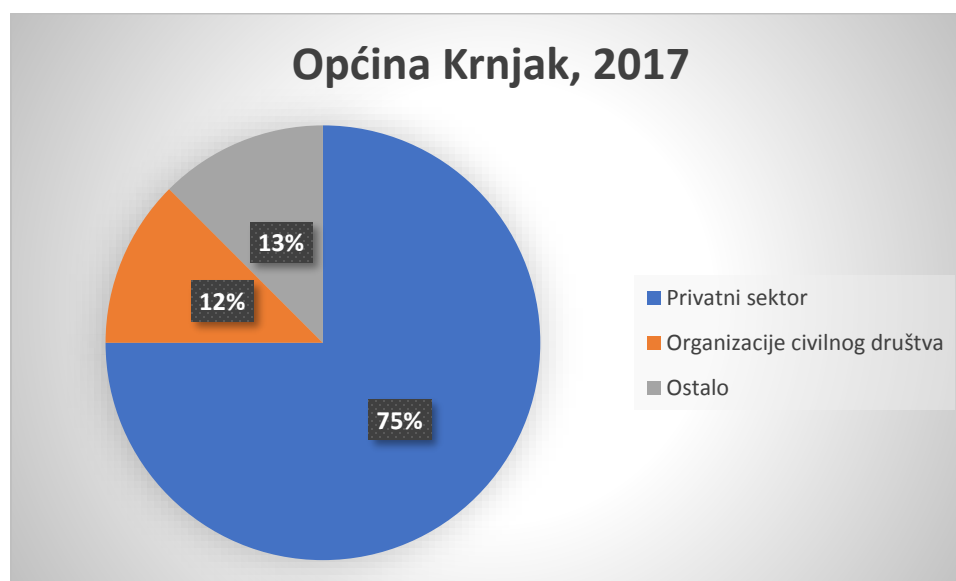
Kategorija odgovora	Broj	Udio
Zaposlenih	9	43%
Nezaposlenih	12	57%
UKUPNO	21	100%

Prema tablici je vidljivo da je skoro polovica ispitanih pripadnika srpske nacionalne manjine zaposlena. Ovaj podatak je više nego pozitivan kada u obzir uzme činjenica da je Krnjak područje od posebne državne skrbi gdje je gospodarstvo u kontinuiranom trendu stagnacije.

Što se tiče mjesta zaposlenja, više od polovice (7) je zaposlen u privatnom sektoru i 2 osobe u nevladinim organizacijama/udrugama. Vezano uz zaposlenja u JLS/TDU/PT, Kada govorimo o informiranosti ispitanika o natječajima raspisanim od strane TDU/PT/JLS, 15 osoba koje su ispunile anketu su imale saznanje o slobodnim radnim mjestima od kojih se 13 javilo na jedan od

raspisanih natječaja. Zanimljivo je da se, prema podacima iz ankete, samo jedna osoba javila na dva natječaja, dok su se ostale osobe javile samo na jedan natječaj.

Vežano uz korištenje prava propisanih člankom 22. Ustavnog zakona o pravima nacionalnih manjina, tu mogućnost je iskoristilo 11 osoba, od kojih je 5 primljeno na natječaj. Ovako velik broj zaposlenih osobe u JLS može se zahvaliti Programu javnih radova, međutim ovo je samo privremeni pokazatelj, pošto je zapošljavanje u okviru Programa javnih radova ograničeno na rok od 6 mjeseci. Zanimljivo je da svih 8 ispitanika koji nisu primljeni kao razlog navode nacionalnu pripadnost. Analizirajući prikupljene podatke možemo zaključiti da je svaki četvrti ispitanik iskoristio pravo na pozitivnu diskriminaciju pri zapošljavanju, odnosno iskoristio mogućnost pozivanja na članak 22. Ustavnog zakona o pravima nacionalnih manjina. Prema ovome možemo zaključiti da se osobe srpske nacionalnosti ne libe istaknuti svoju nacionalnost kada je u pitanju mogućnost zaposlenja.



Slika 5. Struktura zaposlenih u Općini Krnjak, 2017.

Što se tiče informiranosti o otvorenim natječajima, svaki treći ispitanik je odgovorio da je imao saznanje o raspisanim natječajima. Daljnja analiza je pokazala da je od 11 osoba 5 primljeno na natječaj raspisane od jedinice lokalne samouprave, dok su ostalih 4 zaposleni privremeno u okviru programa Javnih radova. U skladu s navedenim dolazimo do zaključka da je od 11 osoba koje su se pozvale na članak 22. Ustavnog zakona samo jedna osoba faktički dobila zaposlenje, odnosno niti 10%, što govori u prilog činjenici da niti odredbe članka 22. ne mogu garantirati da će osoba iz reda srpske nacionalne manjine biti zaposlena. Kada smo analizirali dio koji se odnosi na razlog zašto podnositelji

#### OPĆINA KRNJAK

1 od 4 pripadnika nacionalnih manjina koristi prava propisana člankom 22. Ustavnog zakona

I dalje postoji osjećaj nejednakosti spram većinskog naroda

zamolbe za zaposlenje nisu primljeni na natječaj, zanimljivo je da se svih 8 odgovora odnosilo na nacionalnu pripadnost. Ovo govori u prilog činjenici da je u srpskoj zajednici još uvijek prisutan osjećaj nejednakosti naspram većinskog naroda.

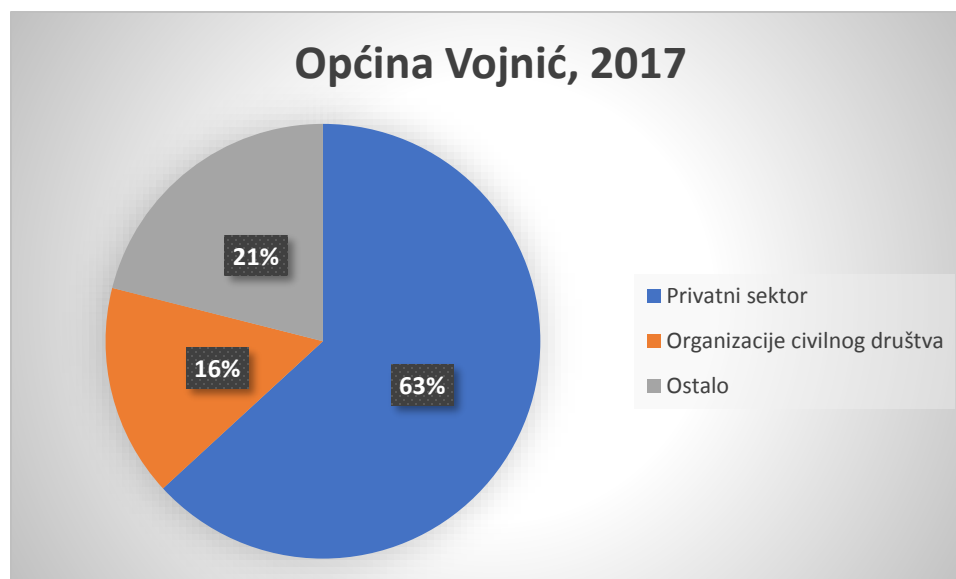
### Općina Vojnić

U svrhu ostvarivanja ciljeva praćenja prikupljeni su dostupni službeni statistički podaci o broju pripadnika srpske nacionalne (Popis 2011), te podatke Hrvatskog zavoda za zapošljavanje o nezaposlenim osobama na području Općine Vojnić. Radi utvrđivanja stupnja provedbe članka 22. Ustavnog zakona o pravima nacionalnih manjina pripremljen je anketni upitnik i distribuiran među korisnicima Vijeća, te anketni upitnik prema relevantnim tijelima. Anketnim upitnikom je obuhvaćeno 32 radno sposobna pripadnika srpske nacionalne manjine, te samo jedno tijelo relevantno za ovo istraživanje. Od 28 ispitanika koji su odgovorili na anketu 17 su muškarci i 15 žene. Iz prikupljenih podataka je vidljivo da je prosječna dob ispitanika 51 godina. Svaki šesti ispitanik je fakultetski obrazovan međutim samo pola je zaposleno. Druga polovica visokoobrazovanih osoba koja je učestvovala u anketiranju su osobe iznad 50 godina i pripadaju skupini teško zapošljivih osoba.

Tablica 3. . Podaci o zaposlenosti ispitanih, 2017. Općina Krnjak. Izvor: SDF

Kategorija odgovora	Broj	Udio
Zaposlenih	19	57%
Nezaposlenih	13	43%
UKUPNO	31	100%

Prema tablici je vidljivo da je skoro polovica ispitanih pripadnika srpske nacionalne manjine zaposlena. Ovaj podatak je više nego pozitivan kada u obzir uzme činjenica da je Vojnić područje od posebne državne skrbi gdje je gospodarstvo u kontinuiranom trendu stagnacije. Što se tiče mjesta zaposlenja, više od polovice (12) je zaposleno u privatnom sektoru 3 osobe u nevladinim organizacijama/udrugama. Vezano uz zaposlenja u JLS/TDU/PT, Kada govorimo o informiranosti ispitanika o natječajima raspisanim od strane TDU/PT/JLS, 15 osoba koje su ispunile anketu su imale saznanje o slobodnim radnim mjestima od kojih se 13 javilo na jedan od raspisanih natječaja. Zanimljivo je da se, prema podacima iz ankete, samo jedna osoba javila na dva natječaja, dok su se ostale osobe javile samo na jedan natječaj. Vezano uz korištenje prava propisanih člankom 22. Ustavnog zakona o pravima nacionalnih manjina, tu mogućnost je iskoristilo 11 osoba, od kojih je 5 primljeno na natječaj. Ovako velik broj zaposlenih osobe u JLS može se zahvaliti Programu javnih radova, međutim ovo je samo privremeni pokazatelj, pošto je zapošljavanje u okviru Programa javnih radova ograničeno na rok od 6 mjeseci. Zanimljivo je da svih 8 ispitanika koji nisu primljeni kao razlog navode nacionalnu pripadnost.



Slika 6. Struktura zaposlenih u Općini Vojnić, 2017.

Analizirajući prikupljene podatke možemo zaključiti da je svaki četvrti ispitanik iskoristio pravo na pozitivnu diskriminaciju pri zapošljavanju, odnosno iskoristio mogućnost pozivanja na članak 22. Ustavnog zakona o pravima nacionalnih manjina. Prema ovome možemo zaključiti da se osobe srpske nacionalnosti ne libe istaknuti svoju nacionalnost kada je u pitanju mogućnost zaposlenja. Što se tiče informiranosti o otvorenim natječajima, svaki treći ispitanik je odgovorio da je imao saznanje o raspisanim natječajima. Daljnja analiza je pokazala da je od 11 osoba 5 primljeno na natječaje raspisane od jedinice lokalne samouprave, dok su ostalih 4 zaposleni privremeno u okviru programa Javnih radova. U skladu s navedenim dolazimo do zaključka da je od 11 osoba koje su se pozvale na članak 22. Ustavnog zakona samo jedna osoba faktički dobila zaposlenje, odnosno niti 10%, što govori u prilog činjenici da niti odredbe članka 22. ne mogu garantirati da će osoba iz reda srpske nacionalne manjine biti zaposlena.

Kada smo analizirali dio koji se odnosi na razlog zašto podnositelji zamolbe za zaposlenje nisu primljeni na natječaj, zanimljivo je da se svih 8 odgovora odnosilo na nacionalnu pripadnost. Ovo govori u prilog činjenici da je u srpskoj zajednici još uvijek prisutan osjećaj nejednakosti naspram većinskog naroda. Dodatan problem je i činjenica da prosjek godina ispitanika iznosi 54

#### OPĆINA VOJNIĆ

1 od 4 pripadnika nacionalnih manjina koristi prava propisana člankom 22. Ustavnog zakona

I dalje postoji osjećaj nejednakosti spram većinskog naroda

što govori u prilog starenju stanovništva i prisutnom trendu odlaska mladih ne samo iz Vojnića već iz Republike Hrvatske.

### Općina Dvor

U svrhu ostvarivanje ciljeva praćenja prikupljeni su dostupni službeni statistički podaci o broju pripadnika srpske nacionalne (Popis 2011), te podatke Hrvatskog zavoda za zapošljavanje o nezaposlenim osobama na području Općine Dvor. Radi utvrđivanja stupnja provedbe članka 22. Ustavnog zakona o pravima nacionalnih manjina pripremljen je anketni upitnik i distribuiran među korisnicima Vijeća, te anketni upitnik prema relevantnim tijelima. Anketnim upitnikom je obuhvaćeno 28 radno sposobna pripadnika srpske nacionalne manjine, te samo jedno tijelo relevantno za ovo istraživanje.

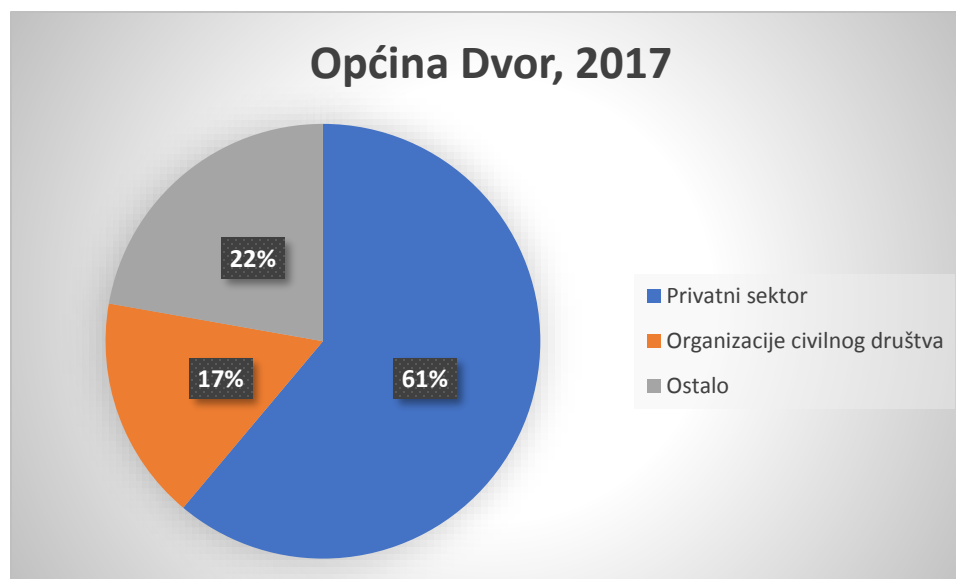
Od 28 ispitanika koji su odgovorili na anketu 11 su muškarci i 17 žene. Iz prikupljenih podataka je vidljivo da je prosječna dob ispitanika 54 godine. Svaki peti ispitanik (22,72%) je fakultetski obrazovan međutim samo pola je zaposleno. Druga polovica visokoobrazovanih osoba koja je učestvovala u anketiranju su osobe iznad 50 godina i pripadaju skupini teško zapošljivih osoba.

Tablica 4. Podaci o zaposlenosti ispitanih, 2017. Općina Dvor. Izvor: SDF

Kategorija odgovora	Broj	Udio
Zaposlenih	13	43%
Nezaposlenih	15	57%
<b>UKUPNO</b>	28	100%

Prema tablici je vidljivo da je skoro polovica ispitanih pripadnika srpske nacionalne manjine zaposlena. Ovaj podatak je više nego pozitivan kada u obzir uzme činjenica da je Dvor područje od posebne državne skrbi gdje je gospodarstvo u kontinuiranom trendu stagnacije. Što se tiče mjesta zaposlenja, više od polovice (11) je zaposlenu u privatnom sektoru 3 osobe u nevladinim organizacijama/udrugama. Vezano uz zaposlenja u JLS/TDU/PT, jedna osoba je zaposlena u jedinici lokalne samouprave i 4 na javnim radovima.

Kada govorimo o informiranosti ispitanika o natječajima raspisanim od strane TDU/PT/JLS, 15 osoba koje su ispunile anketu su imale saznanje o slobodnim radnim mjestima od kojih se 13 javilo na jedan od raspisanih natječaja. Zanimljivo je da se, prema podacima iz ankete, samo jedna osoba javila na dva natječaja, dok su se ostale osobe javile samo na jedan natječaj.



Slika 7. Struktura zaposlenih u Općini Dvor, 2017.

Vezano uz korištenje prava propisanih člankom 22. Ustavnog zakona o pravima nacionalnih manjina, tu mogućnost je iskoristilo 11 osoba, od kojih je 5 primljeno na natječaj. Ovako velik broj zaposlenih osobe u JLS može se zahvaliti Programu javnih radova, međutim ovo je samo privremeni pokazatelj, pošto je zapošljavanje u okviru Programa javnih radova ograničeno na rok od 6 mjeseci. Zanimljivo je da svih 8 ispitanika koji nisu primljeni kao razlog navode nacionalnu pripadnost.

Analizirajući prikupljene podatke možemo zaključiti da je svaki četvrti ispitanik iskoristio pravo na pozitivnu diskriminaciju pri zapošljavanju, odnosno iskoristio mogućnost pozivanja na članak 22. Ustavnog zakona o pravima nacionalnih manjina. Prema ovome možemo zaključiti da se osobe srpske nacionalnosti ne libe istaknuti svoju nacionalnost kada je u pitanju mogućnost zaposlenja. Što se tiče informiranosti o otvorenim natječajima, svaki treći ispitanik je odgovorio da je imao saznanje o raspisanim natječajima. Daljnja analiza je pokazala da je od 11 osoba 5 primljeno na natječaje raspisane od jedinice lokalne samouprave, međutim samo se jedna pozicija odnosi na visokoupravljačko mjesto, dok su ostalih 4 zaposleni privremeno u okviru programa Javnih radova. U skladu s navedenim dolazimo do zaključka da je od 11 osoba koje su se pozvale na članak 22. Ustavnog zakona samo jedna osoba faktički dobila zaposlenje, odnosno niti 10%, što govori u prilog činjenici da niti odredbe članka 22. ne mogu garantirati da će osoba iz reda srpske nacionalne manjine biti zaposlena.

#### OPĆINA DVOR

Većina ispitanih smatra da razlog zašto nisu primljeni na radno mjesto je nacionalna pripadnost

I dalje postoji osjećaj nejednakosti spram većinskog naroda

Kada smo analizirali dio koji se odnosi na razlog zašto podnositelji zamolbe za zaposlenje nisu primljeni na natječaj, zanimljivo je da se svih 8 odgovora odnosilo na nacionalnu pripadnost. Ovo govori u prilog činjenici da je u srpskoj zajednici još uvijek prisutan osjećaj nejednakosti naspram većinskog naroda. Dodatan problem je i činjenica da prosjek godina ispitanika iznosi 54 što govori u prilog starenju stanovništva i prisutnom trendu odlaska mladih ne samo iz Dvora već iz Republike Hrvatske.

### **Grad Pakrac**

U svrhu ostvarivanje ciljeva praćenja prikupljeni su dostupni službeni statistički podaci o broju pripadnika srpske nacionalne (Popis 2011), te podatke Hrvatskog zavoda za zapošljavanje o nezaposlenim osobama na području Grada Pakraca. Radi utvrđivanja stupnja provedbe članka 22. Ustavnog zakona o pravima nacionalnih manjina pripremljen je anketni upitnik i distribuiran među korisnicima Vijeća, te anketni upitnik prema relevantnim tijelima. Anketnim upitnikom je obuhvaćeno 44 radno sposobna pripadnika srpske nacionalne manjine, te samo jedno tijelo relevantno za ovo istraživanje (Grad Pakrac).

Od 44 ispitanika koji su odgovorili na anketu 25 su muškarci i 19 žene. Iz prikupljenih podataka je vidljivo da je prosječna dob ispitanika 52 godine. Prema podacima dobivenim od JLS Grada Pakraca od 21 osobe samo je jedna osoba deklarirana kao pripadnik srpske nacionalne manjine i to na visokom upravljačkom mjestu. Svaki peti ispitanik (22,72%) je fakultetski obrazovan međutim samo pola je zaposleno. Druga polovica visokoobrazovanih osoba koja je učestvovala u anketiranju su osobe iznad 50 godina i pripadaju skupini teško zapošljivih osoba.

Tablica 5. Podaci o zaposlenosti ispitanih, 2017. Grad Pakrac. Izvor: SDF

Kategorija odgovora	Broj	Udio
Zaposlenih	19	43%
Nezaposlenih	25	57%
UKUPNO	44	100%

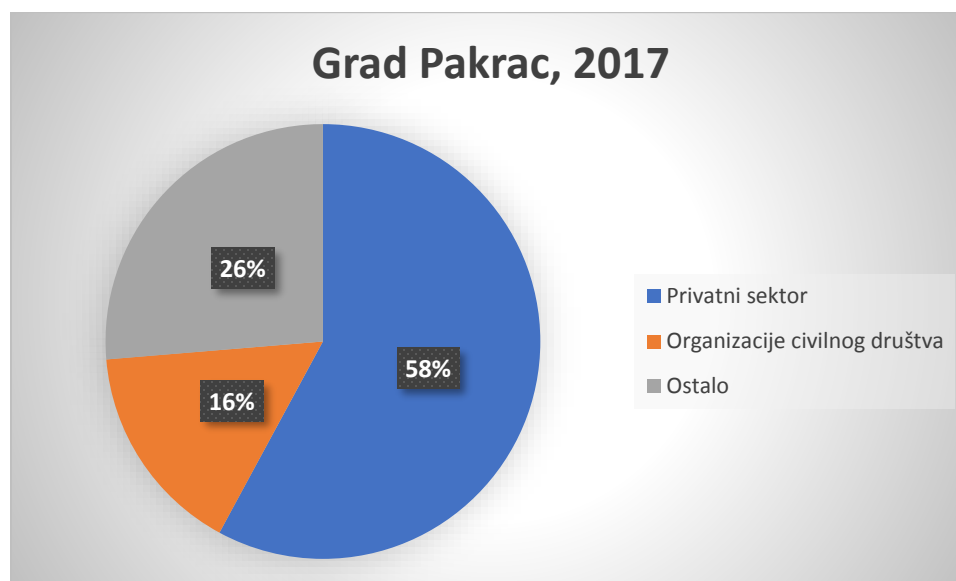
Prema tablici je vidljivo da je skoro polovica ispitanih pripadnika srpske nacionalne manjine zaposlena. Ovaj podatak je više nego pozitivan kada u obzir uzme činjenica da je Pakrac područje od posebne državne skrbi gdje je gospodarstvo u kontinuiranom trendu stagnacije.

Što se tiče mjesta zaposlenja, više od polovice (11) je zaposleno u privatnom sektoru 3 osobe u nevladinim organizacijama/udrugama. Vezano uz zaposlenja u JLS/TDU/PT, jedna osoba je zaposlena u jedinici lokalne samouprave i 4 na javnim radovima.

Kada govorimo o informiranosti ispitanika o natječajima raspisanim od strane TDU/PT/JLS, 15 osoba koje su ispunile anketu su imale saznanje o slobodnim radnim mjestima od kojih se 13 javilo na jedan od raspisanih natječaja. Zanimljivo je da se, prema podacima iz ankete, samo jedna osoba javila na dva natječaja, dok su se ostale osobe javile samo na jedan natječaj.



Vezano uz korištenje prava propisanih člankom 22. Ustavnog zakona o pravima nacionalnih manjina, tu mogućnost je iskoristilo 11 osoba, od kojih je 5 primljeno na natječaj. Ovako velik broj zaposlenih osobe u JLS može se zahvaliti Programu javnih radova, međutim ovo je samo privremeni pokazatelj, pošto je zapošljavanje u okviru Programa javnih radova ograničeno na rok od 6 mjeseci. Zanimljivo je da svih 8 ispitanika koji nisu primljeni kao razlog navode nacionalnu pripadnost.



Slika 8. Struktura zaposlenih u gradu Pakracu, 2017.

Analizirajući prikupljene podatke možemo zaključiti da je svaki četvrti ispitanik iskoristio pravo na pozitivnu diskriminaciju pri zapošljavanju, odnosno iskoristio mogućnost pozivanja na članak 22. Ustavnog zakona o pravima nacionalnih manjina. Prema ovome možemo zaključiti da se osobe srpske nacionalnosti ne libe istaknuti svoju nacionalnost kada je u pitanju mogućnost zaposlenja. Što se tiče informiranosti o otvorenim natječajima, svaki treći ispitanik je odgovorio da je imao saznanje o raspisanim natječajima. Daljnja analiza je pokazala da je od 11 osoba 5 primljeno na natječaje raspisane od jedinice lokalne samouprave, međutim samo se jedna pozicija odnosi na visokoupravljačko mjesto, dok su ostalih 4 zaposleni privremeno u okviru programa Javnih radova. U skladu s navedenim dolazimo do zaključka da je od 11 osoba koje su se pozvale na članak 22. Ustavnog zakona samo jedna osoba faktički dobila zaposlenje, odnosno niti 10%, što govori u prilog činjenici da niti odredbe članka 22. ne mogu garantirati da će osoba iz reda srpske nacionalne manjine biti zaposlena.

Kada smo analizirali dio koji se odnosi na razlog zašto podnositelji zamolbe za zaposlenje nisu primljeni na natječaj, zanimljivo je da se svih 8 odgovora odnosilo na nacionalnu pripadnost. Ovo govori u prilog činjenici da je u srpskoj zajednici još uvijek prisutan osjećaj nejednakosti naspram većinskog naroda. Dodatan problem je i činjenica da prosjek godina ispitanika iznosi 52 što govori u prilog starenju stanovništva i prisutnom trendu odlaska mladih ne samo iz Pakraca već iz Republike Hrvatske.

## Grad Lipik

Da bi ostvarili ciljeve praćenja prikupili smo dostupne službene statističke podatke o broju pripadnika srpske nacionalne (Popis 2011., [www.dsz.hr](http://www.dsz.hr)), te podatke o nezaposlenim osobama ([www.hzz.hr](http://www.hzz.hr)) na području Grada Pakraca. Također, pripremljen je i anketni upitnik o djelotvornosti provedbe članka 22. Ustavnog zakona o pravima nacionalnih manjina i distribuiran među korisnicima Vijeća. Anketnim upitnikom je obuhvaćeno 30 radno sposobnih pripadnika srpske nacionalne manjine s područja općine Lipik.

Od 30 ispitanika pola su pripadnice ženskog, a preostala polovina su pripadnici muškog spola. Prosjek godina ispitanika iznosi 48. Ako uzmemo brojku iz uvodnog dijela od 541 radno sposobnog pripadnika srpske nacionalne manjine, možemo zaključiti da je ovo ispitivanje provedeno na uzorku od 5,54% stanovništva.

Zbrinjavajuća činjenica jeste da samo jedan ispitanik ima visoko obrazovanje, međutim ovo je činjenica koja se odnosi na svo stanovništvo, jer velika većina visokoobrazovanih osoba pronalazi zaposlenju u mjestu studiranja i tamo ostaje. Neznatan postotak se ipak vraća kući i pronalazi zaposlenje u prilog čemu govori i da je ovaj ispitanik s VSS zaposlen.

Tablica 6. Podaci o zaposlenosti ispitanih, 2017. Grad Lipik. Izvor: SDF

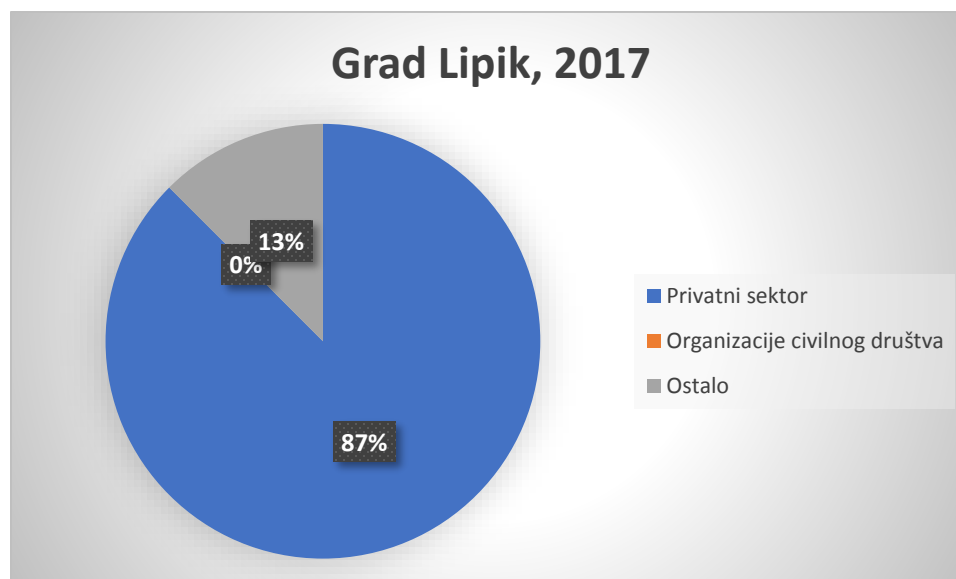
Kategorija odgovora	Broj	Udio
Zaposlenih	8	27%
Nezaposlenih	22	73%
<b>UKUPNO</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Prema tablici je vidljivo da je svaki četvrti pripadnik srpske nacionalne manjine zaposlen. Prema prikupljenim podacima iz anketa, od 8 zaposlenih 7 je zaposleno u privatnom sektoru i samo jedna osoba u javnoj ustanovi (bolnica).

Kada govorimo o informiranosti ispitanika o natječajima raspisanim od strane TDU/PT/JLS podatak je poražavajući, samo 6 osoba koje su ispunile anketu su imale saznanje o slobodnim radnim mjestima. Još gora situacija je i pri javljanju na natječaj gdje su samo 4 osobe aplicirale za posao. Pod pitanjem koliko puta su se javljali na natječaj samo jedan od podnositelja se javio na dva natječaja, dok su ostali aplicirali jedanput.

Pitanje najrelevantnije za naše istraživanje govori o neupućenosti i neinformiranosti naših korisnika o pravima propisanim Ustavnim zakonom o pravima nacionalnim manjina. Naime, niti jedan ispitanik pri apliciranju na natječaj nije se pozvao na članak 22. citiranog Zakona. Posljedično tome niti jedna osoba nije primljena po raspisanim natječajima.

Što se tiče zadnjeg pitanja mišljenja su bila podijeljena, dva korisnika su uvjereni da nisu primljena zbog nacionalne pripadnosti, a preostala dva zbog neispunjavanja uvjeta natječaja.



Slika 9. Struktura zaposlenih u gradu Lipiku, 2017.

Uzimajući u obzir rezultate dobivene provođenjem ankete među pripadnicima srpske nacionalne manjine vezano uz provedbu članka 22. Ustavnog zakona o pravima nacionalnih manjina, može se zaključiti da korištenje ovog zakonskog prava nije zaživjelo među manjinskim stanovništvom. Pošto se niti jedna osoba nije pozvala na članak 22. i iskoristila mogućnost pozitivne diskriminacije pri zapošljavanju, može se zaključiti da osobe uopće nemaju informaciju o mogućnosti pozivanja na citirani Zakonili da se ne žele na isti pozvati. Istraživanje pokazuje također da je samo 20% ispitanih osoba uopće imalo saznanje o raspisanim natječajima dok ih se samo 4 javilo na natječaj.

Teško je očekivati nova zapošljavanja pripadnika srpske nacionalne manjine budući da je Odlukom Vlade Republike Hrvatske iz srpnja 2016. godine zabranjeno novo zapošljavanje državnih službenika i namještenika u tijelima državne uprave te stručnim službama i uredima Vlade Republike Hrvatske, kao i novo zapošljavanje službenika i namještenika u javnim službama. Jedina mogućnost ostaju eventualno otvoreni sporadični natječaj za stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa namijenjeni mladima. Međutim, kada se uzme u obzir obrazovna struktura (66,66% sa SSS) i dobna struktura (48) ispitanika, jasno je da nemaju nikakve izgleda za zapošljavanje.

## **TRENDOVI U ZAPOŠLJAVANJU PRIPADNIKA SRPSKE NACIONALNE MANJINE U JAVNOM SEKTORU**

Srpski demokratski forum već više od desetljeća prati zapošljavanje pripadnika srpske nacionalne manjine u javnom sektoru. Istraživanje koje u o ovoj temi proveli istraživači SDF-a pokazuje da su, unatoč ustrajnom društvenom rastu, područja na kojima srpska manjinska zajednica živi u većem broju ostala isključena iz tekovina društvenog razvoja, dakle, uskraćena za ostvarivanje temeljnoga kolektivnoga ljudskog prava treće generacije. Premda je u tom razdoblju bio uspostavljen sustav potpore poduzetnicima za otvaranje novih radnih mjesta, ti su poticaji uglavnom zaobilazili područja od posebnoga državnog interesa. U proračunu za 2009. godinu prvi se put smanjuju sredstva za poticanje razvoja i zapošljavanja, i to za respektabilnih 20 %. U takvim uvjetima jasno je da ne postoji nikakva policy-strategija koja bi mogla na područjima o kojima je riječ doprinijeti zapošljavanju u poslovnom sektoru. Dapače, budući da je najveći dio zaposlenosti u poslovnom sektoru u tim područjima u onim industrijskim granama koje su, s jedne strane, nisko profitabilne, a s druge izrazito vezane uz izvoz (kao što je drvna industrija) valja očekivati da će upravo ta područja biti prva i žešće od ostalih pogođena ekonomskom krizom. Dakle, umjesto rasta broja zaposlenih u poslovnom sektoru, u narednom se razdoblju, prema najpovoljnijem scenariju, može očekivati stagnacija, ali realnije je smanjivanje broja zaposlenih, pa i ionako skromnih dohodaka na tim područjima.

Kad je riječ o zapošljavanju u javnom sektoru, činjenica je da je ono od 2000. godine nadalje stalno bilo nominalno ograničeno ili posve zaustavljeno. Ipak, broj zaposlenih ustrajno je rastao, i to i na razini države, a i na područjima koja su predmetom ovog istraživanja. Porast broja zaposlenih, međutim, pritom nije bitno doprinio smanjenju debalansa između zastupljenosti pripadnika srpske manjinske zajednice u broju stanovnika i među zaposlenima u javnom sektoru.

Na nacionalnoj razini broj zaposlenih u javnim službama i javnom sektoru znatno nadilazi snagu državnoga proračuna. Pritom je naročito naglašena pretjerana zaposlenost u administrativnom aparatu lokalne i regionalne samouprave, ali i preširoka razgranatost izvršne vlasti na lokalnim i regionalnim razinama. Znamo li da su tijela izvršne vlasti lokalne i regionalne samouprave prva u kojima je uspostavljena kakva-takva razmjernost zastupljenosti predstavnika manjinskih zajednica u odnosu na njihovu zastupljenost u stanovništvu, očito je da bi ekonomska kriza mogla i na toj razini dovesti u pitanje čak i dosegnutu razinu razmjerne zastupljenosti.

U istom istraživanju iz 2012. godine, Srpski demokratski forum navodi da je inicijalna slika stanja na područjima od posebne državne skrbi bila katastrofalna. Naime, javne su službe na tim prostorima konstituirane u vrijeme dok je srpsko stanovništvo u glavnini tog prostora, osim u Podunavlju, bilo u progonstvu, tako da su u javnim službama bili zaposleni isključivo pripadnici hrvatske nacionalne zajednice. I to, djelomice „autohtono“ hrvatsko stanovništvo, djelomice useljenici u ta područja, pretežno iz Bosne i Hercegovine, a znatan dio radnih mjesta u javnoj upravi zauzimali su ljudi koji su iz drugih gradova, izvan područja od posebne državne skrbi, svakog dana dolazili na posao u ova područja.

Iako je Ustavni zakon tada bio na snazi već četiri godine, do 2006. godine nije bio uočljiv nikakav pomak u socijalnoj integraciji. Istraživanja, doduše, pokazuju da je situacija u Podunavlju drukčija nego u ostalim dijelovima Hrvatske i da je, unatoč getoizaciji srpske manjine, na područjima na kojima su manjinska prava ostvarivana na osnovi Erdutskoga sporazuma, a ne na osnovi Ustavnog zakona, uspostavljena razmjernost zastupljenosti manjine u javnim službama. Istraživanja iz 2008. pokazala su tek mali napredak i neznatnu promjenu. Četiri godine poslije, dakle, nakon punoga političkog mandata, situacija je, jedva nešto bolja.

Poseban problem, kad je riječ o personalnom sastavu zaposlenih u javnim službama na područjima zahvaćenima ratom predstavlja činjenica da u tim službama još uvijek radi znatan broj zaposlenih koji dolaze iz drugih dijelova Hrvatske, koji ne žive u jedinici lokalne samouprave u kojoj rade, koji na taj način ne doprinose razvoju zajednice, a istovremeno je financiranje njihova rada daleko skuplje za državni proračun ili proračun lokalne samouprave, jer im se, osim plaća, isplaćuju i putni troškovi. Paradoksalno je da u lokalnim zajednicama često ima znatan broj ljudi, pripadnika manjinske zajednice, s adekvatnim kvalifikacijama, vještinama i kompetencijama potrebnima za obavljanje takva posla, koji su nezaposleni, pa ne doprinose razvoju svoje lokalne zajednice, a bili bi manji budžetski trošak, ako bi ih se zaposlilo na tim mjestima, jer im ne bi trebalo plaćati putne troškove.



Slika 10. Kretanje udjela zastupljenosti zaposlenih pripadnika srpske nacionalne manjine u javnim institucijama i poduzećima, 2008-2017. Izvor: SDF.

Slika 10 prikazuje stanje zaposlenih pripadnika srpske nacionalne manjine u odabranim jedinicama lokalne samouprave za 2008. i 2017. godinu. Podaci se mogu grupirati u sljedeće skupine:

- a) U prvu skupinu spadaju jedinice lokalne samouprave u kojima nije došlo do promjene udjela srpske nacionalne manjine u ukupnom broju lokalnog stanovništva, kao ni do promjene u udjelu zaposlenih u javnim sektoru u JLS. Primjeri takvih općina su Općina Plaški i Općina Krnjak.
- b) U drugu skupinu spadaju jedinice lokalne samouprave u kojima je došlo do smanjenja udjela srpske nacionalne manjine u ukupnom broju lokalnog stanovništva, kao što je slučaj Općine Vojnić u kojoj se od 50% stanovnika srpske nacionalne manjine u 2008. smanjio na 44% u 2017 te Grada Pakraca u kojem je udio srpske nacionalne manjine u ukupnom lokalnom stanovništvu smanjen sa 17% iz 2008. na 16% u 2017. godini. S druge strane, udio zaposlenih u javnim službama u Vojniću se povećao s 11% na 14% dok je u Pakracu udio u ispitivanom razdoblju ostao isti.
- c) U treću skupinu spadaju jedinice lokalne samouprave u kojima je došlo do povećanja udjela srpske nacionalne manjine u ukupnom broju lokalnog stanovništva. To je slučaj s Općinom Dvor u kojoj je udio srpske nacionalne manjine u ukupnom stanovništvu 2008. godine iznosio 61%, dok on u 2017. godini iznosi 71% te u gradu Lipiku gdje je udio 2008. godine iznosio 13%, a 2017. 14%. Što se tiče zapošljavanja u javnim službama u navedenim jedinicama lokalne samouprave, u Općini Dvor se broj zaposlenih povećao s 13% na 21%, a u gradu Lipiku s 1% na 9%.

U svim ispitivanim jedinicama lokalne samouprave, do povećanja broja zaposlenih u javnim institucijama i poduzećima došlo je samo u jedinicama lokalne samouprave poput Općine Vojnić, Općine Dvor i Grada Lipika, dok je u ostalim JLS udio ostao nepromijenjen ili je smanjen. Međutim, neovisno o povećanju, ono što se primjećuje i dalje kao trend je nerazmjerna zastupljenost zaposlenih u javnim službama u lokalnim zajednicama u odnosu na ukupan udio srpske nacionalne manjine u lokalnom stanovništvu. Jaz između udjela pripadnika srpske nacionalne manjine koji rade u javnom sektoru i udjela srpske nacionalne manjine u ukupnom stanovništvu jedinice lokalne samouprave je i dalje negativan te, osim u slučaju Grada Lipika gdje jaz iznosi -5%, u svim ostalim jedinicama lokalne samouprave jaz iznosi preko -10% do -50% u slučaju Općine Dvor.

Negativni rezultati koji su uočeni ranijim istraživanjima, pokazuju se i u istraživanju koje je provedeno 2017. godine, a koje ukazuje na činjenicu da je prisutnost pripadnika srpske nacionalne manjine i dalje daleko ispod odgovarajuće razine odnosno da je srpska nacionalna manjina izuzetno podzastupljena u lokalnom javnom sektoru.

## **Poglavlje 2: OBRAZOVANJE**

Pravo za odgoj i obrazovanje na svom jeziku i pismu pripadnici nacionalnih manjina ostvaruju u skladu s Ustavom Republike Hrvatske, Ustavnim zakonom o pravima nacionalnih manjina te Zakonom o odgoju i obrazovanju na jeziku i pismu nacionalnih manjina. Da bi nacionalna manjina zadovoljila kriterij iz definicije u Ustavnom zakonu, ključno je ostvarivanje želje za „očuvanjem posebnih obilježja“ manjinskog identiteta. Dugoročno očuvanje manjinskog identiteta moguće je ostvariti samo pod uvjetom da se manjinska posebna „etnička, jezična, kulturna i/ili vjerska obilježja“ socijalizacijom prenose na mlade generacije pripadnika nacionalnih manjina gdje ključnu ulogu ima obrazovni sustav, kako većinski tako i manjinski. Istodobno je potrebno omogućiti svim ostalim učenicima (većinski narod) da uče o tim istim karakteristikama manjina kao sastavnom dijelu izgradnje zajedničkog identiteta multikulturalne zajednice.

Ovim istraživanjem želimo istražiti interes roditelja za manjinsko obrazovanje i povećati broj učenika koji pohađaju manjinske obrazovne programe, koje će potaknuti stvaranje pozitivne i produktivne društvene klime u lokalnoj zajednici. Pripadnici nacionalnih manjina imaju mogućnost obrazovati se na materinskom jeziku na svim stupnjevima obrazovanja od predškolskog do visokoškolskog. Pripadnici nacionalnih manjina svoje ustavno pravo na odgoj i obrazovanje ostvaruju trima osnovnim modelima i posebnim oblicima školovanja.

- a) MODEL A – nastava na jeziku i pismu nacionalnih manjina
- b) MODEL B – dvojezična nastava
- c) MODEL C – njegovanje jezika i kulture
- d) Oblik nastave u kojem se jezik nacionalne manjine uči kao jezik sredine
- e) Posebni oblici nastave: ljetna škola, zimska škola, dopisno-konzultativna nastava
- f) Posebni programi za uključivanje učenika romske populacije u odgojno-obrazovni sustav

Istraživanje sprovedeno u sklopu ovog projekta pokazalo je da roditelji djece školskoga uzrasta imaju određene rezerve prema provođenju obrazovanja na jeziku i pismu nacionalne manjine. Te rezerve proizlaze iz položaja i pripadnosti srpskoj manjinskoj zajednici.

Druga važna rezerva vezana je uz uvjerenje dijela roditelja kako njihova djeca i onako „ne vole učiti“, pa bi im poseban dopunski program na jeziku i pismu nacionalne manjine predstavljao samo dodatno nepotrebno opterećenje. Bitno je da veliki dio roditelja smatra kako obrazovanje na jeziku i pismu nacionalne manjine ne smije biti etnički isključivo i oni žele punu društvenu integraciju svoje djece u lokalnu zajednicu. Iz toga je očito da temeljni interes roditelja predstavljaju istovremena društvena integracija i očuvanje onih odlika koje govore o posebnom identitetu pripadnika manjine. Istraživanje je provedeno u Dvoru, Krnjaku, Karlovcu, Lipiku, Ogulinu, Pakracu, Plaškom, Sisku i Vojniću. Na pitanja je odgovorilo ukupno 340 ispitanika.

Na pitanje „Želim da moje dijete dodatnim obrazovanjem na srpskom jeziku i pismu stekne znanja o vrijednostima i posebnim etničkim, jezičnim, kulturnim i/ili vjerskim obilježjima srpske zajednice, kako bi stekao svijest o važnosti očuvanja tih obilježja“ dobiveni su sljedeći odgovori:

Tablica 7. Prikaz odgovora. Izvor: SDF

	<b>Slažem se</b>	<b>Ne slažem se</b>
<b>Dvor</b>	26	2
<b>Karlovac</b>	47	11
<b>Krnjak</b>	23	2
<b>Lipik</b>	19	11
<b>Ogulin</b>	34	11
<b>Pakrac</b>	34	11
<b>Plaški</b>	26	2
<b>Sisak</b>	34	11
<b>Vojnić</b>	34	2
<b>UKUPNO</b>	277	63

Od ukupnog broj ispitanih, njih 277 odnosno 81,47% se slaže s konstatacijom, dok ih 63 odnosno 19,53% se ne slaže s navedenom konstatacijom. Prihvaćanje tvrdnje je dominantno u svim ispitanim sredinama koje je obuhvatilo ovo istraživanje.

Na pitanje „Želim da kroz dodatno obrazovanje na srpskom jeziku i pismu moje dijete stekne priliku druženja s pripadnicima svoje nacionalne zajednice, a time i priliku da uspostavljanjem bližih veza sa sunarodnjacima u većoj mjeri dobije mogućnost razvijanja nacionalne tradicije“, dobiveni su odgovori koji su prikazani u sljedećoj tablici:

Tablica 8. Prikaz odgovora. Izvor: SDF

	<b>Slažem se</b>	<b>Ne slažem se</b>
<b>Dvor</b>	27	1
<b>Karlovac</b>	34	21
<b>Krnjak</b>	23	2
<b>Lipik</b>	8	22
<b>Ogulin</b>	34	11
<b>Pakrac</b>	34	11
<b>Plaški</b>	27	1
<b>Sisak</b>	34	11
<b>Vojnić</b>	33	3
<b>UKUPNO</b>	254	83

Većina ispitanih roditelja se slaže s navedenom konstatacijom, dok manji dio (83 ispitanika) se ne slaže s navedenom tvrdnjom.

Na pitanje „Samo kroz stjecanje obrazovanja o svojoj nacionalnoj tradiciji, moje dijete se može integrirati u hrvatsko društvo i samo istovremenim obrazovanjem unutar redovitog programa i usvajanjem dodatnih sadržaja kroz dodatnu nastavu na srpskom jeziku i pismu, može steći znanja

---



koja mu osiguravaju integraciju u društvo i spoznaje potrebne za sprečavanje asimilacije“ dobiveni su sljedeći odgovori:

Tablica 9. Prikaz odgovora. Izvor: SDF

	Slažem se	Ne slažem se
<b>Dvor</b>	26	2
<b>Karlovac</b>	16	27
<b>Krnjak</b>	23	2
<b>Lipik</b>	11	12
<b>Ogulin</b>	11	22
<b>Pakrac</b>	11	22
<b>Plaški</b>	26	2
<b>Sisak</b>	11	22
<b>Vojnić</b>	31	5
<b>UKUPNO</b>	166	116

Na ovo pitanje su mišljenja podijeljena što se vidi iz odgovora koje su dali ispitanici. Jedan dio ispitanika koji smatraju da jedino obrazovanje može osigurati integraciju srpske djece u hrvatsko društvo (59%) dok 41% ispitanih se s takvom tvrdnjom ne slaže.

Na pitanje „Posebne obrazovne grupe na jeziku i pismu nacionalnih manjina (npr. dodatna nastava) ne trebaju biti 'nacionalno ekskluzivne' nego ih treba otvoriti djeci iz svih ostalih nacionalnih zajednica i tako potaknuti integraciju“ dobiveni su sljedeći odgovori

Tablica 10. Prikaz odgovora. Izvor: SDF

	Slažem se	Ne slažem se
<b>Dvor</b>	27	1
<b>Karlovac</b>	39	16
<b>Krnjak</b>	24	1
<b>Lipik</b>	24	6
<b>Ogulin</b>	11	34
<b>Pakrac</b>	34	11
<b>Plaški</b>	27	1
<b>Sisak</b>	34	11
<b>Vojnić</b>	33	3
<b>UKUPNO</b>	253	84

Prema odgovorima koje su dali sudionici istraživanja, njih tri četvrtine smatra da bi obrazovanje o jeziku i pismu nacionalnih manjina trebalo biti otvoreno i djeci iz svih ostalih nacionalnih zajednica čime bi se kroz učenje potaknula integracija i povezivanje djece različitih nacionalnih identiteta. Jedna četvrtina ispitanih se ne slaže s navedenom konstatacijom.

---

Na tvrdnju „Nepostojanje dodatne nastave na srpskom jeziku i pismu dugoročno ugrožava odživost srpske zajednice“ dobiveni su sljedeći odgovori:

Tablica 11. Prikaz odgovora. Izvor: SDF

	Slažem se	Ne slažem se
<b>Dvor</b>	25	3
<b>Karlovac</b>	39	16
<b>Krnjak</b>	22	3
<b>Lipik</b>	18	12
<b>Ogulin</b>	29	16
<b>Pakrac</b>	29	16
<b>Plaški</b>	25	3
<b>Sisak</b>	29	16
<b>Vojnić</b>	33	3
<b>UKUPNO</b>	249	88

Većina ispitanih (74%) se slaže da nepostojanje dodatne nastave na srpskom jeziku i ćiriličnom pismu predstavlja dugoročnu ugrozu održivosti srpske zajednice u Hrvatskoj, dok ih 26% se ne slaže s navedenom tvrdnjom.

Na tvrdnju „Uskraćivanje prava na obrazovanje na jeziku i pismu svoje nacionalne zajednice i nedostatak promocije istog u školama i zajednici, predstavlja ugrožavanje temeljnih ustavnih i zakonskih prava nacionalnih manjina reguliranih hrvatskim Ustavom, Ustavnim zakonom o pravima nacionalnih manjina i Zakonom o obrazovanju na jeziku i pismu nacionalnih manjina“ dobiveni su sljedeći odgovori:

Tablica 12. Prikaz odgovora. Izvor: SDF

	Slažem se	Ne slažem se
<b>Dvor</b>	23	5
<b>Karlovac</b>	34	21
<b>Krnjak</b>	24	1
<b>Lipik</b>	24	6
<b>Ogulin</b>	34	11
<b>Pakrac</b>	34	11
<b>Plaški</b>	23	5
<b>Sisak</b>	34	11
<b>Vojnić</b>	34	2
<b>UKUPNO</b>	264	73

S navedenom tvrdnjom slaže se ukupno 78% ispitanih dok je suprotnog mišljenja 22% ispitanih.

---

Na tvrdnju „Moje je dijete motivirano za dodatno obrazovanje na srpskom jeziku i pismu“ dobiveni su sljedeći odgovori:

Tablica 13. Prikaz odgovora. Izvor: SDF

	Slažem se	Ne slažem se
<b>Dvor</b>	25	3
<b>Karlovac</b>	39	16
<b>Krnjak</b>	25	0
<b>Lipik</b>	24	6
<b>Ogulin</b>	34	11
<b>Pakrac</b>	34	11
<b>Plaški</b>	25	3
<b>Sisak</b>	34	11
<b>Vojnić</b>	34	2
<b>UKUPNO</b>	274	63

Prema podacima koji su dobiveni od roditelja koji su sudjelovali u ovom istraživanju, više od 80% djece srpske nacionalnosti u Hrvatskoj ima želju za pohađanjem nastave na srpskom jeziku i pismu te pokazuje motivaciju za tim. S navedenom tvrdnjom ne slaže se tek nešto manje od 20% ispitanih roditelja.

Na tvrdnju „Ako se mome djetetu osigura pravo na školovanje na jeziku i pismu naše nacionalne zajednice, motivirat ću ga da ustrajno sudjeluje u obrazovnom procesu“ dobiveni su sljedeći odgovori:

Tablica 14. Prikaz odgovora. Izvor: SDF

	Slažem se	Ne slažem se
<b>Dvor</b>	23	5
<b>Karlovac</b>	44	11
<b>Krnjak</b>	20	5
<b>Lipik</b>	24	6
<b>Ogulin</b>	34	11
<b>Pakrac</b>	34	11
<b>Plaški</b>	23	5
<b>Sisak</b>	34	11
<b>Vojnić</b>	23	4
<b>UKUPNO</b>	259	69

Više od tri četvrtine (76%) roditelja je spremno podržati i dodatno motivirati djecu za učenjem na srpskom jeziku i pismu ako se djetetu osigura mogućnost korištenja prava na školovanje, dok

---

nešto manje od jedne četvrtine roditelja se ne slaže s navedenom tvrdnjom i ne pokazuju spremnost za takvu aktivnost.

Na tvrdnju „Moje je dijete motivirano za učenje pravoslavnog vjeronauka“ dobiveni su sljedeći odgovori:

Tablica 15. Prikaz odgovora. Izvor: SDF

	Slažem se	Ne slažem se
<b>Dvor</b>	19	9
<b>Karlovac</b>	35	20
<b>Krnjak</b>	20	5
<b>Lipik</b>	20	10
<b>Ogulin</b>	30	15
<b>Pakrac</b>	30	15
<b>Plaški</b>	19	9
<b>Sisak</b>	30	15
<b>Vojnić</b>	24	12
<b>UKUPNO</b>	227	110

Od ukupnog broja ispitanih, njih 67% smatra da su njihova djeca motivirana za učenjem pravoslavnog vjeronauka, dok je ostatak suprotnog mišljenja.

Na tvrdnju „Ako se mome djetetu osigura pravo na pravoslavni vjeronauk, motivirati ću ga da ustrajno sudjeluje u obrazovnom procesu“ dobiveni su sljedeći odgovori:

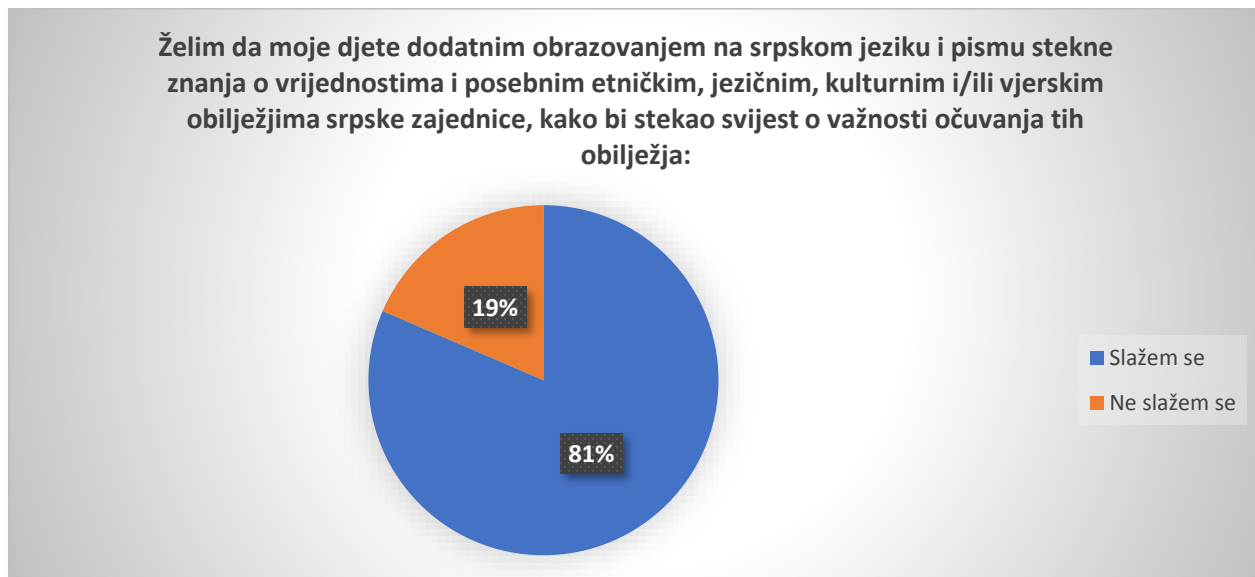
Tablica 16. Prikaz odgovora. Izvor: SDF

	Slažem se	Ne slažem se
<b>Dvor</b>	18	10
<b>Karlovac</b>	40	15
<b>Krnjak</b>	15	10
<b>Lipik</b>	20	10
<b>Ogulin</b>	30	15
<b>Pakrac</b>	30	15
<b>Plaški</b>	18	10
<b>Sisak</b>	30	15
<b>Vojnić</b>	26	10
<b>UKUPNO</b>	227	110

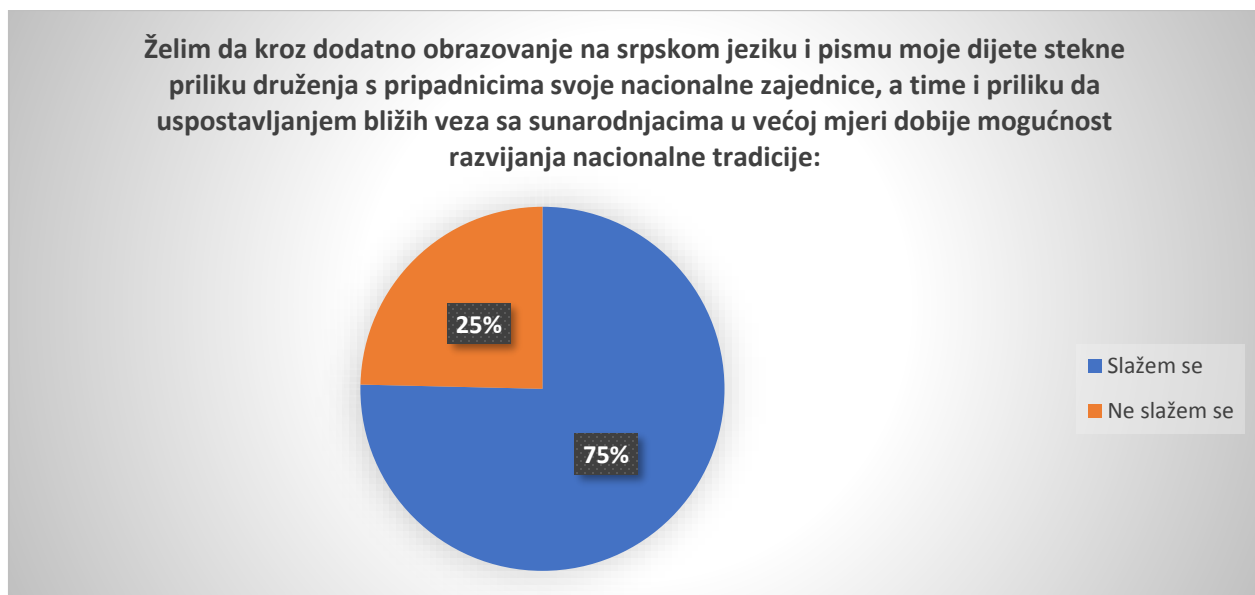
Slično kao i kod prethodnog pitanja, oko 67% roditelja je spremno motivirati djecu da pohađa pravoslavni vjeronauk, dok je ostatak drugačijeg stava. Zanimljivo je uočiti da je roditeljima važnije obrazovanje na srpskom jeziku i pismu te da je takav oblik obrazovanja važniji za nacionalni

---

identitet zajednice u većoj mjeri nego pravoslavni vjeronauk, iako je u statističkom smislu razlika tek neznatna. U nastavku su grafički prikazane tvrdnje koje su ušle u ovo istraživanje.

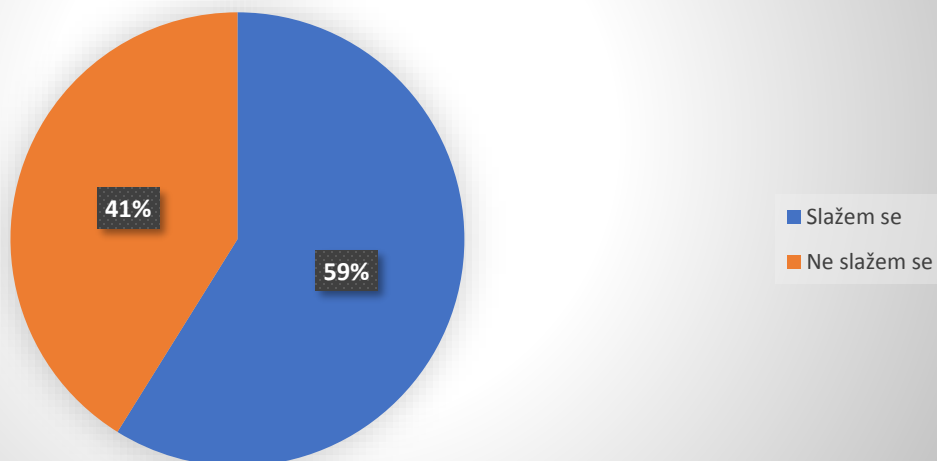


Slika 11. Distribucija odgovora. Izvor: SDF.



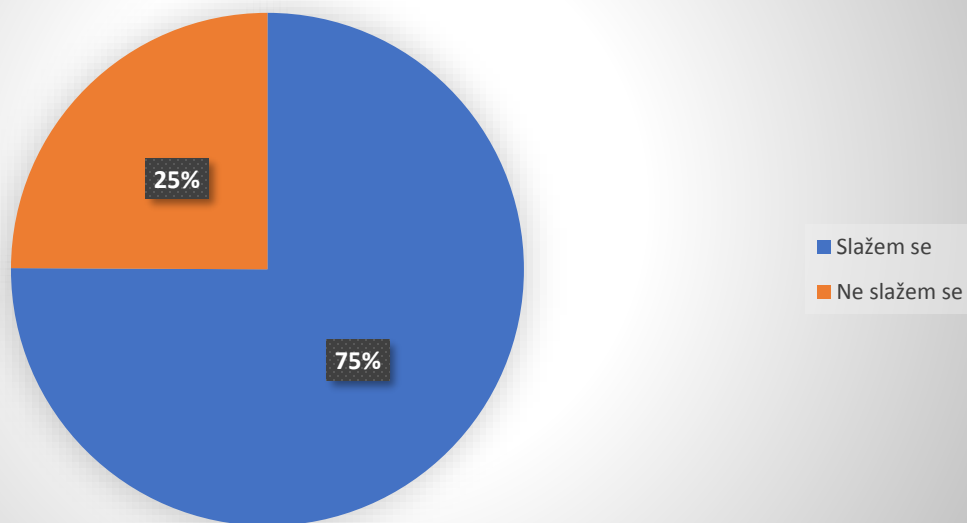
Slika 12. Distribucija odgovora. Izvor: SDF.

Samo kroz stjecanje obrazovanja o svojoj nacionalnoj tradiciji, moje dijete se može integrirati u hrvatsko društvo i samo istovremenim obrazovanjem unutar redovitog programa i usvajanjem dodatnih sadržaja kroz dodatnu nastavu na srpskom jeziku i pismu, može steći znanja koja mu osiguravaju integraciju u društvo i spoznaje potrebne za sprečavanje asimilacije



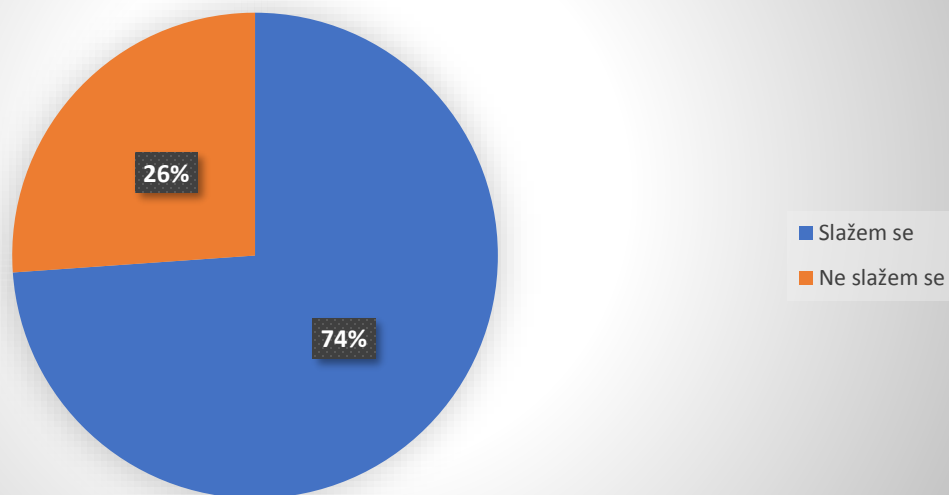
Slika 13. Distribucija odgovora. Izvor: SDF

Posebne obrazovne grupe na jeziku i pismu nacionalnih manjina (npr. dodatna nastava) ne trebaju biti nacionalno ekskluzivne nego ih treba otvoriti djeci iz svih ostalih nacionalnih zajednica i tako potaknuti integraciju:



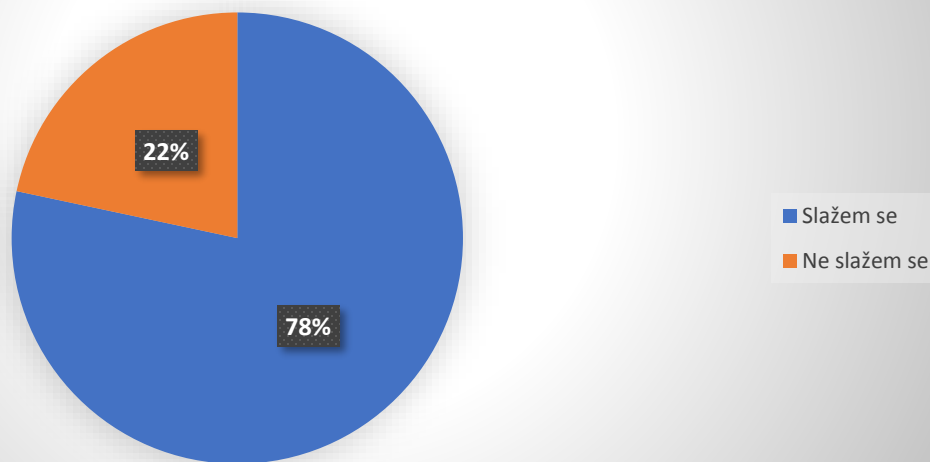
Slika 14. Distribucija odgovora. Izvor: SDF.

Nepostojanje dodatne nastave na srpskom jeziku i pismu ili u slučaju Pakraca, malen broj polaznika te nastave dugoročno ugrožava odživost srpske zajednice u Pakracu:

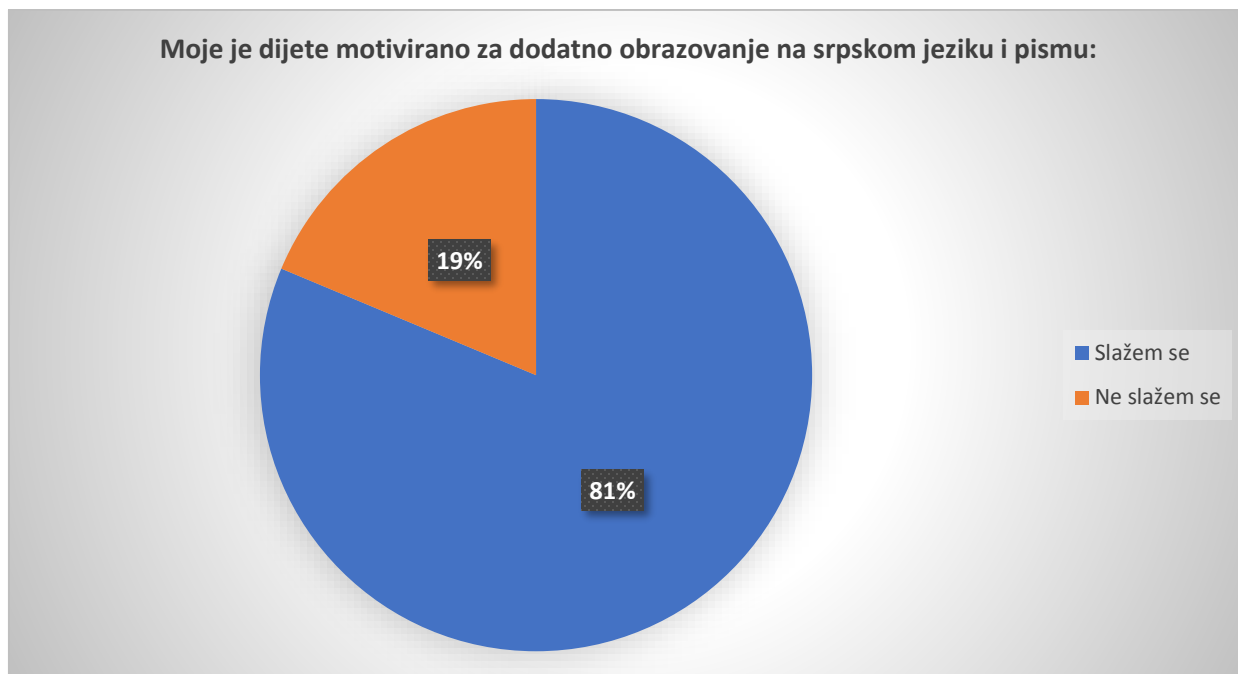


Slika 15. Distribucija odgovora. Izvor: SDF.

Uskraćivanje prava na obrazovanje na jeziku i pismu svoje nacionalne zajednice i nedostatak promocije istog u školama i zajednici, predstavlja ugrožavanje temeljnih ustavnih i zakonskih prava nacionalnih manjina reguliranih hrvatskim Ustavom, Ustavnim zakonom o pravima nacionalnih manjina i Zakonom o obrazovanju na jeziku i pismu nacionalnih manjina:



Slika 16. Distribucija odgovora. Izvor: SDF.



Slika 17. Distribucija odgovora. Izvor: SDF.

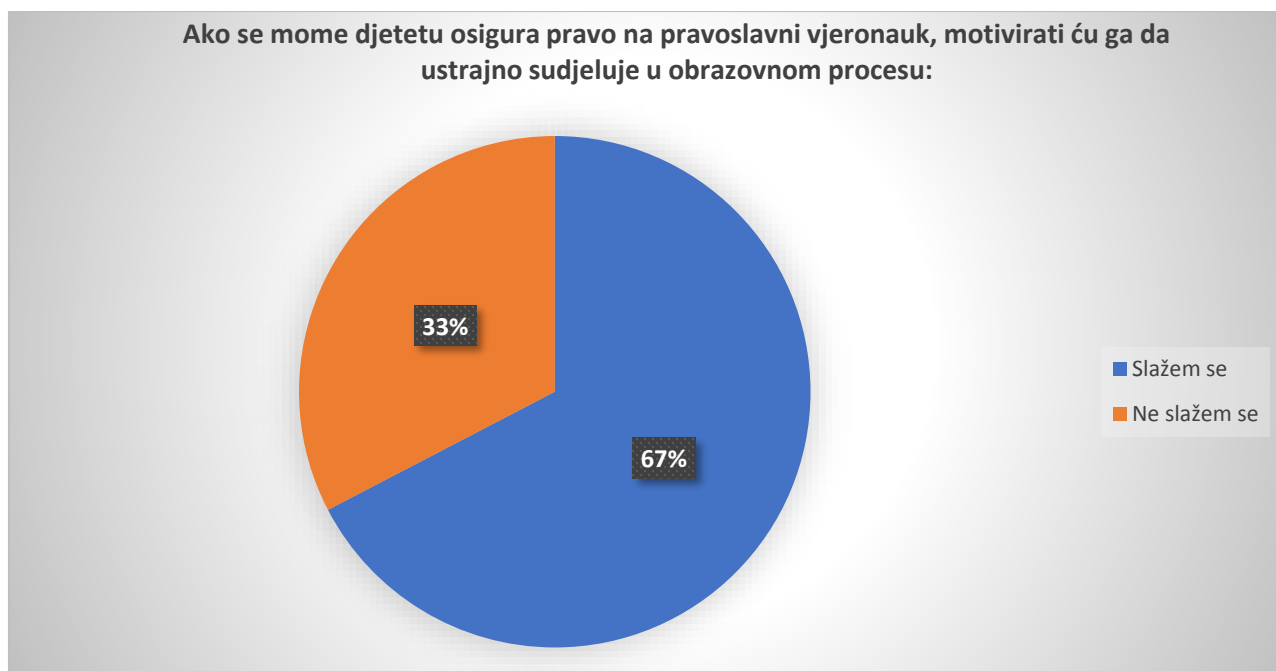


Slika 18. Distribucija odgovora. Izvor: SDF.





Slika 19. Distribucija odgovora. Izvor: SDF.



Slika 20. Distribucija odgovora. Izvor: SDF.

Skoro svi roditelji svjesni su da nepostojanje obrazovanja na jeziku i pismu nacionalne manjine dugoročno ugrožava održivost manjine na tom području, a time dovodi u pitanje i identitet lokalne zajednice. Isto tako roditelji žele da posebnim programom obrazovanja unutar obrazovne skupine na jeziku i pismu nacionalne manjine njihova djeca steknu znanja o vrijednostima i posebnim etničkim, jezičnim, kulturnim i vjerskim obilježjima svoje nacionalne zajednice, kako bi

stekla i svijest o važnosti očuvanja tih obilježja. Tek neznatno manje njih želi da njihova djeca, obrazovanjem u obrazovnoj skupini na jeziku i pismu nacionalne manjine, steknu veze sa svojim vršnjacima - pripadnicima iste nacionalne manjine. Važno je uočiti da roditelji razumiju kako je bitno da se istovremeno ostvaruju dva temeljna interesa – integracija i očuvanje posebnih vrijednosti. Da bi djeca usvojila temeljna obilježja svoje nacionalne zajednice i shvatila vrijednost očuvanja tih obilježja, a istovremeno izbjegla getoizaciju u društvu, potrebno je da se istovremeno socijaliziraju i transnacionalno - u redovitim školskim programima, ali i unutar vlastite nacionalne zajednice - u obrazovnim skupinama na jeziku i pismu nacionalne manjine. Pokazatelji o motiviranosti roditelja i djece za školovanje na jeziku i pismu nacionalne manjine pokazuju da je nešto manje od dvije trećine ispitanih visoko motivirano za sudjelovanje u posebnom programu obrazovanja unutar obrazovne skupine na jeziku i pismu nacionalne manjine, i da su roditelji spremni preuzeti odgovornost za to da će njihova djeca u manjinskom obrazovnom programu sudjelovati jednako kao i u programima obveznog školovanja. Istraživanje pokazuje i visoku korelaciju s roditeljskom procjenom motiviranosti djeteta za sudjelovanje u posebnom programu obrazovanja, sa spremnošću za preuzimanje odgovornosti. Tek uvjerljiva manjina roditelja nije spremna preuzimati odgovornost za to da njihovo dijete sudjeluje u posebnom obrazovnom programu i jasno iskazuje nespremnost i za to da svoje dijete motivira za sudjelovanje u posebnom programu. Ipak, znatan je dio roditelja - zbog stanja hrvatskoga obrazovnog sustava i ugroženog prava na ravnopravnost šansi u obrazovnom sustavu - skeptičan prema obrazovnim šansama djece uopće, pa samim time ne daje niti primjereno značenje obrazovanju prema posebnom programu unutar obrazovne skupine na jeziku i pismu nacionalne manjine.

### **Poglavlje 3: PREPORUKE**

U sklopu projekta, nakon provedenih istraživanja i analiza, održan je konzultacijski proces u kojem su raspravljani rezultati istraživanja i analiza te su razvijene preporuke po radnim skupinama, a koje su uključivale predstavnike različitih skupina u društvu. Preporuke su razvijene u području poboljšanja socioekonomskog statusa srpske nacionalne manjine te u području obrazovanja. U nastavku su izneseni zaključci radnih skupina te njihovi prijedlozi za poboljšanje stanja.

U području zapošljavanja i poboljšanja socioekonomskog stanja srpske nacionalne manjine u Hrvatskoj, radna skupina je donijela sljedeće zaključke s preporukama:

- Osnovna preporuka koja proizlazi iz dobivenih rezultata jeste da je neophodno povećati informiranost pripadnika srpske nacionalne manjine o pravima koja proizlaze iz Ustavnog zakona o pravima nacionalnih manjina, konkretno u pogledu članka 22. U tu svrhu potrebno je organizirati javne tribine ili info kampanje na kojima bi što veći broj osoba informirao o navedenom Zakonu. Isto tako potrebno je dodatno osvijestiti pripadnike nacionalnih manjina da se koriste pravom iz članka 22. Ustavnog zakona.
- Uzimajući u obzir navedene podatke potrebno je da relevantna tijela jedinica lokalne samouprave, pravosuđa i državne uprave počnu dosljednije primjenjivati odredbe članka 22. Ustavnog zakona o pravima nacionalnih manjina. U svrhu osiguranja ravnopravnijeg zapošljavanja u javnom sektoru, predlaže se uvođenje svojevrskih mehanizama kontrole zaprimljenih zahtjeva za radna mjesta u svrhu utvrđivanja razloga zašto osobe koje su se pozvale na članak 22. Ustavnog zakona, a ispunjavaju uvjete nisu imale prioritet pri zapošljavanju.

Dok se ne prevlada svojevrсна getoizacija srpske nacionalne manjine, obrazovanje na manjinskom jeziku i pismu bit će relativno slabo korišteno manjinsko pravo, a bez korištenja tim pravom ne postoji garancija samo-održivosti srpske manjinske zajednice. Tek kad kultura i znanja pripadnika srpske manjine postanu atraktivna nacionalnoj većini, početak će se razvijati i obrazovanje na srpskom jeziku i pismu. Radna skupina je donijela sljedeće zaključke:

- Potrebno je jasnije pravno definirati sve elemente sustava manjinskog obrazovanja. Vrlo je važno poraditi na jačanju kapaciteta vlastitih manjinskih kulturnih institucija (tipa Prosvjete) kako bi se izbjegli dosadašnji propusti i nesnalaženja, a proračunska sredstva koristila transparentno.
- Poticati obrazovanje na manjinskom jeziku i pismu, prvenstveno kroz dodatno bodovanje pri upisima u srednje škole.
- Propisati penalizacije za vodstva škola koja ne poštuju ili krše propise o manjinskom obrazovanju.
- Donijeti nastavne planove i programe za nastavu na srpskom jeziku te odobriti izdavanje novih udžbenika i nastavnih materijala.

- Značajnije uključiti manjinske udruge i civilno u sustav obrazovanja nacionalnih manjina kao i veći angažman ministarstva.

## POPIS SLIKA

Slika 1. Osnovne odredbe Ustavnog zakona o zapošljavanju nacionalnih manjina. ....	5
Slika 2. Zaposlenost pripadnika srpske nacionalne manjine u javnom institucijama i poduzećima, 2017. Izvor: SDF .....	6
Slika 3. Omjer zaposlenih i nezaposlenih te zaposlenost pripadnika srpske nacionalne manjine po područjima, 2017. Izvor: SDF.....	7
Slika 4. Struktura zaposlenih u Općini Plaški, 2017. Izvor: SDF .....	8
Slika 5. Struktura zaposlenih u Općini Krnjak, 2017. ....	10
Slika 6. Struktura zaposlenih u Općini Vojnić, 2017. ....	12
Slika 7. Struktura zaposlenih u Općini Dvor, 2017. ....	14
Slika 8. Struktura zaposlenih u gradu Pakracu, 2017. ....	16
Slika 9. Struktura zaposlenih u gradu Lipiku, 2017.....	18
Slika 10. Kretanje udjela zastupljenosti zaposlenih pripadnika srpske nacionalne manjine u javnim institucijama i poduzećima, 2008-2017. Izvor: SDF.....	20
Slika 11. Distribucija odgovora. Izvor: SDF. ....	28
Slika 12. Distribucija odgovora. Izvor: SDF. ....	28
Slika 13. Distribucija odgovora. Izvor:SDF .....	29
Slika 14. Distribucija odgovora. Izvor: SDF. ....	29
Slika 15. Distribucija odgovora. Izvor: SDF. ....	30
Slika 16. Distribucija odgovora. Izvor: SDF. ....	30
Slika 17. Distribucija odgovora. Izvor: SDF. ....	31
Slika 18. Distribucija odgovora. Izvor: SDF. ....	31
Slika 19. Distribucija odgovora. Izvor: SDF. ....	32
Slika 20. Distribucija odgovora. Izvor: SDF. ....	32

## **POPIS TABLICA**

Tablica 1. Podaci o zaposlenosti ispitanih, 2017. Općina Plaški. Izvor: SDF .....	8
Tablica 2. Podaci o zaposlenosti ispitanih, 2017. Općina Krnjak. Izvor: SDF .....	9
Tablica 3. . Podaci o zaposlenosti ispitanih, 2017. Općina Krnjak. Izvor: SDF .....	11
Tablica 4. Podaci o zaposlenosti ispitanih, 2017. Općina Dvor. Izvor: SDF .....	13
Tablica 5. Podaci o zaposlenosti ispitanih, 2017. Grad Pakrac. Izvor: SDF .....	15
Tablica 6. Podaci o zaposlenosti ispitanih, 2017. Grad Lipik. Izvor: SDF .....	17
Tablica 7. Prikaz odgovora. Izvor: SDF .....	23
Tablica 8. Prikaz odgovora. Izvor: SDF .....	23
Tablica 9. Prikaz odgovora. Izvor: SDF .....	24
Tablica 10. Prikaz odgovora. Izvor: SDF .....	24
Tablica 11. Prikaz odgovora. Izvor: SDF .....	25
Tablica 12. Prikaz odgovora. Izvor: SDF .....	25
Tablica 13. Prikaz odgovora. Izvor: SDF .....	26
Tablica 14. Prikaz odgovora. Izvor: SDF .....	26
Tablica 15. Prikaz odgovora. Izvor: SDF .....	27
Tablica 16. Prikaz odgovora. Izvor: SDF .....	27