

**OSTVARIVANJE PRAVA NA ZAPOŠLJAVANJE
PRIPADNIKA NACIONALNIH MANJINA U
JAVNIM SLUŽBAMA I OSIGURAVANJE RODNE
RAVNOPRAVNOSTI U 2012.**



**Ostvarivanje prava na zapošljavanje pripadnika
nacionalnih manjina u javnim službama
i osiguravanje rodne ravnopravnosti
u 2012. godini**



SRPSKI DEMOKRATSKI FORUM

Izdavač:

Srpski demokratski forum – SDF biblioteka

Za izdavača:

VELJKO DŽAKULA

Autor:

DAVOR GJENERO

Urednik:

IGOR PALIJA

Korektor:

LJUBO MANOJLOVIĆ

Dizajn i prijelom:

NEVENKA PEZEROVIĆ MAKSIMOVIĆ

Istraživački tim:

Veljko Grković; Marijan Janošević; Igor Palija; Nevenka Pezerović Maksimović,
Dušanka Relić; Pero Samardžija; Predrag Stojanović; Aleksa Šaula

Tisak:

ALFACOMMERCE

Tiraž:

300

Zagreb, 2012.

ISBN 978-953-57313-1-3

Studija je sastavni dio projekta "Ostvarivanje prava na zapošljavanje pripadnika nacionalnih manjina u javnim službama i osiguravanje rodne ravnopravnosti" financiranog od Open Society Foundations

Nacionalna zaklada za razvoj civilnog društva financira institucionalnu podršku za razvoj i/ili stabilizaciju SDF-a

**OSTVARIVANJE PRAVA NA ZAPOŠLJAVANJE
PRIPADNIKA NACIONALNIH MANJINA U
JAVNIM SLUŽBAMA I OSIGURAVANJE RODNE
RAVNOPRAVNOSTI U 2012. GODINI**

Politički okvir

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

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 provođen, 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.

Pozitivna diskriminacija pri zapošljavanju u javnom sektoru

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

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

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

Rodna ravnopravnost i manjinska prava

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

Pripadnost nacionalnoj manjinskoj zajednici, kao ranjivoj društvenoj skupini, uvijek je popraćena s povećanim rizikom socijalne isključenosti, a rizik diskriminacije bitno se povećava istovremenom pripadnošću dvjema ranjivim skupinama. Zbog toga je važno posebno se pozabaviti položajem žena u društvu, jer su one u današnjim okolnostima najveća ranjiva skupina. Položaj žena – pripadnica nacionalnih manjina teži je od pozicije ostalih pripadnika i pripadnica lokalne zajednice. Kao i u ostvarivanju prava nacionalnih manjina, tako i prilikom ostvarivanja rodne ravnopravnosti osnovnu prepreku ne predstavlja zakonodavni okvir nego patrijarhalni odnosi, stereotipi i realne prepreke na lokalnim razinama. Važno je spomenuti da je RH potpisala i ratificirala međunarodne dokumente koji imaju veću snagu od domaćih zakona, ali je problem u tome što su oni samo deklarativne naravi, jednako kao i domaći zakoni, politike i preporuke, te što se ne primjenjuju. Pritom ostavljamo po strani činjenicu da su mnogi zakoni, preporuke i odredbe samo prepisani iz drugih zemalja, a da se nije vodilo

računa o uvjetima i prilikama u nas.

Pogledajmo najvažnije odredbe o toj problematici:

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

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

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

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

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

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

socijalne pravde te nužan uvjet za bolje funkcioniranje demokratskog društva.

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

Na području ljudskih-ženskih prava brojna istraživanja pokazuju da još uvijek postoje veliki problemi na području ravnopravnosti spolova i da sve građanke i građani RH još uvijek nemaju jednakih mogućnosti. Zbog toga se treba dosljedno zalagati za primjenu zakona koji promiču ravnopravnost spolova.

Pregled istraživanja o položaju žena na tržištu rada

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

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

Valerija Botrić, iz Ekonomskog instituta, u svom članku „Nezaposlenost i dugoročna

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

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

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

54,8% muškaraca (DZZS, 2007). Više žena nego muškaraca završava srednju školu, kao što ih i više diplomira na visokim učilištima.

Demografski aspekti

Demografska devastacija područja, koja su bila zahvaćena ratom, njihovo je temeljno obilježje. Od demografske devastacije, teža je jedino ekonomska devastacija tog prostora.

U pojednostavnjenim interpretacijama uglavnom se naglašava promjena etničke strukture stanovništva, ali, iako je ona nešto naglašenija, prostori zahvaćeni ratom izgubili su znatan dio stanovništva uopće, tako da je i hrvatskog stanovništva bitno manje nego prije rata.

Jedini gori udar od onog demografskog, udar je na broj radnih mjesta na ovim područjima. Naime, na prostorima zahvaćenima ratom danas živi oko polovina broja predratnih stanovnika, ali održana je tek oko trećina predratnih radnih mjesta.

Tabela 1. Demografski trendovi na područjima od posebnoga državnog interesa

Regije Područja gradova/ općina	Stanovništvo			
	1991.	2001.	Smanjenje	Indeks
Banija – Kordun	73.063	41.995	31.068	57,5
Glina	22.731	9.868	12.863	43,4
Petrinja	35.251	23.413	11.838	66,4
Topusko	6.842	3.219	3.623	47,1
Vojnić	8.239	5.495	2.744	66,7
Lika	14.237	7.222	7.015	50,7
Plitvička Jezera	7.156	4.668	2.488	65,2
Udbina	4.628	1.649	2.979	35,6
Vrhovine	2.453	905	1.548	36,9
Dalmacija	71.266	37.557	33.709	52,7
Benkovac	25.567	9.786	15.781	38,3
Drniš	14.647	8.595	6.052	58,9
Knin	23.025	15.190	7.835	66
Skradin	8.027	3.986	4.041	49,7
Zapadna Slavonija	48.633	35.566	13.067	73,1
Brestovac	5.424	4.028	1.396	74,3
Đulovac	4.617	3.640	977	78,8
Okučani	5.712	4.224	1.488	73,9
Pakrac	17.036	8.855	8.181	52
Slatina	15.844	14.819	1.025	93,5
Istočna Slavonija	90.473	66.486	23.987	73,5
Beli Manastir	15.300	10.986	4.314	71,8
Darda	8.685	7.062	1.623	81,3
Erdut	10.197	8.417	1.780	82,5
Ilok	9.748	8.351	1.397	85,7
Vukovar	46.543	31.670	14.873	68
Ukupno	297.672	188.826	108.846	63,4

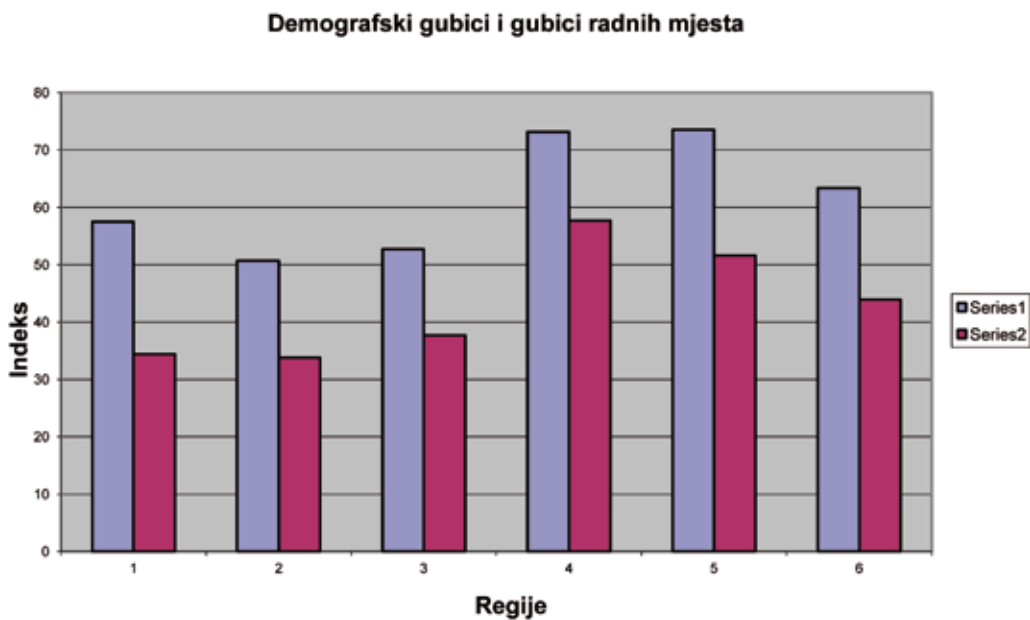
Trendovi demografske devastacije još su uočljiviji kad je riječ o poziciji pripadnika srpske nacionalne manjine. Tabela 2. prikazuje odnose u udjelu u stanovništvu na ovim područjima prema popisima stanovništva 1991. i 2001. godine.

Tabela 2. Stanovništvo hrvatske i srpske nacionalnosti prema popisima 1991. i 2001. godine

Regije Područja gradova/ općina	Hrvati				Srbi			
	1991.		2001.		1991.		2001.	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Banija – Kordun	25.685	35,2	30.017	71,5	41.283	56,5	9.339	22,2
Glina	7.718	34,0	6.712	68,0	13.971	61,5	2.829	28,7
Petrinja	15.600	44,3	19.280	82,3	15.802	44,8	2.809	12,0
Topusko	2.251	33,0	2.045	63,5	4.144	60,7	954	29,6
Vojnić	116	1,4	1.980	36,0	7.366	89,4	2.747	50,0
Lika	2.093	14,7	4.330	60,0	11.225	78,8	2.633	22,2
Plitvička Jezera	1.600	22,4	3.141	67,3	4.970	69,5	1424	30,5
Udbina	408	8,8	841	51,0	3.993	86,3	711	43,1
Vrhovine	85	3,5	348	38,0	2.262	92,2	498	55,0
Dalmacija	25.813	36,2	31.745	84,5	43.305	60,8	4.981	13,3
Benkovac	8.645	36,2	8.845	90,4	16.301	63,8	730	7,5
Drniš	10.458	71,4	7.835	91,2	3.865	26,4	656	7,6
Knin	2.372	10,3	11.613	76,5	19.652	85,4	3.164	20,8
Skradin	4.338	54,0	3.452	86,6	3.487	43,4	431	10,8
Zapadna Slavonija	20.117	41,5	28.390	79,8	22.710	46,7	4.878	13,7
Brestovac	3.176	58,6	3.578	88,8	1.919	35,4	345	8,6
Đulovac	1.118	24,2	2.893	79,5	3.043	65,9	580	15,9
Okučani	433	7,6	3.153	74,6	4.777	83,6	907	21,5
Pakrac	6.025	35,4	6.048	68,3	7.853	46,1	1.514	17,1
Slatina	9.425	59,5	12.718	85,8	5.118	32,3	1.532	10,3
Istočna Slavonija	40.450	45,8	37.489	56,4	28.454	32,2	20.444	30,8
Beli Manastir	4.945	37,7	6.085	55,4	4.217	32,2	2.920	26,6
Darda	3.104	35,7	3.663	51,9	3.293	37,9	2.008	28,4
Erdut	3.493	34,3	3.117	37,0	5.165	50,4	4.538	53,9
Ilok	6.848	70,3	6.425	77,0	672	6,9	566	6,8
Vukovar	22.060	47,4	18.199	57,5	15.107	32,5	10.412	32,9
Ukupno	114.218	38,4	131.971	69,9	146.977	49,4	42.275	22,4

Trendove demografskih gubitaka za regije zahvaćene ratom i ekonomske devastacije tih prostora zorno prikazuje slika 1:

Slika 1.



Legenda:

Regije: 1. Banija–Kordun; 2. Lika; 3. Dalmacija; 4. Istočna Slavonija; 5. Zapadna Slavonija;
6. Ukupno

Skup 1: Indeks demografskih gubitaka 1991.-2001. (1991. = 100)

Skup 2: Indeks gubitka radnih mjesta 1991.-2001. (1991. = 100)

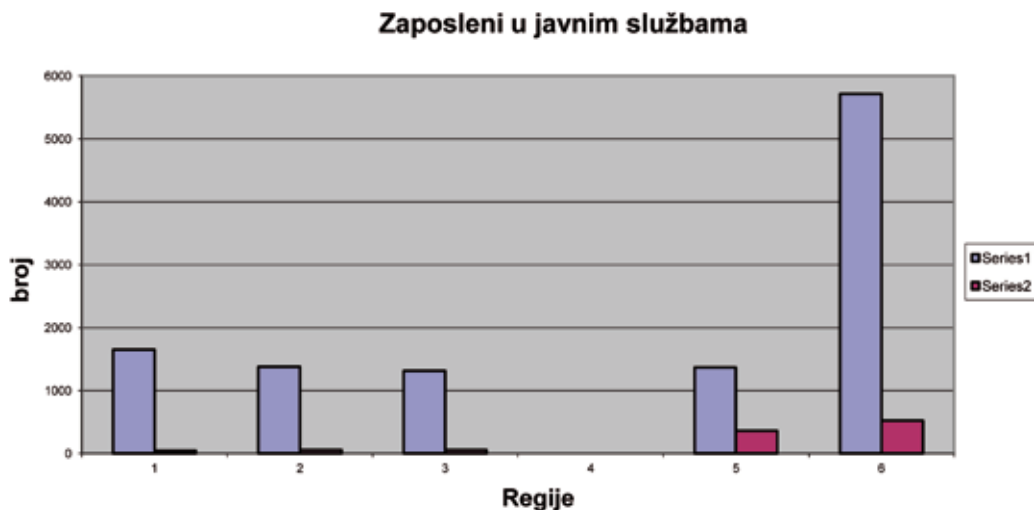
Nacionalni sastav zaposlenih u javnom sektoru

SDF od 2006. prati ostvarivanje prava pripadnika srpske nacionalne zajednice, ali i manjina uopće, na razmjernu zastupljenost u javnim službama i na pozitivnu diskriminaciju pri zapošljavanju.

Inicijalna slika stanja na područjima od posebne državne skrbi bila je 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.

Situaciju iz 2006. opisuje slika 2.

Slika 2:



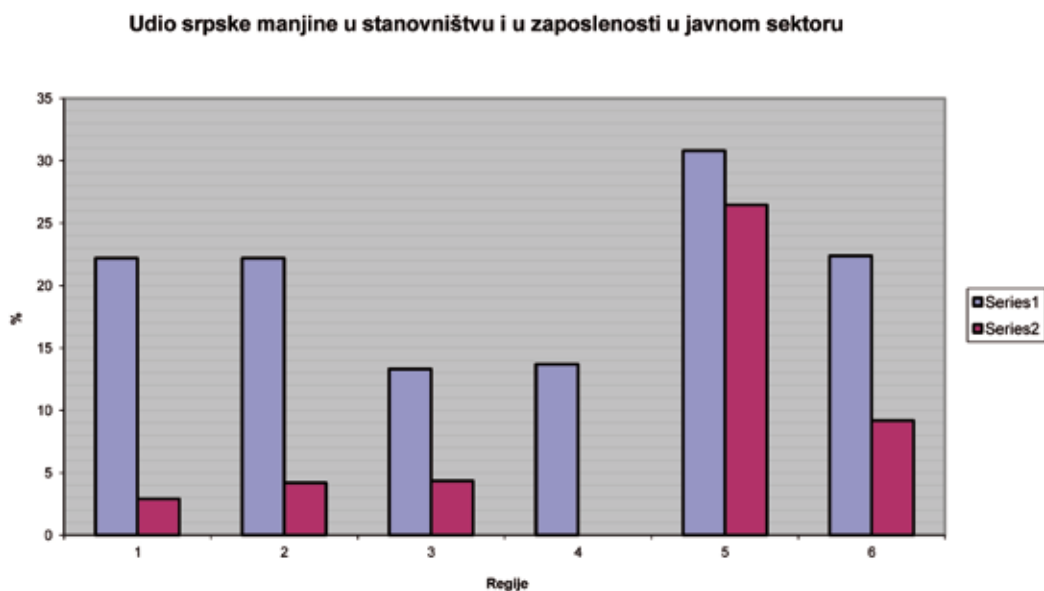
Legenda:

Regije: 1. Banija–Kordun; 2. Lika; 3. Dalmacija; 4. Zapadna Slavonija; 5. Istočna Slavonija;
6. Ukupno

- Skup 1: Ukupna populacija
Skup 2: Pripadnici srpske manjine

Nerazmjer odnosa u broju stanovnika i u broju zaposlenih prikazuje slika 3.

Slika 3:



Legenda:

Regije: 1. Banija–Kordun; 2. Lika; 3. Dalmacija; 4. Zapadna Slavonija; 5. Istočna Slavonija
6. Ukupno

Skup 1: Udio srpske manjine u stanovništvu, prema popisu 2001. (%)

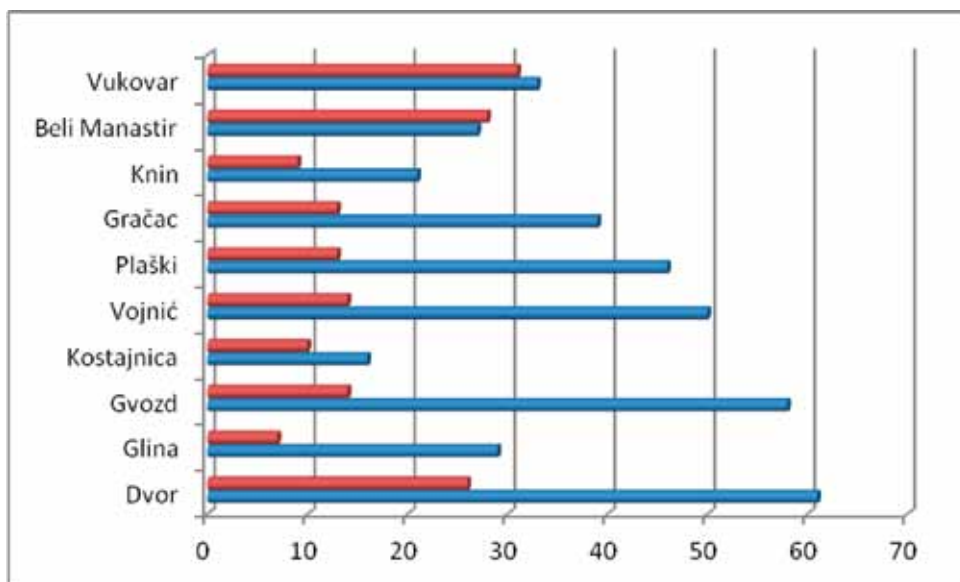
Skup 2: Udio srpske manjine među zaposlenima u javnom sektoru, prema istraživanju SDF 2006. (%)

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, kao što je vidljivo iz slike 4, jedva nešto bolja.

Slika 4 : Udio pripadnika srpske zajednice u stanovništvu i među zaposlenima u javnom sektoru 2012.

(razina gradova i općina)

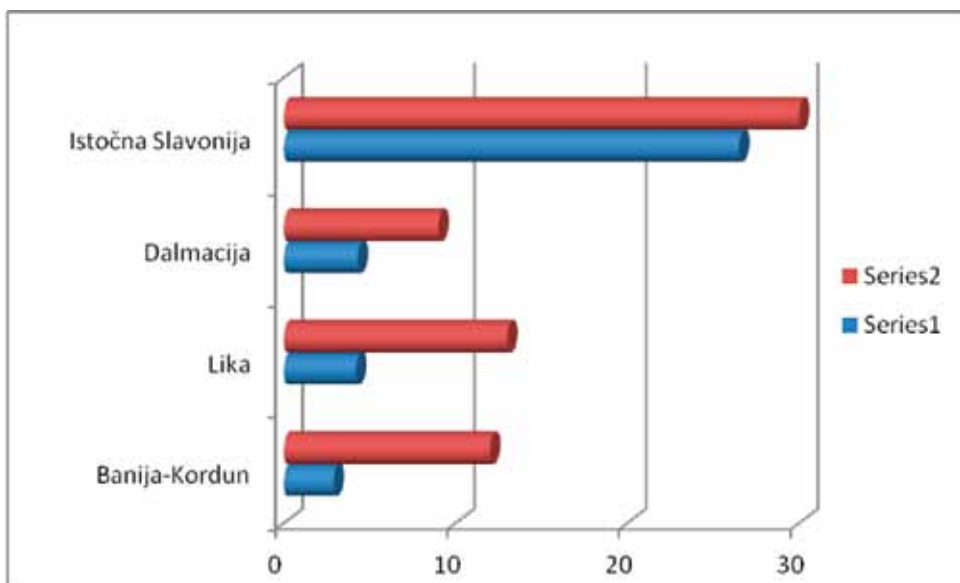


Objašnjenje: Plavo: udio pripadnika srpske zajednice u stanovništvu
Crveno: udio pripadnika srpske zajednice među zaposlenima u javnom sektoru

Slika 5 pokazuje da je nerazmjer u zastupljenosti pripadnika srpske manjine u stanovništvu, i to prema popisu iz davne 2001. godine, i među zaposlenima u javnom sektoru na područjima koja su bila zahvaćena ratom ostao tako velik da ga u dugom narednom razdoblju neće biti moguće nadoknaditi. Pritom valja znati da je ekonomska kriza zaoštrila odnose u javnom sektoru, da će se u narednom razdoblju voditi restriktivna politika zapošljavanja, a da zapošljavanje u javnom sektoru očito neće imati kapacitete za rasterećivanje stanja u kome je srpska zajednica objektivno socijalno isključena. Vidi sliku 5.

Slika 5: Udio pripadnika srpske zajednice u stanovništvu i među zaposlenima u javnom sektoru 2012.

(regionalna razina)

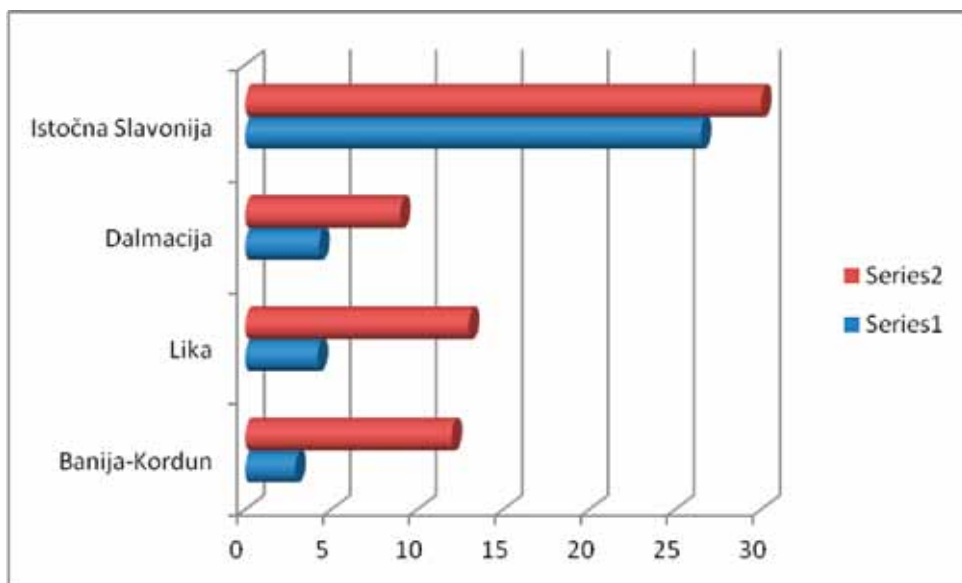


Objašnjenje: Plavo: udio pripadnika srpske zajednice među zaposlenima u javnom sektoru
Crveno: udio pripadnika srpske zajednice u stanovništvu

Čak i u Istočnoj Slavoniji srpska je zajednica sada podzastupljena u javnim službama, ali ta je podzastupljenost u okvirima statističke greške. Zbog razlike u uzorcima istraživanja 2008. i 2012. mogao bi se, doduše, steći dojam da je i u Podunavlju postignuto izvjesno poboljšanje, ali realni podaci govore da ne postoji tendencija rasta broja zaposlenih pripadnika srpske zajednice u javnim službama i javnim ustanovama, nego da čak udio pripadnika manjina postepeno opada, jer se prilikom novog zapošljavanja ne vodi računa o održavanju uspostavljenih odnosa, koji su rezultat mirne reintegracije i Erdutskog sporazuma.

Napredak je inače primjetniji na Kordunu i Baniji, te u Lici, nego li u Dalmaciji, gdje je još uvijek dominantni odnos prema pripadnicima manjine i povratničkim zajednicama daleko restriktivniji i nepovoljniji.

Slika 6: Udio pripadnika srpske zajednice među zaposlenima na regionalnim razinama 2008. i 2012.



Objašnjenje: Plavo: udio pripadnika srpske zajednice među zaposlenima u javnom sektoru 2008.

Crveno: udio pripadnika srpske zajednice među zaposlenima u javnom sektoru 2012.

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.

Nacionalna (ne)ravnopravnost i zapošljavanje žena

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

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

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

Prema Izvješčaju Pučkog pravobranitelja iz 2008. godine najveći broj pritužbi pripadnika nacionalnih manjina odnosio se na upravne oblasti u kojima je u ukupnom broju predmeta velik udio bio povezan s posljedicama rata i raspada bivše države. Uglavnom su to postupci iz mirovinsko–invalidskog osiguranja, obnove, stambenog zbrinjavanja i državljanstva. Iako se broj takvih pritužbi smanjuje, i u apsolutnom i u relativnom iznosu, ipak je to jedno od najvažnijih područja rada Pučkog pravobranitelja, jer se najčešće radi o izuzetno dugotrajnim upravnim postupcima. Podnosioci pritužbi

su najvećim dijelom Srbi povratnici, ali i oni koji su napustili RH i žele se vratiti i (ili) ostvariti prava koja im po propisima RH pripadaju.

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

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

Evo nekih iskustava koje je u svom istraživanju sakupio UNDP 2008.:

- Iako je rat prestao prije više od deset godina, ovdje se to baš i ne vidi. Imate oglase za posao gdje piše „Tražim djelatnicu, Hrvaticu....“ (oglas za radno mjesto koji je bio izvješten na ulazu u Zavod za zapošljavanje prije 2-3 godine). Imate trgovine, centre, gdje nema niti jedne žene pripadnice srpske nacionalnosti. Imale smo dva slučaja kad su se žene došle žaliti, jer su čule da je trgovina „Naš dom“, koja je otvorena krajem 2008. godine, imala napatuk, do kojega one normalno nisu mogle doći, da ne smije biti uposlena niti jedna

Srpkinja.

- Žena je prije rata radila u Kninskoj bolnici kao primalja 20 i više godina, 1996. se vratila u Hrvatsku (nakon izbjeglištva) i još uvijek se nije uspjela zaposliti. HHO, kojem se obratila tražeći pravnu pomoć, pisao je ravnateljstvu bolnice tražeći očitovanja, ravnateljstvo se mijenjalo, ali ona ni danas nije zaposlena.
- Farmaceutska tehničarka, iako ima sve papire koji dokazuju njeno iskustvo i obrazovanje potrebno za to mjesto, i unatoč tome što je jasno iskazala interes za posao, od 1997. čeka posao, a na mjesto za koje se prijavljivala primljena je osoba koja je živjela u Bosni (hrvatske nacionalnosti) i njoj bolnica financira edukaciju za taj posao te putne troškove za relaciju Šibenik-Knin.
- Primjer visoko obrazovane pripadnice srpske nacionalne manjine (poslijediplomska razina obrazovanja za područje društvenih znanosti) koja ne može dobiti posao u školstvu na tom području unatoč kvalifikacijama (stečenima u Beogradu). Dodatnu prepreku predstavlja činjenica da ima dokumente kao stalno nastanjeni stranac. (Pakrac)
- Medicinska je sestra radila u Vukovaru nakon što je 5. kolovoza 1995. izbjegla iz Petrinje, negdje 1998/99 vratila se svojoj kući u Petrinju. Budući da je radila u zdravstvu u Vukovaru, odmah je stupila na posao u Petrinji u staroj bolnici, ali su njezine kolege pisale peticiju Ministarstvu zdravstva kako bi je se otpustilo s posla zbog toga što je za vrijeme privremene okupiranosti Petrinje živjela i u Petrinji radila u istoj bolnici.
- Drugi je slučaj medicinske sestre, koja je nekoliko godina nakon povratka u RH iz Srbije iz izbjeglištva uporno tražila posao u bolnici u Petrinji i nije ga mogla dobiti sve dok bolnica u Petrinji nije potpala pod Opću bolnicu Dr. I. Pedišić iz Siska. Naime, odgovore na zamolbe ili nije dobila ili su bili negativni. Tek je negdje 2004. dobila posao u novoj bolnici u Petrinji.
- Treća medicinska sestra nikako se nije mogla zaposliti u bolnici, domu zdravlja i sl. u Petrinji i Sisku. Nakon brojnih pokušaja zaposlila se u privatnoj zdravstvenoj ordinaciji, koja pruža medicinske usluge i po terenu. Osim toga, imala je i problema s polaganjem stručnog ispita, jer nigdje nije mogla pronaći

svoju dokumentaciju o odrađenom pripravničkom stažu iako ga je prije ratnih zbivanja odradila u bolnici u Petrinji.

- Četvrta osoba, također medicinska sestra, nije uspjela dobiti posao u državnoj zdravstvenoj ustanovi već se zaposlila u Zagrebu, u privatnom domu za starije osobe. Svoj je radni odnos započela tijekom ratnih zbivanja, pa sada ima problema s dokazivanjem tj. konvalidiranjem tog dijela radnog staža.
- Osim ovih valja spomenuti i slučajeve dviju prosvjetnih radnica koje nikako nisu mogle dobiti posao, jer su od 1991. do 1995. boravile na okupiranom području. (SDF, Petrinja)
- Žena, 43 g., dipl. oec , prije rata završila fakultet u Osijeku, po nacionalnosti Mađarica (ali nema mađarsko ime), udana za Srbina (srpsko prezime), traži radno mjesto. Pohađala je dodatnu edukaciju za financijskog inspektora (u trajanju skoro jedne godine) koju je sama financirala. Javila se na natječaj za financijskog inspektora za posebne poreze. Prijavu je uredno poslala u Zagreb. Za četiri radna mjesta stiglo je 169 molbi. Ušla je u drugi krug i na razgovoru u Zagrebu, nakon što je dala svoju osobnu iskaznicu, upitali su je „A tko je Vas uopće pozvao?“ – nacionalno pitanje. Nije bila primljena, a kad se poslije, raspitivala indirektno , „preko veza i kanala“, rečeno joj je da se pritaji i da nije vrijeme da ona bude među tih četvero.
- Žena, 60 godina, prije rata stekla invalidnost. Za vrijeme rata živjela je u svojoj kući u Dalju odakle se nije micala. Nakon reintegraciji ne priznaju joj invalidnost, na posao ne može, staž i ostala prava ne ostvaruje, jer je u grupi tzv. „srpskih radnika kombinata Borovo“ vodila spor do Vrhovnog suda, a odbijena je s obrazloženjem da „dijeli sudbinu svoga područja“.
- Javljale su se stranke koje su podnosile zahtjev za posao – udruga ih je poticala da se u pismenoj molbi za posao izjasne o nacionalnoj pripadnosti. Naime, u slučajevima kad ne dobiju posao, iz pisanog je obrazloženja komisije vrlo teško razabrati radi li se o diskriminaciji. Mnogi odustaju od podnošenja bilo kakvih žalbi, a o tužbama gotovo i ne razmišljaju. Diskriminaciju je teško dokazati.

- Stranke se redovno obraćaju tražeći pravni savjet i prijavljujući slučajeve diskriminacije. HHO traži očitovanja od bolnice, Ministarstva zdravstva, vezano uz kriterije prema kojima se provodi izbor, ciljajući na diskriminaciju po nacionalnoj osnovi. Na to se svi (bolnica) ograđuju od toga, jer da prema Zakonu o zaštiti osobnih podataka oni podatke o nacionalnosti ne prikupljaju. Takav je odgovor smiješan, jer svi znaju koje je tko nacionalnosti.
- Što se zapošljavanja tiče, pripadnici manjine (srpske) rijetko se obraćaju HHO-u, jer kao da je normalno da budu bez posla.
- Obratilo se nekoliko osnovnoškolskih učiteljica, koje dugo čekaju posao, jer su vrlo često, kad je natječaj uopće bio raspisan, bez obrazloženja odbijene. Sve inspekcije koje su bile angažirane povodom tih žalbi utvrdile su da je zakonski sve u redu, jer ravnatelj ima diskrecijsko pravo odabrati kandidata/ tkinju. Problem je manjkav zakon, jer ne obuhvaća obrazovne ustanove, pa se na ovaj način oštećene osobe u žalbi nemaju na što pozvati. Isto tako, čest je slučaj neraspisivanja natječaja, jer se navodno radi o „hitnom” postupku ili o zapošljavanju na ne-puno radno vrijeme (korupcija). (HHO, Knin)

Institucionalni okvir za izjednačavane šansi za zaposlenje

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

Hrvatski Zavod za zapošljavanje provedbenim mjerama pokriva neke od teže zaposljivih skupina žena. Ipak, s iznimkom romske nacionalne manjine, ciljanih mjera za pripadnike drugih nacionalnih manjina nema. Jedna od prepreka u provedbi takvih mjera svakako je činjenica da Hrvatski zavod za zapošljavanje (HZZ), u skladu sa Zakonom o zaštiti osobnih podataka, formalno ne prikuplja podatke o nacionalnoj pripadnosti. Ovo se ipak pokazuje premostivom preprekom uzmemo li u obzir da se prilikom provođenja posebnih mjera namijenjenih pripadnicima romske nacionalne manjine do ciljane nacionalne skupine dolazilo posredno, preko kućnih adresa u evidenciji HZZ-a (na području o kojem se radi, Romi, naime, žive u odvojenim naseljima).

Osim toga, kako saznajemo iz fokusiranih grupnih diskusija, u manjim sredinama o kojima je riječ, svi – pa tako i djelatnici HZZ-a - vrlo dobro znaju tko je koje nacionalnosti. Stoga se čini da najveća prepreka prikupljanju podataka o nacionalnim manjinama (i u našem istraživanju) nije navedeni zakon već moguće određeni zazor i/ili nedovoljna odlučnost za hvatanje u koštac s problemima srpske nacionalne manjine. Za to, kako

se čini iz iskustva ovih razgovora, nedostaje snažne volje i interesa. Upitno je, na koji je način, u kontekstu afirmacije prava manjina, moguće tumačiti/primjenjivati Zakon o zaštiti osobnih podataka na način da doprinese realizaciji instruktivne norme iz članka 22 Ustavnog zakona o pravima nacionalnih manjina. Naime, bez podataka o udjelu pripadnica nacionalnih manjina u ukupnom broju nezaposlenih žena nemoguće je utvrditi težinu položaja te skupine, a ni osmisliti adekvatne mehanizme unaprjeđivanja njihova položaja. Podatke pak o nacionalnosti bilo bi moguće prikupljati anonimno, čime bi se zaštitilo pravo građana na zaštitu osobnih podataka.

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

Unatoč raznolikosti, socijalna poduzetništva pružaju socijalne usluge i doprinose integraciji nezaposlenih osoba, pomažući time u razvoju slabije razvijenih područja, smanjenju siromaštva i promicanju kohezivnih zajednica (UNDP, Social Enterprise, 2008.).

Zaključak

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

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

Poseban problem manjinske populacije u šansi za zapošljavanje predstavlja nedostatak sustavne politike ravnopravnog razvoja. Niti javnost niti civilno društvo ne prepoznaju segmentirane politike poticanja zapošljavanja teže zaposljivih skupina, a posve izostaje svijest o nužnosti rodne ravnopravnosti u pristupu zaposlenju.

Hrvatska je u posljednjih dvadeset godina posve zapostavila praksu socijalnoga poduzetništva, a lokalne zajednice uopće ne razvijaju klimu za razvoj takvog zapošljavanja kojem profit ne bio osnovni interes. Na područjima gdje je tako velik manjak radnih mjesta, a radna snaga nema vještina koje osiguravaju visoku

produktivnost i profit od novih radnih mjesta, socijalno poduzetništvo, kakvo smo nekoć poznavali u „zaštitnim radionicama“, moglo bi biti izvorom novog zapošljavanja. Lokalne zajednice, prije svega općine, mogu biti svojevrsni inkubatori organizacije kooperativa i jednostavnih društava, koja bi obnovom tradicijskih obrta, radom sa sekundarnim sirovinama ili iskorištavanjem nekih regionalnih posebnosti osigurala zapošljavanje koje bi bilo „samo sebi svrhom“, kojim bi se pokrivali troškovi proizvodnje i plaće zaposlenih, bez nekog profita. Takvi projekti posebno su zanimljivi u „ženskom poduzetništvu“.

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

Prilog: podaci o zaposlenosti pripadnika manjina i žena u deset lokalnih samouprava obuhvaćenih istraživanjem

Beli Manastir											
Stanovnika: 10.986	Ukupno zaposlenih	Ukupno zaposlenih manjina	Ukupno zaposlenih manjina - postotak	Ukupno zaposlenih pripadnika srpske manjine	Ukupno zaposlenih pripadnika srpske manjine - postotak	Ukupno zaposlenih žena	Ukupno zaposlenih žena - postotak	Ukupno zaposlenih pripadnica nacionalnih manjina	Ukupno zaposlenih pripadnica nacionalnih manjina - postotak	Ukupno zaposlenih pripadnica nacionalne manjine	Ukupno zaposlenih pripadnica srpske nacionalne manjine - postotak
Nacionalnih manjina: 4.469 (41%)											
Srba: 2.920 (27%)											
Žena: 5.853 (53%)											
Poduzetnički centar Beli Manastir	1	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%
Gradska knjižnica	7	3	43%	2	29%	5	71%	2	40%	2	40%
Druga srednja škola*	58	23	40%	15	26%	39	67%	14	36%	9	23%
Dom za starije i nemoćne osobe	52	16	31%	15	29%	46	88%	15	33%	14	30%
Stanouprava d.o.o.	11	6	55%	5	45%	7	64%	3	43%	3	43%
Ured državne uprave	27	9	33%	4	15%	19	70%	8	42%	4	21%
Gradska uprava	18	5	28%	5	28%	13	72%	4	31%	4	31%
MUP	114	44	39%	37	32%	28	25%	12	43%	12	43%
Zavod za zapošljavanje	10	7	70%	6	60%	8	80%	5	63%	5	63%
Dom za starije i nemoćne osobe Baranjsko sunce	39	10	26%	6	15%	34	87%	8	24%	4	12%
Javna profesionalna vatrogasna postrojba	22	4	18%	4	18%	2	9%	1	50%	1	50%
UKUPNO	356	127	35%	99	28%	202	56%	72	36%	58	29%

Napomena: * U Drugoj srednjoj školi se provodi i nastava na jeziku i pismu srpske nacionalne manjine.

Baranjski vodovod ima zaposlenih 57 osoba, od toga 11 žena (19%), ne vodi se evidencija o nacionalnoj pripadnosti.

Centar za socijalnu skrb ima 24 zaposlene osobe, od toga 17 žena (71%), ne vodi se evidencija o nacionalnoj pripadnosti.

HZZO ima zaposlenih 9 osoba, od toga 8 žena (89%), ne vodi se evidencija o nacionalnoj pripadnosti.

Dvor	Ukupno zaposlenih	Ukupno zaposlenih manjina	Ukupno zaposlenih manjina- postotak	Ukupno zaposlenih pripadnika srpske manjine	Ukupno zaposlenih pripadnika srpske manjine - postotak	Ukupno zaposlenih žena	Ukupno zaposlenih žena - postotak	Ukupno zaposlenih pripadnica nacionalnih manjina	Ukupno zaposlenih pripadnica nacionalnih manjina - postotak	Ukupno zaposlenih pripadnica srpske nacionalne manjine	Ukupno zaposlenih pripadnica srpske nacionalne manjine - postotak
Stanovnika: 5.742 Nacionalnih manjina: 3.528 (61%) Srba: 3.495 (61%) Žena: 3.063 (53%)											
Općinska uprava	8	4	50%	4	50%	4	50%	1	25%	1	25%
Matični ured	2	0	0%	0	0%	2	100%	0	0%	0	0%
Centar za socijalnu skrb	3	0	0%	0	0%	3	100%	0	0%	0	0%
Zemljišno-knjižni odjel Općinskog suda	3	0	0%	0	0%	3	100%	0	0%	0	0%
Državna geodetska uprava-katastar	2	0	0%	0	0%	1	50%	0	0%	0	0%
Porezna uprava	4	0	0%	0	0%	4	100%	0	0%	0	0%
Šumarija	20	1	5%	1	5%	2	10%	0	0%	0	0%
Hrvatske šume	15	3	20%	3	20%	3	20%	1	33%	1	33%
HEP	20	1	5%	1	5%	3	15%	0	0%	0	0%
Hrvatska pošta	7	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Hrvatska lutrija	1	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%
Knjižnica	3	1	33%	1	33%	3	100%	1	33%	1	33%
Dječji vrtić	6	4	67%	4	67%	5	83%	3	60%	3	60%
Komunalac	11	3	27%	3	27%	1	9%	0	0%	0	0%
Dom zdravlja	22	10	45%	10	45%	15	68%	7	47%	7	47%
Crveni križ	16	13	81%	13	81%	9	56%	8	89%	8	89%
HZZO	2	0	0%	0	0%	2	100%	0	0%	0	0%
HZMO	1	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%
Zavod za zapošljavanje	1	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%
Ljekarna	2	0	0%	0	0%	2	100%	0	0%	0	0%
Osnovna škola u Dvoru i područna škola u Rujevcu	36	8	22%	8	22%	26	72%	3	12%	3	12%
FINA	1	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%
UKUPNO	186	48	26%	48	26%	92	49%	24	26%	24	26%

Glina	Ukupno zaposlenih	Ukupno zaposlenih manjina	Ukupno zaposlenih manjina - postotak	Ukupno zaposlenih pripadnika srpske manjine	Ukupno zaposlenih pripadnika srpske manjine - postotak	Ukupno zaposlenih žena	Ukupno zaposlenih žena - postotak	Ukupno zaposlenih pripadnica nacionalnih manjina	Ukupno zaposlenih pripadnica nacionalnih manjina - postotak	Ukupno zaposlenih pripadnica srpske nacionalne manjine	Ukupno zaposlenih pripadnica srpske nacionalne manjine - postotak
Stanovnika: 9.868 Nacionalnih manjina: 2.875 (29%) Srba: 2829 (29%) Žena: 5.244 (53%)											
Gradsko poglavarstvo	25	1	4%	1	4%	15	60%	0	0%	0	0%
Ured državne uprave	4	1	25%	1	25%	3	75%	1	33%	1	33%
Matični ured	3	0	0%	0	0%	1	33%	0	0%	0	0%
Katastar	6	0	0%	0	0%	3	50%	0	0%	0	0%
Porezna uprava	6	0	0%	0	0%	3	50%	0	0%	0	0%
Općinski sud	24	0	0%	0	0%	19	79%	0	0%	0	0%
Prekršajni sud	4	0	0%	0	0%	4	100%	0	0%	0	0%
Komunalac	47	2	4%	2	4%	7	15%	2	29%	2	29%
Vrtić	7	0	0%	0	0%	7	100%	0	0%	0	0%
Knjižnica	5	0	0%	0	0%	3	60%	0	0%	0	0%
Croatia osiguranje	2	0	0%	0	0%	1	50%	0	0%	0	0%
FINA	3	0	0%	0	0%	3	100%	0	0%	0	0%
Hrvatska pošta	12	0	0%	0	0%	3	25%	0	0%	0	0%
Hrvatska lutrija	1	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%
HZMO	1	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
HZZO	4	0	0%	0	0%	3	75%	0	0%	0	0%
Centar za socijalnu skrb	16	3	19%	3	19%	12	75%	3	25%	3	25%
Zavod za zapošljavanje	2	0	0%	0	0%	2	100%	0	0%	0	0%
Dom zdravlja	17	1	6%	1	6%	9	53%	1	11%	1	11%
Srednja škola	40	0	0%	0	0%	27	68%	0	0%	0	0%
Osnovna škola	66	6	9%	6	9%	51	77%	3	6%	3	6%
Kaznionica	250	22	9%	16	6%	53	21%	6	11%	2	4%
UKUPNO	545	36	7%	30	6%	230	42%	16	7%	12	5%

Napomena: Hrvatske šume imaju 30 zaposlenih osoba, od toga 7 žena (23%), ne vodi se evidencija o nacionalnoj pripadnosti.

HEP ne vodi evidenciju o nacionalnoj pripadnosti.

Hrvatske ceste, Nadcestarija Glina, nisu nadležne za davanje podataka o nacionalnoj pripadnosti zaposlenika, čekaju očitovanje nadležnih institucija.

Gvoz												
Stanovnika: 3.779												
Nacionalnih manjina: 2.208 (58%)												
Srba: 2.193 (58%)												
Žena: 2.041 (54%)												
	Ukupno zaposlenih	Ukupno zaposlenih manjina	Ukupno zaposlenih manjina- postotak	Ukupno zaposlenih pripadnika srpske manjine	Ukupno zaposlenih pripadnika srpske manjine - postotak	Ukupno zaposlenih žena	Ukupno zaposlenih žena - postotak	Ukupno zaposlenih pripadnica nacionalnih manjina	Ukupno zaposlenih pripadnica nacionalnih manjina - postotak	Ukupno zaposlenih pripadnica srpske nacionalne manjine	Ukupno zaposlenih pripadnica srpske nacionalne manjine - postotak	
Hrvatska pošta	5	0	0%	0	0%	2	40%	0	0%	0	0%	
Katastar	4	0	0%	0	0%	2	50%	0	0%	0	0%	
Gruntovnica	4	0	0%	0	0%	3	75%	0	0%	0	0%	
Knjižnica	1	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	
Vrtić	3	0	0%	0	0%	2	67%	0	0%	0	0%	
Komunalno poduzeće	6	5	83%	5	83%	1	17%	1	100%	1	100%	
Dom zdravlja	8	0	0%	0	0%	6	75%	0	0%	0	0%	
Općinska uprava	7	4	57%	4	57%	4	57%	1	25%	1	25%	
Osnovna škola	24	9	38%	9	38%	17	71%	6	35%	6	35%	
MUP	50	2	4%	2	4%	0	0%	0	0%	0	0%	
HEP	19	0	0%	0	0%	2	11%	0	0%	0	0%	
Hrvatske šume	30	3	10%	3	10%	4	13%	1	25%	1	25%	
HZZO	2	0	0%	0	0%	1	50%	0	0%	0	0%	
HZMO	1	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	
Zavod za zapošljavanje	1	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	
Centar za socijalnu skrb	1	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	
Crveni križ	1	1	100%	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	
Matični ured	1	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	
FINA	2	0	0%	0	0%	2	100%	0	0%	0	0%	
Porezna uprava	3	1	33%	1	33%	2	67%	0	0%	0	0%	
UKUPNO	173	25	14%	25	14%	50	29%	9	18%	9	18%	

Hrvatska Kostajnica											
Stanovnika: 2.746	Ukupno zaposlenih	Ukupno zaposlenih manjina	Ukupno zaposlenih manjina - postotak	Ukupno zaposlenih pripadnika srpske manjine	Ukupno zaposlenih pripadnika srpske manjine - postotak	Ukupno zaposlenih žena	Ukupno zaposlenih žena - postotak	Ukupno zaposlenih pripadnica nacionalnih manjina	Ukupno zaposlenih pripadnica nacionalnih manjina - postotak	Ukupno zaposlenih pripadnica nacionalne manjine	Ukupno zaposlenih pripadnica srpske nacionalne manjine - postotak
Nacionalnih manjina: 473 (17%)											
Srba: 433 (16%)											
Žena: 1.447 853%)											
Gradska uprava	18	2	11%	2	11%	5	28%	0	0%	0	0%
Hrvatska pošta	6	0	0%	0	0%	2	33%	0	0%	0	0%
Katastar	3	0	0%	0	0%	3	100%	0	0%	0	0%
Općinski sud	24	1	4%	0	0%	18	75%	1	6%	0	0%
Knjižnica	4	0	0%	0	0%	3	75%	0	0%	0	0%
Vrtić	10	1	10%	0	0%	9	90%	1	11%	0	0%
Komunalno poduzeće	19	2	11%	0	0%	1	5%	1	100%	0	0%
Osnovna škola	42	4	10%	3	7%	36	86%	4	11%	3	8%
Srednja škola	42	8	19%	6	14%	24	57%	4	17%	2	8%
HEP	22	3	14%	2	9%	3	14%	1	33%	0	0%
Hrvatske šume	7	1	14%	1	14%	3	43%	0	0%	0	0%
Državna uprava	5	0	0%	0	0%	2	40%	0	0%	0	0%
Porezna uprava	5	0	0%	0	0%	3	60%	0	0%	0	0%
HZZO	2	0	0%	0	0%	2	100%	0	0%	0	0%
HZMO	1	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%
Zavod za zapošljavanje	2	0	0%	0	0%	2	100%	0	0%	0	0%
Centar za socijalnu skrb	10	0	0%	0	0%	10	100%	0	0%	0	0%
Crveni križ	1	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%
Vatrogasci	2	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
UKUPNO	225	22	10%	14	6%	128	57%	12	9%	5	4%

Plaški	Ukupno zaposlenih	Ukupno zaposlenih manjina	Ukupno zaposlenih manjina- postotak	Ukupno zaposlenih pripadnika srpske manjine	Ukupno zaposlenih pripadnika srpske manjine - postotak	Ukupno zaposlenih žena	Ukupno zaposlenih žena - postotak	Ukupno zaposlenih pripadnica nacionalnih manjina	Ukupno zaposlenih pripadnica nacionalnih manjina - postotak	Ukupno zaposlenih pripadnica srpske nacionalne manjine	Ukupno zaposlenih pripadnica srpske nacionalne manjine - postotak
Stanovnika: 2.292 Nacionalnih manjina: 1.069 (47%) Srba: 1.054 (46%) Žena: 1.190 (52%)											
Općinska uprava	6	1	17%	1	17%	3	50%	0	0%	0	0%
Osnovna škola	15	1	7%	1	7%	11	73%	1	9%	1	9%
Dom zdravlja	7	1	14%	1	14%	7	100%	1	14%	1	14%
Komunalno poduzeće "Veks"	9	6	67%	6	67%	1	11%	1	100%	1	100%
Knjižnica	1	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Hrvatske šume	18	0	0%	0	0%	4	22%	0	0%	0	0%
HEP	8	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Hrvatska pošta	3	0	0%	0	0%	1	33%	0	0%	0	0%
HŽ	12	1	8%	1	8%	0	0%	0	0%	0	0%
Hrvatska lutrija	1	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%
UKUPNO	80	10	13%	10	13%	28	35%	3	11%	3	11%

Vojnić											
Stanovnika: 5.495											
Nacionalnih manjina: 3.192 (58%)											
Srba: 2.747 (50%)											
Žena: 2.817 (51%)											
	Ukupno zaposlenih	Ukupno zaposlenih manjina	Ukupno zaposlenih manjina - postotak	Ukupno zaposlenih pripadnika srpske manjine	Ukupno zaposlenih pripadnika srpske manjine - postotak	Ukupno zaposlenih žena	Ukupno zaposlenih žena - postotak	Ukupno zaposlenih pripadnica nacionalnih manjina	Ukupno zaposlenih pripadnica nacionalnih manjina - postotak	Ukupno zaposlenih pripadnica srpske nacionalne manjine	Ukupno zaposlenih pripadnica srpske nacionalne manjine - postotak
Hrvatska pošta	5	0	0%	0	0%	1	20%	0	0%	0	0%
Katastar	2	1	50%	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%
Gruntovnica	2	0	0%	0	0%	1	50%	0	0%	0	0%
Knjižnica	4	1	25%	1	25%	2	50%	1	50%	1	50%
Vrtić	3	0	0%	0	0%	3	100%	0	0%	0	0%
Komunalno poduzeće	20	8	40%	8	40%	2	10%	2	100%	2	100%
Dom zdravlja	20	7	35%	7	35%	13	65%	3	23%	3	23%
Općinska uprava	9	3	33%	3	33%	7	78%	2	29%	2	29%
Osnovna škola	44	5	11%	4	9%	36	82%	2	6%	2	6%
MUP	30	0	0%	0	0%	10	33%	0	0%	0	0%
HEP	12	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Hrvatske šume	30	1	3%	1	3%	3	10%	0	0%	0	0%
HZZO	2	0	0%	0	0%	2	100%	0	0%	0	0%
HZMO	1	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%
Zavod za zapošljavanje	2	0	0%	0	0%	2	100%	0	0%	0	0%
Centar za socijalnu skrb	2	0	0%	0	0%	2	100%	0	0%	0	0%
Crveni križ	1	1	100%	1	100%	1	100%	1	100%	1	100%
Matični ured	1	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%
Ured društvenih djelatnosti Karlovačke žup.-ispostava Vojnić	2	0	0%	0	0%	2	100%	0	0%	0	0%
FINA	1	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Porezna uprava	4	0	0%	0	0%	2	50%	0	0%	0	0%
Vatrogasci	1	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
UKUPNO	198	27	14%	26	13%	92	46%	11	12%	11	12%

Vukovar											
Stanovnika: 31.670	Ukupno zaposlenih	Ukupno zaposlenih manjina	Ukupno zaposlenih manjina - postotak	Ukupno zaposlenih pripadnika srpske manjine	Ukupno zaposlenih pripadnika srpske manjine - postotak	Ukupno zaposlenih žena	Ukupno zaposlenih žena - postotak	Ukupno zaposlenih pripadnica nacionalnih manjina	Ukupno zaposlenih pripadnica nacionalnih manjina - postotak	Ukupno zaposlenih pripadnica nacionalne manjine	Ukupno zaposlenih pripadnica srpske nacionalne manjine - postotak
Nacionalnih manjina: 12.156 (38%)											
Srba: 10.412 (33%)											
Žena: 17.105 (54%)											
Osnovna škola Siniše Glavaševića	71	37	52%	33	46%	56	79%	29	52%	25	45%
Županijsko državno odvjetništvo	21	4	19%	4	19%	16	76%	4	25%	4	25%
Centar za socijalnu skrb	30	11	37%	10	33%	23	77%	10	43%	9	39%
Tehnička škola Nikole Tesle	98	66	67%	63	64%	48	49%	31	65%	29	60%
Osnovna škola Blage Zadre	46	4	9%	3	7%	37	80%	2	5%	2	5%
Ured državne uprave	178	25	14%	24	13%	122	69%	18	15%	18	15%
Gradska uprava	53	13	25%	11	21%	28	53%	7	25%	5	18%
Zavod za zapošljavanje	29	7	24%	6	21%	23	79%	4	17%	4	17%
Osnovna škola Nikole Andrića	54	27	50%	26	48%	42	78%	18	43%	18	43%
Gradski muzej	14	2		2	14%	9	64%	1	11%	1	11%
UKUPNO	594	196	33%	182	31%	404	68%	124	31%	115	28%

Napomena:

Ministarstvo unutarnjih poslova, policijska postaja Vukovar ima 43% zaposlenih pripadnika nacionalnih manjina, 18% zaposlenih žena (od kojih su 42% pripadnice nacionalnih manjina). Podaci su dostavljeni u postocima, jer brojčane podatke klasificiraju oznakom ograničeno.

HEP – Elektra Vinkovci ima 301 zaposlenog, od toga 55 žena (18%), po čl. 8 Zakona o zaštiti osobnih podataka zabranjeno prikupljanje osobnih podataka koji se odnose na etničko porijeklo.

HZZO ima zaposlenih 9 osoba, od toga 6 žena (67%), ne vodi se evidencija o nacionalnoj pripadnosti.

Gračac	Ukupno zaposlenih	Ukupno zaposlenih manjina	Ukupno zaposlenih manjina - postotak	Ukupno zaposlenih pripadnika srpske manjine	Ukupno zaposlenih pripadnika srpske manjine - postotak	Ukupno zaposlenih žena	Ukupno zaposlenih žena - postotak	Ukupno zaposlenih pripadnica nacionalnih manjina	Ukupno zaposlenih pripadnica nacionalnih manjina - postotak	Ukupno zaposlenih pripadnica srpske nacionalne manjine	Ukupno zaposlenih pripadnica srpske nacionalne manjine - postotak
Stanovnika: 3.923 Nacionalnih manjina: 1.560 (40%) Srba: 1.523 (39%) Žena: 1.980 (50%)											
HZMO	1	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%
Ured državne uprave	6	0	0%	0	0%	3	50%	0	0%	0	0%
Općinska uprava	8	2	25%	2	25%	5	63%	1	20%	1	20%
UKUPNO	15	2	13%	2	13%	9	60%	1	11%	1	11%

Napomena:

HEP ima zaposlenih 10 osoba, od kojih 2 žene (20%), ne vodi se evidencija o nacionalnoj pripadnosti.

Ministarstvo unutarnjih poslova, Policijska postaja Gračac 19% zaposlenih žena. Sukladno Pravilniku o tajnosti službenih podataka MUP-a ne mogu se davati podaci o ukupnom broju zaposlenih.

HZZO ima zaposlene 2 osobe, i to 2 žene (100%), ne vodi se evidencija o nacionalnoj pripadnosti.

Knin	Ukupno zaposlenih	Ukupno zaposlenih manjina	Ukupno zaposlenih manjina - postotak	Ukupno zaposlenih pripadnika srpske manjine	Ukupno zaposlenih pripadnika srpske manjine - postotak	Ukupno zaposlenih žena	Ukupno zaposlenih žena - postotak	Ukupno zaposlenih pripadnica nacionalnih manjina	Ukupno zaposlenih pripadnica nacionalnih manjina - postotak	Ukupno zaposlenih pripadnica srpske nacionalne manjine	Ukupno zaposlenih pripadnica srpske nacionalne manjine - postotak
Stanovnika: 15.190 Nacionalnih manjina: 3.256 (21%) Srba: 3.164 (21%) Žena: 7.849 (52%)											
Općinsko državno odvjetništvo	10	1	10%	0	0%	7	70%	1	14%	0	0%
Ured državne uprave	15	0	0%	0	0%	12	80%	0	0%	0	0%
Zavod za zapošljavanje	5	0	0%	0	0%	4	80%	0	0%	0	0%
Hrvatska gospodarska komora	6	0	0%	0	0%	5	83%	0	0%	0	0%
Nacionalni park Krka	4	0	0%	0	0%	2	50%	0	0%	0	0%
Srednja strukovna škola	64	8	13%	8	13%	29	45%	1	3%	1	3%
UKUPNO	104	9	9%	8	8%	59	57%	2	3%	1	2%

Napomena:

Srednja škola Lovre Montija ima 55 zaposlenih, od toga 39 žena (71%), ne vodi se evidencija o nacionalnoj pripadnosti.

Opća bolnica „Hrvatski ponos“ pozvala se na članak 8. Zakona o zaštiti osobnih podataka pema kojem je zabranjeno prikupljanje podataka koji se odnose na etničko podrijetlo.

HZZO ima ukupno 6 zaposlenih, od toga 5 žena (83%) , ne vodi se evidencija o nacionalnoj pripadnosti.

FINA ne raspolaže podacima o nacionalnoj pripadnosti koji su osobni podaci.

