

DISKRIMINACIJA PRIPADNIKA NACIONALNIH MANJINA U PODRUČJU RADA I ZAPOSŁJAVANJA U REPUBLICI HRVATSKOJ

Bježančević, Sanja

Doctoral thesis / Disertacija

2024

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **Josip Juraj
Strossmayer University of Osijek / Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:236:946880>

Rights / Prava: [In copyright](#) / [Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2025-02-20**



Repository / Repozitorij:

[Repository of Doctoral School, Josip Juraj University
in Osijek](#)



SVEUČILIŠTE JOSIPA JURJA STROSSMAYERA U OSIJEKU

DOKTORSKA ŠKOLA

Poslijediplomski interdisciplinarni sveučilišni studij Europski studiji

Sanja Bježančević

**DISKRIMINACIJA PRIPADNIKA
NACIONALNIH MANJINA U PODRUČJU
RADA I ZAPOŠLJAVANJA U REPUBLICI
HRVATSKOJ**

Doktorski rad

Osijek, 2024. godina

JOSIP JURAJ STROSSMAYER UNIVERSITY OF OSIJEK

DOCTORAL SCHOOL

Postgraduate Interdisciplinary University Doctoral Programme in
European Studies

Sanja Bježančević

**DISCRIMINATION OF PERSONS
BELONGING TO NATIONAL MINORITIES IN
THE FIELD OF WORK AND EMPLOYMENT
IN THE REPUBLIC OF CROATIA**

Doctoral Thesis

Osijek, 2024

**Mentor: prof. dr. sc. Mario Vinković, Pravni fakultet Osijek, Sveučilište Josipa Jurja
Strossmayera u Osijeku**

Hvala pripadnicima nacionalnih manjina u Hrvatskoj koji su sudjelovali u ovom istraživanju i koji su sa mnom podijelili svoja iskustva. Hvala svima koji su pomogli u distribuciji ankete i svima koji su mi na ovom putu pomogli svojim savjetima i ohrabrenjima.

**Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku
Doktorska škola**

**DISKRIMINACIJA PRIPADNIKA NACIONALNIH MANJINA U PODRUČJU RADA I
ZAPOŠLJAVANJA U REPUBLICI HRVATSKOJ
Sanja Bježančević**

**Znanstveno/umjetničko područje: Društvene znanosti
Znanstveno/umjetničko polje: Interdisciplinarne društvene znanosti**

Doktorski rad sadrži:

- Broj stranica: 252**
- Broj slika: 35**
- Broj tablica: 13**
- Broj literaturnih navoda: 520**

Povjerenstvo za ocjenu doktorskog rada:

- 1. Prof. dr. sc. Snježana Vasiljević, predsjednica**
- 2. Izv. prof. dr. sc. Martina Mikrut Nađsombat, članica**
- 3. Prof. dr. sc. Sanja Barić, članica**

Povjerenstvo za obranu doktorskog rada:

- 1. Prof. dr. sc. Snježana Vasiljević, predsjednica**
- 2. Izv. prof. dr. sc. Martina Mikrut Nađsombat, članica**
- 3. Prof. dr. sc. Sanja Barić, članica**

Datum obrane: 26. veljače 2024.

UDK oznaka:

Rad je pohranjen u:

- 1. Nacionalnoj i sveučilišnoj knjižnici Zagreb, Ul. Hrvatske bratske zajednice 4, Zagreb;**
- 2. Gradskoj i sveučilišnoj knjižnici Osijek, Europska avenija 24, Osijek;**
- 3. Sveučilištu Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Trg Sv. Trojstva 3, Osijek**

**Josip Juraj Strossmayer University of Osijek
Doctoral School**

**DISCRIMINATION OF PERSONS BELONGING TO NATIONAL MINORITIES IN
THE FIELD OF WORK AND EMPLOYMENT IN THE REPUBLIC OF CROATIA
Sanja Bježančević**

Scientific/Artistic Area: Social sciences

Scientific/Artistic Field: Interdisciplinary social sciences

Thesis contains:

Number of pages: 252

Number of figures: 35

Number of tables: 13

Number of references: 520

Commission for assessment of the doctoral thesis:

- 1. Full Prof. Snježana Vasiljević, Ph.D., President of Commission**
- 2. Assoc. Prof. Martina Mikrut Nadsombat, Ph.D., member**
- 3. Full Prof. Sanja Barić, Ph.D., member**

Commission for the defence of the doctoral thesis:

- 1. Full Prof. Snježana Vasiljević, Ph.D., President of Commission**
- 2. Assoc. Prof. Martina Mikrut Nadsombat, Ph.D., member**
- 3. Full Prof. Sanja Barić, Ph.D., member**

Date of the thesis defense: February 26, 2024

UDK label:

Thesis deposited in:

- 1. National and University Library in Zagreb, Ul. Hrvatske bratske zajednice 4, Zagreb;**
- 2. City and University Library of Osijek, Europska avenija 24, Osijek;**
- 3. Josip Juraj Strossmayer University of Osijek, Trg Sv. Trojstva 3, Osijek**

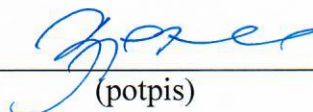
Ime i prezime: Sanja Bježančević
Matični broj studenta: 54
OIB: 27580941475
E-mail: sanja.bjezancevic@gmail.com
Naziv studija: Poslijediplomski interdisciplinarni sveučilišni studij Europski studiji
Naslov doktorskog rada: Diskriminacija pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja u Republici Hrvatskoj
Mentor (komentor): Prof. dr. sc. Mario Vinković

IZJAVA O AKADEMSKOJ ČESTITOSTI, NE PLAGIRANJU I SUGLASNOSTI ZA OBJAVU U INSTITUCIJSKIM REPOZITORIJIMA

1. Izjavljujem i svojim potpisom potvrđujem da je doktorski rad isključivo rezultat mog vlastitog rada koji se temelji na mojim istraživanjima i oslanja se na objavljenu literaturu, a što pokazuju korištene bilješke i bibliografija.
2. Izjavljujem i svojim potpisom potvrđujem da sam upoznat/upoznata s pravilima citiranja, znam pravilno citirati izvore drugih autora i da neću (auto)plagirati znanstvene i stručne radove, kao ni mrežne stranice. Također potvrđujem kako ni jedan dio doktorskog rada nije napisan na nedopušten način, odnosno nije prepisan iz necitiranih radova i ne krši ničija autorska prava.
3. Na autorska prava na autorskim djelima koja ostvarim za vrijeme trajanja studija odnosno u izvršavanju svojih studentskih obveza na doktorskom studiju te na način i rokove objave autorskih djela kao što su doktorski rad primjenjuje se odredbe Zakona o autorskim i srodnim pravima („Narodne novine br. 111/2021.“), a na način i rokove objave autorskih djela kao što su doktorski rad primjenjuju se odredbe Zakona.
4. Izjavljujem i svojim potpisom potvrđujem da sadržaj elektroničke inačice doktorskog rada u potpunosti odgovara sadržaju obranjenog i nakon obrane uređenog rada.
5. Izjavljujem da sam upoznata s odredbom članka 62. stavka 7. Zakona o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti da je moj doktorski rad dostupan javnosti objavom na mrežnim stranicama Doktorske škole Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku najmanje 30 dana prije obrane doktorskog rada te da će se moj doktorski rad nakon obrane u roku od 30 dana objaviti na nacionalnom repozitoriju te repozitoriju Doktorske škole Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku.

U Osijeku, 8. ožujka 2024.

Student/-ica



(potpis)

Sažetak

Diskriminacija pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja prepreka je ostvarenju njihovih zajamčenih gospodarskih ili ekonomskih i socijalnih prava, a prema podacima Ureda pučke pravobraniteljice upravo su etnička ili nacionalna pripadnost i područje rada najčešća osnova, odnosno područje diskriminacije u Republici Hrvatskoj. Zato je cilj ove disertacije istražiti diskriminaciju pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja u Hrvatskoj, kao i postojanje višestruke diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina te njihovu upoznatost sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije. Istraživanje diskriminacije u području rada i zapošljavanja u Hrvatskoj provedeno je metodom ankete na uzorku od 520 ispitanika pripadnika nacionalnih manjina u 2021. godini. Za analizu podataka određeni su parametri deskriptivne statistike na osnovu adekvatnih mjera centralne tendencije i mjera disperzije, odnosno napravljen je hi-kvadrat test za analizu podataka u odnosu na socio-demografske karakteristike ispitanika. Utvrđena je pouzdanost mjerne ljestvice o pojavnosti diskriminacije nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja, utvrđeni su osnovni segmenti radnog odnosa koji doprinose pojavnosti diskriminacije te je ispitana snaga povezanosti stavova ispitanika pripadnika nacionalnih manjina. Rezultati istraživanja pokazuju nedostatnu upoznatost ispitanika pripadnika nacionalnih manjina sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije u Hrvatskoj. Rezultati pokazuju da je u području rada i zapošljavanja u Hrvatskoj prisutna diskriminacija pripadnika nacionalnih manjina te da povećanjem pojavnosti diskriminacije na temelju etničke pripadnosti u pojedinim segmentima radnog odnosa raste i šansa da će se diskriminacija ponoviti ili da će trajati kroz dulje vrijeme. Provedeno istraživanje prvo je kvantitativno znanstveno istraživanje na temu diskriminacije u području rada i zapošljavanja u Hrvatskoj na manjinskoj populaciji te predstavlja kvalitetnu podlogu za dublje znanstvene analize i istraživanja ove teme.

Ključne riječi: diskriminacija, nacionalne manjine, zabrana diskriminacije, antidiskriminacijsko zakonodavstvo, rad i zapošljavanje

Abstract

Discrimination of persons belonging to national minorities in the field of work and employment is an obstacle to the realization of their guaranteed economic and social rights. According to the Office of Ombudswoman, ethnic or national affiliation is the most common basis of discrimination, and the field of work and employment is the most common area of discrimination in the Republic of Croatia. Therefore, the aim of this dissertation is to investigate discrimination of persons belonging to national minorities in the field of work and employment in Croatia, as well as existence of multiple discrimination against persons belonging to national minorities and respondents' knowledge of the legislative framework of protection against discrimination in the Republic of Croatia. A survey of discrimination in the field of work and employment in Croatia was conducted in 2021 on a sample of 520 respondents belonging to national minorities. The parameters of descriptive statistics based on adequate central tendency measures and dispersion measures were determined for data analysis. A chi-square test was done in order to analyze the data in relation to the socio-demographic characteristics of the respondents. The reliability of the measurement scale on the occurrence of discrimination of persons belonging to national minorities in the field of work and employment was determined, the basic segments of employment that contribute to the occurrence of discrimination have been identified as well as the strength of the connection between the attitudes of the respondents belonging to national minorities. The results of the research show the insufficient knowledge of the legislative framework for protection against discrimination in Croatia. The results show that discrimination of minority population is strongly present in the field of work and employment in Croatia and that occurrence of discrimination in certain segments of the employment increase the chance that discrimination will recur or last for a longer period of time. The conducted research is the first quantitative scientific research on the topic of discrimination in the field of work and employment in Croatia on the minority population and represents a quality basis for deeper scientific analysis and research on the topic.

Keywords: discrimination, national minorities, non-discrimination, anti-discrimination legislation, labour and employment

SADRŽAJ

1. UVOD	1
2. POJAM PRAVA MANJINA I NJIHOVA ZAŠTITA	6
2.1. Problem definiranja nacionalnih manjina	8
2.2. Međuodnos nacionalnih manjina i novih manjina	15
2.3. Sadržaj i opseg manjinske zaštite	17
2.4. Međunarodni standardi manjinske zaštite	18
2.5. Europski standardi manjinske zaštite	21
2.6. Primjeri odredbi manjinske zaštite u ustavima nekih europskih država	30
2.7. Nacionalni standardi manjinske zaštite	38
3. ZABRANA DISKRIMINACIJE U FUNKCIJI ZAŠTITE PRAVA MANJINA	46
3.1. Pojam diskriminacije i njezini oblici	48
3.2. Višestruka diskriminacija	53
3.3. (Etnička) diskriminacija pripadnika nacionalnih manjina	55
3.4. Posebne mjere	57
3.5. Međunarodni pravni izvori zabrane diskriminacije	61
3.6. Europski pravni izvori zabrane diskriminacije	63
3.7. Nacionalni pravni izvori zabrane diskriminacije	68
4. GOSPODARSKA I SOCIJALNA PRAVA I PRAVO NA RAD	71
4.1. Pravo na rad u sustavu ljudskih prava	73
4.2. Gospodarska i socijalna prava u međunarodnom pravu	75
4.3. Gospodarska i socijalna prava u europskom pravu	79
4.4. Gospodarska i socijalna prava u nacionalnom pravu	86
5. POJAVNOST (ETNIČKE) DISKRIMINACIJE U PODRUČJU RADA I ZAPOŠLJAVANJA	89
5.1. O stanju diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina na tržištima rada nekih europskih država	91

5.1.1.	<i>Njemačka</i>	92
5.1.2.	<i>Nizozemska</i>	93
5.1.3.	<i>Grčka</i>	94
5.1.4.	<i>Slovenija</i>	95
5.1.5.	<i>Španjolska</i>	96
5.1.6.	<i>Mađarska</i>	98
5.2.	O stanju diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina u Republici Hrvatskoj.....	99
5.3.	Sudska praksa u području zabrane (etničke) diskriminacije	105
6.	ISTRAŽIVANJE STAVOVA PRIPADNIKA NACIONALNIH MANJINA O POJAVNOSTI DISKRIMINACIJE U PODRUČJU RADA I ZAPOSŁJAVANJA U REPUBLICI HRVATSKOJ	112
6.1.	Hipoteze	112
6.2.	Ciljevi istraživanja.....	113
6.3.	Metodologija	113
6.4.	Rezultati istraživanja	120
6.4.1.	<i>Analiza rezultata na temelju socio-demografskih karakteristika</i>	123
6.4.2.	<i>Povezanost nezavisnih varijabli sa stavovima ispitanika o prisutnosti etničke diskriminacije</i>	156
6.4.3.	<i>Segmenti radnog odnosa koji pridonose pojavnosti etničke diskriminacije ...</i>	160
6.4.4.	<i>Povezanost stavova ispitanika o prisutnosti etničke diskriminacije</i>	173
6.4.5.	<i>Utjecaj etničke diskriminacije u različitim segmentima radnog odnosa na pojavnost težih oblika diskriminacije</i>	176
6.5.	Sažetak nalaza	180
6.6.	Potvrda hipoteza.....	186
6.7.	Preporuke	190
7.	ZAKLJUČAK	196
	POPIS LITERATURE	202
	PRILOG 1: POPIS TABLICA	239
	PRILOG 2: POPIS GRAFOVA	240
	PRILOG 3: UPITNIK	242
	ŽIVOTOPIS AUTORICE	251

1. UVOD

Zaštita prava etničkih ili nacionalnih manjina dugo je promatrana kroz zaštitu temeljnih ljudskih prava i sloboda i u fokusu je međunarodne javnosti čitavo stoljeće počevši s osnutkom Lige naroda, organizacije kojoj se pripisuje izgradnja prvog sustava njihove zaštite. Pod etničkim ili nacionalnim manjinama podrazumijevamo nedominantne skupine stanovnika unutar neke države koje se u suvremenom međunarodnom pravu nazivaju nacionalnim ili etničkim, vjerskim i jezičnim manjinama. Kroz povijest se na etničke ili nacionalne manjine nerijetko gledalo kao na faktor destabilizacije, a pojam manjina i danas se smatra jednim od najsloženijih koncepata međunarodnog prava i u različitim međunarodnopravnim dokumentima koriste se različiti pojmovi manjina. Različitim pojmovima manjina, rasnim, vjerskim i jezičnim te etničkim i nacionalnim, prednost se davala i u različitim razdobljima, a neujednačenost u terminologiji rezultirala je i neujednačenosti u tumačenju manjinskih pitanja. To pitanje istodobno, sve do danas, ostaje kontroverzno, puno nedorečenosti i ispunjeno strahom za opstojnost država i njihovu teritorijalnu nedjeljivost.

Zbog karakteristika koje ih diferenciraju od većinskog stanovništva, etničke ili nacionalne manjine nerijetko se suočavaju s različitim oblicima diskriminacije ili različitog postupanja koje predstavlja prepreku u ostvarenju njihovih zajamčenih prava i pune jednakosti. Načelo zabrane diskriminacije jedno je od osnovnih načela suvremenog sustava zaštite ljudskih i manjinskih prava sadržano u svim važnijim međunarodnopravnim dokumentima koji uređuju njihovu zaštitu. Ujedno, načelo zabrane diskriminacije i poštivanja ljudskih prava, uključujući i prava manjina, vrijednosti su na kojim se temelji Europska unija (dalje u tekstu: EU), a niz je i sekundarnih izvora prava EU-a kojima je cilj suzbijanje diskriminacije. Unatoč tome, diskriminacija je u današnjem društvu snažno prisutna u različitim područjima života, od obrazovanja i pristupa zdravstvenoj zaštiti, do područja rada i radnih uvjeta. Ostvarenje prava na obrazovanje, na socijalnu pomoć, stanovanje, efikasan sustav socijalne zaštite, prava na zdravlje i rad, podjednako je važno u različitim društvima, a ekonomska sigurnost i jednake mogućnosti temelj su ostvarenja osobnog razvoja svakog pojedinca, njegovog osobnog blagostanja i posljedično njegove slobode.

Pitanje zaštite prava manjina iznimno je bitno i za Republiku Hrvatsku koja je ustanovljena kao nacionalna država hrvatskog naroda i pripadnika dvadeset dvije nacionalne manjine čija su prava

uređena Ustavnim zakonom o pravima nacionalnih manjina. Izgradnja sustava zaštite prava nacionalnih manjina u Republici Hrvatskoj odvija se paralelno s međunarodnim priznanjem Hrvatske, a u kontekstu unaprjeđenja manjinske zaštite u Hrvatskoj posebno je važan Zakon o suzbijanju diskriminacije proizašao iz obveze usklađivanja nacionalnog zakonodavstva s europskim standardima zaštite ljudskih prava i sloboda i suzbijanja diskriminacije. Diskriminacija pripadnika etničkih ili nacionalnih manjina ima značajan utjecaj i na ishode na tržištu rada, a države različitim politikama i zakonskim aktima nastoje suzbiti diskriminaciju. U kreiranju tih politika i akata poseban doprinos mogu dati godišnja izvješća o stanju diskriminacije u društvu Ureda pučke pravobraniteljice iz kojih se etnička ili nacionalna pripadnost iščitava kao najčešća osnova diskriminacije u Republici Hrvatskoj s jasnim trendom rasta pritužbi na pojavnost diskriminacije na ovim osnovama u svim područjima života, a dominantno u području rada i zapošljavanja.

Diskriminacija ili različito postupanje usmjereno na pripadnike etničkih ili nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja postaje prepreka u ostvarenju njihovih zajamčenih gospodarskih ili ekonomskih i socijalnih prava što sugerira usmjeravanje dodatne pažnje ovom iznimno složenom društvenom problemu kojemu se može pristupiti iz različitih disciplina i koji čini predmet ovog istraživanja. Kako se u nacionalnom zakonodavstvu koristi termin nacionalne manjine, i kako ciljnu populaciju provedenog istraživanja čine pripadnici nacionalnih manjina u Republici Hrvatskoj u kontekstu Ustava Republike Hrvatske, u ovom će se radu prednost dati terminu nacionalne ispred etničke. Uzimajući u obzir posebnu ranjivost nacionalnih manjina u društvu, doktorska disertacija polazi od glavne istraživačke hipoteze o pojavnosti diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja u Republici Hrvatskoj te sporednih, pojavnosti višestruke diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja kao težeg oblika diskriminacije koji podrazumijeva različito postupanje utemeljeno na više zakonom zabranjenih osnova diskriminacije i nedostatne upoznatosti pripadnika nacionalnih manjina sa zakonodavnim okvirom zaštite od diskriminacije, uključujući i mehanizme zaštite, što posljedično utječe na njihovo postupanje u slučaju doživljaja diskriminacije. I ovdje se, na tragu prethodnih pojašnjenja, prednost daje formulaciji diskriminacija pripadnika nacionalnih manjina u odnosu na termin etničke diskriminacije. S obzirom na navedeno, hipoteze koje ova disertacija slijede u nastavku.

H1: U području rada i zapošljavanja u Republici Hrvatskoj prisutna je diskriminacija pripadnika nacionalnih manjina na temelju njihove etničke pripadnosti.

H2: U području rada i zapošljavanja u Republici Hrvatskoj prisutna je višestruka diskriminacija pripadnika nacionalnih manjina kao teži oblik diskriminacije.

H3: Pripadnici nacionalnih manjina nisu dovoljno upoznati sa zakonodavnim okvirom koji uređuje pitanje zabrane diskriminacije u Republici Hrvatskoj.

Ciljevi disertacije su:

- Istražiti pojavnost diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja u Republici Hrvatskoj.
- Istražiti pojavnost višestruke diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja u Republici Hrvatskoj, kao težeg oblika diskriminacije.
- Istražiti upoznatost manjinske populacije sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije u Hrvatskoj radi boljeg razumijevanja njihovog postupanja uslijed pojavnosti diskriminacije vezane uz njihovu etničku pripadnost prilikom traženja zaposlenja ili sudjelovanja na tržištu rada.

Teorijska podloga provedenog istraživanja o pojavnosti diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja u Hrvatskoj strukturirana je u četiri poglavlja koja daju sažeti uvid u pravne institute relevantne za istraživanje, odnosno uvid u pojmovno određenje i zakonsku regulativu na tri razine. Poglavlje 2. – Pojam prava manjina i njihova zaštita problematizira pojam manjina i daje uvid u proces pokušaja njegovog definiranja, potom sadržaj i opseg manjinske zaštite i međuodnos nacionalnih manjina i novih manjina što je značajno za razumijevanje komparativne analize dosadašnjih istraživanja stanja diskriminacije na tržištima rada izabranih europskih država koje slijedi u posljednjem teorijskom poglavlju ovog rada. Također, ovo poglavlje daje uvid u međunarodne, europske i nacionalne standarde manjinske zaštite te donosi analizu primjera odredbi manjinske zaštite u ustavima nekih europskih država - Slovenije i Mađarske koje predstavljaju onu skupinu zemalja koje priznaju postojanje većinskog i manjinskog stanovništva na svom teritoriju, Francuske i Bugarske koje pripadaju skupini zemalja koje ne priznaju postojanje manjinskog stanovništva na svom teritoriju, nego isključivo jedinstvo nacije te Belgije i Finske koje pripadaju skupini zemalja koje priznaju postojanje jezičnih manjina na svom nacionalnom teritoriju. Poglavlje 3. – Zabrana diskriminacije u funkciji zaštite prava manjina posvećeno je analizi pojmovnog određenja diskriminacije i njezinih pojavnih oblika s posebnim naglaskom na višestruku diskriminaciju i (etničku) diskriminaciju nacionalnih manjina koje su posebno važne u kontekstu provedenog istraživanja

stavova pripadnika nacionalnih manjina o pojavnosti diskriminacije na temelju njihove etničke ili nacionalne pripadnosti u području rada i zapošljavanja u Hrvatskoj te posebnih mjera kao mehanizma osiguranja stvarne jednakosti manjinskih skupina u odnosu na većinsko stanovništvo. Uz navedeno, ovo poglavlje daje pregled međunarodnih, europskih i nacionalnih pravnih dokumenata koji uređuju pitanje zabrane diskriminacije. Poglavlje 4. – Gospodarska i socijalna prava i pravo na rad obrađuje pitanje prava na rad u kontekstu druge generacije ljudskih prava, onih gospodarskih ili ekonomskih i socijalnih (i kulturnih) kroz analizu međunarodnih, europskih i nacionalnih pravnih propisa. U ovom radu ne bavimo se podjelom važnosti ljudskih prava niti pitanjem mogu li ljudska prava pružiti temelj pravu na rad, već nam je politička relevantnost gospodarskih i socijalnih prava dovoljna za stvaranje teorijske podloge za razumijevanje važnosti odabira područja rada i zapošljavanja u kontekstu pojavnosti diskriminacije i istraživanja koje je provedeno. Poglavlje 5. – Pojavnost (etničke) diskriminacije u području rada i zapošljavanja sumira razloge odabira istraživačke teme pojavnosti diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja u Hrvatskoj koji polaze od stanja diskriminacije u Republici Hrvatskoj prema podacima Ureda pučke pravobraniteljice, nedostatnosti sudske prakse i dosadašnjih istraživanja stanja diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina na tržištima rada nekih europskih država - Njemačke, Nizozemske, Grčke, Slovenije, Španjolske i Mađarske. Izbor ovih zemalja posljedica je dostupnosti ovakvih istraživanja na nacionalnim razinama koja možemo svrstati u dvije skupine – istraživanja usmjerena na radnike migrante što podrazumijeva određene zemlje članice EU-a u migracijskim procesima i istraživanja usmjerena na romsku nacionalnu manjinu kao posebno ranjivu manjinsku skupinu. Osvrt na relevantnu sudsku praksu ne ide u dublje pravne ili politološke analize, već pruža uvid u interpretacijske dosege, uočena ograničenja vezana uz ustavne identitete pojedinih država u ovom području, ali i stvarnost primjene postojećih međunarodnih i regionalnih izvora zaštite ljudskih i manjinskih prava.

Osnovni cilj ovog istraživanja nije usmjeren na detaljnu pojmovnu, teorijsku ili normativnu analizu koncepta etničke ili nacionalne manjine, diskriminacije ili prava na rad u kontekstu gospodarskih i socijalnih prava jer se za potrebe ovog istraživanja radi o operativnim pojmovima nužnim za razumijevanje položaja pripadnika nacionalnih manjina Republike Hrvatske u području rada i zapošljavanja. Poglavlje 6. - Istraživanje stavova o pojavnosti diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja u Republici Hrvatskoj donosi spoznaje proizašle iz istraživanja provedenog na uzorku od 520 ispitanika. Na tragu prethodnih pojašnjenja, ciljna populacija u istraživanju su pripadnici dvadeset dvije priznate nacionalne

manjine u Hrvatskoj, a kako je jasno da se radi o populaciji čije karakteristike nisu potpuno poznate, za uzorkovanje je korištena metoda lančanih preporuka kojom se anketiraju skrivene ili teško dostupne populacije. Od lančanih preporuka izabrana je *snowball* metoda kojom je definiran početni uzorak ispitanika preko kojeg se istraživanje usmjerilo prema pojedincima koji ispunjavaju kriterije zadane istraživanjem. S obzirom na početni uzorak, pristup ispitanicima usmjeren je kroz šest kreiranih manjinskih skupina, dok je analiza podataka napravljena na dvije razine, na ukupnom uzorku ispitanika pripadnika nacionalnih manjina te na manjinskim skupinama radi utvrđivanja razlika u pojavnosti diskriminacije između manjinskih skupina. Za analizu podataka prikupljenih istraživanjem određeni su parametri deskriptivne statistike na osnovu adekvatnih mjera centralne tendencije i mjera disperzije, a analiza podataka u odnosu na socio-demografske karakteristike ispitanika napravljena je hi-kvadrat testom. Utvrđena je pouzdanost mjerne ljestvice kojom su mjereni stavovi ispitanika pripadnika nacionalnih manjina o pojavnosti diskriminacije u području rada i zapošljavanja te su utvrđeni segmenti radnog odnosa koji najviše doprinose diskriminaciji. Između stavova ispitanika pripadnika nacionalnih manjina u Republici Hrvatskoj ispitana je snaga povezanosti te je procijenjena međusobna ovisnost diskriminacije u različitim segmentima radnog odnosa i pojavnosti produljene i ponovljene diskriminacije kao težih oblika diskriminacije. Definirani su ključni problemi vezani uz pojavnost diskriminacije zbog pripadnosti nacionalnoj manjini u području rada i zapošljavanja koji predstavljaju kvalitetne polazne osnove u kreiranju konkretnih i jasno mjerljivih aktivnosti usmjerenih suzbijanju diskriminacije, kao i izgradnji cjelovitog sustava suzbijanja diskriminacije u Hrvatskoj. Znanstveni doprinos istraživanja očituje se u činjenici da se radi o prvom empirijskom istraživanju diskriminacije u području rada i zapošljavanja na manjinskoj populaciji u društvenim znanostima u Republici Hrvatskoj, a rezultati istraživanja obvezuju na dodatno zalaganje s ciljem suzbijanja diskriminacije u društvu.

2. POJAM PRAVA MANJINA I NJIHOVA ZAŠTITA

Manjinska prava označavaju zaseban skup normi koje uređuju status brojčano inferiornih i nedominantnih skupina koje posjeduju posebne etničke, jezične i/ili vjerske identitete koji ih razlikuje od ostatka stanovništva države u kojoj žive.¹ Iako pojam manjina implicira i različite društvene skupine poput novih manjina ili radnika migranata, domorodačkih naroda, LGBT osoba ili osoba s invaliditetom, pravni status tih osoba nije reguliran istim pravnim instrumentima koji uređuju pravni položaj nacionalnih ili etničkih manjina.² Važno je stoga ponoviti da ova doktorska disertacija u fokus stavlja etničke ili nacionalne manjine kako proizlazi iz Ustava Republike Hrvatske zbog čega se prvenstvo dalo terminu nacionalne ispred etničke.³ Analiza pojma etniciteta, odnosno etničkog ili nacionalnog identiteta ili kolektiviteta, nije predmet ovoga rada niti u užem niti u širem smislu.⁴

Današnja međunarodna zajednica, promatrana kroz prizmu etničke pripadnosti, može nositi predznak etnički heterogene. Između 10 i 20 posto svjetske populacije pripada nacionalnima manjinama što znači da između 600 milijuna i 1,2 milijarde osoba treba posebne mjere za zaštitu svojih prava, a sličan odnos nalazimo i u europskoj populaciji gdje 10,29 posto ukupne populacije pripada nekoj od manjina.⁵ I u Republici Hrvatskoj žive pripadnici nacionalnih manjina kojima, prema službenim podacima posljednjeg provedenog popisa stanovništva iz

¹ Pentassuglia, G.: Introduction - Minority Rights, Human Rights: A Review of Basic Concepts, Entitlements and Implementation Procedures under International Law, in: Morawa, A. H. E., Weller, M. (eds.), *Mechanisms for the implementation of minority rights*, Council of Europe Publishing, Strasbourg, 2004., str. 9.

² Mazur Kumrić, N.: *Europski sustav zaštite prava manjina*, Školska knjiga, Zagreb, 2017., str. 17.

³ Ustav Republike Hrvatske, NN 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14.

⁴ Etnicitet se odnosi na samopercipirani osjećaj pojedinca kao pripadnika etničke skupine, na proces samoidentiteta, na oblik društvene stratifikacije koji je podjednako produkt unutarnjih argumentacija identiteta i vanjskog objektiviziranja, a kao predmet istraživanja pomaže identificirati materijalno i kulturno nadmetanje unutar kojeg se etnički identiteti, utemeljeni na predodžbama o zajedničkom podrijetlu, naslijeđu i kulturi, konstantno redefiniiraju i osporavaju od strane različitih društvenih grupa. Etnicitet, kultura i zajednica se ne odnose na nepromjenjive karakteristike koje ljudi posjeduju, već na dinamičke procese samoidentiteta i diferencijacije koji uključuju „pregovaranje“ o granicama uključivanja i isključivanja između skupina koje su fluidne i promjenjive. Više o etnicitetu i etničkom identitetu vidi u Craig, G., Atkin, K., Chattoo, S., Flynn, R. (eds.): *Understanding 'race' and ethnicity: theory, history, policy, practice*, Policy Press, Bristol, 2012., str. 22.-23. Smith, A. D.: Culture, community and territory: the politics of ethnicity and nationalism, *International Affairs*, Vol. 72, 1996., No. 3, str. 447. Hutchinson, J.: Ethnicity and modern nations, *Ethnic and Racial Studies*, Vol. 23, 2000., No. 4, str. 660. Lange, A., Westin, C.: *The generative mode of explanation in social psychological theories of race and ethnic relations*, Centrum för forskning om internationell migration och etniska relationer, Stockholm, 1985., str. 21.-22. Verkuyten, M.: Discourses of ethnic minority identity, *British Journal of Social Psychology*, Vol. 36, 1997., No. 4, str. 566.-567. Korunić, P.: Nacija i nacionalni identitet, *Revija za sociologiju*, Vol. 36, 2005., No. 1-2, str. 87.-88. Čačić-Kumpes, J., Kumpes, J.: Etničke manjine: elementi definiranja i hijerarhizacija prava na razliku, *Migracijske i etničke teme*, Vol. 21, 2005., No. 3, str. 175.

⁵ United Nations Guide for Minorities na službenim stranicama Visokog povjerenika UN-a za ljudska prava. Raspoloživo na <https://www.ohchr.org/en/issues/minorities/pages/minoritiesguide.aspx> (12.10.2022.). Benedikter, T. (ed.): *Europe's Ethnic Mosaic: A Short Guide to Minority Rights in Europe*, EURAC, Bolzano, 2012., str. 17.

2021. godine koji sadrže nacionalnu strukturu stanovništva, pripada 6,21 posto ukupnog stanovništva.⁶

Iako bez pravnog kontinuiteta, zaštita manjinskih prava kao institut međunarodnog prava, proizlazi iz zaštite vjerskih manjina i pojavljuje se u raznim oblicima počevši s Bečkim mirovnim ugovorom iz 1606. godine kojim su, okončanjem Dugog rata između mađarskih kraljeva, Turaka i transilvanijskog plemstva, osigurane vjerske slobode protestantskom stanovništvu Transilvanije.⁷ Odredbe o zaštiti manjina sadržavao je Westphalski mirovni ugovor iz 1648. godine čiji je cilj bio sprječavanje vjerske dominacije,⁸ a nametanje obveze zaštite manjina i uvođenje u upotrebu pojma nacionalnih manjina dogodio se Završnim aktom Bečkog kongresa iz 1815. godine.⁹ Nacionalna svijest i težnje za stvaranjem vlastitih nacija-država u 19. stoljeću šire se na istok Europe, a preduvjet priznanja novih država postaje zaštita manjina što potvrđuju događaji Berlinskog kongresa iz 1878. godine kada su tadašnje sile Austro-Ugarska, Velika Britanija, Italija, Francuska, Rusija i Otomansko Carstvo novonastalim državama Rumunjskoj, Srbiji i Crnoj Gori nametnule obvezu zaštite prava nacionalnih manjina na svom području.¹⁰ Nestanak velikih carstava i nastanak novog svjetskog poretka po završetku Prvog svjetskog rata dovode do novog pristupa pitanju zaštite prava manjina. Teritorijalno prekrajanje granica i stvaranje novih država u Europi za posljedicu je imalo pojavnost manjinskih (etničkih) skupina u raznim europskim državama što je promatrano kao moguća ugroza dugoročnog mira i stabilnosti u Europi. U cilju očuvanja uspostavljenog mira stvorena je Lige naroda, nadnacionalna organizacija čija zasluga je stvaranje prvog sustava zaštite prava manjina¹¹ koji se

⁶ Vidi rezultate popis stanovništva - Stanovništvo prema narodnosti – detaljna klasifikacija, Popis 2021. na službenim stranicama Državnog zavoda za statistiku. Raspoloživo na <https://podaci.dzs.hr/hr/podaci/stanovnistvo/popis-stanovnistva/> (8.2.2023.).

⁷ Vukas, B.: *Etničke manjine i međunarodni odnosi*, (dalje u tekstu: „Vukas: Etničke manjine i međunarodni odnosi“), Školska knjiga, Zagreb, 1978., str. 59. Andrassy, J., Bakotić, B., Seršić, M., Vukas: B.: *Međunarodno pravo I*, drugo izmijenjeno izdanje, Školska knjiga, 2010., str. 404. Malloy, T. H. (ed.): *Minority issues in Europe: rights, concepts, policy*, Frank & Timme GmbH, Berlin, 2013., str. 31.-36. Mazur Kumrić, *op. cit.*, str. 46.-47. i 119. Fink, C.: *Minority Rights as an International Question*, *Contemporary European History*, Vol. 9, 2000., No. 3, str. 385.-386.

⁸ O Westphalskom mirovnim ugovoru vidi Liebich, A.: *Minority as inferiority: minority rights in historical perspective*, *Review of International Studies*, Cambridge University Press, Cambridge, Vol. 34, 2008., No. 2, str. 243.-263. Krasner, S. D., Froats, D. T.: *The Westphalian model and minority-rights guarantees in Europe*, *Institut für Interkulturelle und Internationale Studien-Arbeitspapier Nr. 2/96*, 1996., str. 4.-6.

⁹ Jackson Preece J.: *Minority Right in Europe: from Westphalia to Helsinki*, (dalje u tekstu: „Jackson Preece: Minority Right in Europe: from Westphalia to Helsinki“), *Review of International Studies*, Vol. 23, 1997., No. 1, str. 78. Krasner, Froats, *op. cit.*, str. 11.-12.

¹⁰ Jackson Preece: *Minority Right in Europe: from Westphalia to Helsinki*, *op. cit.*, str. 80.-81. Krasner, Froats, *op. cit.*, str. 14.-16.

¹¹ Jackson Preece: *Minority Right in Europe: from Westphalia to Helsinki*, *op. cit.*, str. 82. Jackson Preece, J.: *National minorities and the European nation-states system*, (dalje u tekstu: „Jackson Preece: National minorities and

temeljio se na mirovnim ugovorima konferencije u Versaillesu i deklaracijama pred Vijećem Lige naroda kao preduvjetom primanja u članstvo, a aktivnosti Lige naroda vezane uz zaštitu manjina proizlazile su iz proklamiranja načela samoodređenja.¹² Ligu naroda po prestanku postojanja naslijedila je organizacija Ujedinjenih naroda (dalje u tekstu: UN), i iako je preuzela njezinu osnovnu zadaću očuvanja svjetskog mira, sustav zaštite manjina kakav je postojao u okviru Lige naroda nije obnovljen. U vremenu nakon dva svjetska rata na manjine se počinje gledati kao na faktor destabilizacije,¹³ zaštita prava manjina promatrana je kroz zaštitu temeljnih prava i sloboda, a neuspjeli su ostali i brojni pokušaji definiranja pojma manjina.¹⁴ Ipak, za lakše razumijevanje složenosti manjinskog pitanja spomenut ćemo ovdje najvažnije pokušaje određivanja pojma nacionalnih i/ili etničkih manjina s ciljem razumijevanja elemenata koji utvrđuju manjinsku skupinu, ali je važno napomenuti da namjera ove disertacije nije ponuditi novi teorijski prinos pojmu nacionalnih i/ili etničkih manjina, već pružiti pregledan i jasan uvid u ratio provedenog empirijskog istraživanja stavova o pojavnosti diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja u Republici Hrvatskoj. Ovo poglavlje daje uvid i u složen odnos nacionalnih manjina s ostalim manjinskim skupinama, prvenstveno novim manjinama koje su važne u kontekstu provedenog istraživanja, ali i u sadržaj i opseg manjinskih prava i međunarodne, europske i nacionalne normativne okvire zaštite nacionalnih manjina te u komparativnu analizu odredbi manjinske zaštite u ustavima izabраних europskih država.

2.1. Problem definiranja nacionalnih manjina

U međunarodnom pravu pojam manjina predstavlja jedan od najsloženijih koncepata, a brojni pokušaji definiranja pojma i značajki manjinskih skupina nisu rezultirali kreiranjem općeprihvaćene definicije pojma manjina.¹⁵ Uz različito tumačenje pojma manjina i njegovu

the European nation-states system“), Oxford University Press, Oxford, 1998., str. 15.-17. Pentassuglia, *loc. cit.* (vidi bilješku 1.).

¹² Malloy, *op. cit.*, str. 36.-41. Andrassy, J. et al, *loc. cit.* (vidi bilješku 7.). O zaštiti manjina u okviru Lige naroda i pravu na samoodređenje vidi Brolmann, C. M.: The Permanent Court of International Justice and the International Rights of Groups and Individuals, in: Malgosia Fitzmaurice M., Tams C. J., Merkouris P. (eds.), *The Lasting Legacy of the Permanent Court of International Justice*, Martinus Nijhoff Publisher, Leiden, Boston, 2013., str. 127.-129. Krasner, Froats, *op. cit.*, str. 18.-19.

¹³ Jackson Preece: Minority Right in Europe: from Westphalia to Helsinki, *op. cit.*, str. 85. Krasner, Froats, *op. cit.*, str. 21. Kaur, S.: Minority Rights: Development Needed, *International Journal of Trend in Scientific Research and Development*, Vol. 3, 2019., No. 3, str. 1586. Carley, P.: *Self-determination: sovereignty, territorial integrity, and the right to secession*, United States Institute of Peace, 1996., str. 3.-4. Fink, *op. cit.*, str. 395.-396.

¹⁴ Andrassy, J. et al, *op. cit.*, str. 405. Pentassuglia, *op. cit.*, str. 10. Wippman, D.: The evolution and implementation of minority rights, *Fordham Law Review*, Vol. 66, 1997., No. 2, str. 602.-604.

¹⁵ Prvi značajniji pokušaj definiranja pojma manjina odnosi se na vrijeme Lige naroda i Stalnog suda međunarodne pravde. Vijapur, A. P.: International Protection of Minority Rights, (u daljnjem tekstu: „Vijapur: International

kompleksnost, osnovni razlog nepostojanja univerzalne i općeprihvaćene definicije pojma manjina je strah država od teritorijalnog gubitka uslijed secesionističkih težnji i zahtjeva, a posebno su osjetljive upravo one države na čijem teritoriju etničke skupine sklone takvim zahtjevima i težnjama s visokim stupnjem autonomije nastanjuju određeno područje. Bez preciznog odgovora ostaje i pitanje odnosa manjine i većine kao brojčanog omjera ili odnosa dominacije, kao i odnosa manjina i sličnih skupina te pitanja individualne i kolektivne prirode manjinskih prava.¹⁶

Kao najvažnija međunarodnopravna odredba o zaštiti nacionalnih manjina u literaturi se spominje članak 27. Međunarodnog pakta o građanskim i političkim pravima¹⁷ koji kaže da se *u državama gdje postoje etničke, vjerske ili jezične manjine ne smije osobama koje pripadaju takvim manjinama uskratiti pravo da zajedno s ostalim članovima svoje skupine imaju svoj vlastiti kulturni život, da ispovijedaju i obdržavaju svoju vlastitu vjeroispovijest ili da se služe svojim vlastitim jezikom.*¹⁸ Zbog tumačenja pojedinih dijelova članka 27. i rasprava koje su

Protection of Minority Rights“), *International Studies*, Vol. 43, 2006., No. 4, str. 371. Mazur Kumrić, *op. cit.*, str. 21. U savjetodavnom mišljenju br. 17 od 31. srpnja 1930. godine o grčko-bugarskim zajednicama, Stalni sud zajednicu definira kao skupinu osoba koje žive u danoj državi ili području, specifične rase, vjeroispovijesti, jezika i običaja, koje su povezane onim identitetom rase, vjeroispovijesti, jezika i običaja u osjećaj solidarnosti, s namjerom očuvanja svojih običaja, održavanja svojih oblika bogoštovlja, osiguranja obrazovanja i odgoja djece u skladu s duhom i običajima svoje rase i pružanja uzajamne podrške. Advisory Opinion of 31 July 1930, The Greco-Bulgarian “Communities”, Series B, No. 17. Spiliopoulou Åkermark, A.: *Justifications of Minority Protection in International Law*, Kluwer Law International, London, 1997., str. 86.-88. Henrard: Devising an adequate system of minority protection: individual human rights, minority rights and the right to self-determination, *op. cit.*, str. 19. Shaw, M. N.: The Definition of Minorities in International Law, in: Dinstein, Y., Tabory M. (eds.), *The protection of minorities and human rights*, Martinus Nijhoff Publishers, Dordrecht, 1992., str. 21.-22. Za Stalni sud pojam zajednica sinonim je pojma manjina, a važnost definicije ogleda se u činjenici da su njezini dijelovi korišteni u nekim budućim pokušajima definiranja pojma manjina. Mazur Kumrić, *op. cit.*, str. 22. Brolmann, *op. cit.*, str. 131.-133. Zyberi, G.: The International Court of Justice and the rights of peoples and minorities, in: Tamas, C., Sloan J. (eds.) *The Development of International Law by the International Court of Justice*, Oxford University Press, Oxford, 2013., str. 329. U mišljenju br. 7 o stjecanju poljskog državljanstva iz 1923. godine Stalni sud pripadnike manjina definira kao stanovnike nepoljskog podrijetla bez obzira na državljanstvo koje posjeduju, a u mišljenju br. 64 o manjinskim školama u Albaniji iz 1935. godine kao stanovnike koji se od ostatka stanovništva razlikuju po jeziku, rasi ili vjeroispovijesti. Advisory Opinion of 15 September 1923, Acquisition of Polish Nationality, Series B, No. 7 i Advisory Opinion of 6 April 1935, Minority Schools in Albania, Series A/B, No. 64. Brolmann, *op. cit.*, str. 134.-135. Motta, G.: The Permanent Court of Justice and the German minority in Poland (1923–1934), *Prace Historyczne*, Vol. 148, 2021., No. 3, str. 569.-572.

¹⁶ Henrard, K.: *Devising an adequate system of minority protection: individual human rights, minority rights and the right to self-determination*, (dalje u tekstu: „Henrard: Devising an adequate system of minority protection: individual human rights, minority rights and the right to self-determination“), Martinus Nijhoff Publishers, The Hague/Boston/London, 2000., str. 17.-18. Mazur Kumrić, *op. cit.*, str. 19.-20. Pentassuglia, *op. cit.*, str. 11.

¹⁷ Henrard: Devising an adequate system of minority protection: individual human rights, minority rights and the right to self-determination, *op. cit.*, str. 11. International Covenant on Civil and Political Rights, Adopted by the General Assembly, A/RES/21/2200 (XXI), 16.12.1966. Vukas, B.: Međunarodna zaštita manjina, (dalje u tekstu: „Vukas: Međunarodna zaštita manjina“), *Politička misao*, Vol. 12, 1975., No. 1-2, str. 99.-100. Čačić-Kumpes, Kumpes, *op. cit.*, str. 174.-175.

¹⁸ Henrard: Devising an adequate system of minority protection: individual human rights, minority rights and the right to self-determination, *op. cit.*, str. 20.-21. Vukas: Međunarodna zaštita manjina, *op. cit.*, str. 102. Shaw, *op. cit.*, str. 23.-24. Vijapur: International Protection of Minority Rights, *op. cit.*, str. 374.

vođene, izrađen je Opći komentar članka 27. koji u devet točaka pokušava dati odgovore na najčešće dvojbe proizašle iz tumačenja.¹⁹ Općim komentarom potvrđeno je da su nositelji manjinskih prava pojedinci koji pripadaju manjinskim skupinama te da je pravo sadržano u članku 27. različito od drugih prava koja su Međunarodnim paktom zajamčena svim pojedincima bez obzira na njihovu etničku pripadnost. Manjinska prava, iako individualna, pripadnici manjina mogu ostvarivati samo u zajednici s ostalim članovima manjine čime se željelo izbjeći moguće konflikte, a potvrđena je i razlika između prava zajamčenih člankom 27. i prava na samoodređenje dodijeljeno narodima iz članka 1., kao i ostalih prava pojedinaca zajamčenih Međunarodnim paktom utemeljenih na načelu nediskriminacije kako proizlazi iz članka 2., a koje se primjenjuje na sve pojedince na teritoriju ili pod jurisdikcijom države, bez obzira pripadaju li nekoj nacionalnoj manjini ili ne. Utvrđeno je da pojedinci na koje se primjenjuje članak 27. ne moraju biti državljani odnosno države, da države stranke imaju obvezu poduzimanja mjera zaštite s ciljem sprječavanja uskraćivanja ili kršenja manjinskih prava koja ne mogu biti u suprotnosti s drugim odredbama Međunarodnog pakta te da je zaštita prava sadržanih u članku 27. usmjerena je na osiguranje opstanka i razvoja kulturnog, vjerskog i društvenog identiteta manjina.²⁰

U okviru studije o osobama koje pripadaju etničkim, vjerskim i jezičnim manjinama čija je svrha bila daljnja razrada članka 27. Međunarodnog pakta, posebni izvjestitelj Potkomisije za sprječavanje diskriminacije i zaštitu manjina Francesco Capotorti manjinu definira kao *grupu brojčano inferiornu ostatku stanovništva neke države, čiji članovi, kao državljani te države imaju etnička, vjerska ili jezična obilježja koja ih razlikuju od ostatka stanovništva i koji, barem implicitno, dijele osjećaj solidarnosti usmjeren na održanje njihove kulture, tradicije, vjere i jezika.*²¹ Rezultat zahtjeva Komisije za ljudska prava prema Potkomisiji s ciljem daljnjeg rada na

¹⁹ Mazur Kumrić, *op. cit.*, str. 26.-27. Wheatley, *op. cit.*, str. 29.-30. Petričušić, A.: The rights of minorities in international law, (dalje u tekstu: „Petričušić: The rights of minorities in international law“), *Croatian International Relations Review*, Vol. 11, 2005., No. 38/39, str. 50.

²⁰ General comments adopted by the Human Rights Committee under article 40, paragraph 4, of the International Covenant on Civil and Political Rights, CCPR/C/21/Rev.1/Add.9, 6.4.1994. Shaw, *loc. cit.* (vidi bilješku 15.). Henrard: Devising an adequate system of minority protection: individual human rights, minority rights and the right to self-determination, *op. cit.*, str. 167.-171. Mazur Kumrić, *op. cit.*, str. 28.-32. Vukas: Etničke manjine i međunarodni odnosi, *op. cit.*, str. 91. Kugelmann, D.: The protection of minorities and indigenous peoples respecting cultural diversity, *Max Planck Yearbook of United Nations Law*, Vol. 11, 2007., No. 1, str. 246.-247. Macklem, P.: Minority rights in international law, *International Journal of constitutional law*, Vol. 6, 2008., No. 3-4, str. 535.-539. Petričušić, A.: Ravnopravna službena uporaba jezika i pisma nacionalnih manjina: Izvori domaće i međunarodnog prava, (dalje u tekstu: „Petričušić: Ravnopravna službena uporaba jezika i pisma nacionalnih manjina: Izvori domaće i međunarodnog prava“), *Zagrebačka pravna revija*, Vol. 2, 2013., No. 1, str. 23.-24.

²¹ Capotorti, F.: Study on the Rights of Persons belonging to Ethnic, Religious and Linguistic Minorities, United Nations Sub-Commission on Prevention of Discrimination and Protection of Minorities, UN Doc. E/CN.4/Sub.2/384/Rev.1, 1997., str. 1.-7. Spiliopoulou Åkermark, *op. cit.*, str. 89. Mazur Kumrić, *op. cit.*, str. 33.-

definiciji manjine, bio je prijedlog sudca Jules Deschénesa koji manjinu definira kao *grupu građana jedne države, koja čini brojčanu manjinu u nedominantnom položaju u toj državi, a koja je obilježena etničkim, vjerskim ili jezičnim značajkama različitim od većine stanovništva; oni imaju osjećaj međusobne solidarnosti, prouzročen, makar implicitno, kolektivnom voljom za preživljavanjem, kako bi se postigla stvarna jednakost s većinom.*²² Dvije definicije povezuju objektivni elementi utvrđivanja manjinskih skupina koji podrazumijevaju određena etnička, vjerska i jezična obilježja koja manjinsku skupinu razlikuju od ostatka stanovništva, odnosno od većine stanovništva, potom državljanstvo odnosno države i brojčanu inferiornost ili nedominantni položaj. Razliku definicija pronalazimo u pitanju subjektivnih elemenata, gdje prema Capotortiju skupina mora, barem implicitno, dijeliti osjećaj solidarnosti, dok prema Deschénesu osjećaj solidarnosti mora biti prouzročen kolektivnom voljom za preživljavanjem.²³ Obje definicije čine temelj za izradu jedinog dokumenta UN-a koji je čitavim svojim sadržajem orijentiran zaštiti manjina, Deklaracije o zaštiti prava manjina koja, uslijed izostanka kompromisa o elementima koji tvore definiciju manjine, ne daje svoju definiciju ovog pojma.²⁴

Iako pitanje subjektivnih elemenata poput izražavanja kolektivne volje za preživljavanjem, službenog priznanja manjine od strane odnosno države te prava pojedinca da odluči želi li pripadati manjini, ostavlja određene nedoumice, na temelju dviju definicija još je jedan član Potkomisije, Absjorn Eide, ponudio svoju radnu definiciju manjina. Eide pod pojmom manjina podrazumijeva *bilo koju skupinu osoba koje prebivaju u državi i unutar koje čine manje od polovice ukupnog stanovništva zajednice, a čiji članovi dijele značajke etničke, vjerske ili jezične prirode po kojima se razlikuju od ostatka stanovništva.* Eidova široko postavljena definicija, kao i dvije prethodne, polazi od brojčanog omjera, ali izostavlja pitanje državljanstva kao i razlikovanja manjinskih skupina od migranata.²⁵

34. Mesić, M.: Pojam nacionalnih manjina i njihovo političko predstavljanje: slučaj Hrvatske, (dalje u tekstu: „Mesić: Pojam nacionalnih manjina i njihovo političko predstavljanje: slučaj Hrvatske“), *Politička misao*, Vol. 50, 2013., No. 4, str. 112. Jackson Preece: National minorities and the European nation-states system, *op. cit.* 18.-19.

²² Deschénes, J.: Proposal concerning a definition of the term "minority", UN Doc. E/CN-4/Sub.2/1985/31, 1985., str. 30. Compilation of proposals concerning the definition of the term "minority", United Nations Commission on Human Rights, E/CN.4/1987/WG.5/WP.1, 1986., str. 9. Spiliopoulou Åkermark, *op. cit.*, str. 90.-91. Shaw, *op. cit.*, str. 24.-25.

²³ Henrard: Devising an adequate system of minority protection: individual human rights, minority rights and the right to self-determination, *op. cit.*, str. 21.-23. Mazur Kumrić, *loc cit.* (vidi bilješku 22.). Wheatley, *op. cit.*, str. 18.-19.

²⁴ Mazur Kumrić, *op. cit.*, str. 40. Declaration on the Rights of Persons Belonging to National or Ethnic, Religious and Linguistic Minorities, Adopted by General Assembly, A/RES/47/135, 18.12.1992.

²⁵ Thornberry P., Amor Martín Estébanez, M.: *Minority Rights in Europe: A Review of the Work and Standards of the Council of Europe*, Council of Europe Publishing, Strasbourg, 2004., str. 27. Ivanov, M.: Interpreting the Term «National Minority», *Balkanologie. Revue d'études pluridisciplinaires*, Vol. 2, 1998., No. 1, str. 2.-3. Mazur Kumrić, *op. cit.*, str. 34.-40.

Parlamentarna skupština Vijeća Europe u Preporuci br. 1134 manjinu definira kao *odvojenu ili posebnu skupinu, jasno definiranu i utvrđenu na teritoriju države, čiji su pripadnici državljani te države i imaju određene vjerske, jezične, kulturne ili druge karakteristike koje ih razlikuju od većine stanovništva*.²⁶ Definicija je proširena Preporukom br. 1202 u kojoj je manjina definirana kao *skupina osoba u jednoj državi koja živi na teritoriju odnosne države i čiji su pripadnici njezini državljani, čiji pripadnici imaju postojane veze s odnosnom državom, očituju se posebnim etničkim, kulturnim, vjerskim i jezičnim značajkama, čiji su pripadnici dostatno zastupljeni u odnosnoj državi, iako u brojčanoj manjini od ostatka stanovništva odnosne države ili dijela te države, a motivirani su željom da očuvaju sve ono što čini njihov identitet, kulturu, vjeroispovijest ili jezik*.²⁷ Europska komisija za demokraciju kroz pravo, u okviru Prijedloga Europske konvencije za zaštitu manjina, etničke, vjerske i jezične manjine definira kao *skupine brojčano manje od ostatka stanovništva države čiji članovi, ujedno državljani te države, imaju etnička, vjerska i jezična obilježja različita od ostatka stanovništva te države i vođeni su željom za očuvanjem svoje kulture, običaja vjeroispovijesti ili jezika*.²⁸ Upravni odbor za ljudska prava Vijeća Europe u završnom izvješću poslanom Odboru ministara od kojega je dobio mandat za izradu pravnih standarda manjinske zaštite, ustvrdio je kako jedinstvenu definiciju pojma manjine ne može ponuditi i istaknuo pretpostavke nužne za postojanje identiteta manjine. One uključuju brojčani omjer što podrazumijeva brojčanu inferiornost, prebivalište ili državljanstvo odnosne države, odnosno dugotrajne veze s odnosnom državom, etnička vjerska ili jezična obilježja različita od ostatka stanovništva te želju očuvanja posebnog vlastitog identiteta.²⁹

Pristup Organizacije za sigurnost i suradnju u Europi (dalje u tekstu: OESS) kreće od pretpostavke da općeprihvaćene definicije pojma manjine nema te da Visoki povjerenik za nacionalne manjine zadržava diskrecijsko pravo u odlučivanju koja se skupina može smatrati

²⁶ Henrard: Devising an adequate system of minority protection: individual human rights, minority rights and the right to self-determination, *op. cit.*, str. 25.-26. Recommendation 1134 (1990) on the Rights of Minorities, Adopted by the Parliamentary Assembly, 1.10.1990. (14th Sitting).

²⁷ Mazur Kumrić, *op. cit.*, str. 41.-42. Recommendation 1202 (1993) on the Religion tolerance in a democratic society, Adopted by the Parliamentary Assembly, 2.2.1993. (23rd Sitting).

²⁸ Proposal for a European Convention for the Protection of Minorities, prepared by the European Commission for Democracy Through Law, adopted 8 February 1991, in: Hannum, H. (ed.), *Documents on Autonomy and Minority Rights*, Martinus Nijhoff Publishers, Dordrecht/Boston/London, 1993., str. 67.-77.

²⁹ Henrard: Devising an adequate system of minority protection: individual human rights, minority rights and the right to self-determination, *op. cit.*, str. 27. Mazur Kumrić, *op. cit.*, str. 43.

nacionalnom manjinom. Prešutnim dogovorom nacionalnim manjinama se smatraju *nedominantne skupine koje čine brojčanu manjinu unutar neke države*.³⁰

U smislu Ustavnog zakona o pravima nacionalnih manjina u Republici Hrvatskoj, nacionalna manjina je *skupina hrvatskih državljana čiji pripadnici su tradicionalno nastanjeni na teritoriju Republike Hrvatske, a njezini članovi imaju etnička, jezična, kulturna i/ili vjerska obilježja različita od drugih građana i vodi ih želja za očuvanjem tih obilježja* (čl. 5.).³¹ Iako pokušaji definiranja manjine nisu doveli do unifikacije pojmova unutar sustava zaštite prava manjina, predstavljaju, svaki za sebe, važan segment u razvoju sustava zaštite prava manjina na svim razinama. Važan doprinos razvoju tog sustava dali su i brojni teoretičari u godinama koje su uslijedile.

Za Henrard koncept manjine podrazumijeva objektivne elemente koji uključuju karakteristike razlikovanja i brojčanost te subjektivne elemente koji se odnose na težnju za očuvanjem svoje posebnosti. Henrard manjinu definira kao *skupinu stanovništva s etničkim, vjerskim i jezičnim obilježjima koja se razlikuju od ostatka stanovništva, koja je nedominantna, brojčano manja od ostatka stanovništva i izražava želju za očuvanjem svog zasebnog identiteta*.³² Letschert razlikuje nove manjine (imigrante) i stare (tradicionalne ili povijesne) manjine nastale u povijesnim zbivanjima u Europi, koje definira kao *skupine sastavljene od osoba koje su živjele u državi ili dijelu države prije njezina osamostaljenja ili prije definiranja granica kako su poznate sada, a koje su brojčano inferiorne u odnosu na dominantnu većinu u državi i dijele zajednička etnička, vjerska ili jezična obilježja koja žele očuvati*.³³ Koristeći koncept kulture kao sinonim za narod ili naciju, Kymlica manjinu definira kao *zajednicu, manje ili više institucionalno dovršenu, koja zauzima dani teritorij ili postojbinu i koja dijeli neki poseban jezik i povijest*. Kymlica razlikuje imigrantske skupine od nacionalnih manjina kojima su svojstvene teritorijalno koncentrirane kulture fokusirane na zajednički jezik koji se koristi u javnom (institucionalnom) i privatnom

³⁰ Henrard: Devising an adequate system of minority protection: individual human rights, minority rights and the right to self-determination, *op. cit.*, str. 29.-30. Spiliopoulou Åkermark, *op. cit.*, str. 93. Mazur Kumrić, *op. cit.*, str. 44.

³¹ Ustavni zakon o pravima nacionalnih manjina, NN 155/02, 47/10, 80/10, 93/11, 93/11.

³² Henrard: Devising an adequate system of minority protection: individual human rights, minority rights and the right to self-determination, *op. cit.*, str. 48. Henrard, K.: The interrelationship between individual human rights, minority rights and the right to self-determination and its importance for the adequate protection of linguistic minorities, (dalje u tekstu: „Henrard: The interrelationship between individual human rights, minority rights and the right to self-determination and its importance for the adequate protection of linguistic minorities“), *The Global Review of Ethnopolitics*, Vol. 1, 2001., No. 1, str. 41.-43.

³³ Letschert, R.: Successful integration while respecting diversity; Old minorities versus new minorities, *Helsinki Monitor*, Vol. 18, 2007., No. 1, str. 46.-47.

(društvenom, religijskom i ekonomskom) životu.³⁴ Packer manjinu definira kao *skupinu ljudi koja se slobodno udružuje iz utvrđene svrhe (razloga) gdje se njihove želje razlikuju od onih izraženih od strane većinskog stanovništva*.³⁵ Analizirajući elemente definicija nacionalnih manjina koju nude Packer i Kymlica, Spiliopoulou Åkermark manjinu definira kao *nedominantnu, institucionaliziranu grupu koja dijeli specifičan kulturni identitet koji želi očuvati*.³⁶

Ibler manjinu definira kao *nedominantnu grupu državljana neke države koji se od većine državljana razlikuju po rasi, jeziku, vjeri ili etničkoj pripadnosti, a moraju se vrlo određeno osjećati kao članovi posebne zajednice te željeti da ta zajednica postoji i dalje ne nazadujući ni u kojem pogledu (brojčanosti, očuvanja svojih posebnosti i mogućnosti daljnjeg razvijanja)*.³⁷ Mazur Kumrić nacionalnu manjinu u kontekstu europskog sustava zaštite prava manjina definira kao *skupinu čiji pripadnici posjeduju jedinstvene etničke, vjerske ili jezične značajke koje ih razlikuju od brojčano superiornog dijela populacije države na čijem području žive, kao i od ostalih skupina tog područja koje ulaze u kategoriju manjinskih i čiji članovi imaju razvijenu svijest o pripadnosti pojedinoj skupini i njezinu zasebnom identitetu, kao i želju za očuvanjem sastavnica tog identiteta, a najčešće su državljani države u kojoj žive*.³⁸ Iako ranije navedene definicije dijele određene elemente, složenost manjinske problematike koja se očituje prvenstveno u različitim pogledima nacionalnih država na priznavanje manjinskih skupina i pripadajućih manjinskih prava, rezultirala je nepostojanjem općeprihvaćene definicije nacionalnih manjina. Nije za očekivati dugoročan konsenzus oko preciznog definiranja pojma manjine jer složenost ove problematike i različiti pogledi na elemente koji konstruiraju nacionalnu manjinu onemogućuju preciznost u tom procesu. Široko postavljena definicija pojma nacionalne manjine podrazumijeva etnička, vjerska i jezična obilježja koja pripadnike neke skupine razlikuje od ostatka stanovništva zemlje koju nastanjuju, njihovu inferiornost u brojčanom smislu, postojanje svijest o pripadnosti skupini te jasno izraženu želju za očuvanjem identiteta koji skupina dijeli.

³⁴ Kymlica, W.: *Multikulturalno građanstvo*, Naklada Jesenski i Turk, Zagreb, 2003., str. 30.

³⁵ Packer, J.: On the definition of minorities, in: Packer J., Myntti K. (eds.), *The protection of Ethnic and Linguistic Minorities in Europe*, Institute of Human Rights: Åbo Akademi University, Turuk, 1993., str. 45. navedeno prema Spiliopoulou Åkermark, *op. cit.*, str. 94.-95.

³⁶ *Ibidem*, str. 96.

³⁷ Ibler, V.: *Rječnik međunarodnog prava*, Informator, Zagreb, 1972., str. 140.

³⁸ Mazur Kumrić, *op. cit.*, str. 45.

2.2. Međuodnos nacionalnih manjina i novih manjina

Preciznije razumijevanje pojma nacionalnih manjina zahtijeva, osim nužnosti razlikovanja pojmova rasnih, etničkih, nacionalnih, vjerskih i jezičnih manjina,³⁹ razlikovanje manjinskih skupina, odnosno nacionalnih ili etničkih manjina i drugih etničkih skupina, prvenstveno novih manjina, odnosno radnika migranata te domorodačkih naroda. Iako analiza pitanja domorodačkih naroda,⁴⁰ u kontekstu ovog istraživačkog rada, ne predstavlja neophodan element, važno je ovdje pojasniti pitanje novih manjina koje nerijetko, uslijed migracijskih procesa, predstavljaju objekt istraživanja diskriminacije na tržištima rada europskih država. Svrha ove analize je pružanje temelja za kasniju usporedbu stanja (etničke) diskriminacije na tržištima rada izabranih europskih država koje se ujedno razlikuju po razini manjinske zaštite unutar svojih nacionalnih granica.

Snažni globalizacijski procesi i masovne migracije svih vrsta, trajne i stalne, radne i izbjegličke, obilježile su razdoblje nakon Drugog svjetskog rata. Takvi procesi doprinijeli su stvaranju multikulturalizma u mnogim državama svijeta i posljedično pojavi kategorije stanovnika koja se u literaturi naziva novim manjinama. Novim manjinama smatraju se one etničke, nacionalne, vjerske, jezične ili druge manjinske skupine koje nemaju povijesnu vezu s državom ili teritorijem na kojem obitavaju i koje su nastale kao posljedica imigracija u razvijenije zemlje. Stare manjine, koje se u literaturi opisuju i kao tradicionalne, povijesne ili autohtone, zaštitu svojih manjinskih prava ostvaruju u sustavu manjinskih prava, za razliku od novih manjina ili skupina

³⁹ O razlici pojmova rasne, etničke, nacionalne, vjerske i jezične manjine vidi Mazur Kumrić, *op. cit.*, str. 46.-65. Spencer, S.: *Race and ethnicity: Culture, identity and representation*, Second Edition, Routledge, New York, 2014., str. 41. Vukas: Etničke manjine i međunarodni odnosi, *op. cit.*, str. 15.-16. Vidi čl. 55. presude Timishev v. Russia, Application no. 55762/00 and 55974/00 (2006) i čl. 43. presude Sejdić and Finci v. Bosnia and Herzegovina, Application no. 27996/06 and 34836/06 (2009). Dinstein, Y.: Freedom of religion and the protection of religious minorities, *Israel Yearbook on Human Rights*, Vol. 20, 1990., str. 155.-156. Eriksen, T. H.: *Languages at the margins of modernity: Linguistic minorities and the nation-state*, PRIO, Oslo, 1991., str. 5.-6. Gal, S.: Migration, minorities and multilingualism: Language ideologies in Europe, in: Mar-Molinero, C., Patrick Stevenson P., (eds.), *Language ideologies, policies and practices*, Palgrave Macmillan, London, 2006., str. 26.-27.

⁴⁰ Domorodački narodi, kao nova kategorija stanovništva unutar neke države, ne smatraju se manjinama, a imaju svoje posebnosti, svoj jezik, vlastitu kulturu te društvene i političke organizacije koje se mogu znatno razlikovati od onih nacije kojoj pripadaju. Iako se suočavaju sa sličnim iskustvima diskriminacije, gubitka jezika i marginalizacije kao i druge etničke skupine ili manjine, razlika između domorodačkih naroda i manjina postoji. Domorodački su narodi u odnosu na nacionalne manjine posebno vezani uz zemlju na kojoj su nastanjeni, kao skupina postojali su prije kolonijalnih osvajanja te za razliku od manjina, prepoznavanje domorodačkih naroda ne zahtijeva brojčani omjer, odnosno brojčano podređeni položaj. Bursać, S.: Pravo na samoopredeljenje naroda, *Međunarodni Problemi*, Vol. 62, 2010., No. 2., str. 305. Sarivaara, E., Maatta, K., Uusiautti, S.: Who is indigenous? Definitions of indigeneity, *European Scientific Journal*, Vol. 1, 2013., str. 375.-376. Krivokapić, B.: Domorodački narodi i osnovni elementi njihove međunarodnopravne zaštite, (dalje u tekstu: „Krivokapić: Domorodački narodi i osnovni elementi njihove međunarodnopravne zaštite“), u: Radivojević, Z. (ur.), *Ustavne i međunarodnopravne garancije ljudskih prava*, Univerzitet u Nišu, 2008., str. 21.-22. Hohmann, J., Weller, M. (eds.): *The UN declaration on the rights of indigenous peoples: A commentary*, Oxford University Press, Oxford, 2018., str. 17.-18.

koje se nazivaju radnicima migrantima, koji zaštitu svojih prava ostvaruju iz međunarodnih pravila kojima se uređuje zaštita radnika migranata i imigrantskih zajednica. Nove manjine još su jedan pojam za koji ne postoji općeprihvaćena definicija, a razlozi nepostojanja definicije i u ovom slučaju vežu se uz složenost temeljnih pitanja ove problematike, kao i rezerviranost država oko priznavanja manjinskih statusa i manjinskih prava.⁴¹

Nove manjine nastale kao rezultat migracija posljednjih desetljeća postale su pitanje od posebnog značaja, a od tradicionalnih ili autohtonih nacionalnih manjina razlikuju se u povijesnim razlozima i načinu formiranja tih skupina te njihovom mjestu u društvu. Nove manjine predstavljaju imigrantske skupine formirane dobrovoljnim odlukama pojedinaca i obitelji da napuste matičnu zemlju, odnosno domovinu, a razlozi takvih odluka najčešće su ekonomski i politički. Kymlica smatra da takve skupine karakterizira teritorijalna raspršenost, a njezine članove želja za punom integracijom.⁴² Eide pak smatra da nove manjine, baš kao i stare, moraju biti brojčano inferiorne u odnosu na većinsko stanovništvo zemlje nastana te da moraju posjedovati zajedničke etničke, vjerske i jezične karakteristike koje žele očuvati. Stare manjine čine osobe koje su živjele, ili čiji su predci živjeli, u državi prije njezina osamostaljenja, a nove manjine osobe koje se u odnosu državu nastanjuju nakon njezinog osamostaljenja.⁴³ Usprkos pojmovnoj nedorečenosti i činjenici da dijele različite elemente koji konstruiraju njihovu skupinu, između nacionalnih i novih manjina postoji jasna distinkcija. Upravo to saznanje važno je za preciznije shvaćanje pristupa različitim državama pitanju pojavnosti diskriminacije u području rada i zapošljavanja. Osim jasnih pojmovnih nedorečenosti te različitih nacionalnih pristupa pitanju postojanja nacionalnih manjina i njihove zaštite, manjinsko pitanje donosi brojne druge neodređenosti i dvojbe koje nije moguće niti nužno sve spomenuti i pojasniti ovdje. Neke pak od njih, poput pitanja subjektiviteta, potrebno je pojasniti u nastavku.

⁴¹Mesić, M.: Globalizacija migracija, (dalje u tekstu: „Mesić: Globalizacija migracija“), *Migracijske i etničke teme*, Vol. 18, 2002., No. 1, str. 17. Mesić: Pojam nacionalnih manjina i njihovo političko predstavljanje: slučaj Hrvatske, *op. cit.*, str. 115. Letschert, *loc. cit.* (vidi bilješku 33.). Medda-Windischer, R., Danson, M., Morén-Alegret, R., Gaye, M.: Social mobility and migration, *Migration Letters*, Vol. 9, 2012., No. 3, str. 194.-195. Krivokapić, B.: Jedan pogled na problem razlikovanja 'starih' i 'novih' manjina, (dalje u tekstu: „Krivokapić: Jedan pogled na problem razlikovanja 'starih' i 'novih' manjina“), *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, Vol. 42, 2005., No. 1-2, str. 93.-94., 97.-99.

⁴² Kymlica, *op. cit.*, str. 32.-33. O posebnom značaju pitanja novih manjina vidi Edinburgh Declaration of the OSCE Parliamentary Assembly and Resolutions Adopted at the Thirteenth Annual Session na službenim stranicama Organizacije za sigurnost i suradnju u Europi. Raspoloživo na <https://www.oscepa.org/en/documents/annual-sessions/2004-edinburgh/declaration-11/232-edinburgh-declaration-eng/file> (2.12.2021.) Report on the 13th Annual Session, Edinburgh, 2004. na službenim stranicama Organizacije za sigurnost i suradnju u Europi. Raspoloživo na <https://www.oscepa.org/en/documents/all-documents/annual-sessions/2004-edinburgh/summary-report-7/285-2004-edinburgh-annual-session-report-english/file> (2.12.2021.)

⁴³ Eide, A.: The Rights of 'Old' versus 'New' Minorities, (dalje u tekstu: „Eide: The Rights of 'Old' versus 'New' Minorities“), *European Yearbook of Minority Issues Online*, Vol. 2, 2002., No. 1, str. 364.

2.3. Sadržaj i opseg manjinske zaštite

Većinu pravnih pravila koja se odnose na zaštitu manjina iznjedrili su mirovni i manjinski ugovori početkom prošlog stoljeća, a nekoliko je kriterija po kojima se dijele. Po domašaju obveza, valja razlikovati relativnu i apsolutnu zaštitu pripadnika nacionalnih manjina. Relativna zaštita odnosi se na pravna pravila koja se odnose na sve stanovnike neke zemlje bez obzira pripadaju li ili ne manjinskim skupinama, čime se prava manjinskih skupina izjednačavaju s pravima većinske populacije zemlje. Apsolutna prava su ona pravna pravila koja se cijelim svojim sadržajem odnose isključivo na pripadnike manjinskih skupina.⁴⁴ Njihov je cilj postići stvarnu jednakost pozitivnom diskriminacijom.⁴⁵

Po sadržaju i opsegu propisa razlikujemo zaštitu prava manjina u užem i širem smislu. Zaštita u užem smislu odnosi se na državljane neke države, iz čega proizlazi da će pripadnici nacionalne manjine biti objekti pravne zaštite samo u slučaju da posjeduju državljanstvo određene države, dok se zaštita u širem smislu odnosi se na sve stanovnike neke države. Pravila vezana uz zaštitu prava manjina dijele se i na materijalnoppravna i procesnoppravna pravila, ovisno o tome uređuju li pitanje definiranja samih prava ili način nadzora nad istima.⁴⁶ Konačno, sve odredbe imaju istovjetni cilj integracije manjina u sredinu u kojoj žive i očuvanje njihovog identiteta. Upravo je načelo promicanja identiteta, uz načelo nediskriminacije koje svoje mjesto ima u mnogim međunarodnopravnim dokumentima o zaštiti ljudskih prava, temeljno načelo sustava zaštite manjina.⁴⁷

⁴⁴ Mazur Kumrić, *op. cit.*, str. 66. Andrassy, J. et al, *op. cit.*, str. 404.-405. Vukas: Etničke manjine i međunarodni odnosi, *op. cit.*, str. 65. Andrassy, J.: *Liga naroda – njezino ustrojstvo i djelovanje*, Izdanje Pramatice Nakl. K. D: Petar Kvaternik i drugovi, Zagreb, 1931., str. 188.

⁴⁵ Morawa, A. H. E.: The Concept of Non-Discrimination: An Introductory Comment, *Journal on Ethnopolitics and Minority Issues in Europe*, Vol. 3, 2002., str. 2. Pozitivna diskriminacija izraz je kojim su se dugo u literaturi nazivale posebne ili pozitivne mjere i koji je dugoročno napušten. Posebne mjere predstavljaju određene specifične pogodnosti kojima se osobama koje dijele određena obilježja koja mogu predstavljati osnovu za diskriminaciju, omogućuje ravnopravno sudjelovanje u javnom životu, otklanjanje nejednakosti ili osiguranje prava za koja su ranije bili zaknuti, odnosno moraju težiti ostvarenju legitimnog cilja. Vasiljević, S., Vinković, M.: *Temeljna prava i zabrana diskriminacije u praksi europskih i nacionalnih sudova*, Narodne novine, Zagreb, 2019., str. 68.-71. Makkonen, T.: Multiple, Compound and Intersectional Discrimination: Bringing the Experiences of the Most Marginalized to the Fore, Institute for Human Rights, Åbo Akademi University, Helsinki, 2002., str. 5. Bilić, A.: Diskriminacija u europskom radnom pravu, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, Vol. 44, 2007., No. 3-4, str. 567. Noon, M.: The shackled runner: time to rethink positive discrimination?, *Work, Employment and Society*, Vol. 24, 2010., No. 4, str. 729.-730.

⁴⁶ Mazur Kumrić, *op. cit.*, str. 67.-68.

⁴⁷ Barić Punda, V.: Načelo nediskriminacije – jedno od temeljnih načela zaštite ljudskih prava i sloboda, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, Vol. 42, 2005., Br. 1-2, str. 28.

Ni pitanje jesu li manjine subjekti međunarodnog prava ne pronalazi jasan i precizan odgovor. Razlog je u nejasnoćama koje se javljaju u međunarodnom pravu vezano uz subjektivitet općenito, posebno kada je riječ o subjektivitetu čovjeka pojedinca. Naime, subjekt međunarodnog prava ili međunarodna osoba jest *svatko tko je po odredbama međunarodnog prava nositelj prava i dužnosti, djeluje izravno po pravilima toga prava i izravno je podvrgnut međunarodnom pravnom poretku*.⁴⁸ Ovo pitanje seže u vrijeme Lige naroda, a „pravna doktrina najvećim dijelom smatra da manjine ne mogu biti subjekti, već samo objekti pravne zaštite“ jer se ista odnosila na pojedinca pripadnika neke manjine.⁴⁹ Kako se većina odredaba o nacionalnim manjinama odnosi na pripadnike manjine kao pojedince, iste ne uzimaju u obzir sve pripadnike neke manjine kao nositelje prava. Kao argumenti koji se navode u prilog odricanju subjektiviteta, stabilnost je država i strah od secesionističkih zahtjeva pripadnika manjinskih skupina te nerijetko i činjenica da postojeće pravo nije precizno definiralo opseg i sastav manjina te pravnu neorganiziranost manjina.⁵⁰ Kako su po mnogim međunarodnim dokumentima manjine nositelji prava, postoje i oni autori koji smatraju da manjine mogu biti subjekti međunarodnog prava.⁵¹ Uzimajući u obzir činjenicu da se manjinskim pravima, jednako kao i temeljnim pravima polazeći od njihove univerzalnosti, uređuju i štite prava pojedinca pripadnika nacionalnih manjine, stava smo da se o manjinama ne može govoriti kao o subjektima međunarodnog prava. Naime, manjinska prava nisu fokusirana na zaštitu etničkih zajednica kao takvih pa dodjeljivanje subjektiviteta manjinama ne može biti opravdanom kolektivnom dimenzijom zaštite koja podrazumijeva ostvarenje prava pripadnika manjine u zajednici s drugim pripadnicima te zajednice.

2.4. Međunarodni standardi manjinske zaštite

Zaštita prava manjina odvija se na dvije razine, na međunarodnoj i regionalnoj razini. Pojam međunarodne zaštite manjina podrazumijeva odredbe međunarodnih dokumenata o zaštiti prava manjina i njihovih pripadnika kojima je svrha da omogućе održanje i napredak manjina, a čini ju organizacija UN-a.⁵² Na razvoj međunarodnog sustava zaštite prava manjina snažan utjecaj

⁴⁸ Andrassy, J. et al, *op. cit.*, str. 65. Andrassy, *loc. cit.* (vidi bilješku 44.). Mazur Kumrić, *op. cit.*, str. 69.

⁴⁹ Andrassy, J. et al, *loc. cit.* (vidi bilješku 7.). Mazur Kumrić, *loc. cit.* (vidi bilješku 46.).

⁵⁰ Andrassy, *op. cit.*, str. 187. Vukas: Etničke manjine i međunarodni odnosi, *op. cit.*, str. 88. Jackson Preece, J.: National minority rights vs. state sovereignty in Europe: changing norms in international relations?, (dalje u tekstu: „Jackson Preece: National minority rights vs. state sovereignty in Europe: changing norms in international relations?“), *Nations and Nationalism*, Vol. 3, 1997., No. 3., str. 355.

⁵¹ Vukas: Etničke manjine i međunarodni odnosi, *op. cit.*, str. 21.-22.

⁵² *Ibidem*, str. 118.

imale su i europske države koje su sudjelovale u kreiranju temeljnih međunarodnopravnih dokumenata, a nemjerljiv doprinos dale su i u procesu pokušaja definiranja pojma manjina.⁵³ Najznačajniji, ujedno i prvi, međunarodni dokument ove organizacije koji se čitavim svojim sadržajem bavi manjinskom zaštitom Deklaracije je o pravima osoba koje pripadaju nacionalnim ili etničkim, vjerskim i jezičnim manjinama. Ipak, niz je dokumenata koji su prethodili ovom uspjehu UN-a koji jamče zaštitu prava manjina poput Povelje Ujedinjenih naroda, Opće deklaracije o pravima čovjeka te Međunarodnog pakta o građanskim i političkim pravima čije je odredbe važno spomenuti.

Poduzimanje kolektivnih mjera uklanjanja prijetnji svjetskom miru i razvijanje prijateljskih odnosa među narodima na načelima jednakih prava i prava na samoodređenje naroda te promicanje i poštivanje ljudskih prava i temeljnih sloboda za sve bez obzira na rasu, spol, jezik ili vjeru osnovni je cilj Povelje Ujedinjenih naroda (dalje u tekstu: Povelja UN-a).⁵⁴ U Povelji UN-a izrijeком se ne navode nacionalne manjine, ali bitno za njihovu zaštitu je proglašenje načela zabrane diskriminacije koje je u predratnim dokumentima bilo važna komponenta manjinske zaštite.⁵⁵ Kao razlozi izostavljanja manjinskih pitanja u Povelji izdvajaju se nametnute obaveze zaštite manjina iz vremena Lige naroda koje su omogućile zloupotrebu manjina i to u vrijeme kada sustav zaštite prava čovjeka nije bio razvijen, kao i nepostojanje univerzalne definicije pojma nacionalnih manjina.⁵⁶ Unatoč postojanju Potkomisije za zaštitu manjina i sprječavanje diskriminacije, prvih gotovo pola stoljeća djelovanja organizacije UN-a obilježilo je neizravno reguliranje manjinskih pitanja dokumentima koji osiguravaju opću zaštitu prava čovjeka. Značajan interes za pitanja zaštite čovjekovih prava i sloboda u tom razdoblju nije iznjedrio dokument koji bi se čitavim sadržajem bavio pitanjima zaštite prava manjina.⁵⁷

Ni Opća deklaracija o pravima čovjeka ne spominje nacionalne manjine,⁵⁸ a kao jedan od najvažnijih dokumenata u okviru organizacije UN-a koji navodi manjine i razlikuje ih od naroda

⁵³ Mazur Kumrić, *op. cit.*, str. 18.-19. Macklem, *op. cit.*, str. 533.-534.

⁵⁴ O nastanku organizacije UN-a vidi Meisler, S.: *United Nations – A History*, Grove Press, New York, 1995., str. 1.-20. Povelja Ujedinjenih naroda, NN – MU 15/93.

⁵⁵ Vukas: Etničke manjine i međunarodni odnosi, *op. cit.*, str. 84.

⁵⁶ Domini, M.: Organizacija Ujedinjenih naroda i manjinsko pitanje, *Migracijske i etničke teme*, Vol. 3, 1987., No. 2, str. 140.

⁵⁷ Potkomisija se manjinskim pitanjima bavila u razdobljima od 1947. do 1954. te potom od 1955. do 1971. godine dok je fokus rada usmjerila prema pitanjima diskriminacije. O radu Potkomisije vidi *ibidem*, str. 141. Vukas: Etničke manjine i međunarodni odnosi, *op. cit.*, str. 84.-87. Mazur Kumrić, *op. cit.*, str. 139.

⁵⁸ Vukas: Etničke manjine i međunarodni odnosi, *loc. cit.* (vidi bilješku 57.). Universal Declaration of Human Rights, UN Doc. A/RES/3/217 A (III), 10.12.1948. Domini, *op. cit.*, str. 141.-144. Vukas: Međunarodna zaštita manjina, *op. cit.*, str. 105.

te koji čini temelj međunarodnog sustava zaštite prava manjina je Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima. Člankom 27. Međunarodnog pakta zabranjuje se uskraćivanje prava osobama koje pripadaju etničkim, vjerskim ili jezičnim manjinama, u državama u kojima iste postoje, da u zajednici s ostalim pripadnicima svoje grupe uživaju vlastitu kulturu, ispovijedaju i iskazuju vlastitu vjeru te da se služe vlastitim jezikom.⁵⁹ Padom komunizma koji je potom uslijedio te raspadom višenacionalnih država srednje i istočne Europe kojima je pokrenut novi val migracija prvenstveno manjinskog stanovništva u njihove domicilne države u kojima su činili nacionalnu većinu, pitanje zaštite manjina ponovo je došlo u fokus međunarodne zajednice, odnosno postaje pitanjem međunarodnopravnog značaja.⁶⁰

Deklaracija o pravima osoba koje pripadaju nacionalnim ili etničkim, vjerskim i jezičnim manjinama prvi je međunarodni dokument koji se čitavim svojim sadržajem bavi zaštitom manjinskih prava, a Opća skupština je, smatrajući da promicanje i zaštita prava pripadnika nacionalnih ili etničkih, vjerskih i jezičnih manjina pridonosi političkoj i društvenoj stabilnosti država u kojima oni žive, proglašenjem Deklaracije ponovno potvrdila promicanje i poštivanje ljudskih prava i sloboda za sve, bez razlike glede rase, spola, jezika ili vjere (čl. 1.). Osobe koje pripadaju manjinama imaju pravo aktivno sudjelovati u javnom životu, u donošenju odluka te ostvarivati svoja prava pojedinačno i u zajednici s drugim pripadnicima svoje skupine (čl. 2.). Prihvatanjem Deklaracije države su se obvezale da će na svojim područjima štiti opstanak i identitet nacionalnih ili etničkih, vjerskih i jezičnih manjina te provoditi zakone i mjere potrebne za njihov razvoj. Kad je to primjereno, trebaju poduzeti mjere u području odgoja i obrazovanja kako bi poticale stjecanje znanja o povijesti, tradiciji, jeziku i kulturi manjina koje žive na njihovu području, a osobe koje pripadaju manjinama trebaju imati odgovarajuće uvjete kako bi stekle znanje o društvu kao cjelini (čl. 4.).⁶¹

⁵⁹ Mazur Kumrić, *op. cit.*, str. 142. International Covenant on Civil and Political Rights, *loc. cit.* (vidi bilješku 17.). Kovačević, D.: Međunarodni sistem zaštite prava manjina, *Centar za istraživanje etniciteta*, Beograd, 2006., str. 2.-3.

⁶⁰ Roter, P: Managing the 'Minority Problem' in Post-Cold War Europe Within the Framework of a Multilayered Regime for the Protection of National Minorities, *European Yearbook of Minority Issues*, Vol. 1, 2001., No. 2, str. 85. Jackson Preece: National minority rights vs. state sovereignty in Europe: changing norms in international relations?, *op. cit.*, str. 359. Mazur Kumrić, *op. cit.*, str. 140.

⁶¹ Jackson Preece: National minority rights vs. state sovereignty in Europe: changing norms in international relations?, *op. cit.*, str 347.-349. Vukas: Međunarodna zaštita manjina, *op. cit.*, str. 106. Kovačević, *op. cit.*, str. 4.-7. Declaration on the Rights of Persons Belonging to National or Ethnic, Religious and Linguistic Minorities, *loc. cit.* (vidi bilješku 24.). Jackson Preece: National minority rights vs. state sovereignty in Europe: changing norms in international relations?, *op. cit.*, str 347.-349. Vukas: Međunarodna zaštita manjina, *op. cit.*, str. 106. Kovačević, *op. cit.*, str. 4.-7.

2.5. Europski standardi manjinske zaštite

Dugi niz godina Vijeće Europe je smatralo da je zaštita prava manjina u suprotnosti sa svrhom same organizacije, jedinstvom Europe i njezinih naroda, a negativan stav prema nacionalnim manjinama vezivao se i uz tragične događaje dvaju svjetskih ratova i destruktivnu ulogu manjina u nekim od tih događaja.⁶² Kao i u slučaju UN-a, Vijeće Europe fokus na manjinska pitanja stavlja nakon političkih promjena i raspada višenacionalnih država srednje i istočne Europe početkom devedesetih godina prošloga stoljeća,⁶³ ali zaštita prava manjina u okviru Vijeća Europe počinje prvim dokumentom kojim je regulirana zaštita ljudskih prava u toj organizaciji, Konvencijom za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda (dalje u tekstu: EKLJP).⁶⁴ Svrha EKLJP-a je postizanje jedinstva svih u zaštiti prava čovjeka, postizanje jedinstva među državama članicama i očuvanje svjetskog mira, odnosno potvrda shvaćanja zaštite ljudskih prava kao nužnog elementa europske demokracije.⁶⁵ EKLJP je mijenjana i dopunjena protokolima od kojih se dio odnosi na proširenje opsega prava, a dio na izmjenu ili dogradnju nadzornog mehanizma nad njezinom primjenom.⁶⁶

Restrukturiranju nadzornog mehanizma EKLJP-a pristupilo se s ciljem povećanja njezine efikasnosti u zaštiti ljudskih prava i sloboda pa je stupanjem na snagu Protokol broj 11 zamijenio odredbe dotadašnjih Protokola koji su se odnosili na nadzorni mehanizam, a kako bi se poštovale obveze koje su visoke ugovorne stranke preuzele, Protokolom je kao jedno tijelo za provedbu nadzora ustrojen Europski sud za ljudska prava (dalje u tekstu: ESLJP) koji djeluje na trajnoj osnovi.⁶⁷ Iako EKLJP ne donosi zasebne odredbe o zaštiti pripadnika nacionalnih manjina, njihova prava obuhvaćena su nizom drugih prava, kao i odredbom zabrane diskriminacije po bilo kojoj osnovi u članku 14., od kojih se izrijekom spominje i zabrana diskriminacije na temelju

⁶² Spiliopoulou Åkermark, *op. cit.*, str. 199.

⁶³ Mazur Kumrić, *op. cit.*, str. 150.

⁶⁴ Petričušić: The rights of minorities in international law, *op. cit.*, str. 50.-51. Konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, NN – MU 18/97, 6/99, 14/02, 13/03, 9/05, 1/06, 2/10. Gál, K.: *The Council of Europe framework convention for the protection of national minorities and its impact on Central and Eastern Europe*, European Centre for Minority Issues, Flensburg, 2000., str. 2.-3. Okvirna konvencija za zaštitu nacionalnih manjina, NN – MU 14/97. Woehrling, J. M.: *The European charter for regional or minority languages: A critical commentary*, Council of Europe, Strasbourg, 2005., str. 23.-25. Europska povelja o regionalnim ili manjinskim jezicima, NN – MU 18/97.

⁶⁵ Mazur Kumrić, *op. cit.*, str. 151. Rainey, B., Wicks, E., Ovey, C.: *Jacobs, White and Ovey: The European Convention on Human Rights*, Oxford University Press, Oxford, 2014., str. 6.

⁶⁶ Schabas, W. A.: *The European Convention on Human Rights: A Commentary*, Oxford University Press, Oxford, 2015., str. 11.-25. i 26.-33.

⁶⁷ Drzemczewski, A.: The European Human Rights Convention: Protocol No. 11-Entry into force and first year of application, *Human Rights Law Journal*, Vol. 21, 2000., No. 1/3, str. 357.-358. Protocol No. 11 to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, restructuring the control machinery established thereby, Council of Europe Treaty Series No. 155, 11.5.1994. Mazur Kumrić, *op. cit.*, str. 153.

pripadnosti nacionalnoj manjini.⁶⁸ Protokol broj 12, kojim je EKLJP dopunjena načelom opće zabrane diskriminacije, posebno je važan u kontekstu zaštite prava manjina.⁶⁹ Usprkos izostanku zasebne odredbe o zaštiti prava nacionalnih manjina, mehanizmi EKLJP-a neizmjereno su doprinijeli zaštiti prava manjina u Europi, kao i očuvanju njihovog identiteta i suzbijanju diskriminacije na etničkoj osnovi, kako pokazuje i dosadašnja praksa ESLJP-a.⁷⁰

Vrijednost Okvirne konvencije za zaštitu nacionalnih manjine očituje se u činjenici da je u pitanju prvi pravno obvezujući multilateralni ugovor o pravnoj zaštiti nacionalnih manjina, a njezinim prihvaćanjem države članice Vijeća Europe pokazale su spremnost izgradnje tolerantne i demokratske Europe čija stabilnost počiva na zaštiti nacionalnih manjina. Okvirna konvencija nije izravno primjenjiva, ali sadrži ciljeve koje bi države članice trebale ostvariti kroz svoja nacionalna zakonodavstva. Iako se čitavim sadržajem odnosi na zaštitu manjinskih prava, a manjine se navode kao objekti njezine zaštite, Okvirna konvencija kroz svoje odredbe ustraje na izrazu osobe koje pripadaju nacionalnim manjinama čime se jasno ističu individualna prava koja pojedinac može ostvariti pojedinačno ili u zajednici s drugima, a nikako kolektivna prava zajednice.⁷¹ Okvirnoj konvenciji zamjeraju se neodređene formulacije prava, izostavljanje problematike teritorijalne autonomije te činjenica da su neke države u deklaracijama uz Okvirnu konvenciju nacionalnim manjinama označile samo neke skupine na svom području.⁷²

Prema Okvirnoj konvenciji svaki pripadnik manjine ima pravo slobodno izabrati da li da bude tretiran kao takav (čl. 3.), a članice se obvezuju jamčiti pripadnicima manjina pravo jednakosti pred zakonom i jednake pravne zaštite (čl. 4.), uvjete potrebne za održavanje i razvijanje njihove kulture, te očuvanje bitnih sastavnica njihove samobitnosti, njihove vjere, jezika, tradicije i kulturne baštine, odnosno suzdržavanje od politike ili prakse asimilacije pripadnika nacionalnih

⁶⁸ Malloy, *op. cit.*, str. 53.-55. Mazur Kumrić, *op. cit.*, str. 152.-153.

⁶⁹ Protokolom broj 12 opseg zabrane diskriminacije proširen je u odnosu na onaj u članku 14. Konvencije pa se tako spomenuti Protokol i članak 14. dopunjuju odnosno komplementarni su. Omejec, J.: Zabrana diskriminacije u praksi Europskog suda za ljudska prava, (dalje u tekstu: „Omejec: Zabrana diskriminacije u praksi Europskog suda za ljudska prava“), *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, Vol. 59, 2009., No. 5, str. 879.-880.

⁷⁰ Thornberry, Amor Martín Estébanez, *op. cit.*, str. 39.-40. Fredman, S.: Emerging from the shadows: Substantive equality and article 14 of the European convention on human rights, (u daljnjem tekstu: „Fredman: Emerging from the shadows: Substantive equality and article 14 of the European convention on human rights“), *Human Rights Law Review*, Vol. 16, 2016., No. 2, str. 284.-289.

⁷¹ Crnić-Grotić, V.: Obveza zaštita manjina od Kopenhagena do danas, (dalje u tekstu: „Crnić-Grotić: Obveza zaštita manjina od Kopenhagena do danas“), *Godišnjak Akademije pravnih znanosti Hrvatske*, Vol. 10, 2019., No. 1, str. 53.-55. Mazur Kumrić, *op. cit.*, str. 183.-186. Phillips, A.: Contribution of the Council of Europe Framework Convention for the protection of national minorities and its Advisory Committee to the effective participation rights of national minorities, *International Journal on Minority and Group Rights*, Vol. 16, 2009., No. 4, str. 527.-528.

⁷² Mesić, M.: Europski standardi manjinske zaštite i položaj manjina u Hrvatskoj, (dalje u tekstu: „Mesić: Europski standardi manjinske zaštite i položaj manjina u Hrvatskoj“), *Revija za sociologiju*, Vol. 34, 2003., No. 3-4, str. 164. Mazur Kumrić, *op. cit.*, str. 187.

manjina protiv njihove volje (čl. 5.). Stranke se obvezuju poduzeti odgovarajuće mjere zaštite osoba koje bi mogle biti izložene prijetnjama ili diskriminaciji, neprijateljstvu ili nasilju radi njihove etničke, kulturne, jezične ili vjerske pripadnosti (čl. 6.) te na priznanje prava na korištenje (čl. 10.) i podučavanje na manjinskom jeziku (čl. 14.).⁷³ Stranke Okvirne konvencije imaju pravnu obvezu uskladiti svoja nacionalna zakonodavstva s načelima sadržanim u Okvirnoj konvenciji te osigurati primjenu tih načela u praksi.⁷⁴ Okvirna konvencija sadrži i načela o interpretaciji (odjeljak 3.), a ništa u Okvirnoj konvenciji neće se tumačiti kao da implicira bilo kakvo pravo na obavljanje bilo kakve djelatnosti ili izvršavanje čina suprotnih temeljnim načelima međunarodnog prava te posebice suverene jednakosti, teritorijalne cjelovitosti i političke nezavisnosti država (čl. 21.). Time je određeno da zaštita prava manjina ne uključuje pravo na samoodređenje.

Potpisnice Europske povelje o regionalnim ili manjinskim jezicima, složile su se da zaštita regionalnih ili manjinskih jezika Europe doprinosi održanju europske tradicije i identiteta te da je pravo uporabe tih jezika u privatnom i javnom životu u duhu EKLJP-a.⁷⁵ Europska povelja štiti i promiče manjinske jezike kao dio identiteta, ali ne i nacionalne manjine, što naglasak stavlja na kulturnu dimenziju i službenu uporabu takvih jezika u svim aspektima javnog života.⁷⁶ U smislu Europske povelje, regionalni ili manjinski jezik je onaj koji se tradicionalno rabi na području određenog državnog teritorija od strane državljana te države koji sačinjavaju grupu brojčano manju od ostatka državnog stanovništva i koji se razlikuje od službenog jezika te države. Stranke Europske povelje obvezuju se provoditi akcije s ciljem očuvanja manjinskih jezika i otklanjanja ograničenja uporabe istih te u obzir uzimaju potrebe onih skupina koje te jezike rabe.⁷⁷ Europska povelja propisuje i mjere za promicanje uporabe regionalnih ili manjinskih jezika u javnom životu što uključuje područje obrazovanja, kulture, medija, gospodarskog i socijalnog života, prekogranične kulturne razmjene te sudbene vlasti i upravnih tijela i javne službe (čl. 8.-14.) te u

⁷³ Macklem, *op. cit.*, str. 544.-545. Okvirna konvencija za zaštitu nacionalnih manjina, *loc. cit.* (vidi bilješku 64.).

⁷⁴ Crnić-Grotić, V.: Zaštita manjina u okviru Vijeća Europe, (dalje u tekstu: „Crnić-Grotić: Zaštita manjina u okviru Vijeća Europe“), *Vladavina prava*, Vol. 3, 1999., No. 3-4, str. 119.

⁷⁵ Määttä, S. K.: The European Charter for Regional or Minority Languages, French language laws, and national identity, *Language Policy*, Vol. 4, 2005., No. 2, str. 169.-171. Europska povelja o regionalnim ili manjinskim jezicima, *loc. cit.* (vidi bilješku 64.). De Groot, G. R.: European Charter for Regional and Minority Languages, in: Schoonheim, T., Van Hoorde, J. (eds.), *Language variation. A factor of increasing complexity and a challenge for language policy within Europe. Contributions to the EFNIL Conference 2018.*, str. 115.-116.

⁷⁶ O Povelji i njenoj definiciji regionalnih ili manjinskih jezika vidi Vinković, M.: Nacionalne manjine i europske integracije, *Pravni vjesnik*, Vol. 17, 2001., No. 3-4, str. 237.-238. Macklem, *op. cit.*, str. 545.

⁷⁷ Petričušić: Ravnopravna službena uporaba jezika i pisma nacionalnih manjina: Izvori domaćeg i međunarodnog prava, *op. cit.*, str. 31.-32.

obzir uzima i djelatnosti koje se provode u okviru OEES-a, a iznimno su važne za manjinska pitanja.⁷⁸

OEES je najveća regionalna organizacija za sigurnosna pitanja i platforma za zajedničko djelovanje u smjeru poboljšanja života pojedinaca i zajednica, a od početka svog djelovanja je zaštitu prava manjina svrstala u jednu od svojih najvažnijih aktivnosti.⁷⁹ Još su se Završnim aktom Konferencije za sigurnost i suradnju u Europi, poznatim kao Helsinški završni akt, zemlje potpisnice obvezale da će u slučaju postojanja nacionalnih manjina na njihovom teritoriju, poštovati prava osoba koje tim manjinama pripadaju te štititi njihove interese u tom području.⁸⁰ Helsinški završni akt pokazao je motiviranost i političku volju država članica da intenziviraju i poboljšaju svoje odnose kako bi doprinijele miru, sigurnosti, pravdi i suradnji u Europi, a odredbe tog akta postale su polazište za niz dokumenata ove organizacije koji uređuju zaštitu prava nacionalnih manjina.⁸¹ Kao najvažniji dokument OEES-a koji se odnosi na pitanja zaštite manjinskih skupina navodi se Dokument Kopenhagenskog sastanka Konferencije o ljudskoj dimenziji koji potvrđuje da je pitanje zaštite prava pripadnika nacionalnih manjina pitanje međunarodne zajednice, a ne isključivo unutarnje pitanje država.⁸²

Posebno važan je i institut Visokog povjerenika za nacionalne manjine koji postaje jednim od najaktivnijih tijela u promicanju i zaštiti prava manjina, a koji je osnovan sa željom preuzimanja aktivnije uloge u zaštiti prava nacionalnih manjina. Osnovni cilj instituta Visokog povjerenika praćenje je potencijalnih konfliktnih situacija nižeg rizika i prevencija sukoba čime njegove

⁷⁸ Više u Crnić-Grotić: Obveza zaštita manjina od Kopenhagena do danas, *op. cit.*, str. 53.-55. Mazur Kumrić, *op. cit.*, str. 207.

⁷⁹ Woodward, R.: The organisation for economic co-operation and development (OECD), Routledge, London, 2009., str. 6.-7. O strukturi i funkcioniranju i o povijesnom razvoju OEES-a vidi službene stranice Organizacije za sigurnost i suradnju u Europi. Raspoloživo na <https://www.osce.org/who-we-are> (22.10.2020.) Vidi članak 52. Povelje Ujedinjenih naroda, *loc. cit.* (vidi bilješku 54.). Mazur Kumrić, *op. cit.*, str. 258.

⁸⁰ Milardović, A., Vukić, A.: *Manjine u Europi – Dokumenti*, Institut za migracije i narodnosti, Zagreb, 1998., str. 119.

⁸¹ Arangio-Ruiz, G.: *Human Rights and Non-intervention in the Helsinki Final Act*, Sijthoff and Noordhoff, 1980., str. 219.-220. Helsinški Final Act na službenim stranicama Organizacije za sigurnost i suradnju u Europi. Raspoloživo na <https://www.osce.org/helsinki-final-act?download=true> (23.10.2020.)

⁸² Dokumentom je utvrđeno je da pripadnici nacionalnih manjina imaju pravo u potpunosti uživati svoja ljudska prava i temeljne slobode bez ikakve diskriminacije, da je pripadanje nacionalnoj manjini isključivi izbor pojedinaca koji ima pravo slobodno izražavati, čuvati i razvijati svoj etnički, kulturni, jezični ili vjerski identitet i održavati i razvijati svoju kulturu u svim njezinim aspektima, bez ikakvih pokušaja asimilacije. Mazur Kumrić, *op. cit.*, str. 268. Lowe, A. V., Warbrick, C., McGoldrick, D.: Human Rights Developments in the Helsinki Process, *International and Comparative Law Quarterly*, Vol. 39, 1990., No. 4, str. 935.-939. Document of the Copenhagen Meeting of the Conference on the Human Dimension of the CSCE na službenim stranicama Organizacije za sigurnost i suradnju u Europi. Raspoloživo na <https://www.osce.org/odihr/elections/14304?download=true> (29.10.2020.). O Pariškoj povelji za novu Europu vidi Schumann, K.: The Role of Present Co-Operation Structures in the Process of European Integration, *Helsinki Monitor*, Vol. 2, 1991., str. 13. O Ženevskom izvješću vidi Herman, J.: The CSCE Meeting on National Minorities in Geneva, *Helsinki Monitor*, Vol. 2, 1991., str. 54.

ovlasti uključuju i segment sigurnosti, a na nacionalna zakonodavstva utječe preporukama upućenim vladama.⁸³ Prvi set preporuka Visokog povjerenika iz Haaga odnosio se na prava nacionalnih manjina na obrazovanje koja se temelje na međunarodnim instrumentima kojima je glavni cilj promicanje jednakosti i nediskriminacije.⁸⁴ Preporuke iz Osla odnosile su se na pravo nacionalnih manjina na uporabu vlastitog jezika,⁸⁵ one iz Lunda na učinkovito sudjelovanje manjina u javnom životu,⁸⁶ a slijedom toga i smjernice na sudjelovanje nacionalnih manjina u izbornom procesu⁸⁷. Uz smjernice o uporabi manjinskih jezika u elektroničkim medijima,⁸⁸ Visoki povjerenik OEES-a izdaje i preporuke za rad policije u multietničkim društvima,⁸⁹ preporuke o manjinama u međudržavnim odnosima⁹⁰ te Ljubljanske smjernice o integriranju raznolikih društava.⁹¹

⁸³ Petričušić, A.: Instrumenti zaštite prava nacionalnih manjina OEES-a i njihova primjena u državama jugoistočne Europe, (dalje u tekstu: „Petričušić: Instrumenti zaštite prava nacionalnih manjina OEES-a i njihova primjena u državama jugoistočne Europe“), *Pravo i politika*, Vol. 6, 2013., No. 2, str. 67.-68. Mazur Kumrić, *op. cit.*, str. 278.-281.

⁸⁴ Eide, A.: The Hague Recommendations Regarding the Education Rights of National Minorities: Their Objective, (dalje u tekstu: „Eide: The Hague Recommendations Regarding the Education Rights of National Minorities: Their Objective“), *International Journal on Minority and Group Rights*, Vol. 4, 1996., No. 2, str. 167.-170. Haške preporuke o pravu nacionalnih manjina na obrazovanje i objašnjenje na službenim stranicama Organizacije za sigurnost i suradnju u Europi. Raspoloživo na <https://www.osce.org/sr/hcnm/32191?download=true> (1.11.2020.) Mazur Kumrić, *op. cit.*, str. 281.-282.

⁸⁵ Eide, A.: The Oslo recommendations regarding the linguistic rights of national minorities: An overview, (dalje u tekstu: „Eide: The Oslo recommendations regarding the linguistic rights of national minorities: An overview“), *International Journal on Minority and Group Rights*, Vol. 6, 1998., str. 324.-328. Preporuke iz Osla o pravu nacionalnih manjina na uporabu vlastitog jezika i objašnjenje na službenim stranicama Organizacije za sigurnost i suradnju u Europi. Raspoloživo na <https://www.osce.org/hr/hcnm/67533?download=true> (2.11.2020.) Petričušić: Instrumenti zaštite prava nacionalnih manjina OEES-a i njihova primjena u državama jugoistočne Europe, *op. cit.*, str. 77.-80.

⁸⁶ Henrard, K.: Participation, Representation and Autonomy in the Lund Recommendations and their Reflections in the Supervision of the FCNM and Several Human Rights Conventions, (dalje u tekstu: „Henrard: Participation, Representation and Autonomy in the Lund Recommendations and their Reflections in the Supervision of the FCNM and Several Human Rights Conventions“), *International Journal on Minority and Group Rights*, Vol. 12, 2005., str. 139.-141. Holt, S.: The Lund Recommendations in the Activities of the HCNM, *International Journal on Minority and Group Rights*, Vol. 12, 2005., str. 170. Heintze, H. J.: The Lund Recommendations on the Effective Participation of National Minorities in Public Life, in: IFSH (ed.), *OSCE Yearbook 2000*, Baden-Baden, 2001., str. 257.-259. Preporuke iz Lunda o učinkovitom sudjelovanju nacionalnih manjina u javnom životu s obrazloženjem na službenim stranicama Organizacije za sigurnost i suradnju u Europi. Raspoloživo na <https://www.osce.org/hr/hcnm/32242?download=true> (3.11.2020.)

⁸⁷ Holt, S., Packer, J.: OSCE developments and linguistic minorities, *International Journal on Multicultural Societies*, UNESCO, 2001., str. 112.-114. Smjernice za učešće nacionalnih manjina u izbornom procesu na službenim stranicama Organizacije za sigurnost i suradnju u Europi. Raspoloživo na <https://www.osce.org/odihr/elections/17569?download=true> (4.11.2020.)

⁸⁸ Packer, J., Holt, S.: The use of minority languages in the broadcast media: Introducing new guidelines, *Helsinki Monitor*, Vol. 15, 2004., str. 105.-110. Smjernice o uporabi jezika manjina u elektroničkim medijima na službenim stranicama Organizacije za sigurnost i suradnju u Europi. Raspoloživo na <https://www.osce.org/hr/hcnm/32320?download=true> (5.11.2020.)

⁸⁹ Drzewicki, K.: Introducing Recommendations on Policing in Multi-Ethnic Societies-a new tool for the OSCE High Commissioner on National Minorities, *Helsinki Monitor*, Vol. 17, 2006., No. 2, str. 175.-177. Preporuke za rad policije u multietničkim društvima na službenim stranicama Organizacije za sigurnost i suradnju u Europi. Raspoloživo na <https://www.osce.org/hr/hcnm/32237?download=true> (5.11.2020.)

⁹⁰ Jackson Preece, J.: The High Commissioner on National Minorities as a normative actor, (dalje u tekstu: „Jackson Preece: The High Commissioner on National Minorities as a normative actor“), *JEMIE*, Vol. 12, 2013., No. 3., str.

Nepostojanje zaštite temeljnih prava u okviru Europskih zajednica, čiji je cilj osnivanja bila tržišna integracija, opravdano je nepostojanjem kataloga temeljnih prava i sloboda, a nadležnost u zaštiti temeljnih prava imali su ustavni sudovi država članica.⁹² Sustavna pojavnost diskriminacije na temelju različitih karakteristika pojedinaca i skupina na europskom kontinentu iskristalizirala je potrebu usvajanja normi kojima bi se zaštitila njihova temeljna prava i interesi. Opća pravna načela predstavljaju nemjerljiv doprinos razvoju temeljnih prava u okviru EU-a, a značajan broj tih načela postao je dio pisanog prava, poput načela jednakog postupanja i načela zabrane diskriminacije. Do devedesetih godina prošlog stoljeća temeljna su prava tek djelomično integrirana u pravni sustav EU-a, a priznavanje pojedinih prava većim je dijelom bilo u rukama Suda Europske unije (dalje u tekstu: Sud EU-a). Iako je u začetima razvoja zaštite temeljnih prava Sud EU-a smatrao da nije nadležan za pitanja zaštite temeljnih prava, sudski aktivizam nemalo je doprinio razvoju zaštite temeljnih prava u EU-u. Svojim presudama Sud EU-a postepeno je mijenjao karakter temeljnih ugovora, ali i jačao svoju institucionalnu poziciju unutar Europskih zajednica.⁹³

Da su temeljna prava dio općih načela prava EU-a kojima pruža pravnu zaštitu, napominjući da ishodište tvrdnje proizlazi iz ustavnih tradicija država članica, Sud EU-a je pojasnio u predmetu *Stauder* iz 1969. godine čime je napravio prvi korak u utvrđivanju dužnosti zaštite ljudskih prava.⁹⁴ Nakon te presude praksa Suda EU-a zahtijevala je poštovanje ljudskih prava kao općih

79. Petričušić: Instrumenti zaštite prava nacionalnih manjina OEES-a i njihova primjena u državama jugoistočne Europe, *op. cit.*, str. 88.-90.

⁹¹ Hadirca, L.: Access to Justice for National Minorities—A Recurrent Theme in the Work of the osce High Commissioner on National Minorities, *International Journal on Minority and Group Rights*, Vol. 24, 2017., No. 2, str. 185.-187. Ljubljanske smjernice o integriranju raznolikih društava uz objašnjenje na službenim stranicama Organizacije za sigurnost i suradnju u Europi. Raspoloživo na <https://www.osce.org/hr/hcnm/110489?download=true> (5.11.2020.)

⁹² Vasiljević, Vinković, *op. cit.*, str. 16. Pariškim ugovorom iz 1951. godine osnovana je Europska zajednica za ugljen i čelik, a Rimskim ugovorima 1957. godine Europska ekonomska zajednica i Europska zajednica za atomsku energiju. Treaty establishing the European Coal and Steel Community. Raspoloživo na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:11951K/TXT&from=FR> (7.11.2020). Treaty establishing the European Economic Community, Raspoloživo na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Axy0023> (22.12.2020.). Treaty establishing the European Atomic Energy Community. Raspoloživo na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=LEGISSUM:xy0024> (7.11.2020.). Na svom teritoriju apsolutnu nadležnost u zaštiti temeljnih prava imali su Ustavni sudovi država članica proizašla iz poslijeratnih Ustava. O uspostavi Ustavnih sudova Njemačke, Italije i Poljske i njihovoj nadležnosti vidi Garlicki, L.: Constitutional courts versus supreme courts, *International Journal of Constitutional Law*, Vol. 5, 2007., No. 1, str. 50.-63.

⁹³ Vasiljević, Vinković, *op. cit.*, str. 2. Vasiljević, S.: *Slično i različito: Diskriminacija u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj*, (dalje u tekstu: „Vasiljević: Slično i različito: Diskriminacija u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj“), TIM press, Zagreb, 2011., str. 92.-93. Omejec, J.: Vijeće Europe i Europska unija institucionalni i pravni okvir, (dalje u tekstu: „Omejec: Vijeće Europe i Europska unija institucionalni i pravni okvir“), *Novi informator*, Zagreb, 2008., str. 273.-275.

⁹⁴ Rodin, S., Čapeta, T., Goldner Lang, I. (ur.): *Izbor presuda Europskog suda – Gradivo za nastavu prava EU*, Novi informator, Zagreb, 2009., str. 9.-10. Vidi argumentaciju Europskog suda u predmetu *Stork* iz 1959. godine u

pravnih načela Europskih zajednica, a zaštita istih bila je na ustavnim tradicijama država članica.⁹⁵ U presudi *Internationale Handelsgesellschaft* Sud EU-a držao se načela nadređenosti europskog prava napominjući da na valjanost mjera europskog prava ne mogu utjecati tvrdnje da su iste protivne temeljnim pravima sadržanim u Ustavima država članica, slijedom tvrdnje Saveznog ustavnog suda Njemačke da ima konačnu nadležnost u sporovima koji se odnose na prava zajamčena Ustavom.⁹⁶ U presudi u slučaju *Nold* Sud EU-a potvrđuje da temeljna prava čine dio općih načela prava EU-a te da u zaštiti temeljnih prava inspiraciju crpi iz ustavnih tradicija zajedničkih državama članicama. Prvi je to puta da se Sud EU-a pozvao na ustavnu tradiciju zajedničku državama članicama, kao i na sporazume za zaštitu ljudskih prava čije su potpisnice države članice. Time je Sud EU-a identificirao podlogu, odnosno u pravni sustav EU-a ugradio jamstva (doktrina inkorporacije) temeljnih prava definiranih EKLJP-om Vijeća Europe.⁹⁷

U obrazloženju presude *Solange I* Sud definira odnos njemačkog ustavnog prava i europskog prava, napominjući da jamstva temeljnih prava propisana njemačkim Ustavom imaju prednost pred pravom Zajednice. Takvim tumačenjem Sud ograničava izravan učinak europskog prava, a zbog nepostojanja kataloga temeljnih prava utvrđuje da pravo Zajednice ne može imati prednost nad Ustavom Njemačke. U presudi *Solange II* njemački Savezni ustavni sud tvrdi da je zaštita temeljnih prava u Zajednici u međuvremenu dosegla razinu onih definiranih njemačkim Ustavom te Sud više neće kontrolirati primjenu sekundarnog prava Zajednice u Njemačkoj. Iako je tom presudom priznato načelo nadređenosti europskog prava, kako se može iščitati iz drugog

Case C-1/58 Friedrich Stork & Cie v High Authority of the European Coal and Steel Community, ECLI:EU:C:1959:4. Vasiljević, Vinković, *op. cit.*, str. 17. Bačić, P., Sarić, I.: Aktivizam Europskog suda kroz presude o slobodi kretanja radnika, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, Vol. 51, 2014., No. 1, str. 30. Vidi predmet C-29/69 Erich Stauder v City of Ulm – Sozialamt, ECLI:EU:C:1969:57.

⁹⁵ Omejec: Vijeće Europe i Europska unija institucionalni i pravni okvir, *op. cit.*, str. 275. Nešto ranije, u presudama *Van Gend En Loos* i *Costa v ENEL* Sud EU-a je utvrdio da pravo EU-a čini novi pravni poredak, da je to pravo nadređeno pravu država članica te da su subjekti tog prava, osim država članica, i njihovi građani. Vidi Case C-26/62 *Van Gend & Loos* ECR, ECLI:EU:C:1963:1. Case C-6/64 *Costa v ENEL*, ECLI:EU:C:1964:66. Rodin, S., Čapeta, T.: *Osnove prava Europske unije*, II. izmijenjeno i dopunjeno izdanje, Narodne novine, Zagreb, 2011., str. 29.

⁹⁶ Vasiljević, Vinković, *op. cit.*, str. 18. Vidi predmet C-11/70 *Internationale Handelsgesellschaft*, ECLI:EU:C:1970:114. Rodin, S.: Pravo Europske unije i pravni poredak Republike Hrvatske nakon 20 godina, (u daljnjem tekstu: „Rodin: Pravo Europske unije i pravni poredak Republike Hrvatske nakon 20 godina“), *Zbornik HAZU*, Zagreb, 2010., str. 10.-11.

⁹⁷ Rodin: Pravo Europske unije i pravni poredak Republike Hrvatske nakon 20 godina, *op. cit.*, str. 13. Rodin, Čapeta, *op. cit.*, str. 18.-19. Vidi predmet C-4/73 *J. Nold, Kohlen-und Baustoffgroßhandlung v Commission of the European Communities*, ECLI:EU:C:1974:51. Schimmelfennig, F.: Competition and community: constitutional courts, rhetorical action, and the institutionalization of human rights in European Union, *Journal of European Public Policy*, Vol. 13, 2006., No. 8, str. 1254.

dijela presude, načelo nadređenosti ne proizlazi iz europskog prava, već iz Ustava.⁹⁸ Nedvojbeno je da je sudska praksa Suda EU-a značajno utjecala na razvoj zaštite temeljnih prava u Europskoj zajednici, ali kao prigovor je i dalje stajalo nepostojanje kataloga temeljnih prava.⁹⁹

Prvi dokument koji naglašava važnost zaštite temeljnih prava u EU-u koja proizlazi iz ustavnih tradicija država članica i EKLJP-a, Zajednička je deklaracija Europskog parlamenta, Vijeća i Komisije o zaštiti temeljnih prava i EKLJP-u kojom se ističe politička dimenzija integracija koja postaje jasnija Ugovorom iz Maastrichta i konceptom državljanstva EU-a koji je odigrao značajnu ulogu u prihvaćanju temeljnih prava unutar granica EU-a i utemeljenju tri stupa od kojih jedan čini Zajedničku vanjsku i sigurnosnu politiku čije djelovanje uključuje i zaštitu ljudskih prava.¹⁰⁰ Ugovorom iz Amsterdama po prvi se puta EU obvezuje poštovati temeljna prava, zajamčena EKLJP-om, kao opća načela prava Zajednice, a proširuje se i ovlast Suda EU-a koji postaje nadležan i za slučajeve kršenja ljudskih prava pojedinaca u situacijama kad ih počine institucije EU-a.¹⁰¹

Povelja Europske unije o temeljnim pravima (dalje u tekstu: Povelja EU-a) prvi je formalni dokument EU-a koji objedinjuje sva prava i slobode, ona građanska i politička, gospodarska ili ekonomska, socijalna i kulturna, kao i kolektivna prava društva poput prava na održivi razvoj, mir, na zaštitu okoliša i dr. te zabranu diskriminacije na temelju bilo kakve pripadnosti uključujući i pripadnost nacionalnoj manjini.¹⁰² Pravna osnova Povelje EU-a nalazi se u članku 6. Ugovora o Europskoj uniji iz Maastrichta koji potvrđuje temeljna prava kao opća načela koja EU poštuje u skladu s EKLJP-om i u skladu s ustavnim tradicijama država članica. Pitanje pravne obvezatnosti Povelje EU-a naznačio je Sud EU-a po njezinu usvajanju zauzimanjem

⁹⁸ Vervaele, J. A. E.: Europsko kazneno pravo i opća načela prava Unije, *Hrvatski ljetopis za kazneno pravo i praksu*, Zagreb, Vol. 12, 2005., No. 2, str. 855.-882. Odluka Drugog senata (BverfGE) od 29. svibnja 1974., 2 BvL 52/71 Solange I. Odluka Drugog senata od 22. listopada 1986., 2 BvR 197/83 Solange II.

⁹⁹ Omejec: Vijeće Europe i Europska unija institucionalni i pravni okvir, *op. cit.*, str. 275.-277.

¹⁰⁰ Menendez, A. J.: Chartering Europe: The Charter of Fundamental Rights of the European Union, *Arena Working Papers*, Faculty of Social Science, WP 01/13, 2001., str. 7. Omejec: Vijeće Europe i Europska unija institucionalni i pravni okvir, *op. cit.*, str. 83.-86. Joint Declaration by the European Parliament, the Council and the Commission, Official Journal of the European Communities, C 103, 27.4.1977. Popović, N.: Politika ljudskih prava Europske unije: razvoj i izazovi za budućnost, *Politička misao*, Fakultet političkih znanosti, Vol. XLV, 2008., No. 3-4, str. 164. Treaty on European union, Official Journal of the European Communities, C 191, 29.7.1992.

¹⁰¹ Vasiljević, Vinković, *op. cit.*, str. 28.-29. Bačić, P.: Ustav za Europu (2004.) i značaj konstitucionalizacije ljudskih prava, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, Vol. 42, 2005., No. 1-2, str. 110. Treaty of Amsterdam Amending the Treaty on European Union, the Treaties Establishing the European Communities and Certain Related Acts, Official Journal of the European Communities, C 340, 10.11.1997.

¹⁰² Kolednjak, M., Šantalab M.: Ljudska prava treće generacije, *Tehnički glasnik*, Sveučilište Sjever, Varaždin, Vol. 7, 2013., No. 3, str. 324. Europsko vijeće – 50 godina sastanaka na vrhu, Ured za publikacije Europske unije, Luxembourg, 2014., str. 12. Povijest Europske unije na službenim stranicama Europske unije. Raspoloživo na https://europa.eu/european-union/about-eu/history/1990-1999/1999_hr (5.12.2021.)

stajališta da će Povelju koristiti kao vodič u budućim presudama. Naime, svrha Povelje EU-a bila je učiniti zajamčena temeljna prava kao opća pravna načela još „vidljivijima“.¹⁰³

Stupanjem na snagu Ugovora iz Lisabona jamstva temeljnih prava postaju pravno obvezujuća za one države na koje se Povelja EU-a odnosi, a pojedinci se pred nacionalnim sudovima mogu izravno pozivati na prava zajamčena Poveljom EU-a koja proizvodi pravni učinak samo unutar polja nadležnosti EU-a.¹⁰⁴ Glavno područje primjene Povelje EU-a, sadržano u općim odredbama (čl. 51.), odnosi se na sve institucije, tijela, urede i agencije EU-a uz poštovanje načela supsidijarnosti, kao i na države članice (vertikalni učinak), ali samo kada provode pravo EU-a te na fizičke i pravne osobe u međusobnim odnosima (horizontalni učinak). Opće odredbe Povelje EU-a definiraju i razinu zaštite, niti jedna odredba ne smije se tumačiti kao ograničenje ili nepovoljno utjecati na ljudska prava (čl. 53.), a odredbe Povelje EU-a neće širiti nadležnost EU-a u odnosu na one definirane Osnivačkim ugovorima (čl. 6.).¹⁰⁵

Iako su postojale različite inicijative vezane uz manjinska pitanja,¹⁰⁶ na razini EU-a ne postoji normativni okvir zaštite manjinskih prava. Pretpostavka za to je shvaćanje da, uz činjenicu da se radi o nacionalnom pitanju, države članice poštuju prava nacionalnih manjina na svom teritoriju. Prve inicijative od strane Europskog parlamenta vezane uz očuvanje i zaštitu kulturnog i jezičnog bogatstva EU-a krenule su osamdesetih godina prošlog stoljeća te posebice nakon pada Berlinskog zida i integracije istočnoeuropskih država. EU je baš poput drugih organizacija vidjela pitanje manjina kao izvor napetosti u srednjoj i istočnoj Europi, a da je usmjerena

¹⁰³ Bačić, *op. cit.*, str. 111.-112. Omejec: Vijeće Europe i Europska unija institucionalni i pravni okvir, *op. cit.*, str. 275.-278. Kumm, M.: To be a European Citizen: Constitutional Patriotism and the Treaty Establishing a Constitution for Europe, *Revista Española de Derecho Constitucional*, Vol. 74, 2005., str. 43.

¹⁰⁴ Rodin, Čapeta, *op. cit.*, str. 19. Charter of Fundamental Rights: The Presidents of the Commission, European Parliament and Council sign and solemnly proclaim the Charter in Strasbourg na službenim stranicama Europske komisije. Raspoloživo na http://europa.eu/rapid/press-release_IP-07-1916_en.htm (6.12.2021.)

¹⁰⁵ O području primjene i tumačenju Povelje vidi Leanerts, K.: Exploring the Limits of the EU Charter of Fundamental Rights, *European Constitutional Law Review*, Vol. 8, 2012., No. 3, str. 374.-403. Ovlasti EU-a ograničene su načelima dodijeljenih ovlasti, proporcionalnosti i supsidijarnosti, a potonje se primjenjuje u područjima podijeljenih ovlasti između država članica i EU-a. O načelu supsidijarnosti vidi Rodin, Čapeta, *op. cit.*, str. 23.-26. Kliver, P.: The Treaty of Lisbon, the National Parliaments and the Principle of Subsidiarity, *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, Vol. 15, 2007., No. 1, str. 77.-83. Povelja Europske unije o temeljnim pravima, Službeni list Europske unije, C 202/389, 7.6.2016.

¹⁰⁶ Vidi Rezoluciju o minimalnim standardima za manjine u EU-u kojim se želi potaknuti Europsku komisiju na donošenje direktive za suzbijanje diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina u devet područja. Važan je to korak za EU posebno ako se u obzir uzme činjenica da je ista nastala na temeljima inicijative Minority SafePack Federalne unije europskih nacionalnosti (FUEN), krovne organizacije koja okuplja europske nacionalne manjine iz 35 zemalja. Inicijativom se želi poboljšati zaštita prava pripadnika nacionalnih i jezičnih manjina, a prikupila je 1,2 milijuna potpisa građana EU-a koji su time poručili da je EU-u nužan zajednički okvir zaštite prava manjina. Rezolucija Europskog parlamenta od 13. studenoga 2018. o minimalnim standardima za manjine u EU-u, Europski parlament, 2018/2036(INI), 13.11.2018. Communication from The Commission on the European Citizens' Initiative 'Minority SafePack – one million signatures for diversity in Europe', European Commission, C(2021) 171 final, 14.1.2021.

pozornost na to pitanje važna tek u kontekstu prevencije sukoba. Iskorak je napravljen donošenjem kopenhaških kriterija kojim se zaštita manjina propisuje kao dio političkih kriterija koje države kandidatkinje moraju ispuniti u procesu pristupanja EU-u. Time su državama kandidatkinjama nametnuti stroži kriteriji zaštite nacionalnih manjina od onih koje su dužne poštovati države članice.¹⁰⁷ Ako uzmemo u obzir činjenicu da oko 8 posto građana EU-a pripadna nekoj nacionalnoj manjini, a oko 10 posto ih koristi regionalne ili manjinske jezike, onda je potpuno jasno da su nužni napori, prvenstveno politički, kako bi se zaštita prava manjina unificirala na razini EU-a. Pitanje je do koje mjere bi unifikacija bila moguća, uz činjenicu da se nacionalni sustavi zaštite prava manjina nemalo razlikuju, ako bi podrazumijevala zadržavanje dosegnute razine zaštite te punu implementaciju mjera u očuvanju kulturne i nacionalne raznolikosti EU-a.

Zaštite temeljnih prava, unatoč prvotnim ekonomskim razlozima ujedinjenja država članica, zauzima značajnu ulogu u pravnom sustavu EU-a. Rezultat je to političke dimenzije europskih integracija, proizašle iz globalizacijskih procesa, koja će nastaviti biti važan element u daljnjem razvoju temeljnih prava unutar EU-a. Iako je politička volje europskih čelnika za razvoj sustava zaštite temeljnih prava u okviru EU-a iznimno bitna, i dalje ostaje otvoreno pitanje primjene normi i velikih nejednakosti u državama članicama kao posljedice. Veliki izazov za EU ostaje i osiguranje stvarne jednakosti u svim segmentima društva i života te suzbijanje diskriminacije i negativnih društvenih pojava. Valja zapamtiti da politika temeljnih prava, kao nesumnjivo bitan element europskih integracije, još uvijek čini integralni dio druge politike EU-a, one vanjske i sigurnosne.

2.6. Primjeri odredbi manjinske zaštite u ustavima nekih europskih država

Između razloga kojima se pripisuje nedorečenost te postojanje vrlo različitih nacionalnih rješenja i mjera manjinske zaštite, valja svakako izdvojiti terminološke probleme ili nepostojanje univerzalnih definicija pojmova koji se odnose na manjinsku zaštitu, zatim činjenicu da regulacija manjinskih prava proizlazi iz samopercepcije svake države, kao i pitanje

¹⁰⁷ Toggenburg, G.: *Minority Protection in a Supranational Context: Limitations and Opportunities*, in: Toggenburg, G. (ed.), *Minority Protection and the Enlarged European Union: The Way Forward*, Open Society Institute, Budapest, 2004., str. 5.-8. O kopenhaškim kriterijima vidi Marktler, T.: *The power of the Copenhagen criteria*, *Croatian yearbook of European law & policy*, Vol. 2, 2006., No. 1, str. 344.-355. Rezler, P.: *The Copenhagen criteria: are they helping or hurting the European Union*, *Touro International Law Review*, Vol. 14, 2010., str. 392.-396.

subjektiviteta.¹⁰⁸ Razlika u sustavima manjinske zaštite u europskim zemljama je značajna pa uz europske države koje priznaju postojanje većinskog i manjinskog stanovništva na svojim teritorijima i postojanje nacionalnih ili etničkih manjina (poput tranzicijskih zemalja te Austrije), postoje i one koje na svojim teritorijima ne priznaju postojanje manjina (poput Bugarske i Francuske), odnosno poznaju podjelu na temelju etničkih obilježja, ali samo u okviru jedinstvene nacije (poput Španjolska i Belgija) ili pak po jeziku kojim se koriste opet u okviru jedinstvene nacije (poput Švicarske i Finske).¹⁰⁹ Da bismo manjinsko pitanje sagledali još preciznije, potrebno je promotriti i različite nacionalne sustave zaštite prava manjina. Analiza nacionalnih sustava europskih država nametnula je podjelu u tri kategorije čije ćemo karakteristike promotriti na temelju nasumično izabranih primjera. Slovenija i Mađarska predstavljaju onu skupinu europskih država koje priznaju postojanje manjinskog stanovništva na svom području, a analiza se, osim slovenskog i mađarskog Ustava, dotiče i posebnih manjinskih zakona u tim državama. Francuska i Bugarska predstavljaju skupinu europskih država koje na svojim područjima ne priznaju postojanje manjinskog stanovništva, već isključivo jedinstvo nacije, dok Belgija i Finska predstavljaju skupinu država koje priznaju postojanje jezičnih manjina na svom području. Dosadašnja praksa pokazuje da priznavanje postojanja manjinske populacije na vlastitom teritoriju i izgradnja sustava zaštite prava manjina nije jamac konačnog i potpunog ostvarenja manjinskih prava.

Slovenija pripada onim zemljama koje priznaju postojanje većinskog i manjinskog stanovništva na svom teritoriju, a slovenski Ustav svakom pojedincu, ne isključivo slovenskim državljanima, jamči slobodu izražavanja pripadnosti svojoj naciji ili nacionalnoj zajednici, kao i izražavanje vlastite kulture i uporabu vlastitog jezika i pisma (čl. 61. i 62.), a zabranjuje svako poticanje na nacionalnu, rasnu, vjersku ili drugu diskriminaciju, a protuustavnim definira svaku drugu mržnju i netrpeljivost (čl. 63.). Svojim Ustavom Slovenija se obvezala štiti i jamčiti prava autohtonih nacionalnih zajednica Talijana i Mađara s ciljem očuvanja njihovog nacionalnog identiteta (čl. 64.) te zakonom regulirati status i posebna prava Romske zajednice koja živi na njezinom teritoriju (čl. 65.).¹¹⁰ Takvo pravno uređenje utemeljeno je na povijesno stečenim pravima zajamčenima na temelju autohtonog naseljavanja spomenutih zajednica, po teritorijalnom načelu, bez obzira na njihovu brojnost, a ta prava pripadnici ovih zajednica mogu ostvariti pojedinačno i

¹⁰⁸ Čačić-Kumpes, Kumpes, *op. cit.*, str. 174.

¹⁰⁹ Tatalović, S.: Europski modeli ostvarivanja prava nacionalnih manjina, *Politička misao*, Vol. 37, 2000., No. 2, str. 81.-83. Čačić-Kumpes, Kumpes, *op. cit.*, str. 183.

¹¹⁰ Baclija, I., Brezovsek, M., Hacek, M.: Positive discrimination of the Roma minority, *Ethnicities*, Vol. 8, 2008., No. 2, str. 232.-234. The Constitution of the Republic of Slovenia, Official Gazette No. 33/91-I, 42/97, 66/2000, 24/03, 69/04, 68/06, 47/13.

zajedno s ostalim članovima zajednice.¹¹¹ Slovenski Ustav autohtonim zajednicama Talijana i Mađara jamči pravo na obrazovanje na vlastitom jeziku i pismu te uspostavljanje takvog obrazovanja, kao i njegovanje odnosa s narodima iz kojih potječu te osnivanje samoupravnih zajednica na područjima gdje žive na čiji ih prijedlog država može ovlastiti za obavljanje pojedinih poslova iz nacionalne nadležnosti kao i pravo izravnog predstavljanja u predstavničkim tijelima lokalne samouprave te u Parlamentu (čl. 64. i 80.). Ustav prava pripadnicima autohtonih zajednica jamči bez obzira na njihov broj, a njihov položaj i način ostvarivanja prava na područjima gdje žive, obaveze samoupravnih zajednica te prava koja pripadnici autohtonih zajednica ostvaruju i izvan ovih područja, uređuju se zakonom koji se ne može donijeti bez suglasnosti predstavnika tih zajednica (čl. 64.). U odnosu na romsku zajednicu koja živi na teritoriju Slovenije, kao značajan korak u ostvarenju odredbi članka 65. Ustava i postavljanje zakonodavnog okvira za poboljšanje njihovog statusa donošenje je zakona o romskoj zajednici.¹¹²

Uz autohtone zajednice ili nacionalne manjine koje uživaju posebnu pravnu zaštitu, u Sloveniji žive i druge manjinske zajednice (Hrvata, Srba, Židova) čiji su pripadnici slovenski državljani koji ne uživaju posebnu manjinsku zaštitu. To su male autohtone zajednice ili ostatci istih i nove manjine ili neautohtone zajednice koje su se u Sloveniju doselile od šezdesetih godina prošlog stoljeća nadalje. Za te skupine, posebno skupine koje čine pripadnici naroda bivše Jugoslavije čija brojčanost premašuje onu autohtonih zajednica, Slovenija nije učinila mnogo nakon osamostaljenja, a veliki izazov predstavlja i kulturni i vjerski razvoj bošnjačke zajednice u slovenskom glavnom gradu. Iz postojećeg modela manjinske zaštite u Sloveniji proizlazi da je ključ priznanja autohtonih nacionalnih manjina (dugo)trajno i priznato naseljavanje na određenom teritoriju što znači da bi Slovenija za priznavanje novih manjinskih statusa morala definirati povijesno područje naseljavanja.¹¹³

Svojim Temeljnim zakonom ili Ustavom na promoviranje i zaštitu jezika i kulture nacionalnosti koje žive na njezinom teritoriju, koje čine dio nacionalne političke zajednice i sastavni su dio

¹¹¹ Kuhelj, A.: Rise of xenophobic nationalism in Europe: A case of Slovenia, *Communist and Post-Communist Studies*, Vol. 44, 2011., No. 4, str. 273.

¹¹² Korhecz, T.: Democratic Legitimacy and Election Rules of National Ethnic Minority Bodies and Representatives – Reflections on Legal Solutions in Hungary and Slovenia, *International Journal on Minority and Group Rights*, Vol. 9, 2002., No. 2, str. 175.–179. The Constitution of the Republic of Slovenia, *loc. cit.* (vidi bilješku 110.). Palermo, F., Woelk, J.: No representation without recognition: The right to political participation of (National) minorities, *Journal of European Integration*, Vol. 25, 2003., No. 3, str. 235.-236. i 238.-239.

¹¹³ Žagar, M.: Položaj i prava nacionalnih manjina u Republici Sloveniji, *Politička misao*, Vol. 38, 2001., No. 3, str. 111. i 115.-116. Kuhelj, *op. cit.*, str. 273.-276.

države, obvezala se i Mađarska.¹¹⁴ Prema mađarskom Temeljnem zakonu, sva temeljna prava osigurat će se svakoj osobi bez diskriminacije na temelju rase, boje kože, spola, invaliditeta, jezika, vjere, političkog ili drugog stava, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, financijskih, rođenih ili drugih okolnosti (čl. XV.). Svaki mađarski državljanin koji pripada drugoj nacionalnosti imat će pravo slobodno izražavati i čuvati svoj identitet, a nacionalnosti koje žive na mađarskom teritoriju pravo na individualnu i kolektivnu upotrebu imena na materinjem jeziku, promociju vlastite kulture, obrazovanje na vlastitom jeziku, kao i osnivanje lokalne i nacionalne samouprave. Pitanje prava nacionalnih manjina ili nacionalnosti kako ih mađarski Temeljni zakon definira, odnosno izbora njihovih lokalnih i nacionalnih samouprava utvrđuje se organskim zakonom (čl. XXIX.), kao i sudjelovanje njihovih predstavnika u parlamentarnom radu (čl. 2.). Uz broj predstavnika koji se izabiru u mađarski Parlament, dodatnih trinaest predstavnika može biti izabrano kao predstavnici nacionalnih i etničkih manjina kako ih priznaje Zakon o pravu nacionalnih i etničkih manjina iz 1993. godine.¹¹⁵ Zakon se primjenjuje na sve mađarske državljanke koji se smatraju članom neke od nacionalnih ili etničkih manjina koje su definirane kao skupine koje na teritoriju Mađarske stanuju najmanje jedno stoljeće, koje predstavljaju brojčanu manjinu, a od ostatka stanovništva se razlikuju na temelju jezika, kulture i tradicije, istodobno pokazujući osjećaj pripadnosti s ciljem očuvanja istoga i zaštite interesa svojih zajednica koje su formirane tijekom povijesti (čl. 1).¹¹⁶ Zakon jamči individualna (čl. 7.-14.) i kolektivna prava (čl. 15.-20.) pripadnicima manjina te zabranjuje svaki oblik diskriminacije pripadnika manjina (čl. 3.).

Za razliku od Slovenije i Mađarske, Francuska pripada skupini zemalja koje ne priznaju postojanje nacionalnih manjina na svom teritoriju, a nije potpisala niti ratificirala Okvirnu konvenciju za zaštitu nacionalnih manjina.¹¹⁷ Poštivanje ljudskih prava u Francuskoj predstavlja garanciju za svakog pojedinca što dovodi do pretpostavke da ne postoji potreba jamstva zasebnih prava skupinama, a nepriznavanje postojanja nacionalnih manjina na svom teritoriju ne znači

¹¹⁴ Vidi Preambulu u The Fundamental Law of Hungary, službeni engleski prijevod na stranicama Ustavnog suda Mađarske. Raspoloživo na <https://www.refworld.org/pdfid/53df98964.pdf> (18.12.2021.)

¹¹⁵ Kovás, K., Tóth, G. A.: Hungary's Constitutional Transformation, *European Constitutional Law Review*, Vol. 7, 2011., No. 2, str. 188. Pap, A. L.: Human Rights and Ethnic Data Collection in Hungary, *Human Rights Review*, Vol. 9, 2008., No. 1, str. 111.

¹¹⁶ Krizsa, A.: The Hungarian Minority Protection System: A flexible approach to the adjudication of ethnic claims, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 26, 2000., No. 2, str. 248. Pap, *op. cit.*, str. 112.-113. Act LXXVII of 1993 on the Rights of National and Ethnic Minorities.

¹¹⁷ Tatalović, *loc. cit.* (vidi bilješku 109.). O implementaciji Okvirne konvencije za zaštitu nacionalnih manjina u zemljama članicama vidi Country-specific monitoring of the implementation of the Framework Convention for the Protection of National Minorities na službenim stranicama Vijeća Europe. Raspoloživo na <https://www.coe.int/en/web/minorities/country-specific-monitoring> (7.11.2020.)

nepoštivanje prava onih pojedinaca koji pripadaju manjinskim skupinama. Ti pojedinci svoj identitet mogu razvijati na način na koji to sami žele, ali isključivo u sferi privatnog života. Dakle, Francuski Ustav ne priznaje nacionalne manjine i osigurava jednakost svih građana pred zakonom bez razlike u podrijetlu, rasi ili vjeri (čl. 1.), a zakonom je onemogućeno i prikupljanje podataka o etničkom podrijetlu stanovnika Francuske.¹¹⁸ Osim navedenog, Ustavom se francuski jezik proglašava državnim jezikom (čl. 2.), a regionalni jezici dijelom francuske baštine (čl. 75.). Francuska je tradicionalno na zadržavanje etničkog identiteta gledala kao na prepreku u integraciji i nacionalnoj solidarnosti pa je odricanje od kulturnog identiteta i jezične posebnosti etničke manjine zauzvrat značilo sve pogodnosti francuskog državljanstva. Dugoročno je to značilo ograničena prava na udruživanje etničkih manjina.¹¹⁹ Ipak, visoka razina imigracije još od sredine 19. stoljeća od uglavnom homogene nacije stvorila je multietničko društvo gdje francuski model asimilacije utemeljen na jedinstvu nacije i njezinih građana susreće (nove) poteškoće te zadržava i nove imigrante udaljene od uobičajenog francuskog društva.¹²⁰

Ni bugarski Ustav ne sadrži odredbe o manjinskoj zaštiti, ali zabranjuje autonomne teritorijalne formacije (čl. 2.), osnivanje političkih stranaka na etničkoj, rasnoj ili vjerskoj osnovi (čl. 11.) te organiziranje čije je djelovanje usmjereno protiv suvereniteta i teritorijalnog integriteta ili jedinstva nacije, kao i poticanje na rasnu, nacionalnu ili etničku netrpeljivost (čl. 44.).¹²¹ Postkomunistička Bugarska postigla je ograničen napredak u području zaštite prava manjina što se posebno odnosi na sudjelovanje pripadnika manjinske populacije u političkom životu gdje su prava manjina ostala posebno ograničena zbog aktivnog suzbijanja političkog sudjelovanja

¹¹⁸ The French Constitution of 4 October 1958 na službenim stranicama Ustavnog vijeća Francuske. Raspoložio na https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/as/root/bank_mm/anglais/constiution_anglais_oct2009.pdf (7.11.2020.) Raduški, N.: Položaj nacionalnih manjina u razvijenim evropskim zemljama, *Migracijske i etničke teme*, Vol. 3, 2008., str. 239. Mazur Kumrić, *op. cit.*, str. 352. Bird, K.: The political representation of visible minorities in electoral democracies: A comparison of France, Denmark, and Canada, *Nationalism and Ethnic Politics*, Vol. 11, 2005., No. 4, str. 432.

¹¹⁹ *Ibidem*, str. 434. Määttä, *op. cit.*, str. 173.-174.

¹²⁰ Silberman, R., Alba, R., Fournier, I.: Segmented assimilation in France? Discrimination in the labour market against the second generation, *Ethnic and Racial Studies*, Vol. 30, 2007., No. 1, str. 6. Pager, D.: The Republican ideal? National minorities and the criminal justice system in contemporary France, *Punishment & Society*, Vol. 10, 2008., No. 4, str. 376.

¹²¹ Constitution of The Republic of Bulgaria Prom. SG 56/13 Jul 1991, Amend. SG 85/26 Sep 2003, SG 18/25 Feb 2005, SG 27/31 Mar 2006, SG 78/26 Sep 2006 - Constitutional Court Judgment No.7/2006 , SG 12/6 Feb 2007. Benoit-Rohmer, F.: *The Minority Question in Europe: towards a coherent system of protection for national minorities*, Council of Europe Publishing, Strasbourg, 1996., str. 14. Ganev, V. I.: History, Politics, and the Constitution: Ethnic Conflict and Constitutional Adjudication in Postcommunist Bulgaria, *Slavic Review*, Vol. 63, 2004., No. 1, str. 74.-75. O turskom pokretu u Bugarskoj pod nazivom Pokret za prava i slobode i odluci o ustavnosti te stranke vidi Ravlić, S.: National Minorities and Dual Citizenship, *Forum za sigurnosne studije*, Vol. 1, 2017., No. 1, str. 24.-27. i Spirova, M., Stefanova, B.: The European Dimension of Minority Political Representation: Bulgaria and Romania Compared, *East European Politics & Societies*, Vol. 26, 2012., No. 1, str. 78.-79.

manjina i usvajanja ustavnih i zakonskih odredbi usmjerenih na sprječavanja uključivanja. Zakonodavni okvir relevantan za manjinsku populaciju u velikoj je mjeri uspostavljen u prvim godinama tranzicije kao posljedica političke nestabilnosti i naslijeđa komunističkih asimilacijskih kampanja i nacionalističke propagande.¹²²

Bugarski Ustav zabranjuje privilegije i ograničavanje prava na temelju rase, nacionalnog i socijalnog podrijetla, etničkog (samo)identiteta, spola, rase, obrazovanja, mišljenja, političke pripadnosti, osobnog, socijalnog ili imovnog stanja (čl. 6.), ali i prisilnu asimilaciju (čl. 29.). Ideji građanske nacije u Bugarskoj sastavljene od različitih etničkih zajednica pridonijelo je i odbijanje korištenja termina nacionalne manjine. Jedan od razloga je taj što definicija pojma omogućuje tumačenje pripadnosti etničkih manjina nekim drugim nacijama.¹²³ Tako i Zakon o zabrani diskriminacije, uz vjerske i jezične, spominje etničke manjine, a nediskriminacijom smatra mjere za zaštitu izvornosti i identiteta osoba koje pripadaju etničkim, vjerskim ili jezičnim manjinama kao i njihovo pravo da pojedinačno i s ostalim članovima njihove skupine održavaju i razvijaju svoju kulturu, prakticiraju svoju vjeru ili koriste vlastiti jezik.¹²⁴ U provedbi Okvirne konvencije za zaštitu nacionalnih manjina Bugarska je pokazala znatan napredak prije svega u sveobuhvatnoj zabrani poticanja na diskriminaciju te u pristupu obrazovanju i uključivanju romske manjine.¹²⁵

Belgija je prema Ustavu federalna država flamanske, francuske i njemačke jezične zajednice podijeljena u tri regije – Flamansku, Valonsku i Briselsku (čl. 1.-3.) te četiri govorna područja ili regije – nizozemsko govorno područje, francusko govorno područje, dvojezično govorno područje glavnog grada Bruxellesa te njemačko govorno područje (čl. 4.), a uporaba jezika je

¹²² Rechel, B.: State control of minorities in Bulgaria. *Journal of Communist Studies and Transition Politics*, Vol. 23, 2007., No. 3, str. 352.-355.

¹²³ Mitev, P. E.: Etnički odnosi u Bugarskoj: zakonske norme i društvena praksa, u: Bašić G. et al. (ur.), *Perspektive multikulturalizma u državama Zapadnog Balkana*, Centar za istraživanje etniciteta, Fridrich Ebert Stiftung, Beograd, 2004., str. 144. Constitution of The Republic of Bulgaria, *loc. cit.* (vidi bilješku 121.).

¹²⁴ Bulgaria: Protection Against Discrimination Act Prom. SG No. 86/30.09.2003, effective 1.01.2004, supplemented, SG No. 70/10.08.2004, effective 1.01.2005, amended, SG No. 105/29.12.2005, effective 1.01.2006, SG No. 30/11.04.2006, effective 12.07.2006. U ukupnom stanovništvu Bugarske 84.8 je posto Bugara, 8,8 posto Bugara, 4,97 posto Roma te 1,53 posto ostalih. Mazur Kumrić, *op. cit.*, str. 350. Uz etnički sukob Bugara i etničkih Turaka u Bugarskoj, u vrijeme tranzicije javio se i sukob između Bugara i Roma koji je 2000. godine rezultirao Okvirnim programom ravnopravne integracije Roma u bugarsko društvo čija je važnost u tome što priznaje postojanje etničke diskriminacije. Taj dokument bio je prvi korak u donošenju Zakona o zabrani diskriminacije u Bugarskoj. Mitev, *op. cit.*, str. 144.-145.

¹²⁵ Advisory Committee on the Framework Convention for the Protection of National Minorities, Fourth Opinion on Bulgaria - adopted on 26 May 2020, ACFC/OP/IV(2020)001Final.

prepuštena slobodnom izboru (čl. 30.).¹²⁶ Jezičnu politiku u Belgiji karakterizira princip teritorijalnosti koji leži u osnovi dalekosežnog procesa federalizacije, a savezna vlast u Belgiji nadležnost ima samo u pitanjima koja su joj formalno dodijeljena Ustavom i zakonima donesenim na temelju Ustava – obrana, socijalna sigurnost i monetarna politika, dok nadležnost nad ostalim pitanjima pripada zajednicama – pitanja koja se tiču pojedinaca poput kulture, socijalne skrbi i obrazovanja te regijama – pitanja koja se tiču teritorija poput stanovanja, energije i transporta, svakoj u svom području interesa (čl. 35.). Iako se općenito Belgija smatra podijeljenom zemljom što je razvidno iz ekonomske, socijalne, kulturne i političke borbe različitih društvenih segmenata, svoje unutarnje napetosti i podjele sukobljene su skupine sposobne rješavati kompromisno i mirnim putem, što ih konačno prisiljavaju i institucije.¹²⁷ U Belgiji se popisom stanovništva ne prikupljaju ni podatci o etničkoj pripadnosti, a Belgija je jedna od četiri zemlje koje su potpisale, ali još nisu ratificirale Okvirnu konvenciju za zaštitu nacionalnih manjina. Naime, kako je prebacila dio ovlasti na regije i govorna područja, Belgija bi morala ispuniti složene i specifične uvjete pristupa Okvirnoj konvenciji za zaštitu nacionalnih manjina. Preciznije, konvenciju bi moralo ratificirati sedam parlamentarnih skupština kako bi stupila na snagu.¹²⁸

Finska je također država u kojoj se popisom stanovništva ne prikupljaju podatci o etničkom podrijetlu stanovništva, a Ustav Finske kao nacionalne jezike priznaje finski i švedski jezik.¹²⁹ Ustav jamči svakoj osobi da koristi njegov ili njezin jezik, finski ili švedski, pred sudovima i drugim vlastima te da na tom jeziku prima službene dokumente, a kulturne i socijalne potrebe populacija koje se koriste finskim i švedskim jezikom u zemlji bit će zadovoljene ravnopravno. Održavati i razvijati svoj jezik i kulturu prema Ustavu Finske imaju pravo i Sami, domorodački narodi, kao i Romi i druge skupine (čl. 17.). Finska je tako jedina zemlja, uz ranije spomenutu

¹²⁶ The Belgian Constitution, Belgian Official Gazette of 2 May 2019. O povijesti belgijskog federalizma vidi Caluwaerts, D., Reuchamps, M.: Combining Federalism with Consociationalism: Is Belgian Consociational Federalism Digging its Own Grave?, *Ethnopolitics*, Vol. 14, 2014., No. 3, str. 280.–291. O govornim područjima u Belgiji vidi Vogl, U., Hüning, M.: One Nation, One Language? The Case of Belgium, *Dutch Crossing*, Vol. 34, 2010., No. 3, str. 229.–232.

¹²⁷ *Ibidem*, str. 229.–230. i 279.

¹²⁸ Country-specific monitoring of the implementation of the Framework Convention for the Protection of National Minorities, *loc. cit.* (vidi bilješku 117.). Mazur Kumrić, *loc. cit.* (vidi bilješku 124.). Klajner, M.: Utjecaj Okvirne konvencije za zaštitu nacionalnih manjina na razvoj ostvarivanja prava nacionalnih manjina: trinaest godina nakon stupanja na snagu, *Migracijske i etničke teme*, Vol. 27, 2011., No. 3, str. 445.

¹²⁹ Mazur Kumrić, *loc. cit.* (vidi bilješku 124.). The Constitution of Finland 11 June 1999, službeni engleski prijevod na stranicama Finlexa Ministarstva pravosuđa Finske. Raspoloživo na <https://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1999/en19990731.pdf> (8.11.2020.)

Sloveniju te Makedoniju, u čijem se Ustavu nalaze odredbe o romskoj nacionalnoj manjini.¹³⁰ Jednakost jezika zajamčena je i u radu Parlamenta (čl. 51.), a finski Ustav zabranjuje i diskriminaciju na temelju spola, dobi, podrijetla, jezika, religije, uvjerenja, mišljenja, zdravlja, invaliditeta ili drugih razloga (čl. 6.). Zbog širokog stupnja autonomije koji je dodijeljen švedskom manjinskom stanovništvu u Finskoj, kao jedan od uspješnih primjera pristupu manjinske zaštite izdvaja se model političke autonomije Ålandskih otoka.¹³¹ Radi se o autonomnoj finskoj provinciji u kojoj većinsko stanovništvo pripada švedskoj jezičnoj skupini koja na nacionalnoj razini čini manjinu, a Akt o autonomiji provincije najrazrađeniji je pravni akt koji uređuje pitanje autonomije nekog područja.¹³² Nadležnost donošenja pravnih propisa koji se odnose na organizaciju i dužnosti skupštine, mirovinski sustav, korištenje provincijskih oznaka, općinskih izbora i administracije, dodatnog poreza na dohodak, javnog reda i sigurnosti, urbanizma, vlasničkih odnosa, očuvanje kulturne baštine i zaštite okoliša, zdravstva i socijalne zaštite, obrazovanja, sporta, umjetnosti i poljoprivrede i šumarstva, lova i ribolova, iskorištavanja mineralnih bogatstava, poštanskih usluga, medija, trgovine i prometne infrastrukture, uključujući prikupljanje statističkih podataka, promicanje zaposlenosti i zakonske inicijative utemeljene na načelima Akta, povjerene su Zakonodavnoj skupštini Ålanda (odjeljak 18.).

Usporedno, Republika Hrvatska pripada skupini zemalja koje priznaju postojanje manjina na svom teritoriju poput Slovenije i Mađarske, a prilično liberalan sustav zaštite prava manjina posljedica je procesa međunarodnog priznanja. Usprkos tome, hrvatski nacionalni sustav i dalje nailazi na ozbiljne probleme kada je u pitanju implementacija određenih prava manjinske populacije, ali i ostvarenje prava određenih manjinskih skupina, prije svega romske i srpske nacionalne manjine. Postojanje manjina je činjenica koja proizlazi iz međunarodnog prava, a funkcionalan sustav zaštite prava manjina iznimno je bitan za međukulturalni dijalog, za suzbijanje govora mržnje, svih oblika etničke i/ili vjerske netrpeljivosti i diskriminacije, ali i integraciju i očuvanje kulturnih posebnosti nacionalnih manjina, posebno onih manjina čiji je neravnopravan položaj posljedica društvenih predrasuda.

¹³⁰ Lulić, M.: Odredbe međunarodnog prava o manjinama u suvremenim ustavima nekih država, *Pravni vjesnik*, Vol. 21, 2005., No. 3-4, str. 257.

¹³¹ O etničkoj strukturi Ålandskih otoka koja je posljedica odnosa država koje su na ovom području obnašale vlast kroz stoljeća, Švedske, Finske i Rusije vidi Deren-Antoljak, Š.: Švedani u Finskoj, *Politička misao*, Vol. 27, 1990., No. 4, str. 69.-73.

¹³² Act on the Autonomy of Åland (16 August 1991/1144). Raspoloživo na <https://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1991/en19911144.pdf> (8.11.2020.) Mazur Kumrić, *op. cit.*, str. 320.-340.

2.7. Nacionalni standardi manjinske zaštite

Iako je većim dijelom manjinska politika u Hrvatskoj, a time i zakonodavstvo koje uređuje pitanja zaštite prava nacionalnih manjina, rezultat međunarodnih zahtjeva, a konačno i procesa pridruživanja europskim integracijama,¹³³ u izvorišnim osnovama Ustava Republike Hrvatske stoji da se „Republika Hrvatska ustanovljuje kao nacionalna država hrvatskoga naroda i država pripadnika nacionalnih manjina: Srba, Čeha, Slovaka, Talijana, Mađara, Židova, Nijemaca, Austrijanaca, Ukrajinaca, Rusina, Bošnjaka, Slovenaca, Crnogoraca, Makedonaca, Rusa, Bugara, Poljaka, Roma, Rumunja, Turaka, Vlaha, Albanaca i drugih, koji su njezini državljani, kojima se jamči ravnopravnost s građanima hrvatske narodnosti i ostvarivanje nacionalnih prava u skladu s demokratskim normama organizacije UN-a i zemalja slobodnoga svijeta“¹³⁴. Sloboda, jednakost i nacionalna ravnopravnost (čl. 3.) te ravnopravnost pripadnika svih nacionalnih manjina i posebno pravo biranja svojih predstavnika u Hrvatski sabor (čl. 15.) najviše su vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske. Pripadnicima nacionalnih manjina jamči se kulturna autonomija i služenje vlastitim jezikom i pismom, kao i sloboda izražavanja nacionalne pripadnosti (čl. 15.). Iako je Ustavom predviđeno da se u izvanrednim situacijama poput rata neka zajamčena prava mogu ograničiti, to ograničenje na može za posljedicu imati nejednakost osoba s obzirom na rasu, boju kože, nacionalno podrijetlo ili jezik (čl. 17.). Ustavom Republike Hrvatske zabranjeno je i pozivanje i poticanje na nacionalnu, rasnu ili vjersku mržnju (čl. 39.).

Ustavni zakon o pravima nacionalnih manjina, koji nastaje na temelju obveza preuzetih članstvom u Vijeću Europe i obveza proizašlih iz Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju,¹³⁵

¹³³ O politici proširenja EU te kriterijima iz Kopenhagena vidi Musladin, M.: Europska politika proširenja i Republika Hrvatska: specifične okolnosti, *MediAnali*, Vol. 6, 2012., No. 12, str. 105.-122. Demetropoulou, L.: Europe and the Balkans: Membership Aspiration, EU Involvement and Europeanization Capacity in South Eastern Europe, *Southeast European Politics*, Vol. 3, 2002., No. 2-3, str. 87.-106.

¹³⁴ Ustav Republike Hrvatske, *loc. cit.* (vidi bilješku 3.). Petričušić, A: Četvrt stoljeća hrvatske manjinske politike: razvoj, stanje i prijedlozi za poboljšanje, (dalje u tekstu: „Petričušić: Četvrt stoljeća hrvatske manjinske politike: razvoj, stanje i prijedlozi za poboljšanje“), u: Jakovina, T. (ur.), *Dvadeset pet godina hrvatske neovisnosti - kako dalje?*, Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo, Zagreb, 2017., str. 308.

¹³⁵ Kao preduvjet međunarodnog priznanja Sabor Republike Hrvatske usvojio je u prosincu 1991. Ustavni zakon o ljudskim pravima i slobodama i o pravima nacionalnih i etničkih zajednica ili manjina u Republici Hrvatskoj. Iako je sva stečena manjinska prava, koja su podrazumijevala kulturnu autonomiju uz elemente razmjernu političke zastupljenosti, Hrvatska preuzela iz bivše Jugoslavije i priznala ih, problem je nastao s osiguranjem prava pripadnicima „novih“ manjina, odnosno naroda koji su u toj državi bili konstitutivni narodi. S namjerom rješavanja spornog pitanja, uz pozornost međunarodne zajednice, usvojen je Ustavni zakon koji već iduće godine doživljava izmjene i dopune jer dotadašnji tekst zakona nije dostatno uključivao pravo pripadnika nacionalnih manjina na političku autonomiju na onim područjima gdje oni čine većinu. Iako je tadašnji model zaštite prava nacionalnih manjina u normativnom smislu smatran zadovoljavajućim te u skladu s međunarodnim standardima manjinske zaštite, njegova primjena nije bila jednako zadovoljavajuća. Ubrzo nakon vojno-redarstvene operacije 1995. godine Sabor Republike Hrvatske privremeno obustavlja primjenu pojedinih zakona, uključujući i članak 18. stavak 1. Ustavnog zakona kojim se etničkim i nacionalnim manjinama koje sudjeluju s više od 8 posto u stanovništvu

jamči ravnopravnost pripadnicima svih nacionalnih manjina te prava i slobode koje proizlaze iz međunarodnih dokumenata navedenih u članku 1. Ustavnog zakona, i to bez diskriminacije po spolu, rasi, boji kože, jeziku, vjeroispovijesti, političkom i drugom uvjerenju, nacionalnom i društvenom porijeklu, povezanosti s nacionalnom manjinom, vlasništvu, statusu naslijeđenom rođenjem ili po nekoj drugoj osnovi (čl. 2.). Ustavni zakon jamči svakom državljaninu Republike Hrvatske slobodu izjašnjavanja pripadnosti nekoj nacionalnoj manjini te odustaje od kolektivne zaštite u korist zaštite pojedinaca pripadnika nacionalne manjine. Iako se naziva ustavnim, važno je naglasiti da se radi o organskom zakonu koji je prema pravnoj snazi ispod Ustava Republike Hrvatske, ali iznad ostalih zakona, a njegova pravna snaga proizlazi iz kvalificirane većine kojom se donosi. Naime, zaštita prava nacionalnih manjina i njihova ravnopravnost, kako proizlazi iz Ustava Republike Hrvatske, uređuje se ustavnim zakonom koji se donosi po postupku za donošenje organskih zakona (čl. 15.) i to dvotrećinskom većinom glasova svih zastupnika Hrvatskog sabora (čl. 83.).¹³⁶

Ustavni zakon zabranjuje bilo kakvu diskriminaciju utemeljenu na pripadnosti nacionalnoj manjini, a pripadnicima manjina jamči i jednakost pred zakonom i jednaku pravnu zaštitu (čl. 4.), služenje svojim jezikom i pismom (čl. 10.), odgoj i obrazovanje na vlastitom jeziku (čl. 11.-13.), uporabu vlastitih znamenja i simbola (čl. 14.), kulturnu autonomiju (čl. 15.), kao i pravo na očitovanje svoje vjere i osnivanje vjerskih zajednica zajedno s drugim pripadnicima iste vjere (čl. 16.) i pristup sredstvima javnog priopćavanja (čl. 17.-18.). Ustavni zakon jamči pripadnicima nacionalnih manjina pravo na zastupljenost u Hrvatskom saboru i to najmanje pet, a najviše osam zastupnika pripadnika nacionalnih manjina u posebnim izbornim jedinicama. Pripadnicima manjina koji u ukupnom stanovništvu sudjeluju s više od 1,5 posto stanovnika jamči se najmanje jedno, a najviše tri zastupnička mjesta, a onima koji u ukupnom stanovništvu sudjeluju s manje

Republike Hrvatske jamči, razmjerno udjelu u ukupnom stanovništvu, zastupljenost u Saboru i Vladi te tijelima vrhovne sudbene vlasti čime je pogođena bila srpska nacionalna manjina. Takvo stanje ponovo je rezultiralo pritiscima međunarodne zajednice, ali je novi Ustavni zakon o pravima nacionalnih manjina, do kojeg, prema nekim ocjenama, nije postojao kvalitetan zakon kojim se jamči ona razina zaštite koja je u skladu s europskim standardima, usvojen tek 2002. godine. Ustavni zakon o ljudskim pravima i slobodama i o pravima nacionalnih i etničkih zajednica ili manjina u Republici Hrvatskoj, NN 65/91. Mesić: Pojam nacionalnih manjina i njihovo političko predstavljanje: slučaj Hrvatske, *op. cit.*, str. 120.-121. Tatalović, S., Lacović, T.: Dvadeset godina zaštite nacionalnih manjina u Republici Hrvatskoj, *Migracije i etničke teme*, Vol. 27, 2011., No. 3, str. 377.-380. Vasiljević, S.: Pravni aspekti zaštite manjina u procesu stabilizacije i pridruživanja, (u daljnjem tekstu: „Vasiljević: Pravni aspekti zaštite manjina u procesu stabilizacije i pridruživanja“), u: Ott, K. (ur.), *Pridruživanje Hrvatske Europskoj uniji – Izazovi institucionalnih prilagodbi*, Institut za javne financije, Zagreb, 2004., str. 235.-258. O problematici manjinskih pitanja u procesu pridruživanja Slovenije, Mađarske, Češke i Slovačke vidi Vinković, *op. cit.*, str. 249.-252. Beširević, N.: Instrument uvjetovanosti Europske unije u politici proširenja prema državama Istočne i Srednje Europe, te Zapadnog Balkana, *Anali Hrvatskog politološkog društva*, Vol. 9, 2013., No. 1, str. 192.

¹³⁶ Ustav Republike Hrvatske, *loc. cit.* (vidi bilješku 3.). Vidi Odluku Ustavnog suda Republike Hrvatske, U-I-774/2000 od 20. prosinca 2000., NN 1/01 te Odluku Ustavnog suda Republike Hrvatske, U-I-3597/2010 i dr. od 29. srpnja 2011., NN 93/11. Mesić: Europski standardi manjinske zaštite i položaj manjina u Hrvatskoj, *op. cit.*, str. 171.

od 1,5 posto stanovnika najmanje četiri zastupnika i u skladu sa Zakonom o izboru zastupnika u Hrvatski sabor (čl. 19.).¹³⁷ Uz Sloveniju i Rumunjsku, Hrvatska je tako treća europska država koja ima zajamčena mjesta za pripadnike nacionalnih manjina u nacionalnom parlamentu, odnosno Hrvatskom saboru.¹³⁸ Ustavni zakon pripadnicima nacionalnih manjina jamči pravo na zastupljenost u predstavničkim tijelima jedinica lokalne i regionalne (područne) samouprave (čl. 20.), kao i pravo biranja svojih predstavnika radi sudjelovanja u javnom životu i upravljanju lokalnim poslovima putem vijeća i predstavnika nacionalnih manjina u jedinicama lokalne samouprave (čl. 23.).

Uz pravo na političku participaciju, Ustavni zakon jamči pripadnicima nacionalnih manjina i pravo na zastupljenost u tijelima državne uprave i pravosudnim tijelima te u tijelima jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, vodeći računa o sudjelovanju pripadnika nacionalnih manjina u ukupnom stanovništvu na razini na kojoj je tijelo ustrojeno i sukladno stečenim pravima, a popunjavanje ovih mjesta osigurava se pravom prednosti nacionalnih manjina pod istim uvjetima (čl. 22.).¹³⁹ Ustavni zakon predviđa i osnivanje Savjeta za nacionalne manjine s ciljem uređivanja i rješavanja problematike vezane uz zaštitu prava nacionalnih manjina (čl. 35.), čije članove imenuje Vlada Republike Hrvatske na mandat od četiri godine (čl. 36.). U procesu pridruživanja Europska komisija zamjerala je Hrvatskoj tek djelomičnu provedbu Ustavnog zakona o pravima nacionalnih manjina s posebnim naglaskom na podzastupljenost pripadnika nacionalnih manjina u državnoj upravi i pravosuđu te nefunkcioniranje vijeća nacionalnih manjina.¹⁴⁰ Zamjerka je bila i na nedovoljnu zastupljenost manjina i manjinskih pitanja u nacionalnim medijima, dok je dobro ocijenjen sustav školovanja na pismu i jeziku nacionalne manjine.¹⁴¹

Uz Ustavni zakon, nacionalni sustav zaštite prava manjina čine i Zakon o uporabi jezika i pisma nacionalnih manjina koji određuje da jezik i pismo nacionalne manjine mogu postati službeni

¹³⁷ Zakon o izborima zastupnika u Hrvatski sabor, NN 116/99, 109/00, 53/03, 69/03, 167/03, 44/06, 19/07, 20/09, 145/10, 24/11, 93/11, 120/11, 19/15, 104/15, 98/19.

¹³⁸ Vasiljević: Pravni aspekti zaštite manjina u procesu stabilizacije i pridruživanja, *op. cit.*, str. 247.

¹³⁹ Zakon o sustavu državne uprave, NN 66/2019. Zakon o državnim službenicima, NN 92/05, 140/05, 142/06, 77/07, 107/07, 27/08, 34/11, 49/11, 150/11, 34/12, 49/12, 37/13, 38/13, 01/15, 138/15, 61/17, 70/19, 98/19, 141/22. Zakon o državnom sudbenom vijeću, NN 116/10, 57/11, 130/11, 13/13, 28/13, 82/15, 67/18, 126/19, 80/22, 16/23, 83/23. Zakon o sudovima, NN 28/13, 33/15, 82/15, 82/16, 67/18, 126/19, 130/20, 21/22, 60/22, 16/23. Zakon o lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi, NN 33/01, 60/01, 129/05, 125/08, 36/09, 36/09, 150/11, 144/12, 19/13, 137/15, 123/17, 98/19, 144/20. Zakon o službenicima i namještenicima u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi, NN 86/08, 61/11, 04/18, 112/19.

¹⁴⁰ Petričušić: Četvrt stoljeća hrvatske manjinske politike: razvoj, stanje i prijedlozi za poboljšanje, *op. cit.*, str. 314.

¹⁴¹ O mišljenju Europske komisije o stanju manjinske zaštite u Hrvatskoj 2004. godine vidi Tatalović, Lacović, *op. cit.*, str. 383.

kada pripadnici pojedine nacionalne manjine na području jedinice lokalne samouprave odnosno općine ili grada čine većinu stanovnika, kada je predviđeno međunarodnim ugovorima kojih je Republika Hrvatska stranka te kada su to statutom propisale općine i gradovi odnosno županije u odnosu na rad svojih tijela, a na čijem je području, na razini pojedinih jedinica lokalne samouprave, u ravnopravnoj službenoj uporabi jezik i pismo nacionalne manjine (čl. 4.).¹⁴² Iako za potrebe ovoga rada nije nužna detaljnija analiza normativnog okvira koji uređuje službenu uporabu jezika i pisma nacionalnih manjina, važno je napomenuti da je područje službene uporabe jezika i pisma nacionalnih manjina jedno od onih koje i dalje prate određene poteškoće unatoč pozitivnim primjerima jedinica lokalne samouprave koje su isto osigurale na svojim područjima, iako manjinsko stanovništvo u tim jedinicama ne zadovoljava preduvjet minimalnog brojčanog omjera potrebnog za ostvarivanje prava. Posljednje se prvenstveno odnosi na službenu uporabu talijanskog jezika u jedinicama lokalne samouprave u kojima ne postoji zakonska obveza za njegovo uvođenje.¹⁴³ Iako prilikom ostvarenja prava na službenu uporabu jezika i pisma u jedinicama lokalne samouprave u kojima ta obveza postoji ne treba zanemariti specifičnosti sredina niti složene međuetničke odnose koji, poput onih u Vukovaru, mogu biti posljedica ratnih događanja, rješenje nikako ne može ići u smjeru kršenja zakonskih odredbi Republike Hrvatske niti obveza preuzetih iz međunarodnopravnih ugovora kojih je Hrvatska članica. Svakako treba voditi računa o važnosti koju službena uporaba jezika i pisma pripadnicima manjina predstavlja u smislu očuvanja njihovog kulturnog identiteta te o važnosti unaprjeđenja međukulturnog dijaloga u multietničkim sredinama.

U skladu sa Zakonom o odgoju i obrazovanju na jeziku i pismu nacionalne manjine, pripadnici nacionalnih manjina u Hrvatskoj ostvaruju i pravo na odgoj i obrazovanje na svom jeziku i pismu koji se obavljaju u ustanovama predškolskog, osnovnoškolskog i srednjoškolskog obrazovanja kao i u drugim školskim ustanovama (čl. 2.)¹⁴⁴ i to kroz tri modela organiziranja i

¹⁴² Zakon o uporabi jezika i pisma nacionalnih manjina u Republici Hrvatskoj, NN 51/00, 56/00. Više o ovom pitanju vidi u Petričušić: Ravnopravna službena uporaba jezika i pisma nacionalnih manjina: Izvori domaćeg i međunarodnog prava, *op. cit.*, str. 17.-23. Naputak za dosljednu provedbu Zakona o uporabi jezika i pisma nacionalnih manjina u Republici Hrvatskoj, NN 33/12.

¹⁴³ Talijanski jezik uveden je u službenu uporabu u jednu jedinicu lokalne samouprave na temelju Zakona te u njih devetnaest na temelju statuta, mađarski u jednu jedinicu na temelju Zakona i u tri na temelju statuta, češki u jednu na temelju Zakona i u dvije na temelju statuta, slovački u jednu na temelju Zakona i rusinski u jednu na temelju statuta. Srpski pak jezik uveden je u dvadeset i tri jedinice lokalne samouprave na temelju Zakona i u jednu na temelju statuta. Vidi Izvješće pučke pravobraniteljice za 2022. godinu, Ured pučke pravobraniteljice, Zagreb, 2023, str. 109.-110.

¹⁴⁴ Zakon o odgoju i obrazovanju na jeziku i pismu nacionalnih manjina, NN 51/00, 56/00 – pročišćeni tekst. Za usporedbu vidi Babić, D. Škiljan, F.: Obrazovanje nacionalnih manjina u Hrvatskoj: usporedba socijalističkog poretka i višestranačke demokracije, *Historijski zbornik*, Vol. 72, 2019., No. 2, str. 391.-393. Čačić-Kumpes, J.: Obrazovanje i etničke manjine, *Migracijske i etničke teme*, Vol. 7, 1991., No. 3-4, str. 312.-315.

provođenja nastave obrazovanja učenika nacionalnih manjina.¹⁴⁵ Uz službenu uporabu jezika i pisma nacionalnih manjina, obrazovanje na manjinskom jeziku predstavlja još jednu neizostavnu komponentu očuvanja kulturnog identiteta pripadnika nacionalnih manjina, a poteškoće koje postoje u pogledu prijenosa osnivačkih prava, registracije ustanova s nastavom na manjinskom jeziku te obveze imenovanja razmjernog broja pripadnika nacionalnih manjina u školskim odborima, vezuju se gotovo isključivo uz srpsku nacionalnu manjinu.¹⁴⁶ Uz navedeno, složeni multietnički odnosi, utjecali su i na segregaciju djece pripadnika srpske nacionalne manjine u sustavu obrazovanja prvenstveno u postkonfliktnim područjima. Pitanje obrazovanja djece pripadnika srpske nacionalne manjine u odvojenim školama u Vukovaru i dalje ostaje otvoreno pitanje podložno političkim utjecajima, a malobrojni pokušaji rješavanja ovog problema završeni su neuspješno.¹⁴⁷

Posljednji provedeni lokalni izbori ponovo su temu segregacije u vukovarskim školama stavili u fokus javnosti čime je ovo pitanje opet dobilo politički predznak.¹⁴⁸ Kao otvoreno pitanje u sustavu obrazovanja pripadnika nacionalnih manjina u Hrvatskoj ostaje i ono segregacije djece pripadnika romske nacionalne manjine. Iako su određeni pomaci napravljeni, poput izrade kurikuluma za nastavni predmet jezik i kultura romske nacionalne manjine u osnovnim i srednjim školama čiji je cilj osvijestiti vlastiti identitet djece pripadnika romske nacionalne manjine, segregacija i diskriminacija romske djece u obrazovnom sustavu su i dalje snažno prisutni što pokazuje da hrvatski sustav obrazovanja ne može u potpunosti odgovoriti na posebne

¹⁴⁵ O modelima obrazovanja na jeziku i pismu nacionalne manjine u Republici Hrvatskoj vidi službene stranice Ministarstva znanosti i obrazovanja. Raspoloživo na <https://mzo.hr/hr/rubrike/obrazovanje-nacionalnih-manjina> (15.11.2020.) Nevia Močinić, S.: Nacionalni kurikulum i obrazovanje manjina, *Metodički obzori: časopis za odgojno-obrazovnu teoriju i praksu*, Vol. 1, 2006., No. 1, str. 50.-52. Odluku o nastavnom planu i programu češkog jezika za osnovne škole s nastavom na češkom jeziku i pismu (model A), NN 29/10; Odluku o nastavnom planu i programu mađarskog jezika za osnovne škole s nastavom na mađarskom jeziku i pismu (model A), NN 29/10; Odluku o nastavnom planu i programu srpskog jezika za osnovne škole s nastavom na srpskom jeziku i ćirilicom pismu (model A), NN 29/10 i Odluku o nastavnom planu i programu talijanskog jezika za osnovne škole s nastavom na talijanskom jeziku i pismu (model A), NN 29/10. Babić, Škiljan, *op. cit.*, str. 394. Čorkalo Biruški, D., Pehar, L., Jelić, M., Pavin Ivanec, T., Tomašić Humer, J.: Obrazovni izbori i stavovi prema multikulturalizmu i asimilacionizmu većine i manjine u četiri hrvatske višeetničke zajednice, *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja*, Vol. 29, 2020., No. 1, str. 24.-25.

¹⁴⁶ Izvješće pučke pravobraniteljice za 2022. godinu, *op. cit.*, str. 111-112. Babić, Škiljan, *op. cit.*, str. 400.

¹⁴⁷ Čorkalo Biruški, D., Ajduković, D.: Stavovi učenika, roditelja i nastavnika prema školovanju: što se promijenilo tijekom šest godina u Vukovaru?, *Migracijske i etničke teme*, Vol. 24, 2008., No. 3, str. 191.-192. Propala škola za Hrvate i Srbe u Vukovaru, Hrvatska vratila novac Norvežanima, Index.hr, 12. srpnja 2019. Raspoloživo na <https://www.index.hr/vijesti/clanak/propala-skola-za-hrvate-i-srbe-u-vukovaru-hrvatska-vratila-novac-norvezanima/2100333.aspx> (29.9.2021.)

¹⁴⁸ Duhaček, G.: Vukovaru ne trebaju odvojene škole, ali Penava nije taj koji ih treba spojiti, Index.hr, 19. lipnja 2021. Raspoloživo na: <https://www.index.hr/vijesti/clanak/vukovaru-ne-trebaju-odvojene-skole-ali-penava-nije-taj-koji-ih-treba-spojiti/2284571.aspx> (29.9.2021.)

potrebe romske djece.¹⁴⁹ Kao otvoreno pitanje ostaje i ranije napuštanje škole među djecom pripadnicima romske manjine što kasnije ima posljedice u pristupu tržištu rada. Pitanje obrazovanja iznimno je važno za međukulturno razumijevanje i stvaranja društva tolerancije u sredinama u kojim je međuetnički dijalog narušen, kao i za poboljšanje socioekonomskog statusa pripadnika nacionalnih manjina.¹⁵⁰

Institucionalni okvir zaštite prava manjina u Hrvatskoj čine Ustavni sud Republike Hrvatske i Ured pučke pravobraniteljice¹⁵¹ te Odbor za ljudska prava i prava nacionalnih manjina Hrvatskog sabora i Ured za ljudska prava i prava nacionalnih manjina Vlade Republike Hrvatske.¹⁵² Ustavni sud Republike Hrvatske institucija je koja jamči poštivanje i primjenu Ustava Republike Hrvatske, u svome je radu neovisna o svim tijelima državne vlasti. Ustavni sud Republike Hrvatske odlučuje o suglasnosti zakona i drugih propisa s Ustavom i zakonom te o ustavnim tužbama protiv pojedinačnih odluka državnih tijela, tijela jedinica lokalne i područne samouprave te pravnih osoba s javnim ovlastima kada su spornim odlukama povrijeđena ljudska prava i slobode. Ured pučke pravobraniteljice promiče i štiti ljudska prava i slobode te vladavinu prava razmatrajući pritužbe o postojanju nezakonitosti i nepravilnosti u radu državnih tijela, tijela jedinica lokalne i područne samouprave i pravnih osoba s javnim ovlastima, a u skladu s posebnim zakonima i pritužbe koje se odnose na rad pravnih i fizičkih osoba (čl. 4.), prati usklađenost zakona i drugih propisa s odredbama Ustava Republike Hrvatske i međunarodnim pravnim aktima koji su dio unutarnjeg pravnog poretka Republike Hrvatske (čl. 6.), daje preporuke i mišljenja, ali i upozorenja u području zaštite i promicanja ljudskih prava i sloboda tijelima državne vlasti i tijelima jedinica lokalne i regionalne samouprave kao i pravnim osobama s javnim ovlastima (čl. 15.). Pučka pravobraniteljica opunomoćenica je Hrvatskog sabora za zaštitu ljudskih prava i sloboda (čl. 2.) te središnje tijelo za suzbijanje svih oblika

¹⁴⁹ Za usporedbu vidi Horvat, A.: Segregacijom do integracije? Mogućnosti integriranog obrazovanja Roma, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, Vol. 46, 2009., No. 2, str. 454. Bedeković, V.: Interkulturalni pristup odgoju i obrazovanju pripadnika romske manjine, *Obrazovanje za interkulturalizam*, Vol. 5, 2015., str. 20.-25. Vidi Odluku o donošenju kurikuluma za nastavni predmet jezik i kultura romske nacionalne manjine u osnovnim i srednjim školama u Republici Hrvatskoj (model C), NN 52/20.

¹⁵⁰ O važnosti kulturnog identiteta za pojedinca vidi Malloy, T. H., Gazzola, M.: *The aspect of culture in the social inclusion of ethnic minorities*, European Centre for Minority Issues, Flensburg, 2006., str. 17., str. 30.-32.

¹⁵¹ Ustavni zakon o Ustavnom sudu Republike Hrvatske, NN 99/99, 29/02, 49/02. Zakon o pučkom pravobranitelju, NN 76/12.

¹⁵² O djelokrugu i aktivnostima Odbora za ljudska prava i prava nacionalnih manjina vidi službene stranice Hrvatskog sabora. Raspoloživo na <https://www.sabor.hr/hr/radna-tijela/odbor-za-ljudska-prava-i-prava-nacionalnih-manjina-10-saziv-hrvatskoga-sabora> (15.11.2020.) O djelokrugu rada Ureda vidi službene stranice Ureda za ljudska prava i prava nacionalnih manjina. Raspoloživo na <https://ljudskaprava.gov.hr/o-uredu/djelokrug-526/526> (15.11.2020.).

diskriminacije i u svom je radu neovisna i samostalna (čl. 7.).¹⁵³ Prema Zakonu o nacionalnom preventivnom mehanizmu, Ured pučke pravobraniteljice nadležan je za obavljanje poslova Nacionalnog preventivnog mehanizma za sprečavanje mučenja i drugih okrutnih, neljudskih ili ponižavajućih postupaka ili kažnjavanja sukladno Fakultativnom protokolu uz Konvenciju protiv mučenja i drugih okrutnih, neljudskih ili ponižavajućih postupaka ili kažnjavanja (čl. 1.).¹⁵⁴ Potpunosti radi, valja spomenuti da je Ured pučke pravobraniteljice od travnja 2023. godine postao nadležan i za vanjsko prijavljivanje nepravilnosti.¹⁵⁵

Širok spektar priznatih prava i vrlo uopćena definicija nacionalnih manjina koja isključuje jasne kriterije kojima se određuje manjinski status svrstavaju hrvatski zakonodavni okvir zaštite prava nacionalnih manjina u kategoriju liberalnih. Isti zaključak proizlazi i iz usporedbe hrvatskog zakonodavnog okvira zaštite prava nacionalnih manjina sa zakonodavnim okvirima ranije spomenutih europskih zemalja od kojih tek neke, poput Slovenije i Mađarske, priznaju postojanje nacionalnih manjina na svojim teritorijima. Pri tom slovenski sustav jamči prava autohtonim manjinskim zajednicama, dok mađarski sustav zahtjeva nastanjenost na vlastitom teritoriju najmanje jedno stoljeće pri određivanju manjinskog statusa. Hrvatski sustav zaštite prava nacionalnih manjina, koje su jednako tako ukorijenjene duboko u društvo, ne poznaje takve konkretne zahtjeve u određivanju statusa nacionalnih manjina, a visoka razina fleksibilnosti kojom se pristupilo definiranju manjinskih skupina posljedica je procesa europskih integracije te ranijeg utjecaja međunarodne zajednice. Iako je u normativnom smislu zaštita prava manjina u Hrvatskoj na visokoj razini i u skladu s međunarodnopravnim standardima, još uvijek ostaje otvoreno pitanje nedosljedne provedbe, a posebnu pažnju potrebno je posvetiti onim problemima koji nastaju kao posljedica predrasuda prema pripadnicima nacionalnih manjina, segregaciji, socijalnoj distanci i etničkoj diskriminaciji. Pitanje diskriminacije i stagnacije integracije nacionalnih manjina u svakom aspektu društva i života posebno su izraženi nakon pristupanja Republike Hrvatske u članstvo u EU-u. Iako problem ne mora biti političke naravi, posebno ako u obzir uzmemo brojne inicijative koje su se pojavile na društvenoj sceni i kojima je cilj djelovanja redukcija stečenih manjinskih prava, potrebna je snažna politička volja

¹⁵³ Crnić, J.: Ustavni sud Republike Hrvatske: iskustva i perspektive, *Politička misao: časopis za politologiju*, Vol. 38, 2001., No. 4, str. 130.-132. O nadležnosti Ustavnog suda Republike Hrvatske vidi službene stranice Ustavnog suda Republike Hrvatske. Raspoloživo na <https://www.usud.hr/hr/nadleznost> (6.11.2023.) O definiciji i korištenju institucije ombudsmana vidi Blagojević, A.: Ombudsman za zaštitu prava nacionalnih manjina-trend ili potreba?, *Pravni vjesnik*, Vol. 27, 2011., No. 2, str. 51.-54. O radu Ureda pučke pravobraniteljice vidi službene stranice Ureda pučke pravobraniteljice. Raspoloživo na <http://ombudsman.hr/hr/o-nama> (15.11.2020.)

¹⁵⁴ Zakon o Nacionalnom preventivnom mehanizmu za sprečavanje mučenja i drugih okrutnih, neljudskih ili ponižavajućih postupaka ili kažnjavanja, NN 18/11, 33/15.

¹⁵⁵ Zakon o zaštiti prijavitelja nepravilnosti, NN 46/22.

da se zadrži ostvarena razina manjinske zaštite u Hrvatskoj i još važnije, ostvari puna provedba istih u praksi. Ono što će u vremenu koje dolazi biti možda najveći izazov je upravo pitanje zadržavanja ostvarene razine manjinskih prava, uslijed kontinuiranog smanjenja broja pripadnika nacionalnih manjina koje potvrđuje i posljednji službeni popis stanovništva iz 2021. godine. Pitanje je koliko će očekivano smanjenje broja pripadnika nacionalnih manjina, a na tragu postojećeg diskursa u hrvatskim medijima o potrebi smanjenja manjinskih prava u tom slučaju, utjecati na daljnju integraciju pripadnika manjina i suzbijanje diskriminacije u tom procesu koja je posljedica njihovih etničkih pripadnosti i identiteta te ugrožavanje različitih programa u funkciji integracije.

3. ZABRANA DISKRIMINACIJE U FUNKCIJI ZAŠTITE PRAVA MANJINA

Načelo jednakosti i načelo zabrane diskriminacije predstavljaju temelj suvremenog sustava zaštite ljudskih i manjinskih prava i sloboda, odnosno moralnu polugu za objašnjenje i učinkovito uživanje ljudskih prava za sve ljude.¹⁵⁶ Diskriminacija podrazumijeva diskriminatornu osnovu kao temelj različitog postupanja, a iako svi najvažniji međunarodnopravni ugovori kojima se uređuje zaštita ljudskih prava i sloboda proklamiraju načelo zabrane diskriminacije, diskriminacije je u današnjem društvu sveprisutna, a zaštita ljudskih prava ostaje jedno od najsloženijih pitanja međunarodne zajednice.¹⁵⁷ I EU unazad četrdeset godina od država članica očekuje jednak tretman u svim područjima života, a načelo nediskriminacije sadržano je u svim politikama EU-a.¹⁵⁸

Koncept diskriminacije podrazumijeva nekoliko značenja što proizlazi iz postojanja različitih koncepata jednakosti, a pojam diskriminacije razlikuje se u različitim znanstvenim disciplinama. U najširem smislu diskriminacija predstavlja odstupanje od formalne jednakosti. U socijalnoj se psihologiji diskriminacija skupina objašnjava kao posljedica predrasuda koje su pak nastale iz krutih stereotipa ili pretpostavki o skupini ili njezinom društvenom statusu. U društvenim znanostima diskriminacija predstavlja razlikovanje proizašlo iz kršenja društvenih normi i načela jednakosti u oku zakona prema osobi ili skupini, odnosno isključenje ili favoriziranje koje ukida ili narušava jednake mogućnosti ili krši načelo jednakog tretmana. Pojam diskriminacije različito je definiran u različitim međunarodnopravnim dokumentima, kao i u nacionalnim zakonodavstvima, pa u okviru pravnih znanosti ne možemo govoriti o univerzalnoj definiciji pojma diskriminacije.¹⁵⁹ Iako ni ovdje naša namjera nije ponuditi novi teorijski prinos pojmu

¹⁵⁶ Clifford, J.: Equality, in: Shelton, D. (ed), *The Oxford Handbook of International Human Rights Law*, Oxford University Press, 2013., str. 423.-424. Matulić, T.: Jednakost i nediskriminacija: Vrijednosna polazišta u suzbijanju diskriminacije, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, Vol. 59, 2009., No. 1, str. 13. Moroşteş, A., Stoicu, N. M.: Principle of Non-Discrimination and Equal Treatment, *Journal of Legal Studies*, Vol. 28, 2021., No. 42, str. 205. Barić, S., Vincan, S.: Ustavnopravno načelo jednakosti i pravno uređenje istospolnih zajednica, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, Vol. 50, 2013., No. 1, str. 84.-87. O načelu temeljne jednakosti vidi Fredman, S.: *Discrimination law*, (u daljnjem tekstu: "Fredman: Discrimination law"), Second Edition, Oxford University Press, Oxford, 2011., str. 4.-5.

¹⁵⁷ Vasiljević: Slično i različito: Diskriminacija u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj, *op. cit.*, str. 20. Barić Punda, *loc. cit.* (vidi bilješku 47.). Weiwei, L.: *Equality and non-discrimination under international human rights law*, The Norwegian Centre for Human Rights, 2004., str. 7.

¹⁵⁸ Bell, M.: The principle of equal treatment: widening and deepening, *The evolution of EU law*, Vol. 2, 2011., str. 618. Ellis, E., Watson, P.: *EU anti-discrimination law*, Second Edition, Oxford University Press, Oxford, 2012., str. 2.-3. Vasiljević: Slično i različito: Diskriminacija u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj, *op. cit.*, str. 91.-93. Vasiljević, Vinković, *op. cit.*, str. 48.-49.

¹⁵⁹ Fredman: *Discrimination law*, *op. cit.*, str. 2.-3. Mackie, D. M., Smith, E. R.: Intergroup emotions and the social self: Prejudice reconceptualized as differentiated reactions to outgroups, in: Forgas J. P. and Williams K. D. (eds.), *The social self: Cognitive, interpersonal, and intergroup perspectives*, Third Edition, Routledge, London,

diskriminacije, potrebno je pojasniti određene pojmove koji čine teorijsku podlogu provedenom istraživanju stavova pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja.

Za početak, važno je pojasniti dva teorijske pristupa konceptu jednakosti, odnosno razliku između formalne i materijalne ili supstancijalne jednakosti. Formalna jednakost odnosi se na izjednačenost u pravima, odnosno na jednakost pred zakonom i kao takva pronalazi svoje mjesto u mnogim ustavima, kao i u Ustavu Republike Hrvatske kojim se u čl. 14. jamči jednakost svih građana pred zakonom. Za razliku od odredbe o jednakosti pred zakonom, čl. 3. Ustava kao temeljnu vrijednost naglašava ravnopravnost spolova koja postavlja regulatorni cilj ostvarenja stvarne jednakosti i predstavlja osnovu za primjenu načela jednakih mogućnosti. Supstancijalna se dakle jednakost odnosi se na moralni zahtjev za ostvarenje neke temeljne vrijednosti, odnosno na regulatorni cilj. Ostvarenju stvarne jednakosti prethodi priznavanje različitosti kroz biološki aspekt i zahtjev normativne iznimke od formalne jednakosti. Preciznije, ravnopravnost spolova znači jednaku prisutnost žena i muškaraca u svim područjima javnog i privatnog života, njihov jednak status i jednake mogućnosti za ostvarenje svih prava te jednaku korist od ostvarenih rezultata, dok diskriminacija na temelju spola predstavlja svaku razliku, isključenje ili ograničenje učinjeno na temelju spola što za posljedicu ima ugrožavanje ili onemogućavanje priznanja, uživanja ili korištenja ljudskih prava i sloboda u svim područjima života na osnovi ravnopravnosti muškaraca i žena.¹⁶⁰ Uz pojašnjenje pojma diskriminacije i njezinih pojavnih oblika, ovo poglavlje bavi se pojmom višestruke diskriminacije, (etničke) diskriminacije nacionalnih manjina i posebnim mjerama čiji je cilj ostvarenje pune jednakosti manjinskih skupina u odnosu na većinsko stanovništvo te međunarodnim, europskim i nacionalnim izvorima zabrane diskriminacije koji nam služe kao teorijska osnova za preciznije razumijevanje interpretacije rezultata istraživanja i iznesenih prijedloga čiji je cilj suzbijanje pojava oblika diskriminacije u području rada i zapošljavanja u Hrvatskoj.

2002., str. 309. Laki, I.: The concept of discrimination nowadays, in: *Struktúrafordulók, Studies in Political Science-Politikatudományi Tanulmányok*, MTA TK Politikatudományi Intézet, Budapest, 2014., str. 188.-189. Vasiljević, Vinković, *op. cit.*, str. 49. Barić, Vincan, *op. cit.*, str. 84. Vasiljević: Slično i različito: Diskriminacija u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj, *op. cit.*, str. 26. i 58.-61.

¹⁶⁰ Barić, S.: The Philosophical Concepts of Equality, *Zbornik Pravnog Fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, Vol. 21, 2000., str. 850.-582. i 861.-865. Rodin, S. (ur.): *Jednakost muškaraca i žena: Pravo i politike u EU i Hrvatskoj*, (u daljnjem tekstu: „Rodin: Jednakost muškaraca i žena: Pravo i politike u EU i Hrvatskoj“) Institut za međunarodne odnose, Zagreb, 2003., str. 3.-6. Vasiljević, Vinković, *op. cit.*, str. 41. Fredman, S.: Substantive equality revisited, (u daljnjem tekstu: “Fredman: Substantive equality revisited”), *International Journal of Constitutional Law*, Vol. 14, 2016., No. 3, str. 717.-720. Zakon o ravnopravnosti spolova, NN 82/08, 69/17.

3.1. Pojam diskriminacije i njezini oblici

Unatoč proklamiranju načela zabrane diskriminacije te brojnim pokušajima unutar različitih organizacija, niti jedan najvažniji međunarodni dokument za zaštitu ljudskih prava ne donosi definiciju diskriminacije. U okviru organizacije UN-a, diskriminacija znači *svako razlikovanje, isključivanje, ograničavanje prednosti koje se temelji na rasi, boji, spolu, jeziku, vjeroispovijesti, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju ili drugom statusu, a cilj ili rezultat čega je u jednakim uvjetima narušiti ili poništiti priznavanje, uživanje ili ostvarivanje prava i sloboda svih pojedinaca*.¹⁶¹ Rasna diskriminacija prema Međunarodnoj konvenciji o uklanjanju svih oblika rasne diskriminacije, predstavlja *svako razlikovanje, isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva koje se zasniva na rasi, boji, precima, nacionalnom ili etničkom podrijetlu i koje za svrhu ili rezultat ima uništiti ili ugroziti priznavanje, uživanje ili vršenje, pod jednakim uvjetima, prava čovjeka i njegovih sloboda na političkom, ekonomskom, socijalnom i kulturnom polju ili svakom drugom polju javnog života*.¹⁶²

Iako nikada nije ponudila definiciju diskriminacije, tadašnja Potkomisija za sprječavanje diskriminacije i zaštitu nacionalnih manjina doprinijela je razumijevanju značenja diskriminacije i sadržaja načela zabrane diskriminacije i jednakosti. Načelno je usuglašeno da diskriminacija nije sinonim za različito postupanje ili razlike, već predstavlja neki oblik razlike napravljene u odnosu na osobu prema njezinoj pripadnosti određenoj kategoriji ili grupi, a ne prema individualnoj sposobnosti ili zaslugi osobe. Točnije, ako je različito postupanje napravljeno s namjerom stavljanja u nepovoljniji položaj osobe samo radi pripadnosti određenoj skupini, može se raditi o diskriminaciji.¹⁶³

¹⁶¹ Navedeno prema Vasiljević: Slično i različito: Diskriminacija u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj, *op. cit.*, str. 21.-22. I Deklaracija o ukidanju svih oblika nesnošljivosti i diskriminacije na temelju vjere i uvjerenja daje definiciju diskriminacije na temelju vjere ili uvjerenja koja predstavlja svako razlikovanje, isključenje, ograničenje ili davanje prednosti utemeljeno na vjeri ili uvjerenju čiji je cilj ili posljedica negiranje ili narušavanja ostvarivanja ljudskih prava i temeljnih sloboda na ravnopravnoj osnovi. Declaration on the Elimination of All Forms of Intolerance and of Discrimination Based on Religion or Belief, Proclaimed by the General Assembly, A/RES/36/55, 25.11.1981. Barić Punda, *op. cit.*, str. 35. Ramcharan, B. G.: Equality and Nondiscrimination, in: Henkin, L. (ed.), *The International Bill of Rights: The Covenant on Civil and Political Rights*, Columbia University Press, 1981., str. 265.

¹⁶² International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, Adopted by the General Assembly, A/RES/2106 (XX), 21.12.1965. Vasiljević: Slično i različito: Diskriminacija u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj, *loc. cit.* (vidi bilješku 161.). Matulić, *op. cit.*, str. 16. Weiwei, *op. cit.*, str. 8. Gerards, J. H.: The Grounds of Discrimination, in: Schiek, D., Waddington, L., Bell, M. (eds.), *Cases, Materials and Text on National, Supranational and International Non-Discrimination Law*, Hart Publishing, Oxford/Portland, Oregon, 2007., str. 41.

¹⁶³ Vijapur, A. P.: The Principle of Non-Discrimination in International Human Rights Law: The Meaning and Scope of the Concept, (u daljnjem tekstu: „Vijapur: The Principle of Non-Discrimination in International Human

U Konvenciji Međunarodne organizacije rada (dalje u tekstu: MOR) o diskriminaciji u odnosu na zaposlenje i zanimanje diskriminacije je definirana kao *svako pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva na temelju rase, boje kože, spola, vjere, političkog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, koje ima za posljedicu ukidanje ili narušavanje jednakosti mogućnosti ili tretmana u zaposlenju ili zanimanju.*¹⁶⁴

U Smjernicama EU-a za ljudska prava o nediskriminaciji u vanjskom djelovanju Vijeće EU-a diskriminaciju definira *kao svako različito postupanje prema nekoj osobi ili skupini osoba na zabranjenoj osnovi, koje nema nikakvo objektivno i razumno opravdanje.*¹⁶⁵ Definiciju diskriminacije donose i dvije direktive, Direktiva 2000/43/EZ o provedbi načela jednakog postupanja prema osobama bez obzira na njihovo rasno ili etničko podrijetlo i Direktiva 2000/78/EZ o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja koje su, uz sudsku praksu ESLJP-a, poslužile kao inspiracija Europskoj komisiji protiv rasizma i nesnošljivosti Vijeća Europe koja definiciju diskriminacije predlaže u Općoj preporuci br. 7 o nacionalnom zakonodavstvu za borbu protiv rasizma i rasne diskriminacije.¹⁶⁶ Europska komisija protiv rasizma i nesnošljivosti izravnu rasnu diskriminaciju definira kao *svako različito postupanje na temelju rase, boje kože, jezika, vjeroispovijesti, nacionalnosti ili nacionalnog ili etničkog podrijetla koje nema nikakvo objektivno i razumno opravdanje, a različito postupanje nema nikakvo objektivno i razumno opravdanje ako ne teži ostvariti*

Rights Law: The Meaning and Scope of the Concept“), *India Quarterly: A Journal of International Affairs*, Vol. 49, 1993., No. 3, str. 73.-74.

¹⁶⁴ Konvencija o diskriminaciji u odnosu na zaposlenje i zanimanje, NN – MU 5/00.

¹⁶⁵ Smjernice EU-a za ljudska prava o nediskriminaciji u vanjskom djelovanju, Vijeće Europske unije, br. 6337/19, Bruxelles, 18.3.2019., str. 5.

¹⁶⁶ Prema Direktivi 2000/43/EZ izravna diskriminacija postoji ako se prema nekoj osobi zbog njezina rasnog ili etničkog podrijetla postupa, ako se postupalo ili bi se postupalo nepovoljnije nego prema nekoj drugoj osobi u usporedivoj situaciji, neizravna ako bi naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa doveli osobe određenog rasnog ili etničkog podrijetla u posebno nepovoljan položaj u usporedbi s drugim osobama, osim ako se takva odredba, kriterij ili praksa objektivno mogu opravdati zakonitim ciljem, a sredstva za njegovo postizanje prikladna su i potrebna. Direktiva Vijeća 2000/43/EZ od 29. lipnja 2000. o primjeni načela ravnopravnosti osoba bez obzira na njihovo rasno ili etničko podrijetlo, Službeni list Europske unije, L 180/22, 19.7.2000. Prema Direktivi 2000/78/EZ o izravnoj diskriminaciji se radi u slučaju kada se prema jednoj osobi postupa lošije nego prema drugoj osobi ili je došlo do takvog postupanja ili je moglo doći do takvog postupanja u sličnim situacijama, zbog bilo kojeg od razloga iz članka, a o neizravnoj kada kakva naizgled neutralna odredba, mjerilo ili postupanje dovede u neravnopravan položaj osobe određene vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja, u usporedbi s ostalim osobama, osim u sljedećim slučajevima. Direktiva Vijeća 2000/78/EC o uspostavi okvira za jednak tretman na području zapošljavanja i odabira zvanja, Službeni list Europske unije, L 303/16, 2.12.2000. Opća politička preporuka ECRI-ja br. 7 o nacionalnom zakonodavstvu za borbu protiv rasizma i rasne diskriminacije, Europska komisija protiv rasizma i nesnošljivosti, Vijeće Europe, CRI(2003)8, 13.12.2002.

*legitiman cilj ili ako ne postoji razuman odnos razmjernosti između korištenih sredstava i cilja koji se nastoji ostvariti.*¹⁶⁷

Nacionalno zakonodavstvo Republike Hrvatske definiciju diskriminacije nudi tek u Zakonu o suzbijanju diskriminacije koji diskriminaciju smatra *stavljanjem u nepovoljniji položaj bilo koje osobe po osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.*¹⁶⁸ Iako se najčešće koristi za opisivanje određene praktične pojave ograničene na nejednak pristup društvenim koristima i mogućnostima i iako ne postoji univerzalan definicija pojma diskriminacije, brojni su teoretičari, proučavajući ovaj pojam i njegove pojavne oblike, ponudili svoju definiciju diskriminacije.

Prema Horti, diskriminacija se događa *kada se prema pojedincima postupa nepovoljno ili tako da se vjeruje da je takvo postupanje za njih nepovoljno, a to nepovoljno postupanje ili nepovoljni tretman, stvarni ili namjerni, mora biti neopravdan* da bi se mogao smatrati diskriminirajućim.¹⁶⁹ Block i Walter diskriminaciju definiraju kao *čin davanja prednosti jednoj stvari, osobi ili situaciji nad drugom* te smatraju da se pitanju suzbijanja diskriminacije pristupa emotivno što onemogućuje provedbu nepristrane rasprave o temi. U kontekstu većine i manjine, Block i Walter smatraju kako je po pitanju diskriminacije kao čina davanja prednosti, manjina u posebno nezavidnom položaju, u različitim područjima života – u području rada, u području obrazovanja i u svakom drugom aspektu života u kojem većina može koristiti zakonodavstvo za ograničavanje prava i slobode manjine.¹⁷⁰ Sawyer definira diskriminaciju kao *uskraćivanje jednakog uživanja prava*, a može se pojaviti na temelju *spola, rase, religije, političkog uvjerenja, kaste, društvene klase, invaliditeta, dobi ili seksualne orijentacije ili kombinacije ovih ili drugih karakteristika*. Sawyer smatra da diskriminacija ne mora biti namjerna te da obuhvaća radnje ili politike koje imaju učinak diskriminacije, a od oblika diskriminacije razlikuje izravnu, neizravnu i sustavnu

¹⁶⁷ Opća politička preporuka ECRI-ja br. 7 o nacionalnom zakonodavstvu za borbu protiv rasizma i rasne diskriminacije, Europska komisija protiv rasizma i nesnošljivosti, Vijeće Europe, CRI(2003)8, 13.12.2002.

¹⁶⁸ Vasiljević, S., Balen, B.: Zakon o suzbijanju diskriminacije u svjetlu europskog prava, *Policija i sigurnost*, Zagreb, Vol. 18, 2009., No. 2, str. 214.-215. Vidi članak 1. stavak 3. Zakon o suzbijanju diskriminacije, NN 85/08, 112/12.

¹⁶⁹ Horta, O.: Discrimination in terms of moral exclusion, *Theoria*, Vol. 76, 2010., No. 4, str. 314.-316.

¹⁷⁰ Block, W. E., Walker, M. A.: Introduction, in: Block W. E., Walker, M. A. (eds.), *Discrimination, affirmative action, and equal opportunity: An economic and social perspective*, The Fraser Institute, 1982., str. 6.

diskriminaciju.¹⁷¹ Lippert-Rasmussen smatra da je diskriminacija ljudi više ili manje ekvivalent njihovom razlikovanju na način koji šteti nekima od njih ili pokazuje sklonosti prema nekima u odnosu na druge. Lippert-Rasmussen pritom smatra da takvo razlikovanje ili nepovoljni tretman moraju biti povezani s članstvom u nekoj društveno istaknutoj skupini kako bi se smatrali diskriminatornim. U osvrtu na preporuke iz Osla o pravu nacionalnih manjina na uporabu vlastitog jezika OEES-a Eide navodi da glavna obilježja diskriminacije uključuju razlike, isključenje, ograničenje ili preferencije na neopravdanim osnovama kao što su rasa, nacionalno podrijetlo, etnička pripadnost ili spol te da bit diskriminacije proizlazi iz načela jednakosti postupanja koje se krši ako razlika nema objektivno i razumno opravdanje.¹⁷²

U svojoj analizi diskriminacije na tržištu rada Arrow također zauzima stav da se nepovoljno postupanje vezuje uz različite skupine, u ovom slučaju, radnika. Neovisno o tome radi li se o muškarcima ili ženama, radnicima crne ili bijele rase, kvalificiranim ili nekvalificiranim radnicima, različite skupine radnika primaju različite plaće što dovodi do zaključka da se skupine razlikuju prema različitim karakteristikama koje se cijene na tržištu. Iako standardna ekonomska teorija prvenstveno polazi od razlike u produktivnosti, pojam diskriminacije uključuje osobne razlike ili karakteristike poput rase, etničke pripadnosti i spola, koje se uzimaju u obzir na tržištu rada, a nisu povezane s produktivnošću. Iako dio razlika može imati veze s obrazovanjem i socio-ekonomskim statusom, diskriminacija na tržištu rada događa se onda kada u odluke koje se tiču drugih pojedinaca ulaze karakteristike koje nisu ispravno relevantne.¹⁷³

Vasiljević diskriminaciju definira kao *postupak kojim se prema jednoj osobi ili skupini ljudi neopravdano ponaša drugačije u odnosu na drugu osobu ili skupinu ljudi, i to na temelju dobi, rase, boje, nacionalnog ili etničkog podrijetla, spola, trudnoće ili bračnog stanja, invaliditeta, vjere, spolne/seksualne sklonosti ili neke druge karakteristike pojedinca*. Točnije, kao nezakonito postupanje i *štetno razlikovanje koje se ne zasniva na objektivnom kriteriju te nema razumno opravdanje*.¹⁷⁴ Vasiljević i Vinković diskriminaciju definiraju kao *različito postupanje prema osobi ili grupi ljudi utemeljeno na diskriminatornoj osnovi ili zakonom zaštićenoj osnovi poput spola, dobi, rase, etničkog ili nacionalnog podrijetla, boje kože, vjere, invaliditeta, seksualne*

¹⁷¹ Sawyer, M.: Discrimination, in: Kramarae, C., Spender, D. (eds.), *Routledge International Encyclopedia of Women*, Vol. 1., Routledge, New York, London, 2000., str. 396.

¹⁷² Lippert-Rasmussen, K.: Private Discrimination: A Prioritarian, Desert-Accommodating Account, *San Diego Law Review*, Vol. 43, 2006., str. 819.-820. i str. 824.-828. Eide: The Oslo recommendations regarding the linguistic rights of national minorities: An overview, *op. cit.*, str. 321.

¹⁷³ Arrow, K. J., Ashenfelter, O., Rees, A.: *The theory of discrimination*, Princeton University Press, 2015., str. 3.-6.

¹⁷⁴ Vasiljević: Slično i različito: Diskriminacija u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj, *op. cit.*, str. 21. i 26. Barić Punda, *op. cit.*, str. 28.-29.

orijentacije ili druge karakteristike.¹⁷⁵ Na tragu prethodne analize, zaključujemo da diskriminacija predstavlja svako različito postupanje prema osobi ili osobama utemeljeno na nekoj od zakonom zabranjenih, trajnih ili promjenjivih, osnova poput spola, dobi, etničke ili nacionalne pripadnosti, boje kože, vjere, obrazovanja, društvenog položaja, političkog ili drugog mišljenja, zdravstvenog stanja, invaliditeta, imovnog stanja, članstva u sindikatu, bračnog ili obiteljskog statusa, spolne orijentacije ili druge karakteristike.

Diskriminacija se javlja u izravnom i neizravnom obliku. Izravna diskriminacija predstavlja nejednako ili nepovoljno postupanje prema osobi ili skupini ljudi na temelju njezine stvarne ili pretpostavljene situacije, karaktera ili obilježja u usporedbi s nediskriminiranom osobom ili grupom ljudi u sličnoj situaciji.¹⁷⁶ Izravna diskriminacija se provodi onda kada se prema osobi postupa nepovoljnije ili bi se pak moglo postupati nepovoljnije u jednakim ili sličnim okolnostima u odnosu na drugu osobu na temelju zakonom zabranjene osnove. Izravna diskriminacija je lakše uočljiva, a dokazivanje nepovoljnog postupanje zahtijeva usporedivu situaciju na koju se žrtva diskriminacije poziva, odnosno s kojom se uspoređuje. Neizravna diskriminacija naziva se još i posrednom diskriminacijom, a provodi se onda kada neutralna pravna norma ili praksa u jednakim ili sličnim okolnostima stavlja osobu u nepovoljniji položaj u odnosu na drugu osobu na temelju zakonom zabranjene osnove. Iako je teže uočljiva od izravne diskriminacije, neizravna diskriminacija je česta. U znanstvenoj literaturi spominju se i dva modela neizravne diskriminacije, jedan koji se usredotočuje na motiv gdje se neutralna norma donosi s diskriminatornom svrhom, a drugi na učinak gdje neutralna norma oštrije utječe na jednu skupinu u odnosu na drugu.¹⁷⁷ Na primjeru, izravna diskriminacija u području rada bila bi odbijanje prijave za posao, odnosno odbijanje zapošljavanja pripadnika nacionalne manjine zbog njegove etničke pripadnosti ili osobnog imena koje odražava etničko podrijetlo, dok bi neizravna bila određivanje pravila odijevanja na radnom mjestu ili neuvažavanje vjerskih

¹⁷⁵ Vasiljević, Vinković, *op. cit.*, str. 50.

¹⁷⁶ Laki, *op. cit.*, str. 189. Ronalds, C., Raper, E.: *Discrimination law and practice*, Fourth Edition, The Federation Press, Sydney, 2012., str. 32.-34. Maliszewska-Nienartowicz, J.: Direct and indirect discrimination in European Union law—how to draw a dividing line, *International Journal of Social Sciences*, Vol. 3, 2014., No. 1, str. 41.-42. Doyle, O.: Direct Discrimination, Indirect Discrimination and Autonomy, *Oxford Journal of Legal Studies*, Vol. 27, 2007., No. 3, str. 537. Sawyer, *loc. cit.* (vidi bilješku 171.)

¹⁷⁷ Vasiljević: Slično i različito: Diskriminacija u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj, *op. cit.*, str. 26. Doyle, *op. cit.*, str. 537.-538. Loenen, T.: Indirect discrimination as a vehicle for change, *Australian Journal of Human Rights*, Vol. 6, 2000., No. 2, str. 78.-80. Ivănuș, C. A.: Justification for indirect discrimination in EU, *Perspectives of Business Law Journal*, Vol. 3, 2014., str. 155.-156. Vasiljević, Vinković, *op. cit.*, str. 53. i 56.-57. Moeckli, D.: Equality and non-discrimination, in: Moeckli, D., Shah, S., Sivakumaran, S. (eds.), *International human rights law*, Oxford University Press, 2010., str. 198.-199.

obilježja, kao i segregacija romske djece u zasebne razrede ili ustanove unutar obrazovnog sustava.

U europskom antidiskriminacijskom zakonodavstvu izravna i neizravna diskriminacija ponekad se dopunjuju pojmovima strukturne, institucijske ili sustavne diskriminacije koji se koriste za opisivanje oblika diskriminacije usmjerenog protiv čitave skupine koje dijele iste karakteristike, odnosno koje dijele osnove diskriminacije.¹⁷⁸ Iako za potrebu ovog istraživanja nije nužna analiza svakog pojavnog oblika diskriminacije, valja spomenuti da se diskriminacijom smatra i uznemiravanje, kao i spolno uznemiravanje, segregacija te poticanje na diskriminaciju.¹⁷⁹ Primjer uznemiravanja na radnom mjestu bilo bi podrugljivo i uvredljivo ponašanje usmjereno prema zaposleniku druge etničke ili nacionalne pripadnosti, dok bi poticanje na diskriminaciju podrazumijevalo situaciju u kojoj vlasnik kluba daje naputak zaposlenicima da u klub ne puštaju osobe druge boje kože ili pripadnike određene nacionalne manjine. Kao posebno težak oblik diskriminacije, iznimno bitan za istraživanje stavova pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja u Republici Hrvatskoj u nastavku ove disertacije, izdvaja se višestruka diskriminacija.

3.2. Višestruka diskriminacija

Dugi niz godina diskriminacija je promatrana vertikalno, odnosno svaka osnova diskriminacije promatrana je pojedinačno. Takvim promatranjem diskriminacije priznaje se tek jedan aspekt identiteta neke osobe što načelno podrazumijeva da žrtve diskriminacije posjeduju tek jedno obilježje, odnosno da su svi članovi diskriminirane (ranjive) skupine isti. Takve pretpostavke nisu odraz stvarnosti jer u nekim situacijama diskriminacija može podrazumijevati više diskriminatornih osnova istovremeno, odnosno može biti višestruka. Višestruka diskriminacija

¹⁷⁸ Smjernice EU-a za ljudska prava o nediskriminaciji u vanjskom djelovanju, *op. cit.*, str. 9.-10. ECRI General Policy Recommendation No. 2: Equality Bodies to Combat Racism and Intolerance at National Level, European Commission against Racism and Intolerance, CRI(2018)6, 7.12.2017.

¹⁷⁹ O posebnim oblicima diskriminacije vidi Vasiljević, Vinković, *op. cit.*, str. 63. Bernstein, A.: Law, culture, and harassment, *University of Pennsylvania Law Review*, Vol. 142, 1993., str. 1234.-1239. Powell, G. N.: Definition of Sexual Harassment and Sexual Attention Experienced, *The Journal of Psychology*, Vol. 113, 1983., No. 1, str. 113. Hughes, G.: Prohibiting Incitement to Racial Discrimination, *The University of Toronto Law Journal*, Vol. 16, 1966., No. 2, str. 361.-362. Lerner, N.: Incitement in the racial Convention: reach and shortcomings of Article 4, *Israel Yearbook on Human Rights*, Vol. 22, Martinus Nijhoff Publishers, Dordrecht, 1992., str. 2.-3. Gorard, S., Taylor, C.: What is Segregation?, *Sociology*, Vol. 36, 2002., No. 4, str. 877. Massey, D., Denton, N.: The Dimensions of Residential Segregation, *Social Forces*, Vol. 67, 1988., No. 2, str. 282.-283. Peach, C.: Good segregation, bad segregation, *Planning Perspectives*, Vol. 11, 1996., No. 4, str. 379. Vasiljević, Balen, *op. cit.*, str. 215.

vrlo je složena i nedovoljno prepoznata, a predstavlja jedan od težih oblika diskriminacije. *Višestruka diskriminacija podrazumijeva situaciju u kojoj je osoba diskriminirana na temelju više zakonom zabranjenih osnova diskriminacije u različito vrijeme.* Kada se pak te osnove diskriminacije isprepletu, radi se o intersekcijskoj diskriminaciji.¹⁸⁰

Koncept intersekcijske diskriminacije vezuje se uz analizu iskustava crkinja pripadnica feminističkog pokreta u SAD-u koja nisu bila usporediva s iskustvima bjelkinja pripadnica istog pokreta, ali niti s iskustvima crnaca po pitanju rasne diskriminacije.¹⁸¹ Intersekciju ili preklapanje više osnova diskriminacije potrebno je razlikovati od višestruke diskriminacije koja podrazumijeva više različitih osnova diskriminacije u različito vrijeme, a u prilog tvrdnji uzima se i matematička konotacija pojma višestruke diskriminacije. Intersekcijska diskriminacija zahtjeva multidimenzionalni pristup koji ima snažan učinak na razumijevanje diskriminacije jer uključuje i ranije nevidljive oblike diskriminacije te prepoznaje nove oblike diskriminacije, odnosno razaznaje aspekte koji se međusobno isprepliću.¹⁸²

Da se diskriminacija osoba ženskog spola nerijetko isprepliće s diskriminacijom na drugim zakonom zabranjenim osnovama poput rase, boje kože, jezika, vjere, političkog ili drugog mišljenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja ili drugog statusa utvrdio je Odbor za ljudska prava UN-a u svom Općem tumačenju br. 28 iz 2000. godine.¹⁸³ Naglašavajući važnost Durbanske deklaracije, kojom se potvrđuje da države članice u zaštiti ljudskih prava trebaju voditi računa i o višestrukoj diskriminaciji, Vijeće UN-a za ljudska prava usvojilo je Rezoluciju o utjecaju višestruke i intersekcijske diskriminacije i nasilja u kontekstu rasizma, rasne diskriminacije, ksenofobije i njima povezane netolerancije na puno uživanje svih ljudskih prava žena i djevojčica.¹⁸⁴ Da su žene često žrtve višestruke diskriminacije proklamiraju

¹⁸⁰ Vasiljević, Vinković, *op. cit.*, str. 59. Ucellari, P.: Multiple discrimination: How law can reflect reality, *The equal rights review*, Vol. 1, 2008., str. 24. Dokmanović, M.: Višestruka i intersekcijska diskriminacija–koncept, definicije i uvođenje u zakonodavstvo, *Pravni život: list za pravna pitanja i praksu*, Vol. 66, 2017., No. 10, str. 213. Vasiljević: Slično i različito: Diskriminacija u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj, *op. cit.*, str. 28.-30. Smjernice EU-a za ljudska prava o nediskriminaciji u vanjskom djelovanju, *op. cit.*, str. 11.

¹⁸¹ Crenshaw, K.: Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics, *University of Chicago Legal Forum*, Vol. 140, 1989., str. 140. Vasiljević: Slično i različito: Diskriminacija u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj, *op. cit.*, str. 31. Verloo, M.: Multiple inequalities, intersectionality and the European Union, *European Journal of Women's Studies*, Vol. 13, 2006., No. 3, str. 212.-214. Dokmanović, *op. cit.*, str. 215.

¹⁸² Makkonen, *op. cit.*, str. 10.-11.

¹⁸³ Vasiljević: Slično i različito: Diskriminacija u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj, *op. cit.*, str. 83-85. General Comment No. 28 adopted by Human Rights Committee, The equality of rights between men and women (article 3), CCPR/C/21/Rev.1/Add.10, 29.3.2000.

¹⁸⁴ Report of the World Conference against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance, Declaration, Durban, 31 August - 8 September 2001, A/CONF.189/12. Addressing the impact of multiple and

Direktiva Vijeća 2000/43/EZ o provedbi načela jednakog postupanja prema osobama bez obzira na njihovo rasno ili etničko podrijetlo i Direktiva Vijeća 2000/78/EZ o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja, ali niti jedna ne predlaže definiciju višestruke diskriminacije.¹⁸⁵ Poseban naglasak na višestruku i intersekcijsku diskriminaciju stavlja i Europska komisija. Višestruka diskriminacija podrazumijeva situaciju u kojoj se diskriminacija događa na temelju više osnova diskriminacije, a intersekcijska diskriminacija situaciju u kojoj više osnova diskriminacije djeluje međusobno i nemoguće ih je razdvojiti. Višestruka diskriminacija može biti počinjena više puta prema istoj osobi i tada govorimo o ponovljenoj diskriminaciji, kao i činjena u dužem vremenskom periodu pa govorimo o produljenoj diskriminaciji. Iako se u svakodnevnom životu pojavljuju situacije višestruke diskriminacije, ona u praksi europskih sudova nije još prepoznata.¹⁸⁶

Višestruku diskriminaciju kao teži oblik diskriminacije prepoznaje i Zakon o suzbijanju diskriminacije koji ju definira kao *različito postupanje počinjeno prema određenoj osobi po više zakonom zabranjenih osnova*.¹⁸⁷ Primjer višestruke diskriminacije bilo bi kada osoba ženskog spola koja je pripadnica nacionalne manjine zarađuje manje od osoba muškog i ženskog spola većinskog stanovništva ili pak kada pripadnica nacionalne manjine s nižim stupnjem obrazovanja ne može napredovati na radnom mjestu. Primjer višestruke diskriminacije bila bi i etnička silovanja u ratnim sukobima.

3.3. (Etnička) diskriminacija pripadnika nacionalnih manjina

Zbog obilježja koja ih razlikuju od većinskog stanovništva, pripadnici nacionalnih manjina česte su žrtve različitog postupanja, a upravo osnovu načela zabrane diskriminacije čine prava pripadnika (rasnih), etničkih ili nacionalnih manjina na jednakost pred zakonom i jednaku zaštitu

intersecting forms of discrimination and violence in the context of racism, racial discrimination, xenophobia and related intolerance on the full enjoyment of all human rights by women and girls, Resolution adopted by the Human Rights Council, A/HRC/RES/32/17, 1.7.2016. Lennox, C.: Reviewing Durban: Examining the Outputs and Review of the 2001 World Conference against Racism, *Netherlands Quarterly of Human Rights*, Vol. 27, 2009., No. 2, str. 192.-220.

¹⁸⁵ Direktiva Vijeća 2000/43/EZ o primjeni načela ravnopravnosti osoba bez obzira na njihovo rasno ili etničko podrijetlo, *loc. cit.* (vidi bilješku 166.). Direktiva Vijeća 2000/78/EC o uspostavi okvira za jednak tretman na području zapošljavanja i odabira zvanja, *loc. cit.* (vidi bilješku 166.).

¹⁸⁶ Bielefeldt, H.: *Tackling Multiple Discrimination Practices, policies and laws*, European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2007., str. 16-17. Vasiljević, Vinković, *op. cit.*, str. 60.-61.

¹⁸⁷ Vidi članak 6. Zakona o suzbijanju diskriminacije, *loc. cit.* (vidi bilješku 168.). Uz višestruku, Zakon o suzbijanju diskriminacije kao teže oblike diskriminacije prepoznaje i ponovljenu (koja je počinjena više puta) te produljenu diskriminaciju (koja je počinjena kroz dulje vrijeme).

kroz zakone.¹⁸⁸ Diskriminacija pripadnika nacionalnih manjina očituje se u različitim oblicima i povezana je s odnosom većine i manjine, odnosno brojčanom dominacijom većine nad manjinom, a države različitim politikama i različitim zakonskim aktima iskazuju svoja nastojanja da iskorijene diskriminaciju.¹⁸⁹ Neke države su u tim nastojanjima uspješnije od drugih, a pitanje postojanja zakonodavnog okvira često ne znači i formalno ublažavanje ili uklanjanje diskriminacije. Diskriminacija pripadnika nacionalnih manjina ima značajan utjecaj na ishode u različitim područjima života, od obrazovanja i stanovanja, pristupa zdravstvenoj zaštiti, javnog informiranja i medija, do rada i radnih uvjeta što uključuje pristup radnom mjestu, mogućnost zaposlenja, napredovanja i zarađivanja.¹⁹⁰ Diskriminacija nerijetko nastaje kao posljedica stavova o nacionalnim manjinama koji često nisu rezultat neposrednog kontakta s njima, već generirane slike o manjinama, njihovim potrebama i aktivnostima putem različitih kanala masovnog komuniciranja.¹⁹¹ Društveni fenomeni koji proizlaze iz takvih stavova ili predrasuda, poput rasizma i ksenofobije, za posljedicu imaju diskriminatorno ponašanje prema pripadnicima nacionalnih manjina koje nerijetko pak dovodi do udaljenosti ili socijalne distance.¹⁹²

Niz je različitih elemenata koji utječu na društvene i razvojne prilike svakog pojedinca, a prema nekim istraživanjima upravo etnička pripadnost, kao neklasni oblik socijalne podjele, čini iznimno važan element u tome. Diskriminacija pripadnika nacionalnih manjina jedna je od komponenti ekonomske isključenosti, prije svega siromaštva, a svakako povećava vjerojatnost socijalne isključenosti pripadnika nacionalnih manjina. Veće stope siromaštva među nacionalnim manjinama zabilježene su i u razvijenim zemljama, a izražene su i među djecom pripadnicima

¹⁸⁸ Različito postupanje je čin usmjeren na karakteristike ili osnove po kojima se ljudska bića međusobno razlikuju. Te karakteristike mogu biti naslijeđene ili urođene poput spola, invaliditeta ili rase, odnosno stečene ili promjenjive poput političkog, vjerskog ili drugog mišljenja ili imovnog stanja. Također, mogu biti i skrivene poput spolne orijentacije, a njihova „vidljivost“ ovisi isključivo o pojedincu kojemu pripadaju. U međunarodnom se sustavu zaštite ljudskih prava prvenstveno pozornost posvećivala diskriminaciji na temelju spola te na temelju etničke i rasne pripadnosti, da bi se broj osnova diskriminacije postupno širio. Osnove diskriminacije poput dobi, spolne orijentacije i invaliditeta naknadno su uvrštene u pravne sustave koji jamče njihovu zaštitu. Jedan od razloga povećanja broja karakteristika ili osnova na temelju kojih dolazi do različitog postupanja može se pronaći u nastojanjima postizanja jednakosti i uključivanja u sve sfere društva različitih marginaliziranih skupina. Vasiljević: Slično i različito: Diskriminacija u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj, *op. cit.*, str. 27.-28. i 82.

¹⁸⁹ Petričušić, A.: Antidiskriminacijska politika kao suplementarni model zaštite prava nacionalnih manjina, (u daljnjem tekstu: „Petričušić: Antidiskriminacijska politika kao suplementarni model zaštite prava nacionalnih manjina“), *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, Vol. 61, 2011., No. 2, str. 645. Berelson, B., Salter, P. J.: Majority and minority Americans: An analysis of magazine fiction, *Public Opinion Quarterly*, Vol. 10, 1946., No. 2, str. 168.-169.

¹⁹⁰ Kaas, L., Manger, C.: Ethnic discrimination in Germany's labour market: a field experiment, *German economic review*, Vol. 13, 2012., No. 1, str. 1.

¹⁹¹ Kanižaj, I.: *Manjine - između javnosti i stvarnosti*, ICEJ, Zagreb, 2006., str. 13.

¹⁹² Petričušić: Antidiskriminacijska politika kao suplementarni model zaštite prava nacionalnih manjina, *op. cit.*, str. 644. Magdalenić, I.: Neke determinante etničke distance: istraživanje na uzorku studenata socijalnog rada, *Ljetopis socijalnog rada*, Pravni fakultet, Zagreb, Vol. 3, 1996., str. 37.-38.

nacionalnih manjina. Preciznija analiza kojom bi se utvrdile egzaktne nacionalne razlike u stopi siromaštva ili nezaposlenosti među pripadnicima nacionalnih manjina izostaje jer podatci o stanju na tržištu rada i osobnim dohodcima nerijetko isključuju podatke o etničkoj pripadnosti. U tranzicijskim zemljama je, uključujući i Hrvatsku u kojoj nema preciznih podataka o ekonomskoj i socijalnoj isključenosti pripadnika nacionalnih manjina, situacija još nepovoljnija za pripadnike nacionalnih manjina jer je tranzicijski proces utjecao na povećanje nezaposlenosti i diskriminacije te smanjenje socijalne sigurnosti.¹⁹³

Diskriminaciju, odnosno njezine pojavne oblike nije lako prepoznati niti dokazati. Izostanak edukacije o štetnosti diskriminatornog ponašanja upućenog prema pripadnicima nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja ozbiljna je prepreka u ostvarenju njihovih gospodarskih i socijalnih prava te konačno i primjerenog životnog standarda. Uz kvalitetan zakonodavni okvir, edukacija i senzibiliziranje javnosti važan su i neizostavan korak u suzbijanju diskriminacije u svim njezinim oblicima i na svim područjima te jamac uklanjanja predrasuda svih vrsta.¹⁹⁴ Ključni razlog nepoštivanja ljudskih prava i kršenja načela zabrane diskriminacije ne leži u pravnom okviru, već u razlikama koje postoje u međunarodnoj zajednici od onih političkih i ideoloških do ekonomskih, socijalnih i kulturnih, a dio rješenja je u ulaganju u implementacijske mjere kao i u ravnoteži nacionalnih i nadnacionalnih sustava zaštite ljudskih prava bez diskriminacije.¹⁹⁵ Na tragu ove kratke analize zaključujemo da diskriminacija nacionalnih manjina podrazumijeva svako različito postupanje prema osobi ili osobama utemeljeno na rasi, boji kože, jeziku, vjeroispovijesti, nacionalnosti ili nacionalnom ili etničkom podrijetlu, a jedan od načina suzbijanja javnih oblika diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina svakako je provođenje posebnih mjera privremenog karaktera.

3.4. Posebne mjere

Svrha posebnih mjera je osiguranje stvarne jednakosti različitih manjinskih skupina u odnosu na većinsko stanovništvo ili dominantnu skupinu. Posebne mjere predstavljaju određene specifične pogodnosti kojima se osobama koje dijele određena obilježja koja mogu predstavljati osnovu za diskriminaciju, omogućuje ravnopravno sudjelovanje u javnom životu, otklanjanje nejednakosti

¹⁹³ Šućur, Z.: Pokazatelji ekonomske isključenosti među Hrvatima i nacionalnim manjinama u Republici Hrvatskoj, *Revija za socijalnu politiku*, Vol. 16, 2009., No. 2, str. 115-116. i 120.-136. Petričević: Antidiskriminacijska politika kao suplementarni model zaštite prava nacionalnih manjina, *op. cit.*, str. 646.-649.

¹⁹⁴ Vasiljević, Balen, *op. cit.*, str. 221.

¹⁹⁵ Barić Punda, *op. cit.*, str. 41.-42.

ili osiguranje prava za koja su ranije bili zakinuti, odnosno moraju težiti ostvarenju legitimnog cilja. Posebne mjere ne smatraju se diskriminacijom, a kako ne bi dovele do suprotnog učinka, takve mjere prestaju se primjenjivati u trenutku postizanja stvarne jednakosti. Ako neka pak mjera u nepovoljan položaj stavlja neku zaštićenu skupinu, ona se smatra diskriminirajućom i ne predstavlja izuzetak od zabrane diskriminacije.¹⁹⁶

Posebne mjere nazivaju se još i pozitivnim mjerama, a izraz pozitivna diskriminacija, kojim su se dugo u literaturi nazivale posebne mjere, napušten je. Naime, pozitivna i negativna diskriminacija podrazumijevaju stavljanje neke osobe u povoljniji, odnosno nepovoljniji položaj u odnosu na drugu osobu, a kako diskriminacija podrazumijeva pravnu zabranu, korištenje pojma pozitivne diskriminacije se napustilo. Pozitivno djelovanje ima za cilj društvenu transformaciju u smislu postizanja stvarne jednakosti i obuhvaća širok raspon mjera čiji je cilj, kratkoročno ili dugoročno, izravno ili neizravno težiti jednakosti ishoda. Mjere pozitivnog djelovanja podrazumijevaju različito postupanje čiji je cilj ublažavanje nepovoljnog položaja ili rješavanje specifičnih potreba, a smatraju se i redistributivnim mjerama jer nastoje promijeniti nejednaku raspodjelu društvenih dobara svih vrsta (mogućnost zaposlenja, mogućnost političkog sudjelovanja, obrazovanja i dr.) među različitim skupinama u društvu. U svom začetku posebne mjere korištene su isključivo u kontekstu rasne diskriminacije u SAD-u te u kontekstu ravnopravnosti spolova na radnom mjestu u europskom pravu. Da pozitivne ili posebne mjere predstavljaju odstupanje od načela formalne jednakosti zbog čega zahtijevaju njezino daljnje opravdanje priznaju oba sustava, američki i europski, a zahvaljujući Direktivi o jednakom postupanju koja izričito dopušta odstupanje od formalne jednakosti opravdava se njezina primjena.¹⁹⁷

Da načelo jednakog postupanja ne sprječava države članice da zadrže ili donesu posebne mjere za sprječavanje ili izjednačavanje neravnopravnog položaja povezanog s vjerom ili uvjerenjem, invaliditetom, dobi ili spolnim opredjeljenjem u vezi sa zapošljavanjem i obavljanjem zanimanja, kako bi se zajamčila potpuna jednakost u praksi, proizlazi iz Direktive 2000/78/EC o uspostavi

¹⁹⁶ Vasiljević, Vinković, *op. cit.*, str. 68.-71. Barić, *op. cit.*, str. 853.-855. Makkonen, *op. cit.*, str. 5. Bilić, *loc. cit.*, (vidi bilješku 45.). Noon, *loc. cit.*, (vidi bilješku 45.). Vasiljević: Slično i različito: Diskriminacija u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj, *op. cit.*, str. 108. Crosby, F. J., Iyer, A., Sincharoen, S.: Understanding affirmative action, *Annual review of psychology*, Vol. 57, 2006., str. 587.-589.

¹⁹⁷ Vasiljević, Vinković, *op. cit.*, str. 69. Vasiljević: Slično i različito: Diskriminacija u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj, *loc. cit.*, (vidi bilješku 196.). Hodges-Aeberhard, J.: Affirmative action in employment: Recent court approaches to a difficult concept, *International Labour Review*, Vol. 138, 1999., str. 250.-254. Xenidis, R., Masse-Dessen, H.: Positive action in practice: some dos and don'ts in the field of EU gender equality law, *European equality law review*, Vol. 2, 2018., str. 36.-37.

okvira za jednak tretman na području zapošljavanja i odabira zvanja.¹⁹⁸ Dopustivost posebnih mjera, kao iznimki u postizanju stvarne jednakosti, koje se naizgled mogu činiti kao diskriminirajuće, a koje imaju za cilj eliminirati ili smanjiti stvarne slučajeve nejednakosti koje mogu postojati u stvarnosti društvenog života, utvrdio je i Sud EU-a. Za Sud EU-a posebne mjere teže ostvarenju legitimnog cilja otklanjanja nejednakost, ali svaka iznimka od pravila mora se restriktivno tumačiti jer pravila koja jamče apsolutni i bezuvjetni prioritet nadilaze promicanje jednakih mogućnosti¹⁹⁹ Za razliku od Direktive 2000/78/EC koja državama članicama dopušta uvođenje posebnih mjera, Konvencija o uklanjanju svih oblika rasne diskriminacije ih podrazumijeva kao obavezne. Prema Konvenciji, države članice će poduzeti, ako okolnosti to zahtijevaju, na socijalnom, ekonomskom, kulturnom i ostalim poljima, posebne i konkretne mjere za odgovarajuće osiguranje razvoja ili zaštite određenih rasnih skupina ili pojedinaca koji pripadaju tim skupinama u svrhu jamčenja, pod uvjetima jednakosti, punog ostvarenja prava čovjeka i osnovnih sloboda.²⁰⁰

Hrvatsko antidiskriminacijsko zakonodavstvo, po uzoru na europske i međunarodne standarde, posebne mjere definira kao *bilo koju mjeru privremene naravi koja je nužna i prikladna za ostvarivanje stvarne jednakosti društvenih skupina koje su u nepovoljnijem položaju na temelju neke od zakonom zabranjenih osnova kada je takvo postupanje temeljeno na odredbama zakona, podzakonskog akta, programa, mjera ili odluka u cilju poboljšanja položaja etničkih, vjerskih, jezičnih ili drugih manjina ili skupina građana ili osoba diskriminiranih na temelju rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja,*

¹⁹⁸ Vasiljević, Vinković, *op. cit.*, str. 4. Direktiva Vijeća 2000/78/EC o uspostavi okvira za jednak tretman na području zapošljavanja i odabira zvanja, *loc. cit.* (vidi bilješku 166.).

¹⁹⁹ U presudi u slučaju Kalanke koji je ispitivao mjere kojima se postupalo u cilju rješavanja problema podzastupljenosti žene u području rada, Sud EU-a dao je definiciju posebnih mjera. Kako su žene smatrane podzastupljenim spolom u konkretnom sektoru ako nisu činile polovicu zaposlenih na određenim radnim mjestima, u slučaju da se radi o jednako osposobljenim kandidatima za radno mjesto, prednost pri zapošljavanju bi se davala osobama ženskog spola. Hodges-Aeberhard, *op. cit.*, str. 256.-257. Lundström, K.: Women caught in a logical trap in EC law: An analysis of the use of quotas in the case of Kalanke, *Statsvetenskaplig tidskrift*, Vol. 100, 1997., No. 1, str. 77.-79. Case C-450/93 Kalanke v Bremen, ECLI:EU:C:1995:322. Donahue, A.: The Kalanke Ruling: Gender Equality in the European Labor Market, *Northwestern Journal of International Law & Business*, Vol. 18, 1997., No. 3, str. 733.-735. U presudi u slučaju Marschall, koji se odnosio na mjere kojima se postupalo u slučaju promaknuća žena kao podzastupljenog spola, Sud EU-a utvrđuje dopustivost posebnih mjera samo u slučaju kada takva mjera ne osigurava apsolutnu i bezuvjetnost prednost ženskog spola pri promaknuću. Case C-409/95 Hellmut Marschall v Land Nordrhein-Westfalen, ECLI:EU:C:1997:533. Hodges-Aeberhard, *op. cit.*, str. 258.-260. Arnardóttir, O. M.: *Equality and non-discrimination under the European Convention on Human Rights*, Martinus Nijhoff Publishers, The Hague/Boston/London, 2003., str. 19.-20.

²⁰⁰ Vasiljević, Vinković, *op. cit.*, str. 71. Bilić, *op. cit.*, str. 567.-568. International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, *loc. cit.* (vidi bilješku 162.). Schwelb, E.: The international convention on the elimination of all forms of racial discrimination, *International & Comparative Law Quarterly*, Vol. 15, 1966., No. 4, str. 1021.-1022.

društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije. Posebne mjere propisuje i Zakon o ravnopravnosti spolova koji ih definira kao *specifične pogodnosti kojima se osobama određenog spola omogućuje ravnopravno sudjelovanje u javnom životu, otklanjanju postojeće nejednakosti ili im se osiguravaju prava u kojima su ranije bili uskraćeni*, a uvode se privremeno radi ostvarivanja stvarne ravnopravnosti žena i muškaraca i ne smatraju se diskriminacijom (čl. 9.).²⁰¹

Posebne mjere za pripadnike nacionalnih manjina propisuje i Ustavni zakon o pravima nacionalnih manjina ovisno o udjelu njihove zastupljenosti u stanovništvu, odnosno osiguranjem srazmjerne zastupljenosti članova predstavničkog tijela iz reda pripadnika nacionalnih manjina, osigurava se zastupljenost njezinih pripadnika i u izvršnom tijelu jedinice lokalne ili područne (regionalne) samouprave, kao i zamjениčko mjesto općinskog načelnika ili gradonačelnika i župana, a ovisno o udjelu zastupljenosti u ukupnom stanovništvu, i posebno biračko pravo izbora svojih predstavnika u Hrvatskom saboru. Ujedno se pripadnicima nacionalnih manjina jamči zastupljenost u tijelima državne uprave i pravosudnim tijelima te u tijelima uprave jedinica lokalne samouprave sukladno odredbama posebnog zakona i drugih akata o politici zapošljavanja u tim tijelima uz jasno definirani način na koji se propisana zastupljenost osigurava. Ipak, analiza podataka o udjelu zaposlenih pripadnika nacionalnih manjina u tijelima državne uprave od 2006. godine pokazuju trend smanjenja pripadnika nacionalnih manjina u ukupnom broju zaposlenih državnih službenika i namještenika.²⁰² Ovdje svakako treba uzeti u obzir demografske promjene koje su se u tom razdoblju dogodile u Hrvatskoj, ali i odluku kojom se zabranjuje zapošljavanje u državnoj službi unazad desetak godina. Konačno, u Hrvatskoj izostaje sustavna analiza kojom bi se utvrdila učinkovitost spomenutih posebnih mjera, odnosno razlozi zbog kojih propisane posebne mjere ne donose rezultate kojima bi se ispunio cilj zastupljenosti pripadnika nacionalnih manjina u tijelima u kojima im se zastupljenost jamči zakonski.

²⁰¹ Vukojičić Tomić, T.: Zastupljenost nacionalnih manjina u hrvatskoj javnoj upravi: ocjena uspješnosti posebnih mjera zapošljavanja, *Migracijske i etničke teme*, Vol. 33, 2017., No. 2, str. 182. Vidi članak 9. Zakona o suzbijanju diskriminacije, *loc. cit.* (vidi bilješku 168.). Zakon o ravnopravnosti spolova, *loc. cit.* (vidi bilješku 160.).

²⁰² Ustavni zakon o pravima nacionalnih manjina, *loc. cit.* (vidi bilješku 31.). Vasiljević, Vinković, *op. cit.*, str. 71.-72. Vasiljević: Pravni aspekti zaštite manjina u procesu stabilizacije i pridruživanja, *loc. cit.* (vidi bilješku 138.). Vukojičić Tomić, *op. cit.*, str. 176.-177. Zakon o državnim službenicima, *loc. cit.* (vidi bilješku 139.).

3.5. Međunarodni pravni izvori zabrane diskriminacije

Prvi međunarodnopravni dokument koji proklamira načelo zabrane diskriminacije Povelja je UN-a koja postizanje međunarodne suradnje u promicanju i poštivanju ljudskih prava i temeljnih sloboda bez razlike u pripadnosti rasi, spolu, jeziku ili religiji proklamira kao svoj osnovni cilj.²⁰³ Opća deklaracija o pravima čovjeka potom razrađuje, odnosno proširuje osnov zabrane diskriminacije te sva navedena prava i slobode jamči svakome bez razlike bilo koje vrste, kao što su rasa, boja, spol, jezik, vjera, političko ili drugo mišljenje, narodno ili društveno porijeklo, imovina, rođenje ili drugi položaj (čl. 2.), a regulira i pitanje pravne jednakosti (čl. 7.).²⁰⁴ Iako je usvojena kao rezolucija bez pravne snage, zahvaljujući svojoj političkoj snazi, Opća deklaracija postala je primjer i inspiracija budućim ugovorima kojima se uređuje zaštita ljudskih prava i sloboda.²⁰⁵

Prema Međunarodnom paktu o građanskim i političkim pravima, svako pozivanje na nacionalnu, rasnu ili vjersku mržnju koja potiče diskriminaciju, neprijateljstvo ili nasilje, mora se zabraniti zakonom (čl. 20.), a sve osobe jednake su pred zakonom i imaju pravo na jednaku pravnu zaštitu bez ikakve diskriminacije na temelju rase, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovine, rođenja ili druge okolnosti (čl. 26.).²⁰⁶ Međunarodnim paktom o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima države članice obvezale su se pojedinačno i putem suradnje na postepeno ostvarenje svih prava priznatih u paktu i to bez ikakve diskriminacije zasnovane na rasi, boji, spolu, jeziku, političkom ili drugom mišljenju, nacionalnom ili socijalnom porijeklu, imovinskom stanju, rođenju ili drugoj okolnosti (čl. 2.).²⁰⁷ Potvrđujući da diskriminacija na temelju rase, boje kože ili etničkog podrijetla predstavlja smetnju prijateljskim odnosima među narodima što može doprinijeti narušavanju svjetskog mira i sigurnosti, Opća skupština UN-a usvojila je Konvenciju o ukidanju svih oblika rasne

²⁰³ Vijapur: *The Principle of Non-Discrimination in International Human Rights Law: The Meaning and Scope of the Concept*, *op. cit.*, str. 69. Povelja Ujedinjenih naroda, *loc. cit.* (vidi bilješku 54.). Moeckli, *op. cit.*, str. 193.-194.

²⁰⁴ *Universal Declaration of Human Rights*, *loc. cit.* (vidi bilješku 58.). Barić Punda, *op. cit.*, str. 30. Vijapur: *The Principle of Non-Discrimination in International Human Rights Law: The Meaning and Scope of the Concept*, *op. cit.*, str. 69.-70.

²⁰⁵ Farrior, S.: *Color in the Non-Discrimination Provisions of the Universal Declaration of Human Rights and the Two Covenants*, *Washington University Global Studies Law Review*, Vol. 14, 2015., No. 4, str. 753.

²⁰⁶ *International Covenant on Civil and Political Rights*, *loc. cit.* (vidi bilješku 17.). Joseph, S., Castan, M.: *The international covenant on civil and political rights: cases, materials, and commentary*, Oxford University Press, Oxford, 2013, str. 759.-831.

²⁰⁷ *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, Adopted by the General Assembly, A/RES/21/2200 (XXI), 16.12.1966. Dura, N., Mititelu, R.; *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, European Integration - Realities and Perspectives*, 2013., Vol. 8., str. 131.-132. Vijapur: *The Principle of Non-Discrimination in International Human Rights Law: The Meaning and Scope of the Concept*, *op. cit.*, str. 71.-72.

diskriminacije kojom se države stranke obvezuju na zabranu i ukidanje rasne diskriminacije u svim njezinim oblicima uz zajamčeno pravo na jednakost pred zakonom svakome bez razlike na rasu, boju ili nacionalno ili etničko podrijetlo (čl. 5.). Konvencijom se osniva i Odbor za ukidanje rasne diskriminacije kojim se vrši nadzor izvršenja preuzetih obveza (čl. 8.).²⁰⁸

Zabrana diskriminacije svoje mjesto nalazi i u pravnim dokumentima drugih međunarodnih organizacija, a u kontekstu ovog istraživanja svakako valja spomenuti MOR koji pod izrazom jednaka plaća, kako proizlazi iz Konvenciji br. 100 o jednakosti plaća radnika i radnica za rad jednake vrijednosti, podrazumijeva visinu plaće utvrđenu bez diskriminacije utemeljene na spolu. Načelo zabrane diskriminacije sadrži i Konvencija br. 111 o diskriminaciji u odnosu na zaposlenje i zanimanje prema kojoj diskriminacija predstavlja svako pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva na temelju rase, boje kože, spola, vjere, političkog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, koje ima za posljedicu ukidanje ili narušavanje jednakosti mogućnosti ili tretmana u zaposlenju ili zanimanju, odnosno koje ima za posljedicu ukidanje ili narušavanje jednakosti mogućnosti (čl. 1.). Pristupanjem Konvenciji države stranke obvezale su se utvrditi i provoditi nacionalnu politiku usmjerenu promicanju jednakosti mogućnosti i tretmana u odnosu na zaposlenje i zanimanje s ciljem otklanjanja svih oblika diskriminacije (čl. 2.). Dvije Konvencije smatraju se najvažnijim antidiskriminacijskim dokumentima donijetim u okviru MOR-a.²⁰⁹

Konvencija br. 156 o jednakim mogućnostima i jednakom tretmanu radnika i radnica: radnici s obiteljskim obvezama, diskriminacijom podrazumijeva različito postupanje u zaposlenju i zanimanju kako ju definira prethodno spomenuta Konvencija 111., a od država članica zahtijeva ostvarivanje prava osobama s obiteljskim obvezama koje su zaposlene ili se žele zaposliti, bez sukobljavanja njihovih radnih i obiteljskih obveza, a sve u cilj postizanja stvarne jednakosti mogućnosti i tretmana radnika i radnica. I politika profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja

²⁰⁸ International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, *loc. cit.* (vidi bilješku 162.). Vandenhoe, W.: *Non-discrimination and equality in the view of the UN human rights treaty bodies*, Intersentia, Oxford, 2005., str. 6.-12. S ciljem usvajanja mjera nužnih za uklanjanje diskriminacije žena u svim njezinim oblicima, Ujedinjeni narodi usvojili su i Konvenciju o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena, a valja spomenuti i Deklaraciju o ukidanju svih oblika nesnošljivosti i diskriminacije na temelju vjere i uvjerenja. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, Adopted by the General Assembly, A/RES/34/180, 18.12.1979. Declaration on the Elimination of All Forms of Intolerance and of Discrimination Based on Religion or Belief, *loc. cit.* (vidi bilješku 161.).

²⁰⁹ Martin Oelz, M., Olney, S., Tomei, M.: *Equal pay An introductory guide*, Equal pay - An introductory guide, Turin, 2013., str. 24.-31. Vidi članak 1. Konvencije o jednakosti plaća radnika i radnica za rad jednake vrijednosti, NN – MU 3/00. Konvencija o diskriminaciji u odnosu na zaposlenje i zanimanje, *loc. cit.* (vidi bilješku 164.). Reljanović, M.: Međunarodna organizacija rada i zabrana diskriminacije pri zapošljavanju, *Strani pravni život*, Vol. 3, 2012., str. 82.-86. Vukas: Etničke manjine i međunarodni odnosi, *op. cit.*, str. 104.

osoba s invaliditetom, kako proizlazi iz Konvencije br. 159 o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, mora biti utemeljena na načelu jednakih mogućnosti radnika s invaliditetom i radnika općenito, a diskriminacijom se ne smatraju pozitivne mjere koje imaju za cilj stvarno postizanje jednakih mogućnosti i jednakog tretmana radnika s invaliditetom u odnosu na radnike općenito.²¹⁰

3.6. Europski pravni izbori zabrane diskriminacije

Uz međunarodno pravo, diskriminaciju zabranjuje i europsko pravo pa iako ne možemo govoriti o jedinstvenom europskom antidiskriminacijskom pravnom sustavu, važno je u kontekstu ovoga rada spomenuti neke pravne izvore zabrane diskriminacije, prvenstveno u okviru Vijeća Europe i EU-a.²¹¹ Načelo zabrane diskriminacije u okviru Vijeća Europe proklamirana EKLJP, a prava i slobode zajamčene EKLJP-om moraju se osigurati bez diskriminacije na bilo kojoj osnovi kao što su spol, rasa, boja kože, vjeroispovijed, nacionalno ili društveno podrijetlo, pripadnost nacionalnoj manjini, političko ili drugo mišljenje, imovina, rođenje ili koja druga okolnost (čl. 14.). Zabrana diskriminacije u članku 14. odnosi na prava i obveze iz EKLJP-a, a Protokol br. 12 uz EKLJP sadrži opću zabranu diskriminacije.²¹²

Da uživanje socijalnih prava treba biti osigurano bez diskriminacije na temelju rase, boje kože, spola, vjere, političkog mišljenja, nacionalnog ili društvenog podrijetla proizlazi iz preambule Europske socijalne povelje Vijeća Europe.²¹³ Da svi radnici imaju pravo na jednake mogućnosti i jednak tretman u pitanjima zapošljavanja i zanimanja bez diskriminacije na temelju spola te da sve osobe s obiteljskim obavezama koje su zaposlene ili se žele zaposliti, to mogu ostvariti bez diskriminacije i bez sukoba između radnog odnosa i obiteljskih obaveza, što kao dužnost preuzimaju države članice, proizlazi iz revidirane Europske socijalne povelje. Odgovarajuće mjere koje su stranke dužne provoditi u cilju osiguranja učinkovitog ostvarivanja prava na jednake mogućnosti i jednak tretman u pitanjima zapošljavanja i zanimanja bez diskriminacije na osnovu spola podrazumijevaju područje pristupa zapošljavanju, zaštite od otkaza i reintegracije, profesionalnog usmjeravanja, osposobljavanja, prekvalifikacije i rehabilitacije, uvjeta zapošljavanja i uvjeta rada, uključujući i naknadu te razvoja karijere, uključujući napredovanje.

²¹⁰ Reljanović, *op. cit.*, str. 89.-90. Vidi članak 3. Konvencije o jednakim mogućnostima i jednakom tretmanu radnika i radnica: radnici s obiteljskim obavezama, NN – MU, 5/00. Vidi i članak 4. Konvencije o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, NN – MU, 11/03.

²¹¹ Vasiljević, Vinković, *op. cit.*, str. 1.

²¹² *Ibidem*, str. 79.

²¹³ European Social Charter, Council of Europe Treaty Series No. 35, 18.10.1961.

U revidiranu Europsku socijalnu povelju dodan je članak E koji govori o nediskriminaciji, odnosno o osiguranju uživanja svih prava navedenih u Povelji bez diskriminacije, a kao osnove diskriminacije dodane su, u odnosu na osnove u prvoj verziji Povelje, jezik, pripadnost ili povezanost s nacionalnom manjinom, rođenje i drugi status.²¹⁴

Zaštitu od diskriminacije proklamiraju i drugi dokumenti Vijeća Europe, poput ranije spomenute Okvirne konvencije koja pripadnicima nacionalnih manjina jamči jednakost pred zakonom i jednaku pravnu zaštitu bez bilo kakve diskriminacije utemeljene na pripadnosti nacionalnoj manjini. Okvirna konvencija obvezuje stranke na usvajanje pozitivnih mjera s ciljem promicanja pune jednakosti između pripadnika nacionalnih manjina i većinskog stanovništva koje se ne smatraju diskriminacijom te na poduzimanje određenih mjera zaštite osoba koje bi mogle biti izložene diskriminaciji radi svojih etničkih, kulturnih, jezičnih ili vjerskih karakteristika i pripadnosti. Zaštitu od diskriminacije na temelju spola, rase, boje kože, jezika, vjeroispovijesti, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili društvenog podrijetla, pripadnosti nacionalnoj manjini, imovine, rođenja ili nekog drugog statusa proklamira i Konvencija o suzbijanju trgovanja ljudima.²¹⁵

Kao neovisno tijelo za praćenje poštivanja ljudskih prava, ujedno specijalizirano za pitanja rasizma, ksenofobije, nesnošljivosti i antisemitizma, osnovana je Europska komisija protiv rasizma i nesnošljivosti, a kao jedan od mehanizama u suzbijanju ovih štetnih pojava izdvaja se pojedinačni pristup državama članicama koji podrazumijeva izradu savjeta i prijedloga usmjerenih rješavanju konkretnih problema svake pojedinačne države. Uz pojedinačni pristup i rad s državama članicama, Europska komisija protiv rasizma i nesnošljivosti svoje rad je usmjerila na opće teme i izgradnju odnosa s civilnim društvom. U svom radu Europska komisija poduzima aktivnosti kojima je cilj osigurati pravo na slobodu od diskriminacije za sve osobe na području država članica, odnosno kojima je cilj sprječavanje nasilja, diskriminacije i predrasuda

²¹⁴ Evju, S.: The European Social Charter—Instruments and procedures, *Nordic Journal of Human Rights*, Vol. 25, 2007., No. 1, str. 60.-61. European Social Charter (revised), Council of Europe Treaty Series No. 163, 3.5.1996.

²¹⁵ Okvirna konvencija za zaštitu nacionalnih manjina, *loc. cit.* (vidi bilješku 64.). Fleiner, L. R. B.: Participation rights under the framework convention for the protection of national minorities (FCNM): Towards a legal framework against social and economic discrimination, *Pravni fakultet Sveučilišta u Nišu*, Vol. 51, 2013., No. 65, str. 25.-29. Council of Europe Convention on Action against Trafficking in Human Beings, Council of Europe Treaty Series No. 197, 16.5.2005. Planitzer, J. Sax, H. (eds.): *A Commentary on the Council of Europe Convention on Action against Trafficking in Human Beings*, Edward Elgar Publishing, 2020., str. 45.-55.

s kojima su suočene osobe ili skupine ljudi na temelju njihove rase, boje kože, jezika, vjeroispovijesti, nacionalnosti i nacionalnog ili etničkog podrijetla.²¹⁶

Prvo izravno spominjanje zabrane diskriminacije u okviru OESS-a dogodilo se u Dokumentu Kopenhagenskog sastanka Konferencije o ljudskoj dimenziji kojim se proklamira jednakost svih pred zakonom te pravo na jednaku zakonsku zaštitu bez ikakve diskriminacije, potom osuđuje totalitarizam, rasna i etnička mržnja, antisemitizam, ksenofobija i diskriminacija prema bilo kome, kao i progon na vjerskoj i ideološkoj osnovi. Načelo zabrane diskriminacija proklamira i Helsinški završni akt kojim se države članice obvezuju na poštovanje ljudskih prava i slobode misli, savjesti, vjeroispovijesti ili uvjerenja za sve bez obzira na rasu, spol, jezik ili vjeru, kao i Pariška povelja i Ženevsko izvješće o nacionalnim manjinama. U Dokumentu Moskovskog sastanka zemlje sudionice osuđuju djela diskriminacije, neprijateljstva i nasilja nad osobama ili skupinama na temelju nacionalne, etničke ili vjerske pripadnosti, kao i djela diskriminacije na temelju rase, boje kože i etničkog podrijetla te djela netolerancije i ksenofobije prema radnicima migrantima uz najavu poduzimanja učinkovitih mjera za promicanje tolerancije, razumijevanja, jednakih mogućnosti i poštivanja temeljnih ljudskih prava te zabranu diskriminacije na temelju rasne, etničke ili vjerske pripadnosti.²¹⁷ Smatrajući da je nužno pratiti rasističke incidente koji ugrožavaju sigurnost u multikulturalnim društvima zemalja članica, OESS je putem Ureda za demokratske institucije i ljudska prava razvio različite programe podizanja svijesti o štetnosti diskriminacije, zločina iz mržnje, antisemitizmu i drugim oblicima netolerancije. Ti programi podrazumijevaju rad s vjerskim vođama, zaposlenima u školstvu, s mladima, institucijama za borbu protiv diskriminacije, sudcima i državnim odvjetnicima s krajnjim ciljem očuvanja etničkog, kulturnog, jezičnog i vjerskog identiteta pripadnika nacionalnih manjina.²¹⁸

²¹⁶ Izvješće ECRI-a o Hrvatskoj, peti ciklus praćenja, Vijeće Europe, CRI(2018)17, 21.3.2018., str. 7. Kelly, M.: *10 years of combating racism in Europe: A review of the work of the European Commission against Racism and Intolerance*, Council of Europe, Strasbourg, 2004., str. 13.-14.

²¹⁷ Document of the Copenhagen Meeting of the Conference on the Human Dimension of the CSCE, *loc. cit.* (vidi bilješku 82.). Helsinki Final Act, *loc. cit.* (vidi bilješku 81.). Document of the Moscow Meeting of the Conference on the Human Dimension of the CSCE na službenim stranicama Organizacije za sigurnost i suradnju u Europi. Raspoloživo na <https://www.osce.org/files/f/documents/2/3/14310.pdf> (10.12.2021.). Hazewinkel, H.: The OSCE Representatives on Tolerance and Non-discrimination. Past, present and future, *Helsinki Monitor*, Vol. 18, 2007., str. 77. Jackson Preece: Minority Right in Europe: from Westphalia to Helsinki, *op. cit.*, str. 87.-88. Kamp, C.: The role of the OSCE in combating discrimination and promoting tolerance, *Helsinki Monitor*, Vol. 15, 2004., str. 128.-129.

²¹⁸ *Ibidem*, str. 127. Tolerance and non-discrimination na službenim stranicama Organizacije za sigurnost i suradnju u Europi. Raspoloživo na <https://www.osce.org/tolerance-and-nondiscrimination> (9.12.2021.). Combating racism, xenophobia and discrimination na službenim stranicama Organizacije za sigurnost i suradnju u Europi. Raspoloživo na <https://www.osce.org/odih/countering-racism-xenophobia-and-discrimination> (9.12.2021.)

Poštovanje ljudskog dostojanstva, slobode, demokracije, jednakosti, vladavine prava i ljudskih prava, uključujući i prava pripadnika manjina vrijednosti su koje dijele države članice EU-a u društvu u kojem prevladavaju pluralizam, nediskriminacija, tolerancija, pravda, solidarnost i jednakost žena i muškaraca (čl. 2.). EU jamči svima jednakost pred zakonom (čl. 20.), a zabranjuje bilo kakvu diskriminaciju na temelju spola, rase, boje kože, etničkog ili socijalnog podrijetla, genetskih osobina, jezika, vjere, političkoga ili drugog mišljenja, pripadnosti nacionalnoj manjini, imovine, rođenja, invalidnosti, dobi ili spolne orijentacije (čl. 21.).²¹⁹ Prvi se puta EU obvezuje poštovati temeljna prava koja su zajamčena EKLJP-om, a koja proizlaze iz ustavnih tradicija zajedničkih državama članicama, kao opća načela prava Zajednice, Ugovorom iz Amsterdama.²²⁰ Ugovor iz Amsterdama „priznao je težinu koncepta temeljnih prava“, odnosno osigurao je nadležnost EU-a u borbi protiv diskriminacije na temelju spola, rasnog ili etničkog podrijetla, religije, invaliditeta, dobi ili seksualne orijentacije.²²¹ Za razliku od Ugovora iz Amsterdama koji propisuje da Vijeće ministara odluke vezane uz borbu protiv diskriminacije donosi jednoglasno, Ugovor iz Nice propisao je da ih donosi kvalificiranom većinom.²²² Stupanjem na snagu Ugovora iz Lisabona 2009. godine, Povelja EU-a dobila je pravno obvezujući karakter²²³ što znači da čini primarno pravo EU-a i ravnopravna je Ugovoru o EU-u i Ugovoru o funkcioniranju EU-a.²²⁴ Povelja EU-a zabranjuje svaku diskriminaciju na bilo kojoj osnovi kao što je spol, rasa, boja kože, etničko ili socijalno podrijetlo, genetske osobine, jezik, religija ili uvjerenje, političko ili bilo kakvo drugo mišljenje, pripadnost nacionalnoj manjini, imovina, rođenje, invaliditet, dob ili spolna orijentacija (čl. 21.).²²⁵

Niz je i sekundarnih izvora prava EU-a koji se odnose na suzbijanje i sprječavanje diskriminacije, a u kontekstu manjinskih pitanja važna je ranije spomenuta Direktiva Vijeća 2000/43/EZ o primjeni načela ravnopravnosti osoba bez obzira na njihovo rasno ili etničko podrijetlo. Naime, usvajanje Direktive posljedica je potreba strože zabrane diskriminacije na rasnoj ili etničkoj osnovi prepoznate u Europi devedesetih godina, a brzo usvajanje Direktive o primjeni načela ravnopravnosti osoba bez obzira na njihovo rasno ili etničko podrijetlo nije

²¹⁹ Treaty of Lisbon amending the Treaty on European Union and the Treaty establishing the European Community, signed at Lisbon, Official Journal of the European Union, C 306, 17.12.2007.

²²⁰ Treaty of Amsterdam Amending the Treaty on European Union, the Treaties Establishing the European Communities and Certain Related Acts, *loc. cit.* (vidi bilješku 101.).

²²¹ Malloy, *op. cit.*, str. 66.-67. Bačić, *op. cit.* (vidi bilješku 101.). Bilić, *op. cit.*, str. 559.-560.

²²² Treaty of Nice amending the Treaty on European Union, the Treaties establishing the European Communities and Certain Related Acts, Official Journal of the European Communities, C 80, 10.3.2001.

²²³ Povelja Europske unije o temeljnim pravima, *loc. cit.* (vidi bilješku 105.).

²²⁴ Leanerts, *op. cit.*, str. 375.

²²⁵ Malloy, *op. cit.*, str. 67.-68.

rezultiralo i brzom implementacijom u nacionalna zakonodavstva država članica.²²⁶ Svrha Direktive je utvrditi okvir za borbu protiv diskriminacije utemeljene na rasnom ili etničkom podrijetlu s ciljem ostvarenja načela jednakog postupanja u državama članicama (čl. 1.), odnosno nepostojanja izravne ili neizravne diskriminacije na temelju rasnog ili etničkog podrijetla.²²⁷ Uz izravnu i neizravnu diskriminaciju i uznemiravanje, Direktiva 2000/43/EZ zabranjuje i diskriminatorni govor (čl. 2.), a primjenjuje se na sve osobe u javnom i privatnom sektoru te javna tijela s obzirom na uvjete za pristup zapošljavanju, pristup svim vrstama profesionalnom usmjeravanju i usavršavanju, za rad i radne uvjete, članstvo u organizacijama zaposlenika, socijalnu zaštitu, socijalne pogodnosti, obrazovanje i pristup robi i uslugama te pružanju istih uključujući i stanovanje (čl. 3.).²²⁸

Direktiva Vijeća 2000/78/EZ o uspostavi okvira za jednak tretman na području zapošljavanja i odabira zvanja odnosi se na načelo jednakog postupanja prilikom zapošljavanja, odnosno zabrane izravne i neizravne diskriminacije na temelju vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja (čl. 1.).²²⁹ Najvažnija razlika dviju direktiva je što Direktiva 2000/43/EZ ima šire područje primjene, a osim rasne diskriminacije referira se i na nejednakost žena i muškaraca te višestruku diskriminaciju. Direktiva 2000/78/EZ primjenjuje se na sve osobe u javnom i privatnom sektoru, uključujući javna tijela, s obzirom na uvjete za pristup zapošljavanju, samozapošljavanju ili uvjete za obavljanje zanimanja, uključujući mjerila odabira i uvjete za primanje u radni odnos, bez obzira na to o kojoj se vrsti djelatnosti radi te na svim profesionalnim razinama, uključujući napredovanje, pristup svim vrstama i razinama profesionalne orijentacije, strukovnog osposobljavanja, daljnjeg strukovnog osposobljavanja i prekvalifikacije, uključujući iskustvo u praktičnom radu, zapošljavanje i uvjete rada, uključujući otkaze i plaće, članstva ili sudjelovanja u organizacijama radnika ili poslodavaca ili u drugim strukovnim organizacijama, uključujući povlastice koje takve organizacije osiguravaju. Nedostatak Direktive 2000/78/EZ očituje se u tome što štiti pojedinca od diskriminacije na temelju vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja samo u okviru radnog mjesta, ne i drugih područja.²³⁰ Obje direktive propisuju minimalne standarde zaštite od

²²⁶ Xenidis, R.: Transforming EU equality law? On disruptive narratives and false dichotomies, *Yearbook of European law*, Vol. 38, 2019., str. e12. Vasiljević, Vinković, *op. cit.*, str. 81.-82.

²²⁷ Direktiva Vijeća 2000/43/EZ od 29. lipnja 2000. o primjeni načela ravnopravnosti osoba bez obzira na njihovo rasno ili etničko podrijetlo, *loc. cit.* (vidi bilješku 166.).

²²⁸ Vasiljević, Vinković, *op. cit.*, str. 84. Bilić, *op. cit.*, str. 560-561.

²²⁹ Direktiva Vijeća 2000/78/EC od 27. studenoga 2000. o uspostavi okvira za jednak tretman na području zapošljavanja i odabira zvanja, *loc. cit.* (vidi bilješku 166.).

²³⁰ Vasiljević: Slično i različito: Diskriminacija u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj, *op. cit.*, str. 130.-133. Xenidis, *op. cit.*, str. e30.

diskriminacije, kao i minimalne obveze država za primjenu takvih propisa, a države članice morale su ih prenijeti u svoja nacionalna zakonodavstva. Direktive predviđaju i mogućnost poduzimanja dodatnih mjera, ali ne nameću njihovu obavezu. Također, Direktive ne obuhvaćaju sve oblike diskriminacije, uključujući i višestruku diskriminaciju iako prepoznaju žene kao žrtve višestruke diskriminacije. I države kandidatkinje za članstvo morale su prilagoditi svoja nacionalna zakonodavstva u tom dijelu u procesu pristupanja. Time načelo nediskriminacije predstavlja sponu između različitih dimenzija europskih integracija, odnosno mjeru zaštite na nadnacionalnoj razini koja zahtjeva komplementarne mjere preraspodjele na nacionalnoj razini.²³¹

3.7. Nacionalni pravni izvori zabrane diskriminacije

Osim Ustava koji zabranjuje sve oblike diskriminacije na temelju rase, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovine, rođenja, obrazovanja, društvenog položaja ili druge osobine, i međunarodni ugovori potvrđeni u skladu s Ustavom koji zabranjuju diskriminaciju i kojih je Republika Hrvatska stranka, dio su unutarnjeg pravnog poretka i po pravnoj snazi su iznad zakona.²³² Zaštita i promicanje jednakosti kao temeljne vrednote zajamčene Ustavom te stvaranje pretpostavki ostvarenja jednakih mogućnosti i zaštite od diskriminacije u Hrvatskoj je uređeno Zakonom o suzbijanju diskriminacije (čl. 1.).²³³ Osim u Zakonu o suzbijanju diskriminacije kao krovnom antidiskriminacijskom zakonu u Hrvatskoj, zabrana diskriminacije sadržana je i u brojnim posebnim zakonima, a ovdje ćemo spomenuti samo neke poput Ustavnog zakona o pravima nacionalnih manjina (čl. 4.), Zakona o ravnopravnosti spolova (čl. 6.), Zakona o radu (čl. 7.), Zakona o životnom partnerstvu osoba istog spola (čl. 6.), Zakona o međunarodnoj i privremenoj zaštiti (čl. 50.) te Zakona o zaštiti prijavitelja nepravilnosti i Kaznenog zakona (čl. 104.).²³⁴

²³¹ Xenidis, *op. cit.*, str. 32. Vasiljević, Vinković, *op. cit.*, str. 85.-86. Petričušić, A.: Antidiskriminacijska politika kao suplementarni model zaštite prava nacionalnih manjina, *op. cit.*, str. 657.

²³² Neki od međunarodnih ugovora koji zabranjuju diskriminaciju, a kojih je Hrvatska stranka su Međunarodna konvencija o ukidanju svih oblika rasne diskriminacije, Okvirna konvencija za zaštitu nacionalnih manjina, Europska konvencija o zaštiti ljudskih prava i temeljnih sloboda Konvencija Međunarodne organizacije rada broj 111. o zabrani diskriminacije u zvanju i zapošljavanju, Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima i Međunarodni pakt o gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima, Međunarodna konvencije o suzbijanju i kažnjavanju zločina apartheida i dr. Ustav Republike Hrvatske, *loc. cit.* (vidi bilješku 3.).

²³³ Zakon o suzbijanju diskriminacije, *loc. cit.* (vidi bilješku 168.).

²³⁴ Ustavni zakon o pravima nacionalnih manjina, *loc. cit.* (vidi bilješku 31.), Zakon o ravnopravnosti spolova, *loc. cit.* (vidi bilješku 160.), Zakon o radu, NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23, Zakon o životnom partnerstvu osoba istog spola, NN 92/14, 98/19, Zakon o međunarodnoj i privremenoj zaštiti, NN 70/15, 127/17. Zakon o zaštiti

Zakon o suzbijanju diskriminacije organski je zakon nastao po uzoru na europske prakse kojima je težnja stvaranje jedinstvenog „krovnog zakona o suzbijanju diskriminacije“,²³⁵ sa svrhom promicanja jednakosti i zaštite od diskriminacije na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije. Diskriminacijom se, u smislu Zakona smatra stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe na temelju navedenih osnova uključujući i na temelju povezanosti rodbinskim ili drugim vezama, kao i na temelju pogrešne predodžbe (čl. 1.). Zakon o suzbijanju diskriminacije prepoznaje izravnu i neizravnu diskriminaciju (čl. 2.), uznemiravanje i spolno uznemiravanje (čl. 3.), poticanje na diskriminaciju, propuštanje razumne prilagodbe (čl. 4.), a po prvi puta u nacionalno zakonodavstvo uvodi i zabranu segregacije (čl. 5.). Kao teže oblike diskriminacije prepoznaje i višestruku diskriminaciju, odnosno diskriminaciju počinjenu po više zakonom zabranjenih osnova, kao i ponovljenu te produljenu diskriminaciju (čl. 6.). Zakon o suzbijanju diskriminacije jamči i zaštitu za prijavitelje diskriminacije (čl. 7.), a primjenjuje se na postupanje svih državnih tijela i tijela jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, pravnih osoba s javnim ovlastima te na postupanje svih pravnih i fizičkih osoba u području rada i radnih uvjeta što uključuje mogućnost obavljanja samostalne i nesamostalne djelatnosti, kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju i napredovanju, pristup svim vrstama profesionalnog usmjeravanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja, kao i prekvalifikacije, potom u području obrazovanja, znanosti i sporta, socijalne sigurnosti, zdravstvene zaštite, pravosuđa i uprave, stanovanja, javnog informiranja i medija, pristupa dobrima i uslugama i pružanju istih, u području članstva u sindikatima, organizacijama civilnog društva i političkim strankama i sudjelovanja u kulturnom i umjetničkom stvaralaštvu (čl. 8.).

Središnje državno tijelo nadležno za suzbijanje diskriminacije je Ured pučke pravobraniteljice, a Zakonom o suzbijanju diskriminacije ovlasti tog tijela su proširene do mjere da zaprima prijave osoba koje se smatraju žrtvama diskriminacije, upozorava javnost na pojave diskriminacije, provodi postupke mirenja i podnosi prijave nadležnom državnom odvjetništvu vezano uz slučajeve diskriminacije te provodi istraživanja u području diskriminacije i predlaže Vladi Republike Hrvatske odgovarajuća zakonska i strateška rješenja. Zahvaljujući godišnjim

prijavitelja nepravilnosti, *loc. cit.* (vidi bilješku 155.). Kazneni zakon, NN 125/11. Petričušić: Antidiskriminacijska politika kao suplementarni model zaštite prava nacionalnih manjina, *op. cit.*, str. 661.

²³⁵ Vasiljević, Balen, *loc. cit.* (vidi bilješku 179.).

izvješćima kojima Ured pučke pravobraniteljice izvješćuje Hrvatski sabor o pojavama diskriminacije (čl. 12.), moguć je uvid u broj i strukturu slučajeva diskriminacije koje su zaprimili Ured pučke pravobraniteljice i organizacije civilnog društva u Hrvatskoj, kao i u broj postupaka koji se pred nacionalnim sudovima vode od stupanja na snagu Zakona o suzbijanju diskriminacije.²³⁶ Evidenciju o sudskim predmetima vezanim uz diskriminaciju i evidenciju osnova diskriminacije po kojima se postupci vode dužna su voditi i sva pravosudna tijela (čl. 14.), a zaštitu u postupku pred sudom može tražiti svatko tko smatra da mu je zbog diskriminacije povrijeđeno neko pravo (čl. 16.). Zakon predviđa mogućnost utvrđivanja privremenih mjera na prijedlog stranke (čl. 19.), a ako stranka u postupku tvrdi da je njezino pravo na jednako postupanje prema odredbama Zakona povrijeđeno, dužna je učiniti vjerojatnim da je do diskriminacije došlo te tada teret dokazivanja leži na protivnoj stranci u sporu (čl. 20.). Zakonom o suzbijanju diskriminacije uređeno je i sankcioniranje diskriminacije za što su predviđene novčane kazne (čl. 25. – 27.), a kako su prekršaji iz Zakona o suzbijanju diskriminacije često utemeljeni na predrasudama koje novčane kazne ne mogu otkloniti, pitanje njihove učinkovitosti u stvarnom suzbijanju diskriminacije i razvoju tolerancije ostaje otvoreno.²³⁷

Kazneni zakon za kršenje ljudskih prava i sloboda, odnosno za ograničavanje ili uvjetovanje prava na temelju razlike u rasi, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju, bračnom ili obiteljskom statusu, dobi, zdravstvenom stanju, invaliditetu, genetskom naslijeđu, rodnom identitetu, spolnom opredjeljenju ili drugim osobinama, propisuje kaznu zatvora u trajanju do tri godine (čl. 125.). Kaznom zatvora do jedne godine kaznit će se i onaj tko pripadniku nacionalne manjine uskrati ili ograniči pravo na slobodu izražavanja nacionalne pripadnosti ili na kulturnu autonomiju te tko suprotno propisima o uporabi jezika i pisma, uskrati ili ograniči osobi pravo služiti se vlastitim jezikom i pismom (čl. 126.).²³⁸ Od Direktiva čiji su standardi uneseni u odredbe Zakona o suzbijanju diskriminacije, treba svakako spomenuti Direktivu 2000/43/EZ o načelu jednakog postupanja neovisno o rasi i etničkom podrijetlu, o čemu je bilo riječi ranije u poglavlju 3.6.²³⁹

²³⁶ Petričušić: Antidiskriminacijska politika kao suplementarni model zaštite prava nacionalnih manjina, *op. cit.*, str. 665.-666.

²³⁷ Vasiljević, Balen, *op. cit.*, str. 218.

²³⁸ Vidi članke 125. i 126. Kaznenog zakona, *loc. cit.* (vidi bilješku 234.).

²³⁹ Poretti, P: Antidiskriminacijsko zakonodavstvo i sudska praksa u RH – individualna i udružena antidiskriminacijska tužba kao (ne) djelotvorna sredstva za ostvarenje pravne zaštite, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, Vol. 36, 2015., No. 2, str. 910.

4. GOSPODARSKA I SOCIJALNA PRAVA I PRAVO NA RAD

Koncept ljudskih prava, prema suvremenim komentatorima, uokviren je generacijskim kategorijama koje se javljaju kao posljedica razvoja pravnog reguliranja problematike ljudskih prava. Prvu generaciju ljudskih prava čine „tradicionalne“ slobode i privilegije ili prava građanstva, a drugu generaciju socijalna i gospodarska ili ekonomska prava poput prava na rad, prava na poštenu plaću, prava na obrazovanje i druga prava. Izvorna ideja odvojivosti gospodarskih i socijalnih prava od građanskih i političkih prava proizašla je iz percepcije građanskih i političkih prava kao negativnih prava što podrazumijeva suzdržavanje od djelovanja, odnosno sprječavanje miješanja države u slobodu pojedinca. Za razliku od građanskih i političkih, gospodarska ili ekonomska i socijalna prava smatrana su pozitivnim pravima koja zahtijevaju djelovanje države, a osiguravaju zaštitu dostojanstva, slobode i dobrobiti pojedinca jamčeći državno podržana prava na obrazovanje, javnu zdravstvenu zaštitu, stambeno zbrinjavanje, plaću za dostojanstven život, pristojne uvjete rada te druga društvena dobra.²⁴⁰

Nova kategorija građanski prava²⁴¹ koju čine ekonomska, socijalna i kulturna prava javlja se prvi puta početkom 20. stoljeća u meksičkom ustavu, potom kao rezultat Oktobarske revolucije u prvom ustavu Sovjetskog saveza te u Weimarskom ustavu i nakon toga postupno i u drugim modernim ustavima.²⁴² Ekonomska, socijalna i kulturna prava koja uključuju pravo na rad, pravo na pravedne i povoljne uvjete rada, sindikalna prava, pravo na socijalno osiguranje, pravo na odgovarajući životni standard, zdravlje, obrazovanje te prava koja se odnose na kulturu i znanost

²⁴⁰ Eide, A.: Economic, social and cultural rights as human rights, (u daljnjem tekstu: „Eide: Economic, social and cultural rights as human rights“) in: Eide, A., Krause, C., Rosas, A. (eds.), *Economic, social and cultural rights*, Martinus Nijhoff, Dordrecht, 1995., str. 9.-10. Jurišić, K.: Globalizacija i ljudska prava, *Politička misao*, Vol. 36, 1999., No. 1, str. 74. Gordon, J.: The Concept of Human Rights: The History and Meaning of its Politicization, *Brooklyn Journal International Law*, Vol. 23, 1997., str. 692. Marochini, M.: Civil and Political, and Economic and Social Rights – Indivisible or Separable?, (u daljnjem tekstu: „Marochini: Civil and Political, and Economic and Social Rights – Indivisible or Separable?“), *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, Vol. 64, 2014., No. 2, str. 308.-309.

²⁴¹ Građanska i politička prava čine ona prava koja su namijenjena zaštiti slobode, sigurnosti i tjelesnog i duhovnog integriteta ljudske osobe poput prava na život, prava na slobodu i sigurnost, prava na privatnost, dom i dopisivanje, prava na slobodu misli, savjesti i religije, prava na slobodu mišljenja i izražavanja, prava na slobodu okupljanja i udruživanja, prava sudjelovanja u vođenju javnih poslova, uključujući pravo glasa i izbora. Pojavljuju se prvi puta u francuskoj Deklaraciji o pravima čovjeka i građanina. Vasak, K.: *The International Dimension of Human Rights*, Vol. 1, Greenwood Press, Westport, 1982., str. 48. Čepulo, D.: Francuska revolucija i Deklaracija o pravima čovjeka i građanina 1789. godine: problemi političke demokracije, *Časopis za suvremenu povijest*, Vol. 21, 1989., No. 1-3, str. 162.

²⁴² Alston, P.: A Third Generation of Solidarity Rights: Progressive Development or Obfuscation of International Human Rights Law?, *Netherlands International Law Review*, Vol. 29, 1982., No. 3, str. 317. Davidov, G., Langille, B. (eds.): *The idea of labour law*, Oxford University Press, 2011., str. 32. Bačić, *op. cit.*, str. 4.

čine posebnu kategoriju prava građana čiji je socijalni i državni status dvostruk. Temelj svih ostalih prava građana i jamstvo njihove učinkovitosti nalaze se u određenoj ekonomskoj situaciji čime se uspostavlja hijerarhija između različitih prava.²⁴³

Međunarodni dokumenti koji se odnose na promociju i zaštitu ljudskih prava, poput Opće deklaracije o pravima čovjeka i Američke deklaracije o pravima i dužnostima čovjeka, sadrže sveobuhvatni prikaz građanskih i političkih prava s ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima. Dokumenti koji su nastali nešto kasnije, poput Međunarodnog pakta o građanskim i političkim pravima, Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima i Europske socijalne povelje, bave se zasebno jednom kategorijom ljudskih prava.²⁴⁴ Preciznije, gospodarska ili ekonomska i socijalna prava u međunarodnim dokumentima uglavnom su odvojena od građanskih i političkih prava.²⁴⁵

Nakon završetka Drugog svjetskog rata građanska i politička prava privlačila su veću pažnju od ekonomskih, socijalnih i kulturnih prava. Kako bi se premostila podjela važnosti jednih i drugih prava, počelo se u novije vrijeme inzistirati na njihovoj integraciji, a kao primjeri te integracije spominju se Konvencija o pravima djeteta UN-a i Povelja EU-a. Međutim, trebalo je proći dosta vremena do ideje o integraciji prava na kojoj najviše inzistira Vijeće Europe uz pristup prema kojemu su sve tri generacije prava „osobna, neotuđiva i jamče poštovanje dostojanstva“ pojedinca. U prilog ovom pristupu Vijeća Europe ide i činjenica da je u praksi europskih sudova sve više presedana o tome da se i „ekonomska i socijalna prava mogu ostvarivati pred sudovima čime argument o njihovoj neutuživosti gubi na snazi“.²⁴⁶ Iako građanska i politička prava i dalje uživaju bolju pravnu zaštitu, razlike između gospodarskih i socijalnih prava te građanskih i političkih prava nisu ni približno tako oštre kao što se vjerovalo na početku međunarodne ere ljudskih prava.²⁴⁷ Područje gospodarskih i socijalnih prava vrlo je kompleksno, a čimbenici kojima se stanje gospodarskih i socijalnih prava kontinuirano pogoršava vezani su uz

²⁴³ Vasak, *op. cit.*, str. 19. i 48.-49. Ljudska prava treće generacije odnose se na kolektivna prava društva ili naroda poput prava na održivi razvoj ili mir i zdravo okruženje, a najbolji su pokazatelj aktualnih problema i činjenice da se ljudska prava razvijaju i mijenjaju. Kolednjak, M., Šantalab M.: Ljudska prava treće generacije, *Tehnički glasnik, Sveučilište Sjever, Varaždin*, Vol. 7, 2013., No. 3, str. 324.

²⁴⁴ Vasak, *loc. cit.* (vidi bilješku 241.).

²⁴⁵ Puljiz, V.: Socijalna prava i socijalni razvoj Republike Hrvatske, *Revija za socijalnu politiku*, Vol. 11, 2004., No. 1, str. 5.

²⁴⁶ Eide, A.: Economic and social rights, (u daljnjem tekstu: „Eide: Economic and social rights“), in: Symonides, J. (ed.), *Human Rights: Concept and Standards*, First Edition, Routledge, London, 2000., str. 111. Scheinin, M.: Economic and social rights as legal rights, in: Eide, A., Krause, C., Rosas, A. (eds.), *Economic, social and cultural rights*, Martinus Nijhoff, Dordrecht, 1995., str. 32.-42.

²⁴⁷ Marochini: Civil and Political, and Economic and Social Rights – Indivisible or Separable, *op. cit.*, str. 318.-319.

globalizacijske procese. Rezultat svega su izostanak adekvatne zdravstvene zaštite, priuštivih oblika stanovanja, povećanje nejednakosti u obrazovanju, problemi u sustavu socijalne skrbi i drugi problemi, a sve to zahtijeva, uz pretpostavku političke volje, jačanje javnih usluga. To dovodi do zaključka da je stanju gospodarskih i socijalnih prava nužno posvetiti znatno više pažnje, ali zbog ograničenja koje pred nas stavlja ovaj rad, naglasak ćemo staviti na područje rada. Stoga ovo poglavlje daje kratki uvid u pravo na rad kao integralni dio druge generacije ljudskih prava te analizu gospodarskih i socijalnih prava u međunarodnom, europskom i nacionalnom pravu. Analiza prava na rad u okviru međunarodnih pravnih instrumenata za zaštitu ljudskih prava i sloboda u nastavku služi kao teorijska podloga provedenog istraživanja s ciljem pobližeg razumijevanja ove problematike.

4.1. Pravo na rad u sustavu ljudskih prava

Konstitucionalizacija gospodarskih ili ekonomskih i socijalnih prava započinje nizom konvencija MOR-a, a nešto veći se značaj drugoj generaciji ljudskih prava posvećuje polovicom prošlog stoljeća u okviru organizacije UN-a. Važnost međunarodnih instrumenata za zaštitu ljudskih prava u okviru UN-a, posebno Opće deklaracije o pravima čovjeka, vidi se u korelaciji prava koja iz nje proizlaze i prava u nacionalnim ustavima. Popis priznatih gospodarskih i socijalnih prava razlikuje se u nacionalnim ustavima, a podrazumijeva prava na univerzalne javne usluge poput obrazovanja i zdravstvene zaštite, prava koja podržavaju dostojanstvene životne uvjete, prava određenih društvenih skupina poput položaja žena ili osoba s invaliditetom na tržištu rada ili u pristupu obrazovanju, prava na prirodne resurse, prava vlasništva te prava radnika. Nerijetko, mnoga gospodarska i socijalna prava imaju nesrazmjeran učinak na živote marginaliziranih i manjinskih skupina koje se u ostvarivanju svoje društvene i ekonomske potrebe mogu, ovisno o ekonomskoj situaciji i političkoj kulturi, više oslanjati na pomoć države. Radna prava ili prava radnika posebno se odnose na ulogu radnika, neka od njih ostvaruju se individualno, neka od njih kolektivno, a uključuju pravo na slobodan izbor zanimanja, pravo na poštene uvjete rada, pravednu plaću, zaštitu od neopravdanog otkaza, pravo na članstvo u sindikatu, pravo na štrajk i druga prava koja proizlaze iz radnog odnosa, a uglavnom čine integralni dio sporazuma o socijalnim pravima. Ta prava mogu počivati na različitim temeljima poput slobode, dostojanstva ili sposobnosti. Budući da su prava radnika klasificirana kao socijalna prava, dugo su bila zanemarena u sustavu ljudskih prava što je rezultiralo njihovim

izostavljanjem iz mnogih dokumenata i liberalnih ustava, odnosno nisu uživala zaštitu ravnopravnu građanskim i političkim pravima.²⁴⁸

Iako je radno pravo već usklađeno s idejom ljudskih prava i iako su mehanizmi ljudskih prava s određenim uspjehom korišteni u zaštiti radnika na sudovima te retorika ljudskih prava odavno usvojena od strane sindikata i onih organizacija koje su provodile kampanje za poboljšanje radnih uvjeta, i dalje postoji neslaganje oko toga mogu li uistinu ljudska prava pružiti čvrstu filozofsku podlogu ili temelj za radno pravo. Kao prigovor legitimnosti filozofskog usklađivanja radnog prava s ljudskim pravima navodi se moralna važnost ljudskih prava i njihova univerzalna primjenjivost u odnosu na norme radnog prava koje nisu niti bezvremenske niti univerzalno primjenjive. Drugi prigovor odnosi se na regulaciju odnosa gdje ljudska prava reguliraju vertikalni odnos između pojedinca i države, a radno pravo horizontalni između zaposlenika i poslodavca. Nesporno je pak da u prilog tvrdnji o opravdanosti ide normativna snaga ljudskih prava, ali i njihova politička relevantnost, kao i činjenica da radno pravo ima važnu ulogu u osiguranju odgovarajuće zaštite ljudskih prava poput prava na privatnost i prava na slobodu izražavanja na radnom mjestu.²⁴⁹

Uzimajući u obzir činjenicu da ranije spomenuti ugovori o ljudskim pravima eksplicitno priznaju radna prava i štite ih, pozitivistički pristup pronalazi ljudska prava kao polazišnu osnovu radnim pravima. Naime, gledajući Opću deklaraciju o ljudskim pravima koja je, iako neobvezujući, iznimno utjecajan dokument, pozitivisti nalaze da su neka radna prava ljudska prava kojima pak međunarodna zajednica priznaje različite stupnjeve zaštite u kasnijim dokumentima poput Međunarodnog pakta o građanskim i političkim pravima te Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima. Potvrdu u prilog tezi da su radna prava ljudska prava

²⁴⁸ Bačić, A.: Prava izgubljena u tranziciji, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, Vol. 42, 2005., No. 1-2, str. 6. Ahmed, D., Bulmer, E.: *Social and Economic Rights*, Second Edition, International IDEA, Sweden, 2017., str. 3.-14. Mantouvalou, V.: Are labour rights human rights?, (u daljnjem tekstu: „Mantouvalou: Are labour rights human rights?“), *European Labour Law Journal*, Vol. 3, 2012., No. 2, str. 152. Mantouvalou, V.: Labour Rights in the European Convention on Human Rights: An Intellectual Justification for an Integrated Approach to Interpretation, (u daljnjem tekstu: „Mantouvalou: Labour Rights in the European Convention on Human Rights: An Intellectual Justification for an Integrated Approach to Interpretation“), *Human Rights Law Review*, Vol. 13, 2013., No. 3, str. 531.-537.

²⁴⁹ Atkinson, J.: Human Rights as Foundations for Labour Law, (u daljnjem tekstu: „Atkinson: Human Rights as Foundations for Labour Law “), in: Collins, H., Lester, G., Mantouvalou, V. (eds.), *Philosophical Foundations of Labour Law*, Oxford University Press, 2018., str. 123.-126. Mantouvalou: Are labour rights human rights, *op. cit.*, str. 163.-169. Atkinson, J.: Labour law and human rights: legal and philosophical perspectives, (u daljnjem tekstu: „Atkinson: Labour law and human rights: legal and philosophical perspectives“), Doctoral dissertation, University College London, 2020., str. 13.-16. Nickel, J. W.: Giving Up on the Human Right to Work, in: Mantouvalou, V. (ed.), *The Right to Work: Legal and Philosophical Perspectives*, Hart Publishing, Oxford, 2015., str. 139.-141.

pozitivistički pristup pronalazi i u djelovanju MOR-a.²⁵⁰ Upravo na tragu tvrdnje o normativnoj snazi ljudskih prava te njihovoj relevantnosti, pravo na rad, u kontekstu istraživanja stavova pripadnika nacionalnih manjina o pojavnosti diskriminacije u području rada i zapošljavanja u Republici Hrvatskoj, promatramo kao integralni dio druge generacije ljudskih prava.

4.2. Gospodarska i socijalna prava u međunarodnom pravu

Namjera država članica da pomažu i promiču društveni napredak i bolji životni standard te međunarodnu suradnju u rješavanju pitanja ekonomske, socijalne i kulturne prirode i ljudskih prava, pokazuje važnost Povelje UN-a u kontekstu zaštite i ostvarenja gospodarskih i socijalnih prava. Posebna pažnja posvećena ekonomskoj i socijalnoj suradnji država članica ima za cilj stvaranje blagostanja potrebnih za očuvanje mira i prijateljskih odnosa u međunarodnoj zajednici utemeljenih na načelu ravnopravnosti i samoodređenju naroda, odnosno podizanje životnog standarda, zaposlenja i ekonomskog i socijalnog razvoja i napretka, rješavanje međunarodnih ekonomskih, socijalnih, zdravstvenih i srodnih problema, međunarodna suradnja u području kulture i prosvjete te osiguranje stvarnog poštivanja ljudskih prava i sloboda bez razlika na temelju rase, spola, jezika ili vjeroispovijedi. Kako su odredbe o ljudskim pravima po donošenju Povelje ostavile brojne nedoumice, javila se potreba za njihovim tumačenjem, a zadatak je izvršen donošenjem Opće deklaracije o pravima čovjeka.²⁵¹

Iako neobvezujuća, Opća deklaracija je postala središnji dokument zaštite ljudskih prava u kojemu su gospodarska ili ekonomska i socijalna prava postavljena na istu razinu kao i građanska i politička prava. Uključivanje gospodarskih i socijalnih prava u tekst Opće deklaracije predstavljalo je novinu u to vrijeme i kontroverzno pitanje za pobornike teze da gospodarska ili ekonomska i socijalna prava nisu i ne mogu biti jednako središnje pitanje kao građanska i politička prava.²⁵² Općom deklaracijom proglašeno je pravo na socijalnu sigurnost i

²⁵⁰ Mantouvalou: Are labour rights human rights, *op. cit.*, str. 153.-154. Bellace, J. R., ter Haar, B.: Perspectives on labour and human rights, in: Bellace, J. R., ter Haar, B. (eds.), *Research Handbook on Labour, Business and Human Rights Law*, Edward Elgar Publishing, 2019., str. 3.-6.

²⁵¹ Povelja Ujedinjenih naroda, *loc. cit.* (vidi bilješku 54.). Lippman, M.: Human rights revisited: The protection of human rights under the international covenant on civil and political rights, *Netherlands International Law Review*, Vol. 26, 1979., No. 3, str. 227.-278. Macdonald, R. S. J.: The charter of the United Nations as a world constitution, *International Law Studies*, Vol. 75, 2000., No. 1, str. 264.-265. Sloan, B.: The United Nations Charter as a Constitution, *Pace International Law Review*, Vol. 1, 1989., No. 1, str. 61.-62.

²⁵² Vasak: The International Dimension of Human Rights, *op. cit.*, str. 23. Eide: Economic, social and cultural rights as human rights, *op. cit.*, str. 14.-15. Za razliku od međunarodnih ugovora koji obvezuju stranke potpisnice, deklaracije nisu pravno obvezujući dokumenti pa je i Opća deklaracija usvojena kao preporuka. Andrassy, J. et al, *op. cit.*, str. 372.-373. Lippman, *op. cit.*, str. 234.-237. Jurišić, *op. cit.*, str. 77. Alfreðsson, G. S., Eide, A. (eds.): *The*

pravo na ostvarenje ekonomskih, socijalnih i kulturnih prava neophodnih za dostojanstvo i slobodan razvoj osobnosti svakog pojedinca putem državnih napora i međunarodne suradnje u skladu s mogućnostima svake pojedine države (čl. 22.). Opća deklaracija propisuje pravo na rad, slobodan izbor zaposlenja, pravedne i primjerene uvjete rada kao i zaštitu od nezaposlenosti te, bez ikakve diskriminacije, i pravo na jednaku naknadu za jednak rad koja pojedincu i njegovoj obitelji osigurava život dostojan čovjeka i koja se prema potrebi dopunjuje drugim sredstvima socijalne zaštite (čl. 23.). Osim navedenog, svaki pojedinac ima pravo osnivati sindikate i pristupati im kako bi zaštitio svoje interese (čl. 23.), potom pravo na odmor i slobodno vrijeme (čl. 24.), na životni standard koji odgovara zdravlju i dobrobiti njega samoga i njegove obitelji, uključujući prehranu, odjeću, stanovanje, liječničku njegu i druge potrebne socijalne usluge, a posebna skrb osigurana je materinstvu i djetinjstvu (čl. 25.). Svaki pojedinac ima pravo na obrazovanje (čl. 26.), slobodno sudjelovanje u kulturnom životu zajednice (čl. 27.) te na društveni i međunarodni poredak u kojemu se prava i slobode utvrđene Općom deklaracijom mogu potpuno ostvariti (čl. 28.). Opća deklaracija je postala standard u međunarodnom pravu, a osim pravne važnosti, svojstveni su joj i snažni društveni i politički utjecaj koji najvećim dijelom proizlaze iz težnji država stranaka definiranih okolnostima u poslijeratnoj Europi.

U želji da se obuhvate tradicionalna građanska i politička prava priznata u zapadnim zemljama i kulturama te zadovolje težnje zemalja trećeg svijeta, prava iz Opće deklaracije podijeljena su u dva zasebna pravna instrumenta, Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima²⁵³ i Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima.²⁵⁴ Ratifikacijom Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima države preuzimaju obvezu postupnog postizanja punog ostvarenja zajamčenih prava, odnosno do najviše granice svojih raspoloživih sredstava.²⁵⁵ Međunarodnim paktom, ključnim dokumentom za zaštitu druge generacije ljudskih prava unutar sustava zaštite ljudskih prava organizacije UN-a, države članice

Universal Declaration of Human Rights: a common standard of achievement, Martinus Nijhoff Publishers., 1999., str. xxx.-xxxii., str. 5.-11. Glendon, M. A.: Knowing the universal declaration of human rights, *Notre Dame Law Review*, Vol. 73, 1997., No. 5, str. 1153.-1155. i 1166.-1170. Brown, G.: *The Universal Declaration of Human Rights in the 21st Century*, Open Book Publishers, Cambridge, 2016., str. 64.-65.

²⁵³ Strankom Međunarodnog pakta o građanskim i političkim pravima može postati svaka država članica UN-a ili država članica neke od specijaliziranih ustanova UN-a, uključujući i stranke Statuta Međunarodnog suda pravde, kao i svaka druga država na poziv Opće skupštine (čl. 48.), a ratifikacijom Pakta države preuzimaju obvezu bezuvjetne implementacije. Vijapur, A. P., Savitri, K.: *The International Covenants on Human Rights: An Overview*, *India Quarterly: A Journal of International Affairs*, Vol. 62, 2006., No. 2, str. 21.-22. *International Covenant on Civil and Political Rights*, Adopted by the General Assembly, *loc. cit.* (vidi bilješku 17.).

²⁵⁴ Marochini, M.: *Civil and Political, and Economic and Social Rights – Indivisible or Separable?*, *op. cit.*, str. 318.-319. Vijapur, Savitri, *op. cit.*, str. 16. Lippman, *op. cit.*, str. 240. Hassan, P.: *The International Covenants on Human Rights: An Approach to Interpretation*, *Buffalo Law Review*, Vol. 19, 1969., No. 1, str. 35.

²⁵⁵ *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, *loc. cit.* (vidi bilješku 207.). Barić Punda, *op. cit.*, str. 32.

se obvezuju poduzimati korake kako bi postigle puno ostvarenje ekonomskih, socijalnih i kulturnih prava (čl. 2.). Države članice Međunarodnog pakta priznaju pravo na rad (čl. 6.) te u tom kontekstu pravo na pravičnu zaradu i jednaku nagradu za jednak rad i rad jednake vrijednosti, pravo na pristojan život za svakog pojedinca i njegovu obitelj, pravo na zaštitu na radu, jednaku mogućnost za napredovanje, odmor, slobodno vrijeme i razumno ograničenje radnog vremena (čl. 7.), pravo osnivanja i pridruživanja sindikatima te pravo na štrajk (čl. 8.).²⁵⁶ Također, priznaju pravo svakom pojedincu na socijalno osiguranje (čl. 9.), pravo zaštite majčinstva, zaštite djece i mladih (čl. 10.), pravo na životni standard dovoljan za svakog pojedinca i njegovu obitelj (čl. 11.), na zdravlje (čl. 12.) i obrazovanje (čl. 13.) koje mora biti obavezno i svima dostupno (čl. 14.), kao i na sudjelovanje u kulturnom životu.

Međunarodna organizacija rada osnovana je sa svrhom zaštite radnih ljudi i zaštite i promicanja njihovih ljudskih i radnih prava te ostvarenja gospodarskog i društvenog razvoja svojih država članica. Aktivnosti MOR-a uglavnom su fokusirane na područje međunarodnih radnih standarda, odnosno međunarodnog radnog prava, a jedno od značajnijih postignuća ove organizacije je proširenje zaštite rada i radništva u domeni ljudskih prava i njihovo povezivanje s težnjom za slobodom i gospodarskim napretkom. Uzimajući u obzir da su ekonomska sigurnost i jednake mogućnosti temeljna ljudska prava, međunarodni standardi MOR-a postavljeni su za širok raspon pitanja vezanih uz rad. Usvajanjem u nacionalno zakonodavstvo, konvencije ove organizacije postaju pravno obvezujući instrumenti, a preporuke služe kao smjernice u razvoju zakonodavstva, radnih politika i praksa upravljanja.²⁵⁷ Načela ove organizacije su uspostava univerzalnog i trajnog mira koji je ostvariv isključivo na temelju socijalne pravde, poboljšanje loših radnih uvjeta koji donose nepravdu, poteškoće i oskudicu velikog broja ljudi, a koji podrazumijevaju određivanje maksimalnog radnog dana i tjedna, regulaciju ponude radne snage, sprječavanje nezaposlenosti, osiguranje primjerene plaće, zaštitu radnika od bolesti i ozljeda koje proizlaze iz radnog odnosa, zaštitu djece, mladih i žena, osiguranje starosti, zaštitu interesa radnika zaposlenih u zemljama koje nisu njihove matične zemlje, priznavanje načela jednakosti naknada za rad jednake vrijednosti, načela slobode udruživanja i organiziranje strukovnog i

²⁵⁶ Eide: *Economic and social rights*, *op. cit.*, str. 141.-146. O'Connell, P.: *Vindicating socio-economic rights: International standards and comparative experiences*, First Edition, Routledge, London, 2012., str. 30.-32.

²⁵⁷ Hughes, S.: *The International Labour Organisation*, *New Political Economy*, Vol. 10, 2005., No. 3, str. 413.-415. Rodgers, G., Lee, E., Swepston, L., Van Daele, J.: *The International Labour Organization and the quest for social justice, 1919-2009*, International Labour Office, Geneva, 2009., str. 3.-6. Simpson, W. R.: *The ILO and tripartism: some reflections*, *Monthly Labor Review*, Vol. 117, 1994., str. 40.-42. Bilić, A., Buklijaš, B.: *Međunarodno radno pravo*, Pravni fakultet, Split, 2006., str. 7.-9. Kruglak, G.: *Tripartitism and the ILO*, in: Forsythe, D. P. (ed.), *The United Nations in the World Political Economy*, Palgrave Macmillan, London, 1989., str. 179.-180.

tehničkog obrazovanja te usvajanje humanih uvjeta rada.²⁵⁸ Proširujući načela MOR-a Philadelphijska deklaracija polazi od načela da sva ljudska bića imaju pravo ostvariti svoje materijalno blagostanje i duhovni razvoj u uvjetima slobode i dostojanstva, ekonomske sigurnosti i jednakih mogućnosti bez obzira na rasu, vjeru ili spol. Postizanje uvjeta koji će osigurati takve rezultate mora biti glavni cilj svake nacionalne i međunarodne politike, a svi programi i mjere koje se poduzimaju u nacionalnim i međunarodnim okvirima, posebno gospodarskog i financijskog karaktera, moraju biti ocijenjeni s tog gledišta i moraju biti prihvaćeni samo u mjeri u kojoj po svojoj prirodi pridonose, a ne smetaju postizanju navedenih načela. Odgovornost MOR-a je istražiti sve međunarodne gospodarske i financijske politike te u izvršavanju svojih zadataka, uzeti u obzir relevantne gospodarske i financijske čimbenike te u svoje odluke i preporuke proizvoljno uključiti odredbe koje smatra prikladnima za ostvarenje te svrhe.²⁵⁹

Konvencije i preporuke MOR-a mogu se podijeliti u nekoliko skupina, a konvencije poput onih o slobodi udruživanja, dječjem radu, prisilnom radu, diskriminaciji, migrantima i domaćim radnicima, eksplicitno su predstavljene kao zaštita temeljnih ljudskih prava. U kontekstu zaštite ljudskih prava, posebno je važna Deklaracija o temeljnim načelima i pravima na radu iz 1998. godine koja predstavlja osnovna prava ili donji skup prava kojih se države moraju pridržavati bez obzira na njihov međunarodni položaj promatran gospodarski, odnosno bez obzira na njihovu razinu razvijenosti. Ovom Deklaracijom, koja uključuje temeljne konvencije koje se odnose na slobodu udruživanja i kolektivnog pregovaranja (Konvencija br. 87 o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organizacije i Konvencija br. 98 o pravu na organiziranje i kolektivnom pregovaranju), ukidanje prisilnog ili obveznog rada (Konvencija br. 29 o prisilnom ili obveznom radu i Konvencija br. 105 o ukinuću prinudnog rada), ukidanje dječjeg rada

²⁵⁸ Bilić, Buklijaš, *op. cit.*, str. 23.-24. Langille, B. A.: Re-reading the Preamble to the 1919 ILO Constitution in light of recent data on FDI and worker rights, *Columbia Journal of Transnational Law*, Vol. 42, 2003., str. 88.-89. ILO Constitution na službenim stranicama Međunarodne organizacije rada. Raspoloživo na https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO (22.12.2021.). Wisskirchen, A.: The standard-setting and monitoring activity of the ILO: Legal questions and practical experience, *International Labour Review*, Vol. 144, 2005., No. 3, str. 254.-256. Supiot, A.: The tasks ahead of the ILO at its centenary, *International Labour Review*, Vol. 159, 2020., No. 1, str. 117.-119. Rodgers, G., et al, *op. cit.*, str. 6.-10. Kott, S.: ILO: social justice in a global world? A history in tension, in: Gironde, C., Carbonnier, G. (eds.), *The ILO @ 100*, International Development Policy, Vol. 11, 2019., str. 31.-34.

²⁵⁹ Atkinson: Labour law and human rights: legal and philosophical perspectives, *op. cit.*, str. 71.-72. Davidov, Langille, *op. cit.*, str. 122. Rodgers, G., et al, *op. cit.*, str. 43.-45. Bilić, Buklijaš, *op. cit.*, str. 24.-26. ILO Declaration of Philadelphia na službenim stranicama Međunarodne organizacije rada. Raspoloživo na <https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/declarationofPhiladelphia1944.pdf> (22.12.2021.). Standing, G.: The ILO: An agency for globalization?, *Development and Change*, Vol. 39, 2008., No. 3, str. 359. Servais, J. M.: A New Declaration at the ILO: What for?, *European Labour Law Journal*, Vol. 1, 2010., No. 2, str. 292.-293. Bellace, ter Haar, *op. cit.*, str. 6.-8.

(Konvencija br. 138 o najnižoj dobi za zapošljavanje i Konvencija br. 182 o zabrani i trenutnim djelovanjima za ukidanje najgorih oblika dječjeg rada) i suzbijanje diskriminacije u odnosu na zapošljavanje i zanimanje (Konvencija br. 100 o jednakosti plaća radnika i radnica za rad jednake vrijednosti i Konvencija br. 111 o diskriminaciji u odnosu na zaposlenje i zanimanje), ponavlja se namjera te organizacije o zaštiti radnih prava kao ljudskih prava.²⁶⁰

4.3. Gospodarska i socijalna prava u europskom pravu

Najznačajnijim dokumentom za zaštitu ljudskih prava u okviru Vijeća Europe EKLJP-om proglašena su građanska i politička prava koja su se države članice obvezale štiti, a u vrijeme njezine izrade, skepticizam da se gospodarskim ili ekonomskim i socijalnim pravima treba osigurati ista zaštita kao građanskim i političkim pravima, bio je vezan isključivo uz provedbu. Građanska i politička prava smatrana su negativnim pravima po prirodi koja obvezuju države na suzdržavanje od djelovanja, precizna su i ne podrazumijevaju trošak u primjeni njihove zaštite. Gospodarska ili ekonomska i socijalna prava smatrana su pozitivnim pravima koja obvezuju države na djelovanje odnosno provedbu različitih mjera, podliježu postupnoj realizaciji i zahtjevna su. Dvije grupe prava percipirane su kao različite u svom normativnom karakteru.²⁶¹ Međutim, postoje stavovi da i jedna i druga grupa prava, i gospodarska i socijalna, ali i građanska i politička obuhvaćaju oba elementa, odnosno ono što je tradicionalno smatrano pozitivnim i negativnim elementom, a u pitanje dovodi samu hijerarhiju spomenutih prava.²⁶²

Podjela na građanska i politička prava koja nameću samo negativne obveze i gospodarska i socijalna prava s druge strane koja nameću samo pozitivne obveze danas je potpuno napuštena.

²⁶⁰ Baccini, L., Koenig-Archibugi, M.: Why do States Commit to International Labor Standards? Interdependent Ratification of Core ILO Conventions, 1948–2009, *World Politics*, Vol. 66, 2014., No. 3, str. 447. Riedel, E. Monitoring the 1966 International Covenant of Economic, Social and Cultural Rights, in: Politakis, G. P. (ed.), *Protecting Labour Rights as Human Rights: Present and Future of International Supervision*, International Labour Office, Geneva, 2007., str. 3.-4. ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, Adopted by the International Labour Conference at its Eighty-sixth Session, Geneva, 18.6.1998. na službenim stranicama Međunarodne organizacije rada. Raspoloživo na https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716594.pdf (21.12.2021.). Bilić, Buklijaš, *op. cit.*, str. 15. Rodgers, G., et al, *op. cit.*, str. 37.-40. Vidi ove konvencije: Konvencija o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organizacije, NN – MU 3/00, Konvencija o pravu na organiziranje i kolektivnom pregovaranju, NN – MU 3/00, Konvencija o prisilnom ili obveznom radu, NN – MU 5/00, Konvencija o ukinuću prinudnog rada, NN – MU 12/96, Konvencija o najnižoj dobi za zapošljavanje, NN – MU 3/02, Konvencija o zabrani i trenutnim djelovanjima za ukidanje najgorih oblika dječjeg rada, NN – MU 5/01, Konvencija o jednakosti plaća radnika i radnica za rad jednake vrijednosti, NN – MU 3/00, Konvencija o diskriminaciji u odnosu na zaposlenje i zanimanje, NN – MU 5/00.

²⁶¹ Atkinson: Labour law and human rights: legal and philosophical perspectives, *op. cit.*, str. 68.-69. Koch, I. E.: *Human Rights as Indivisible Rights: The Protection of Socio-Economic Demands under the European Convention on Human Rights*, Martinus Nijhoff Publisher, Boston, 2009., str. 7.-9.

²⁶² *Ibidem*, str. 16.

Kako bi bila učinkovita, i mnoga građanska i politička prava zahtijevaju djelovanje države, a isto potvrđuje i sudska praksa ESLJP-a.²⁶³ Naime, ESLJP je počeo tumačiti prava iz EKLJP-a, uključujući i ona koja se negativno tumače, uzimajući u obzir značajne socio-ekonomske elemente i to u područjima zdravstvene zaštite općenito, zdravstvene zaštite i uvjeta u pritvorima, okoliša i stanovanja, odnosno u pravima koja su obuhvaćena drugim pravnim instrumentima Vijeća Europe.²⁶⁴ Iako je za gospodarska i socijalna prava često potrebno relativno veće djelovanje države za njihovo ostvarivanje nego za građanska i politička prava, razlika između dvije skupine prava nikako nije u naravi ovih prava.²⁶⁵ Prava i slobode iz EKLJP-a dopunjene su dokumentima koje je usvojilo Vijeće Europe, a koji se referiraju na određena prava, poput Europske socijalne povelje i Europske konvencije o sprječavanju mučenja i neljudskog ili ponižavajućeg postupanja ili kažnjavanja, obje s pripadajućim protokolima.²⁶⁶

Europska socijalna povelja, kao drugi najvažniji dokument Vijeća Europe i kao ekvivalent Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, jamči temeljna gospodarska ili ekonomska i socijalna prava, a zahvaljujući opsežnosti i cjelovitosti zaštite koju pruža, poslužila je kao temelj za izradu drugih dokumenata poput Povelje EU-a. Europska socijalna povelja smatra se socijalnim ustavom Europe i predstavlja važnu komponentu sustava zaštite ljudskih prava²⁶⁷ te državama članicama daje priliku da se obvežu na zaštitu značajnog broja gospodarskih i socijalnih prava koja, s građanskim i političkim pravima sadržanim u EKLJP-u, predstavljaju jedinstvenu cjelinu napora europskih država u promicanju i zaštiti ljudskih prava. Europska socijalna povelja jamči prava zaposlenih, odnosno pravo na rad (čl. 1.) i primjerene uvjete rada (čl. 2.), pravo na sigurnost i zaštitu zdravlja na radu (čl. 3.), pravo na pravičnu plaću za rad (čl. 4.), pravo na organiziranje (čl. 5.) i kolektivno pregovaranje (čl. 6.) te

²⁶³ Marochini: Civil and Political, and Economic and Social Rights – Indivisible or Separable?, *op. cit.*, str. 319.-320.

²⁶⁴ Marochini, M.: *Indivisibility and interdependence of human rights; should there be limits to the European Court of Human Rights reading significant socio-economic elements into Convention rights?*, (u daljnjem tekstu: „Marochini: Indivisibility and interdependence of human rights; should there be limits to the European Court of Human Rights reading significant socio-economic elements into Convention rights?“), Doktorska disertacija, The University of Dundee, 2012., str. 19. i 75.-239. Palmer, E.: Protecting socio-economic rights through the European Convention on Human Rights: Trends and developments in the European Court of Human Rights, *Erasmus Law Review*, Vol. 2, 2009., str. 398.-399.

²⁶⁵ Marochini: Civil and Political, and Economic and Social Rights – Indivisible or Separable?, *loc. cit.* (vidi bilješku 247.).

²⁶⁶ Europska konvencija o sprječavanju mučenja i neljudskog ili ponižavajućeg postupanja ili kažnjavanja, NN – MU 14/97.

²⁶⁷ Harris, D. J.: A fresh impetus for the European Social Charter, *International & Comparative Law Quarterly*, Vol. 41, 1992., No. 3, str. 659.-660. Više o Europskoj socijalnoj povelji vidi na službenim stranicama Vijeća Europe. Raspoloživo na <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter> (20.12.2020.)

profesionalno usmjeravanje (čl. 9.) i profesionalnu izobrazbu (čl. 10.).²⁶⁸ Europska socijalna povelja jamči pravo na zdravstvenu zaštitu (čl. 11.), socijalnu sigurnost (čl. 12.), socijalnu i medicinsku pomoć (čl. 13.) te prava ranjivih skupina djece i mladeži (čl. 17.), majki (čl. 8.), osoba sa psihičkim ili mentalnim smetnjama (čl. 15.), obitelji (čl. 16.), radnika migranata i njihovih obitelji (čl. 19.) na socijalnu, pravnu i ekonomsku zaštitu. Krajem osamdesetih godina dopunjena je Protokolom kojim je katalog prava proširen, odnosno dodano mu je pravo na jednakost šansi u području zapošljavanja bez diskriminacije na temelju spola što uključuje pristup zaposlenju, profesionalno usmjeravanje, izobrazbu i prekvalifikaciju, uvjete zaposlenja i plaću, profesionalni razvoj i unaprjeđenje i zaštitu od otkaza (čl. 20.). Potom, pravo na informiranje i savjetovanje (čl. 21.), pravo sudjelovanja u određivanju i poboljšanju radnih uvjeta i radne sredine (čl. 22.) te pravo starih osoba na socijalnu zaštitu (čl. 23.).²⁶⁹ Nekoliko godina kasnije, Protokolom o izmjeni poboljšani su mehanizme kontrole Europske socijalne povelje, potvrđene su političke uloge Odbora ministara i Parlamentarne skupštine, razjašnjene su funkcije dva glavna organa kontrole, Europskog odbora za socijalna prava i Vladinog odbora te pojačano sudjelovanje socijalnih partnera i nevladinih organizacija.²⁷⁰

Početkom devedesetih godina prošlog stoljeća Vijeće Europe započelo je s postupkom revitalizacije Europske socijalne povelje, a kao dio tog postupka usvojen je dodatni Protokol koji osigurava sustav kolektivnih žalbi kao jednu od mjera za poboljšanje učinkovite provedbe zajamčenih socijalnih prava.²⁷¹ Protokol omogućuje socijalnim partnerima i nevladinim organizacijama podnošenje kolektivnih žalbi zbog kršenja Europske socijalne povelje u državama koje su je ratificirale.²⁷² Revidirana Europska socijalna povelja, uzimajući u obzir temeljne društvene promjene i integrirajući spomenute protokole, zamijenila je dotadašnji dokument te uz ranije zajamčena gospodarska ili ekonomska i socijalna prava, sadrži pravo na zaštitu u slučaju otkaza (čl. 24.), pravo na zaštitu vlastitih potraživanja u slučaju insolventnosti

²⁶⁸ Dudić, Z., Dudić, B., Agbaba, B.: Analysis of the European Social Charter and its importance for the protection of selected groups of working women, *Central European Journal of Labour Law and Personnel Management*, Vol. 3, 2020., No. 1, str. 9.-11. European Social Charter, *loc. cit.* (vidi bilješku 213.).

²⁶⁹ Harris, *op. cit.*, str. 675.-676. Dudić, Dudić, Agbaba, *op. cit.*, str. 12. Additional Protocol to the European Social Charter, Council of Europe Treaty Series No. 128, 5.5.1988.

²⁷⁰ Brillat, R.: The European Social Charter, in: Zayas, A., Ramcharan, B. G., Alfredsson, G., Grimheden, J. (eds.), *International Human Rights Monitoring Mechanisms*, Brill Nijhoff, 2001., str. 601.-602. Harris, *op. cit.*, str. 660. Dudić, Dudić, Agbaba, *op. cit.*, str. 12.-14. Protocol amending the European Social Charter, Council of Europe Treaty Series No. 142, 21.10.1991.

²⁷¹ O sustavu kolektivnih žalbi vidi Churchill, R. R., Khaliq, U.: The Collective Complaints System of the European Social Charter: An Effective Mechanism for Ensuring Compliance with Economic and Social Rights?, *European Journal of International Law*, Vol. 15, 2004., No. 3, str. 422.-441.

²⁷² Dudić, Dudić, Agbaba, *op. cit.*, str. 13.-16. Additional Protocol to the European Social Charter Providing for a System of Collective Complaints, Council of Europe Treaty Series No. 158, 9.11.1995.

poslodavca (čl. 25.), pravo na dostojanstvo u radu (čl. 26.), pravo na jednake mogućnosti (čl. 27.), pravo na zaštitu predstavnika zaposlenika (čl. 28.) te pravo na informiranje u postupku kolektivnog pregovaranja (čl. 29.), pravo na zaštitu od siromaštva i socijalnog isključenja (čl. 30.) i pravo na stan (čl. 31.).²⁷³

Unatoč ekonomskim razlozima integracije, EU-u se nikako ne može osporiti socijalna dimenzija suradnje vidljiva već u osnivačkim ugovorima kojim se države članice, između ostalog, osnivanjem Europskog socijalnog fonda obvezuju na poboljšanje mogućnosti zapošljavanja radnika, kao i na doprinos podizanju njihovih radnih uvjeta i njihovog životnog standarda.²⁷⁴ Države članice smatraju da će takvi uvjeti biti rezultat ne samo funkcioniranja zajedničkog tržišta, što će konačno omogućiti usklađivanje socijalnih sustava, već i postupaka predviđenih samim Ugovorom te usklađivanjem zakonodavnih i administrativnih odredbi (čl. 117.). Ne dovodeći u pitanje ostale odredbe Ugovora i u skladu s njegovim općim ciljevima, države članice obvezale su na suradnju na socijalnom polju i to u pitanjima koja se odnose na zapošljavanje, radno zakonodavstvo i uvjete rada, zanimanje i obrazovanje radnika, socijalnu sigurnost, zaštitu od profesionalnih nezgoda i bolesti, industrijsku higijenu te zakon o sindikatima i kolektivnom pregovaranju između poslodavaca i radnika (čl. 118.). Na promicanje zapošljavanja, boljih životnih i radnih uvjeta, socijalne zaštite, socijalnog dijaloga kao i na razvoj ljudskih potencijala u smislu trajne visoke stope zaposlenosti i borbe protiv isključenosti (čl. 1. Protokola), države članice, izuzev Ujedinjenog Kraljevstva, ponovo su se obvezale Protokolom o socijalnoj politici koji je na snagu stupio uz Ugovor iz Maastrichta. Kako bi se navedeno ostvarilo, EU se obvezala poduprijeti i nadopuniti djelatnost država članica u području poboljšavanja radne okoline radi zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, u području radnih uvjeta, savjetovanja s radnicima, u području jednakosti muškaraca i žena na tržištu rada i jednakog postupanja na radnom mjestu te integraciji osoba isključenih iz tržišta rada (čl. 2. Protokola).²⁷⁵ Korak naprijed napravljen je

²⁷³ Khaliq, U.: The EU and the European Social Charter: Never the Twain Shall Meet?, *Cambridge Yearbook of European Legal Studies*, Vol. 15, 2013., str. 171.-174. Čujko, A.: Nadzor nad primjenom Europske socijalne povelje u Hrvatskoj: Zaključci Europskog odbora za socijalna prava, *Revija za socijalnu politiku*, Vol. 15, 2008., No. 2, str. 244.-245. Puljiz, *loc. cit.* (vidi bilješku 245.). European Social Charter (revised), Council of Europe Treaty Series No. 163, 3.5.1996.

²⁷⁴ Verschraegen, G., Vanhercke, B., Verpoorten, R.: The European Social Fund and domestic activation policies: Europeanization mechanisms, *Journal of European Social Policy*, Vol. 21, 2011., No. 1, str. 55.-56. Popa, I. D.: The social policies of the European Union, *Journal of Community Positive Practices*, Vol. 3-4, 2009., str. 27.-28. Schambeck, H.: The European Pillar of Social Rights, *Istorie, Cultura, Cetatenie in Uniunea Europeana*, Vol. 11, 2018., No. 1, str. 11. Vidi članak 3. Treaty establishing the European Economic Community, *loc. cit.* (vidi bilješku 92.).

²⁷⁵ Threlfall, M.: The social dimension of the European Union: Innovative methods for advancing integration, *Global Social Policy*, Vol. 7, 2007., No. 3, str. 275.-277. Popa, *op. cit.*, str. 31.-32. Treaty on European union, *loc. cit.* (vidi bilješku 100.).

Ugovorom iz Amsterdama kada su odredbe o socijalnim pravima uvrštene u sam tekst Ugovora. Potvrđujući svoju privrženost temeljnim pravima utvrđenima u Europskoj socijalnoj povelji, kao i u Povelji Zajednice o temeljnim socijalnim pravima radnika te sa željom gospodarskog i socijalnog napretka, države članice obvezale su se, uspostavom zajedničkog tržišta te ekonomske i monetarne unije, osigurati visoku razinu zaposlenosti i socijalne zaštite i jednakosti između muškaraca i žena, osigurati održiv i neinflatorni rast, visoki stupanj konkurentnosti i konvergencije gospodarskih rezultata, visoku razinu zaštite i poboljšanja kvalitete okoliša, povišenje životnog standarda i kvalitete života te ekonomsku i socijalnu koheziju i solidarnost među državama članicama (čl. 2.). Ugovorom su usvojene mjere u području socijalne sigurnosti nužne za omogućavanje slobode kretanja radnika (čl. 51.), a države su se obvezale na razvoj usklađene strategije zapošljavanja (čl. 109.).²⁷⁶

Idući važan korak u priznavanju gospodarskih i socijalnih prava bila je Povelja Zajednice o temeljnim socijalnim pravima radnika koja je dala okvir za budući razvoj europske socijalne dimenzije, odnosno njezina svrha bila je osigurati socijalnu dimenziju procesa utemeljenja unutarnjeg tržišta EU-a kako je propisano Jedinstvenim europskim aktom.²⁷⁷ Kao prioritet usvajanja Povelje navodi se otvaranje novih radnih mjesta, važnost socijalnog konsenzusa kao faktora gospodarskog razvoja i isključivanje svih oblika diskriminacije, kao i poduzimanje niza mjera s ciljem razvoja prava radnika.²⁷⁸ Povelja Zajednice jamči slobodu kretanja (čl. 1.), zapošljavanje (čl. 4.) i nagrađivanje (čl. 5.) kao i poboljšanje uvjeta života i rada (čl. 7. – 9.). Povelja jamči i socijalnu zaštitu (čl. 10.), slobodu udruživanja i kolektivnog pregovaranja (čl. 11. – 14.) te stručnog osposobljavanja (čl. 15.). Poveljom se jamči jednak tretman žena i muškaraca (čl. 17.) te informiranje, savjetovanje i sudjelovanje radnika u procesima donošenja odluka (čl. 17. i 18.), kao i zdravstvena zaštita i sigurnost na radnom mjestu (čl. 19.) te zaštita djece i mladih, starijih osoba i invalida (čl. 20. – 23.).

²⁷⁶ Threlfall, *op. cit.*, 277.278. Popa, *op. cit.*, str. 33.-34. Treaty of Amsterdam Amending the Treaty on European Union, the Treaties Establishing the European Communities and Certain Related Acts, *loc. cit.* (vidi bilješku 101.).

²⁷⁷ Bercusson, B.: The European Community's Charter of Fundamental Social Rights of Workers, *The Modern Law Review*, Vol. 53, 1990., No. 5, str. 624. Hepple, B.: The Implementation of the Community Charter of Fundamental Social Rights, *The Modern Law Review*, Vol. 53, 1990., No. 5, str. 643. Više o razlozima usvajanja Povelje o temeljnim socijalnim pravima radnika vidi na službenim stranicama Europske zaklade za poboljšanje životnih i radnih uvjeta. Raspoloživo na <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/community-charter-of-the-fundamental-social-rights-of-workers> (23.12.2020.)

²⁷⁸ Panaro, A. V., Shahini, V. Jessoula, M.: *The Social Dimension of the European Union: Grand Strategies, Governance Framework and Policy Development in the EU (2000-2020)*, Euroship Working Paper No. 10, 2022., str. 8. Bonacquisti, G.: *The EU and Fundamental Rights: The Case of Social Rights*, Université Libre de Bruxelles, 2014./2015., str. 10. Vidi Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers na službenim stranicama Europskog gospodarskog i socijalnog odbora. Raspoloživo na <https://www.eesc.europa.eu/resources/docs/community-charter--en.pdf> (23.12.2020.)

U kontekstu gospodarskih i socijalnih prava, Poveljom EU-a koja sadrži odredbe i o građanskim i političkim pravima, jamči se zabrana mučenja i nečovječnog ili ponižavajućeg postupanja (čl. 4.), ropstva i prisilnog ili obvezatnog rada te trgovanja ljudima (čl. 5.). Povelja EU-a jamči pravo na slobodu svakom pojedincu (čl. 6.), pravo na slobodu okupljanja i udruživanja na svim razinama što podrazumijeva i pravo na osnivanje sindikata i pristupanje istima radi zaštite svojih interesa (čl. 12.) te pravo na obrazovanje, strukovno i trajno osposobljenje što uključuje mogućnost besplatnog obveznog školovanja i slobodu osnivanja obrazovnih ustanova (čl. 14.). Uz slobodu izbora zanimanja i pravo na rad, svakom građaninu EU-a jamči se sloboda traženja zaposlenje i ostvarivanja prava na poslovni nastan i pružanje usluga u svakoj državi članici, dok se državljanima trećih zemalja kojima je dopušten rad na državnim područjima država članica jamči pravo na radne uvjete jednake onima koje imaju građani EU-a (čl. 15.). Povelja EU-a jamči pravo na slobodu poduzetništva (čl. 16.) i pravo na vlasništvo nad imovinom (čl. 17.) te ravnopravnost žena i muškaraca u svim područjima, uključujući zapošljavanje, rad i plaću (čl. 23.). Potom, pravo radnika na informiranje i savjetovanje (čl. 27.), pravo na kolektivno pregovaranje i djelovanje uključujući i štrajk (čl. 28.), pravo na pristup službama za posredovanje pri zapošljavanju (čl. 29.), pravo na zaštitu u slučaju neopravdanog otkaza (čl. 30.) i pravo na radne uvjete kojima se čuva zdravlje, sigurnost i dostojanstvo radnika (čl. 31.). Zabranjuje se zapošljavanje djece i jamči se zaštita mladih pri radu (čl. 32.) te pravna, gospodarska i socijalna zaštita obiteljskog i profesionalnog života, zaštita majčinstva (čl. 33.), kao i pravo na socijalnu sigurnost i pomoć u vezi sa stanovanjem (čl. 34.), pravo na zdravstvenu zaštitu (čl. 35.) i pristup službama od općeg gospodarskog interesa (čl. 36.).²⁷⁹

Kao doprinos izgradnji uključivog i održivog modela rasta kroz poticanje ulaganja i otvaranje radnih mjesta te socijalnu koheziju, na naslijeđu ekonomske krize, riziku od neprestano niskog gospodarskog rasta, strukturnoj nezaposlenosti, starenju stanovništva i rastućoj nejednakosti, uspostavljen je europski stup socijalnih prava s dvadeset načela strukturiranih oko tri poglavlja. Prvo poglavlje odnosi se na jednake mogućnosti i pristup tržištu rada, a uključuje obrazovanje i osposobljavanje, rodnu ravnopravnost i jednake mogućnosti te aktivnu potporu zapošljavanju. Drugo poglavlje odnosi se na pravedne radne uvjete, odnosno sigurno zaposlenje, pravedne plaće za dostojan život, informacije o pravima i obvezama iz radnog odnosa te zaštitu u slučaju otkaza, socijalni dijalog i uključenost radnika, ravnotežu njihovog poslovnog i privatnog života i zdravo

²⁷⁹ Threlfall, *op. cit.*, 278.-281. De Búrca, G.: After the EU Charter of Fundamental Rights: the Court of Justice as a human rights adjudicator?, *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, Vol. 20, 2013., No. 2, str. 169. Povelja Europske unije o temeljnim pravima, *loc. cit.* (vidi bilješku 105.). Simić, J.: Prava migranata - poštivanje univerzalnih ljudskih prava ili pravo na razvoj, *Forum za sigurnosne studije*, Vol. 1, 2017., No. 1, str. 88.

i sigurno radno okruženje, uključujući i zaštitu osobnih podataka. Treće poglavlje odnosi se na socijalnu zaštitu i uključenost, odnosno na skrb o djeci, naknade za nezaposlene, minimalni dohodak, mirovine, zdravstvenu skrb, dugotrajnu skrb i uključenost osoba s invaliditetom, stanovanje i pomoć beskućnicima i dostupnost osnovnih usluga.²⁸⁰

Načela navedena u europskom stupu socijalnih prava predstavljaju prava već zajamčena u pravnoj stečevini EU-a, ali i ciljeve čije ostvarenje predstavlja doprinos razvoju socijalne dimenzije EU-a. Još od vremena globalne ekonomske i financijske krize ravnoteža između gospodarskih i socijalnih politika na razini EU-a usmjerena je u korist gospodarstva. Globalna kriza značila je samo pogoršanje ionako smanjenih standarda rada i socijalne skrbi koje je donijelo 21. stoljeće, a čak je i pitanje socijalne održivosti izradom normativnih rješenja koja su se oslanjala na postavljanje minimalnih standarda bilo sporedno, podređeno političkim metodama i vrlo upitnih rezultata. Iako europski stup socijalnih prava predstavlja značajan korak promatran kroz prizmu društvene vjerodostojnosti EU-a kojim je inicijalno ostvarenje jače socijalne Europe postavljeno visoko kao prioritet, on je primarno pokrenut za područje eurozone uz mogućnost primjene na one države članice koje žele postati njegovim dijelom. Europski stup socijalnih prava ima potencijal poboljšati ukupnu ravnotežu između gospodarskih ili ekonomskih i socijalnih vrijednosti i politika, međutim otvorena ostaje rasprava o njegovoj neodređenosti i neizvjesnom pravnom značenju, odnosno pravnoj snazi.²⁸¹

Europski stup socijalnih prava predstavlja neobvezujući normativni okvir što znači da je njegova pravna vrijednost ograničena na izvor tumačenja prava EU-a, koji Europski sud može i ne mora koristiti u svojoj sudskoj praksi. U nekim aspektima europski stup ide nešto dalje i od same

²⁸⁰ Panaro, Shahini, Jessoula, *op. cit.*, str. 15.-19. Međuinstitucijski proglas o europskom stupu socijalnih prava, Službeni list Europske unije, C 428, 13.12.2017. Sabato, S., Vanhercke, B.: Towards a European Pillar of Social Rights: from a preliminary outline to a Commission Recommendation, in: Vanhercke, B. et al. (eds.), *Social policy in the European Union: state of play*, European Trade Union Institute, Brussels, 2017., str. 73.-74. Unterschütz, J.: Selected instruments of collective labour law in the light of the European Social Charter (revised): the EU Charter of Fundamental Rights, the ILO Conventions and the European Pillar of Social Rights, *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*, Vol. 27, 2020., No. 1, str. 58.-60. Garben, S.: The European pillar of social rights: An assessment of its meaning and significance, (u daljnjem tekstu: „Garben: The European pillar of social rights: An assessment of its meaning and significance“), *Cambridge Yearbook of European Legal Studies*, Vol. 21, 2019., str. 3.-5. Schambeck, *op. cit.*, str. 12.-13.

²⁸¹ Alexandris Polomarkakis, K.: European pillar of social rights and the quest for EU social sustainability, *Social & Legal Studies*, Vol. 29, 2020., No. 2, str. 183.-185. Garben, S.: The European pillar of social rights: Effectively addressing displacement?, (u daljnjem tekstu: „Garben: The European pillar of social rights: Effectively addressing displacement?“), *European Constitutional Law Review*, Vol. 14, 2018., No. 1, str. 211. Garben, S.: The European Pillar of Social Rights as a Revival of Social Europe, (u daljnjem tekstu: „Garben: The European Pillar of Social Rights as a Revival of Social Europe“), in: Ferrera, M. (ed.), *Towards a European Social Union*, 2019., str. 79.-80. Hacker, B.: A European social semester? The European pillar of social rights in practice. The European Pillar of Social Rights in practice, 2019., ETUI Research Paper-Working Paper, str. 8.-9.

Povelje EU-a, uključuje pravo na minimalni prihod te usluge dostojne dugotrajne skrbi za osobe koje o njoj ovise, ali i sadrži niz konkretnih provedbenih mjera koje bi bile pravno obvezujuće kada budu usvojene. Ipak, mnoga načela i pravna regulativa prihvaćena u okviru europskog stupa još nisu materijalizirana kao obvezujuća pravila na razini EU-a, a konkretni pozitivni učinci europskog stupa očekuju se vidjeti u dugom periodu. Jasno je pak to da je proglašenjem europskog socijalnog stupa EU postavila društvene ciljeve koje države članice moraju postići te načela koja trebaju slijediti.²⁸²

4.4. Gospodarska i socijalna prava u nacionalnom pravu

Uz Ustav Republike Hrvatske koji promiče gospodarski i kulturni napredak te socijalno blagostanje svih njezinih građana, gospodarska i socijalna prava u Hrvatskoj zaštićena su i međunarodnim ugovorima kojih je Hrvatska stranka, a koji uređuju zaštitu tih prava. U kontekstu gospodarskih i socijalnih prava važnih za istraživanje stavova pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja, Ustav Republike Hrvatske jamči svakome pravo na rad i slobodu rada, uključujući i slobodno biranje poziva i zaposlenja (čl. 55.). Svakome je u Hrvatskoj dostupno svako radno mjesto i dužnost, pod jednakim uvjetima, kao i pravo na zaradu kojom pojedinac može sebi i obitelji osigurati slobodan i dostojan život (čl. 56.) te pravo zaposlenih i članova njihovih obitelji na socijalnu sigurnost (čl. 57.). Poduzetnička i tržišna sloboda temelj su hrvatskog gospodarskog ustroja, a svim poduzetnicima jamči se jednak pravni položaj na tržištu (čl. 49.). Radi zaštite svojih gospodarskih i socijalnih interesa, svim zaposlenima jamči se pravo osnivati sindikate i slobodno u njih stupati, kao i iz njih istupati (čl. 60.) te pravo na štrajk (čl. 61.). Radni odnosi, što podrazumijeva temeljne obveze i prava iz radnog odnosa, u Republici Hrvatskoj uređeni su Zakonom o radu.²⁸³

²⁸² O pravnoj snazi europskog stupa socijalnih prava vidi Garben: *The European pillar of social rights: Effectively addressing displacement?*, *op. cit.*, str. 218.-222. Karlson, N., Wennerberg, F.: *The European Social Pillar: A Threat to Welfare and Prosperity*, *Ratio Working Paper*, No. 314, 2018., str. 26.-27. Dumitrescu, A. L.: *The European Pillar of Social Rights. Implementation and effects in the EU Member States 1*, *Global Economic Observer*, Vol. 8, 2020., No. 2, str. 64. Hacker, *op. cit.*, str. 14.-19.

²⁸³ Ustav Republike Hrvatske, *loc. cit.* (vidi bilješku 3.). U hrvatski Zakon o radu iz 2003., po uzoru na europsko pravo, ugrađena je zabrana izravne ili neizravne diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli, i to na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnoga stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća (čl. 2.), kao i zabrana uznemiravanja i spolnog uznemiravanja (čl. 3.). Vidi Zakon o radu, NN 137/04. Zbog obveze usklađivanja nacionalnog radnog zakonodavstva s pravnom stečevinom EU-a, 2009. godine donesen je novi zakon iz kojeg su posebne odredbe o diskriminaciji izostavljene, a zbog činjenice da su iste sadržane u tada novom krovnom antidiskriminacijskom zakonu. Vasiljević: *Slično i različito: Diskriminacija u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj*, *op. cit.*, str. 216.-217.

Prema Zakonu o radu poslodavac je u radnom odnosu radniku obavezan dati posao i za obavljani rad mu isplatiti plaću, a radnik prema uputama poslodavca, u skladu s naravi i vrstom posla, preuzeti posao osobno obavljati. Zakon obvezuje poslodavca na zaštitu dostojanstva radnika, kako u određivanju mjesta i načina obavljanja rada, tako i za vrijeme obavljanja posla, i to od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj. Također, Zakon o radu zabranjuje izravnu ili neizravnu diskriminaciju na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji u skladu s ovim i posebnim zakonima (čl. 7.).²⁸⁴

Poslodavac i radnik u radnom odnosu dužni su pridržavati se odredbi Zakona o radu, kao i drugih zakona, međunarodnih ugovora sklopljenih i potvrđenih u skladu s Ustavom te kolektivnih ugovora, pravilnika o radu i drugih propisa (čl. 8.). Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je donijeti i objaviti pravilnik o radu kojim se uređuju, između ostalih, i mjere zaštite od diskriminacije (čl. 26.), a postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju se posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu. Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je imenovati osobu koja je uz njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika. Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa, a protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju (čl. 134.). Zakon o radu zabranjuje nejednako postupanje prema trudnicama, ženama koje su rodile ili doje djecu (čl. 30.) te prema članovima radničkog vijeća (čl. 157.), kao i nejednako postupanje radničkog vijeća prema radnicima tako da određenu skupinu radnika povlašćuje ili stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike (čl. 158.). Također, radnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika niti zbog članstva u sindikatu (čl. 186.). Zakonom o radu u pravni poredak Republike Hrvatske unesena je, između ostalih, i Direktiva Vijeća o uspostavi okvira za jednak tretman na području zapošljavanja i odabira zvanja, čija je svrha utvrditi opći okvir za borbu protiv diskriminacije, izravne ili neizravne, na

²⁸⁴ Zakon o radu, *loc. cit.* (vidi bilješku 234.). Vinković, M., Vasiljević, S., Gović Penić, I.: *Priručnik o diskriminaciji i mobbingu na radnom mjestu*, Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga, Zagreb, 2016., str. 38.

temelju vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja u vezi sa zapošljavanjem i obavljanjem zanimanja.²⁸⁵

S ciljem ostvarenja zajamčenih prava i osiguranja jednakog pristupa za sve građane, Nacionalnim planom zaštite i promicanja ljudskih prava i suzbijanja diskriminacije za razdoblje do 2027. godine posebna se pozornost posvećuje jednakosti prilika na tržištu rada i zaštiti prava radnika, posebno aktivnim politikama zapošljavanja usmjerenim na nezaposlene skupine koje se nalaze u nepovoljnom položaju zbog određenih karakteristika. Uz strateški okvir za provedbu aktivne politike zapošljavanja kojim su postavljeni prioriteti i ciljevi ukupne politike zapošljavanja u Hrvatskoj koji podrazumijevaju povećanje stope zaposlenosti, usklađivanje ponude i potražnje na tržištu rada te aktivnosti informiranja dionika na tržištu rada, ključni instrument ispunjenja ciljeva Nacionalnog plana čini koordinacija djelovanja javnopravnih tijela i drugih dionika usmjerenih na zaštitu i promicanje ljudskih prava i suzbijanje diskriminacije. Usporedno i unatoč naporima promicanja ljudskih prava i suzbijanja diskriminacije, Ured pučke pravobraniteljice zaprima najviše prijava za pojavnost diskriminacije upravo u području rada i zapošljavanja, a važno je napomenuti i to da diskriminacija nerijetko ostane neprijavljena uslijed straha od pogoršanja uvjeta na radnom mjestu.²⁸⁶

²⁸⁵ Direktiva Vijeća 2000/78/EC o uspostavi okvira za jednak tretman na području zapošljavanja i odabira zvanja, *loc. cit.* (vidi bilješku 166.).

²⁸⁶ Nacionalni plan zaštite i promicanja ljudskih prava i suzbijanja diskriminacije za razdoblje do 2027. godine, Vlada Republike Hrvatske, Zagreb, 2023., str. 21.-25.

5. POJAVNOST (ETNIČKE) DISKRIMINACIJE U PODRUČJU RADA I ZAPOSŁJAVANJA

Raniji teorijski pregled instituta koje ova doktorska disertacija analizira služi kao orijentacija u složenoj problematici pojavnosti diskriminacije na temelju pripadnosti nacionalnoj manjini u području rada i zapošljavanja u Republici Hrvatskoj. Ujedno, važno je razumjeti razloge interesa za ovaj društveni fenomen koji predstavlja ozbiljnu ugrozu ostvarenja zajamčenih gospodarskih i socijalnih prava pojedinaca koji se od većinskog stanovništva razlikuju na temelju svoje etničke ili nacionalne pripadnosti. Unatoč zadovoljavajućem normativnom okviru zaštite prava nacionalnih manjina u Republici Hrvatskoj te razvijenom antidiskriminacijskom zakonodavstvu, čija ranije iznesena sažeta analiza služi kao okvir provedenog istraživanja stavova o diskriminaciji, prema podacima Ureda pučke pravobraniteljice, etnička diskriminacija te diskriminacija u području rada i zapošljavanja snažno su prisutne, a sudska praksa u području zabrane diskriminacije u postupcima pred nacionalnim sudovima vrlo je oskudna. Sve navedeno pokazuje opravdanost interesa za dublje istraživanje ove teme, primarno na temeljima dosadašnjih istraživanja pojavnosti diskriminacije u području rada u europskim zemljama koja zbog sličnih ograničenja svoj fokus stavljaju na istraživanje stavova unutar manjinskih skupina na svojim područjima.

Europsko antidiskriminacijsko zakonodavstvo zabranjuje diskriminaciju na temelju etničkih obilježja u različitim područjima, uključujući i područje zapošljavanja, ali se stanje etničke diskriminacije na tržištima rada zemalja članica razlikuje. Istraživanja o etničkoj diskriminaciji u području rada i zapošljavanja u državama članicama EU-a dominantno su usmjerena na tržišta razvijenih zapadnih zemalja te, osim na nacionalne manjine, i na imigrante i sezonske radnike kao nove manjine. S ciljem prikaza stanja i načina istraživanja etničke diskriminacije na tržištima rada u europskim državama i njezinih posljedica, ovo poglavlje donosi analizu dosadašnjih dostupnih istraživanja etničke diskriminacije. Izabrane države - Njemačka, Grčka, Slovenija, Španjolska i Mađarska podijeljene su u dvije kategorije zemalja u kojima su istraživanja usmjerena na radnike migrante, odnosno na određenu nacionalnu manjinu. Dosadašnja istraživanja u Njemačkoj i Grčkoj, kao i u Sloveniji, usmjerena su na radnike migrante te u Španjolskoj i Mađarskoj isključivo na romsku nacionalnu manjinu i mogućnosti njihovog zapošljavanja uz pomoć aktivnih politika zapošljavanja. Različita terminologija i posebnosti različitih skupina i razloga migracija onemogućuju preciznu usporedbu stanja

diskriminacije na tržištima rada zemalja članica EU-a, a zbog fokusa na različite grupe ispitanika, dominantno se u istraživanjima koristi termin etničke diskriminacije.

Također, ovo poglavlje donosi prikaz stanja diskriminacije na temelju podataka Ureda pučke pravobraniteljice koja, kao čuvarica ustavnih i zakonskih prava građana Republike Hrvatske pred tijelima državne uprave i onima s javnim ovlastima, donosi uvid u stanje diskriminacije u društvu kroz svoja godišnja izvješća o radu.²⁸⁷ Analiza podataka o stanju diskriminacije obuhvaća razdoblje od stupanja na snagu Zakona o suzbijanju diskriminacije do izvješća za 2022. godinu i pokazuje porast ukupnog broja prijavljenih slučajeva diskriminacije. Naime, u 2016. godini broj prijava na diskriminaciju se udvostručio u odnosu na baznu 2009. godinu. Podatci iz godišnjih izvještaja Ureda pučke pravobraniteljice analizirani su na dvije razine, po područjima na koja se pritužbe na diskriminaciju odnose te po osnovi diskriminacije, a s ciljem pobližeg uvida u stanje diskriminacije u Hrvatskoj mjereno službenim kanalima nadležnim za suzbijanje diskriminacije.

Uz stanje diskriminacije na tržištima rada izabраниh europskih država i stanje diskriminacije na hrvatskom tržištu rada prema podacima Ureda pučke pravobraniteljice, ovo poglavlje donosi i sažeti prikaz ionako oskudne sudske praksa u području zabrane diskriminacije u postupcima pred nacionalnim sudovima. Broj tužbenih zahtjeva je mali, a posljedično i broj usvojenih zahtjeva, što pokazuje nužnost razvoja svijesti o štetnosti diskriminacije i osnaživanja žrtava na postupanje po pitanju diskriminacije koju dožive.²⁸⁸ Građanski predmeti vezani uz diskriminaciju uglavnom traju preko 12 mjeseci, a kada su u pitanju osnove diskriminacije, najčešće se pokreću postupci radi diskriminacije na temelju društvenog položaja,²⁸⁹ potom članstva u sindikatima,²⁹⁰ invaliditeta,²⁹¹ spola²⁹² i dobi,²⁹³ a značajan je i broj postupaka u kojima podnositelji zahtjeva ne

²⁸⁷ Musa, A.: Uloga ombudsmana u zaštiti građana od tijela lokalne i regionalne samouprave (komparativni prikaz). *Hrvatska i komparativna javna uprava: časopis za teoriju i praksu javne uprave*, Vol. 3, 2001., No. 3-4, str. 560.-564. Blagojević, *op. cit.*, str. 65.-68.

²⁸⁸ Vasiljević, Vinković, *op. cit.*, str. 99.

²⁸⁹ Nerazumijevanje diskriminacije od strane podnositelja zahtjeva, kao i značenje pojedinih osnova diskriminacije, česti su razlozi odbijanja tužbenih zahtjeva. Tako se kroz sudsku praksu razjasnilo i značenje društvenog položaja kao osnove diskriminacije koja podrazumijeva vrijednosti i prava te karakteristično ponašanje ljudi kojemu su svojstvene određene norme i ograničenja koja se izražavaju određenim simbolima (kao npr. društveni položaj umirovljenika, društveni položaj političara na vlasti). Vidi presudu Općinskog radnog suda u Zagrebu, predmet posl. broj. Pr-35/2010-19.

²⁹⁰ Vidi predmet Županijskog suda u Splitu, predmet posl. broj: Gžr-497/2019-2.

²⁹¹ Vidi Rješenje Županijskog suda u Zagrebu, predmet posl. broj: Gžr-1708/2016-2. Vasiljević, Vinković, *op. cit.*, str. 158.

²⁹² U predmetu posl. broj: Gžr-839/2014-2 Županijski sud u Zagrebu utvrdio je da je uznemiravanjem, psovanjem i vrijeđanjem, komentiranjem fizičkog izgleda tužiteljice i nazivanjem tužiteljice „oldtimerom“ te obezvrjeđivanjem rezultata njezina rada, lažnim optuživanjem za protupravno postupanje i oduzimanjem poslova na temelju ugovora o

navode osnove diskriminacije ili pak ne uspijevaju teret dokazivanja prebaciti na tuženika.²⁹⁴ Kako je moguće zaključiti iz analize sudske prakse, odnosno iz dostupnih predmeta, najviše pokrenutih postupaka od početka primjene Zakona o suzbijanju diskriminacije odnosi se na sporove u području rada i zapošljavanja. Brojni su oni slučajevi u kojima podnositelji zahtjeva postupaju tek po otkazivanju ugovora o radu, a još brojniji oni u kojim podnositelji tužbi ne navode zakonom definiranu osnovu diskriminacije na koju se pozivaju.²⁹⁵

5.1. O stanju diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina na tržištima rada nekih europskih država

I nacionalne manjine i imigranti, unatoč zakonskim rješenjima suzbijanja diskriminacije i politikama promicanja jednakih mogućnosti na europskoj i nacionalnoj (i lokalnoj) razini, suočeni su s ograničenim pristupom tržištu rada zapadnoeuropskih zemljama. Dugo se vjerovalo da se ograničen pristup radnim mjestima odnosi na prvu generaciju imigranata u europskim zemljama, ali pokazalo se da su s nejednakim mogućnostima suočeni i njihovi potomci, rođeni i obrazovani u tim zemljama. Kada obrazovanje, duljina boravka u datoj zemlji i jezične vještine nisu prepreka pristupu radnom mjestu, pitanje etničke pripadnosti i dalje ostaje problem koji rezultira različitim postupanjem ili diskriminacijom. Kada su u pitanju žene imigrantice i njihov položaj na tržištu rada, stanje je još složenije jer njihova etnička pripadnost kao osnova za diskriminaciju nerijetko se isprepliće s njihovim spolom što pak rezultira višestrukom diskriminacijom.²⁹⁶ U mnogim zapadnim zemljama postoje značajne etničke razlike u zaposlenosti koje se tijekom recesija pojačavaju čime se zapravo potvrđuje tvrdnja da etnička diskriminacija u području rada i zapošljavanja ovisi o poslovnom ciklusu.²⁹⁷

radu tužiteljici povrijeđeno pravo na jednako postupanje, odnosno da je diskriminirana na temelju spola te ujedno na temelju dobi. Važnost ove presude ogleda se u činjenici da se radi o prvoj presudi pred nacionalnim sudom u kojoj je utvrđeno postojanje višestruke diskriminacije. Vasiljević, Vinković, *op. cit.*, str. 62.

²⁹³ Vidi predmete Upravnog suda u Rijeci, predmet posl. broj: UsI-828/2015-13 i Županijskog suda u Zagrebu, predmet posl. broj: Gžr-1263/2013-2.

²⁹⁴ Izvješće pučke pravobraniteljice za 2019. godinu, Ured pučke pravobraniteljice, Zagreb, str. 17.

²⁹⁵ Vidi predmete Vrhovnog suda Republike Hrvatske, predmet posl. broj: Revr 54/2012-2, predmet posl. broj: Revr 123/2015-2, predmet posl. broj: Revr 735/2015-2, predmet posl. broj: Revr 1517/2016-2 te predmet Županijskog suda u Zagrebu, predmet posl. broj: Gžr-758/2017-2.

²⁹⁶ Wrench, J., Roosblad J., Kraal, K.: *Equal opportunities and ethnic inequality in European labour markets: discrimination, gender and policies of diversity*, Amsterdam University Press, 2009., str. 9.-13.

²⁹⁷ Carlsson, M., Fumarco, L., Rooth, D. O.: Ethnic discrimination in hiring, labour market tightness and the business cycle - evidence from field experiments, *Applied Economics*, Vol. 50, 2017., No. 24, str. 2652. Vasiljević, S.: Equality, non-discrimination & fundamental rights: old habits die hard!, in: Vinković, M. (ed.), *New developments in EU labour, equality and human rights law*, (dalje u tekstu: „Vasiljević: Equality, non-discrimination & fundamental rights: old habits die hard!“), Josip Juraj Strossmayer University Faculty of Law, Osijek, 2015., str. 183.

Pitanje etničke diskriminacije snažno je prisutno na švedskom tržištu rada, prije svega kod osoba bliskoistočnog podrijetla i imena. Vjerojatnost primitka povratnog poziva za razgovor za posao niža je za gotovo 50 posto kod osoba s bliskoistočnim imenom, nego kod osoba sa švedskim imenom.²⁹⁸ Kao najčešće osnove diskriminacije na belgijskom tržištu rada među populacijom mlađih radnika javljaju se upravo nacionalna pripadnost i dob, a priliku za prvi posao na belgijskom tržištu rada najteže dobivaju mlade žene neeuropske državljanke.²⁹⁹ Potomci afričkih imigranata u Portugalu, iako rođeni u toj zemlji, već kroz obrazovni sustav suočeni su s diskriminacijom i nejednakim mogućnostima. Kako zbog svog etničkog podrijetla, tako i zbog pripadnosti nižem društvenom sloju koju su naslijedili od svojih roditelja. Izostanak jednakih mogućnosti za učenike afričkog podrijetla u portugalskom obrazovnom sustavu rezultira ulaskom na tržište rada bez potrebnih vještina što posljedično uskraćuje mogućnost njihovog konkuriranja i napredovanja. Uz etničko podrijetlo i društveni položaj nerijetko se isprepliće i spol kao osnova diskriminacije, što žene afričkog podrijetla u borbi za ravnopravnost na portugalskom tržištu rada stavlja u najtežu poziciju.³⁰⁰ U nepovoljnom položaju i na francuskom tržištu rada, zbog svog etničkog podrijetla, nalaze se pripadnici druge generacije afričkih imigranata. U obrazovnoj strukturi pripadnici te populacije nalaze se ispod francuskog prosjeka, a ono što ih stavlja u nepovoljniji položaj na tržištu rada dominantno su njihova imena (kao identifikacija s etničkim podrijetlom) i boja kože, koji osim diskriminacijom na tržištu rada rezultiraju i stigmatizacijom i socijalnom distancom.³⁰¹

5.1.1. Njemačka

Turci čine glavnu imigrantsku skupinu u Njemačkoj, koja je regrutirala znatan broj gostujućih radnika zahvaljujući dugom razdoblju gospodarskog rasta šezdesetih godina prošlog stoljeća, a niska kvalificiranost bila je najčešća odlika turske radne snage koje se nastanila u Europi. Ipak, stope zaposlenosti takve radne snage bile su iznimno visoke, ali se njihov učinak na tržištu rada s vremenom pogoršao. Jednako tako, jaz u obrazovanju između druge generacije imigranata iz Turske i autohtonog stanovništva u Njemačkoj smanjuje se neznatno, a stopa zaposlenosti im je znatno niža od većinskog stanovništva. Kako bi se utvrdile mogućnosti zapošljavanja osoba s

²⁹⁸ Carlsson, M., Rooth, D. O.: Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data, *Labour Economics*, Vol. 14, 2007., No. 4, str. 721.-726.

²⁹⁹ Wrench, J., Rea, A., Ouali, N.: *Migrants, ethnic minorities and the labour market: integration and exclusion in Europe*, Springer, 2016., str. 30.-31.

³⁰⁰ Alburquerque, R.: Political participation of Luso-African youth in Portugal: some hypothesis for the study of gender, *Papers: revista de sociologia*, Vol. 60, 2000., str. 168.-170.

³⁰¹ Silberman, Alba, Fournier, *op. cit.*, str. 9.-22.

turskim etničkim podrijetlom na njemačkom tržištu rada, potomaka turskih imigranata koji su rođeni i odrasli u Njemačkoj i koji čine značajan dio radne snage te zemlje, provedeno je istraživanje metodom ankete o mogućnostima pristupa radnom mjestu tih skupina.³⁰²

Na javne pozive za prijavu na studentski staž koji služi kao važan preduvjet za pristup redovnim poslovima, paralelno su poslane dvije slične prijave, ukupno njih nešto više od tisuću, jedna studenta s tipičnim njemačkim imenom i druga studenta s turskim imenom kako bi se podnositelja zahtjeva identificiralo s etničkim podrijetlom. Iako se ne radi o dobro plaćenim pozicijama, student ovom vrstom prakse ili staža stječe dragocjeno radno iskustvo čime poboljšava vlastite mogućnosti zapošljavanja nakon stjecanja diplome. Jedino obilježje u prijavi koje se odnosilo na etničko podrijetlo bilo je ime kandidata, a svi kandidati dijelili su njemačko državljanstvo i rođeni su i obrazovani u Njemačkoj. Rezultati istraživanja su pokazali da prijava s tipičnim njemačkim imenom u prosjeku ima 14 posto veću vjerojatnost primitka povratnog poziva, dok je vjerojatnost primitka povratnog poziva kada su u pitanju prijave upućene manjim tvrtkama s do 50 zaposlenih, u prosjeku 24 posto.³⁰³

5.1.2. Nizozemska

I u Nizozemskoj glavnu imigrantsku skupinu čine Turci, a istraživanje o mogućnostima pristupa radnom mjestu druge generacije te skupine napravljen je i na nizozemskom tržištu rada. Drugu veliku etničku skupinu u Nizozemskoj čine Marokanci, a obje skupine doseljavale su se u Nizozemsku od šezdesetih godina prošlog stoljeća i zapošljavali na niže kvalificiranim radnim mjestima u poljoprivredi i industriji, nisu poznavali jezik i imali su snažnu identifikaciju s islamskom kulturom i religijom. Ključni problemi koji se vezuje uz nepovoljan položaj druge generacije pripadnika turske i marokanske etničke skupine je njihovo blisko poistovjećivanje s islamom te čest odgoj na manjinskom, odnosno materinjem jeziku. Također, činjenica da potječu

³⁰² Euwals, R., Dagevos, J., Gijsberts, M., Roodenburg, H.: *The labour market position of Turkish immigrants in Germany and the Netherlands: Reason for migration, naturalisation and language proficiency*, CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis, Bonn, 2007., str. 2.-3. O njemačkom antidiskriminacijskom zakonodavstvu vidi Vasiljević: Slično i različito: Diskriminacija u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj, *op. cit.*, str. 182.-196.

³⁰³ Kaas, Manger, *op. cit.*, str. 1.-3. O dolasku turskih imigranata u Njemačku i vrstama migracija vidi Şen, F.: The Historical Situation of Turkish Migrants in Germany, *Immigrants & Minorities*, Vol. 22, 2003., No. 2-3, str. 208.-213. Euwals, R. et al., str. 9.-14.

iz siromašnih radničkih obitelji ne utječe samo na njihovo obrazovanje, već i na ishode na tržištu rada.³⁰⁴

Rezultati istraživanja su pokazali da kandidat pripadnik etničke manjine na nizozemskom tržištu rada ima manje šanse pristupa razgovoru za radno mjesto od urođenika nizozemskog kandidata. Muškarac pripadnik etničke manjine na nizozemskom tržištu rada ima 20 posto manje šanse da će biti pozvan na razgovor za radno mjesto na koje se prijavio u odnosu na urođenika.³⁰⁵ Za razliku od muškaraca pripadnika etničke manjine, žena pripadnica etničke manjine ima 11 posto manje šanse da će biti pozvana na razgovor za radno mjesto na koje se prijavljuje u odnosu na urođenika. Razloge za ove razlike autori eksperimenta pronalaze u tvrdnji da se muškarci pripadnici etničkih manjina na nizozemskom tržištu rada promatraju kao veća prijetnja u popunjavanju raspoloživih radnih mjesta nego žene pripadnice etničkih manjina.³⁰⁶

5.1.3. Grčka

Značajan postotak imigranata u Grčkoj živi u nereguliranom i nestabilnom pravnom statusu što značajno otežava definiranje njihove uloge na tržištu rada te zemlje što dodatno komplicira i struktura grčkog tržišta rada, odnosno karakteristike grčkog gospodarstva izgrađenog na malim i srednjim poduzećima često u obiteljskom vlasništvu kojima su društvene mreže važne za poslovanje i zapošljavanje. Manji pomak u ovoj strukturi dogodio se smanjivanjem značaja poljoprivrednog sektora, ali i zbog ekspanzije imigrantske radne snage u zemlju koja je bila spremna raditi za niže plaće i bez reguliranja radnog statusa. Pitanje diskriminacije na grčkom tržištu rada vezano je uz prve značajnije migrantske tokove 1991. godine kada većinu imigranata u Grčku čine Albanci.³⁰⁷

Grčki odgovor na dolazak albanskih migranata bio je pristran i posljedica straha za osobnu sigurnost te ulogu imigranata u nacionalnoj politici, što je negativno utjecalo na socijalnu

³⁰⁴ Euwals, R. et al., *loc. cit.* (vidi bilješku 302.). Gracia, P., Vázquez-Quesada, L., Van de Werfhorst, H. G.: Ethnic penalties? The role of human capital and social origins in labour market outcomes of second-generation Moroccans and Turks in the Netherlands, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 42, 2015., No. 1, str. 70.-71.

³⁰⁵ *Ibidem*, str. 72.-76.

³⁰⁶ Andriessen, I., Nievers, E., Dagevos, J., Faulk, L.: Ethnic Discrimination in the Dutch Labor Market, *Work and Occupations*, Vol. 39, 2012., No. 3, str. 252.-255.

³⁰⁷ Triandafyllidou, A., Gropas, R.: *Discrimination in the workplace and the challenge of migration: The case of Greece*, Hellenic Foundation for the European and Foreign Policy, 2008., str. 12.-16. O dolasku albanskih migranata u Grču vidi Triandafyllidou, A.: *Circular migration between Europe and its neighbourhood: choice or necessity?*, Oxford University Press, Oxford, 2013., str. 68.-70. Maroukis, T., Gemi E.: *Circular migration between Albania and Greece*, European University Institute, Florence, 2010., str. 9.-19.

integraciju Albanaca koja se očitovala životom u ilegalnim i neprihvatljivim uvjetima te upola manjom plaćom od domicilnog stanovništva. S ciljem utvrđivanja jesu li albanski imigranti dvije godine nakon usvajanja antidiskriminacijskog zakonodavstva u Grčkoj suočeni s diskriminacijom na tržištu rada, provedeno je istraživanje vezano uz pristup radnim mjestima te visinu plaće usporedno za Grke i Albance. Na javne pozive za radna mjesta poslane su poslodavcima prijave za dva kandidata s gotovo istovjetnim kompetencijama i hobijima, ali imenima koji otkrivaju grčku, odnosno albansku etničku pripadnost. Rezultati istraživanja pokazali su da albanska etnička pripadnost na grčkom tržištu rada umanjuje mogućnost poziva na razgovor za posao za 21,4 posto, da su plaće radnika albanske etničke pripadnosti 11 posto niže od plaća radnika domicilnog stanovništva, a vjerojatnost da radnik albanske etničke pripadnosti dobije osiguranje niža je za 25,7 posto nego u slučaju radnika domicilnog stanovništva.³⁰⁸

5.1.4. Slovenija

Istraživanjem o položaju muslimanske manjine u Sloveniji, u kontekstu socio-ekonomske isključenosti, na postojećim studijama nacionalizma te intervjuima s predstavnicima muslimanske zajednice, znanstvene zajednice i države, utvrđena je povezanost položaja pripadnika te manjine s predrasudama utemeljenim na etničkim obilježjima. Većina pripadnika muslimanske zajednice doselila se u Sloveniju sedamdesetih godina prošlog stoljeća kao ekonomski imigranti te devedesetih godina kao izbjeglice iz ratom zahvaćenih dijelova bivše Jugoslavije.³⁰⁹ Unatoč suprotnim očekivanjima, velik broj muslimanskih imigranata trajno se nastanio u Sloveniji, a njihov položaj je povezan s njihovim manjinskim statusom. Naime, većina slovenskih muslimanskih imigranata bošnjačke je etničke pripadnosti kojoj je uskraćen status nacionalne manjine što ih posljedično suočava sa socio-ekonomskom isključenošću koja se ogleda u lošijem obrazovanju te s višestrukom diskriminacijom (na temelju vjere,³¹⁰ etničke

³⁰⁸ Drydakakis, N., Vlassis, M.: Ethnic discrimination in the Greek labour market: occupational access, insurance coverage and wage offers, *The Manchester School*, Vol. 78, 2010., No. 3, str. 201.-202. i str. 206.-213. O antidiskriminacijskom zakonodavstvu u Grčkoj vidi Triandafyllidou, Gropas, *op. cit.*, str. 17.-25.

³⁰⁹ Zorn, J.: Ethnic Citizenship in the Slovenian State, *Citizenship Studies*, Vol. 9, 2005., No. 2, str. 135.-136. Črnič, A., Lesjak, G.: Religious Freedom and Control in Independent Slovenia, *Sociology of Religion*, Vol. 64, 2003., No. 3, str. 350.-351. Vrečer, N.: Living in Limbo: Integration of Forced Migrants from Bosnia and Herzegovina in Slovenia, *Journal of Refugee Studies*, Vol. 23, 2010., No. 4, str. 491.-493.

³¹⁰ O ravnopravnosti po pitanju vjerskih prava muslimanske manjine u Sloveniji vidi Kuhelj, *loc. cit.* (vidi bilješku 113.). Flere, S.: Slovenia: at a distance from a perfect religious market, *Religion, State and Society*, Vol. 32, 2004., No. 2, str. 156.

pripadnosti i društvenog statusa) posebno u području rada i zapošljavanja gdje zauzimaju niže pozicije i otežano im je napredovanje na radnom mjestu.³¹¹

Dosadašnja istraživanja u Sloveniji pokazuju odbojan stav većinskog stanovništva prema useljavanju imigranata i stranih radnika, posebice onih iz zemalja bivše Jugoslavije, a zbog različitih strukturnih prepreka i diskriminacije, među pripadnicima bošnjačke etničke zajednice u Sloveniji, kao i među njihovim potomcima, nezaposlenost je veća od državnog prosjeka. Većina ispitanika etničkih Bošnjaka u Sloveniji smatra da je etnička diskriminacija kojoj su izloženi, kao i ona na temelju vjerske pripadnosti, najprisutnija u pristupu radnim mjestima i u napredovanju na radnim mjestima. Tek djelomično, visok udio nezaposlenosti pripadnika bošnjačke zajednice može se pripisati nepovoljnoj obrazovnoj strukturi te populacije. Ujedno, nezaposlenost je izraženija među drugom generacijom useljenika bošnjačke etničke pripadnosti što je posljedica etničke diskriminacije, ali i otežanog pristupa radnim mjestima generalno. Prva generacija useljenika zahvaljujući brzom industrijalizaciji koja je stvorila veliku potražnju za radnom snagom, lakše je pronalazila zaposlenje od njihovih potomaka.³¹²

5.1.5. Španjolska

Pitanje diskriminacije romske manjine na španjolskom tržištu rada fokusirano je na istraživanje učinkovitosti aktivnih politika zapošljavanja, odnosno uključivanja Roma na tržište rada. Ključno pitanje istraživanja je na koji način je nužno kreirati aktivne politike zapošljavanja kako bi uspješno dopirale do nezaposlene romske populacije posebno ako se u obzir uzme činjenica da Španjolska ne prikuplja podatke o etničkoj pripadnosti korisnika aktivne politike zapošljavanja. Analizom zakonodavnog i institucionalnog okvira, intervjuima s ekspertima koji prate provedbu politika zapošljavanja, lokalnim službenicima, predstavnicima nevladinih organizacija, predstavnicima poslodavaca i romske zajednice te raspravama u fokusnim grupama i intervjuima s nezaposlenim pripadnicima romske manjinske populacije, utvrđeno je da su mjere aktivne

³¹¹ Bajt, V.: Muslims in Slovenia: Between Tolerance and Discrimination, (dalje u tekstu: „Bajt: Muslims in Slovenia: Between Tolerance and Discrimination“), *Revija za sociologiju*, Vol. 39, 2008., No. 4, str. 221.-225. i 232.

³¹² Kralj, A.: When Č becomes Ć: discrimination of unrecognized national minorities in Slovenia, *Revija za sociologiju*, Vol. 39, 2008., No. 4, str. 237., 239.-241. Brežigar, S.: Critical reflections on managing cultural diversity in workplaces in Slovenia, *Andragoška spoznanja*, Vol. 21, 2015., No. 4, str. 75. Bajt, V.: The Muslim Other in Slovenia. Intersections of a religious and ethnic minority, (dalje u tekstu: „Bajt: The Muslim Other in Slovenia. Intersections of a religious and ethnic minority“), in: Górak-Sosnowska, K. (ed.), *Muslims in Poland and Eastern Europe*, Faculty of Oriental Studies, University of Warsaw, 2011., str. 308.-310.

politike upitne kada je u pitanju dugoročno poboljšanje uključivanja Roma na španjolsko tržište rada.³¹³

Politike zapošljavanja u Španjolskoj usmjerene su pojedinačno ranjivim skupinama što uključuje i mjere usmjerene ka glavnim problemima romske populacije na tržištu rada. Uzimajući u obzir nisku razinu obrazovanja romske populacije, socio-ekonomsku isključenost i diskriminaciju s kojom se susreću, politike uključivanja Roma na tržište rada trebale bi se temeljiti na posebnim mjerama, odnosno uključivanjem etničke dimenzije u izradu aktivnih politika zapošljavanja.³¹⁴ Poseban izazov je i uključivanje romskih žena na tržište rada koje su tradicionalno bile odgovorne za brigu o kućanstvu i ovisile su o muškom hranitelju obitelji, a imale su presudnu ulogu u očuvanju tradicionalne romske kulture.³¹⁵ Unatoč tradicionalnoj podjeli uloga unutar romske populacije, pitanje rodnog jaza u stopi zaposlenih pripadnika i pripadnica romske nacionalne manjine objašnjava se također individualnim čimbenicima poput zdravstvenog statusa i niske razine obrazovanja i vještina potrebnih na modernom tržištu rada, a izostaje i sustavno poticanje djevojčica pripadnica romske manjine na formalno obrazovanje. Razina obrazovanja i ishodi na tržištu rada u Španjolskoj snažno su povezani, a istraživanja pokazuju da je u strukturi zaposlenih najviše Roma s najnižom razinom obrazovanja što naravno podrazumijeva niže plaćena radna mjesta, dok se Romi s višim razinama obrazovanja većinom nalaze u kategoriji samozaposlenih osoba što se opet većinom odnosi na osobe muškog spola. Oko 35 posto pripadnika romske populacije, koji su samozaposleni ili nezaposleni, smatra da su bili žrtve diskriminacije na španjolskom tržištu rada, dok je taj udio za zaposlene ispod 20 posto. Kada je pak u pitanju zapošljavanje žena Romkinja, svakako u obzir treba uzeti još jednu socijalnu varijablu, činjenicu da romske obitelji imaju više djece od prosječne španjolske obitelji, a isto se uklapa i u strukturu obrazovanja romske populacije koja je vrlo niska.³¹⁶

³¹³ Messing, V., Bereményi, B. Á.: Is ethnicity a meaningful category of employment policies for Roma? A comparative case study of Hungary and Spain, *Ethnic and Racial Studies*, Vol. 40, 2016., No. 10, str. 1626.–1627.

³¹⁴ *Ibidem*, str. 1633.-1639.

³¹⁵ O uključivanju i poziciji romskih žena na tržištima rada u Rumunjskoj, Bugarskoj, Italiji i Španjolskoj vidi Preoteasa, A. M.: Roma Women and Precarious Work: Evidence from Romania, Bulgaria, Italy and Spain, *Revista de cercetare și Intervenție Socială*, Vol. 43, 2013., str. 158.-165.

³¹⁶ *Ibidem*. Aisa, R., Larramona, G.: Labour market outcomes in the Roma population of Spain, *MPRA Paper*, 2014., str. 6.-9.

5.1.6. Mađarska

I u Mađarskoj je pitanje diskriminacije nacionalnih manjina u području rada fokusirano isključivo na romsku nacionalnu manjinu u kontekstu učinkovitosti aktivnih politika zapošljavanja, a poput Španjolske, ni Mađarska ne prikuplja podatke o etničkoj pripadnosti korisnika aktivne politike zapošljavanja. Romska populacija u Mađarskoj živi na marginama društva, uglavnom kao dnevni radnici u poljoprivredi ili građevinarstvu, a aktivne politike zapošljavanja usmjerene su na opću populaciju nezaposlenih što posljedično Romima omogućuje pristup radnim mjestima koja karakteriziraju loši radni uvjeti i niske plaće, poput javnih radova. Ti poslovi često podrazumijevaju različite svakodnevne aktivnosti koje isključuju bilo kakvu obuku, a nemaju potencijal za povećanje njihovih radnih vještina niti šansi za pronalazak boljeg radnog mjesta čime su zarobili romsku populaciju u začarani krug između javnih radova i socijalnih naknada.³¹⁷

Razlika u obrazovanju, odnosno niska stopa obrazovanja romske populacije najvažniji je čimbenik koji utječe na ishode na mađarskom tržištu rada kada je u pitanju pristup radnim mjestima romske populacije. Kada su u pitanju žene pripadnice romske populacije, i ovdje istraživanja upućuju na to da je broj djece u obitelji o kojima žene brinu jedan od važnijih razloga njihove slabe uključenosti u tržište rada. Ipak, apsolutni jaz u zapošljavanju za pripadnike romske populacije podjednak je za žene i muškarce na mađarskom tržištu rada. Osim u zaposlenosti, u Mađarskoj je izražen i jaz u plaćama između romske i većinske populacije, a i ova razlika se opravdava razlikama u obrazovanju. Iako se i u Španjolskoj i u Mađarskoj niža razina obrazovanja romske populacije ističe kao ključna pretpostavka vezana za ishode na tržištu rada, niža razina obrazovanja ima snažniji negativan učinak u traženju zaposlenja u Mađarskoj, nego što je to slučaj u Španjolskoj. Na zapošljavanje niže kvalificirane radne snage, posebno u Mađarskoj utjecaj ima i ukupan trošak zapošljavanje radnika, a kao neizostavan razlog manje uključenosti romske radne snage na tržišta rada dvije zemlje svakako ostaje diskriminacija.³¹⁸

³¹⁷ Messing, Bereményi, *op. cit.*, str. 1632.

³¹⁸ Kertesi, G., Kézdi, G.: Roma employment in Hungary after the post-communist transition 1, *Economics of Transition*, Vol. 19, 2011., No. 3, str. 565. i 570.-573. Kállai, E.: The Hungarian Roma population during the last half-century, *The Gypsies/the Roma in Hungarian Society*, 2002., str. 40.-43. Messing, V.: Patterns of Roma employment in Europe, *Neujobs Policy Brief*, 2014., No. D19.4, str. 4.-5.

5.2. O stanju diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina u Republici Hrvatskoj

Izvješća Ureda pučke pravobraniteljice predstavljaju neovisnu analizu ocjene stanja ljudskih prava i pojavnosti diskriminacije u Hrvatskoj, po područjima pojavnosti i zakonom zabranjenim osnovama diskriminacije, koja od 2009. godine ukazuju na sustavne probleme koji utječu ili bi mogli utjecati na stanje gospodarskih i socijalnih prava hrvatskih građana.³¹⁹ U svojim godišnjim izvješćima Ured pučke pravobraniteljice poseban naglasak stavlja na aktivnosti koje se provode s ciljem zaštite ljudskih prava i suzbijanja diskriminacije u društvu, što podrazumijeva djelovanje po pojedinačnim pritužbama građana i praćenje diskriminatornih pojava i trendova u društvu, kao i djelovanje usmjereno na podizanje javne svijesti o zabrani diskriminacije.³²⁰

Ured pučke pravobraniteljice pritužbe na pojavnost diskriminacije evidentira po osnovama diskriminacije u šesnaest skupina kako slijede - rasa, etnička pripadnost ili boja kože, nacionalno podrijetlo, dob, spol, vjera, društveni položaj, obrazovanje, političko ili drugo uvjerenje, zdravstveno stanje, invaliditet, imovno stanje, članstvo u sindikatu, bračni ili obiteljski status, spolna orijentacija, višestruka diskriminacija, druga osnova, nema osnove po Zakonu o suzbijanju diskriminacije. Analiza broja prijava diskriminacije na temelju osnove započela je 2013. godine kada Ured pučke pravobraniteljice kroz svoje izvješća počinje prikazivati i pritužbe kojima je prijavljena višestruka diskriminacija.³²¹ Analiza podataka iz godišnjih izvješća Ureda pučke pravobraniteljice pokazuje trend rasta ukupnog broja podnesenih pritužbi na pojavnost diskriminacije u hrvatskom društvu, a pritužbe na diskriminaciju na temelju etničke ili nacionalne pripadnosti gotovo kontinuirano čine najveći udio u ukupnom broju prijava (Graf 1). Udio pritužbi na diskriminaciju na temelju etničke ili nacionalne pripadnosti u ukupnom broju pristiglih pritužbi Uredu pučke pravobraniteljice na godišnjoj razini kretao se od 11,6 posto do čak 41,6 posto u promatranom razdoblju.³²²

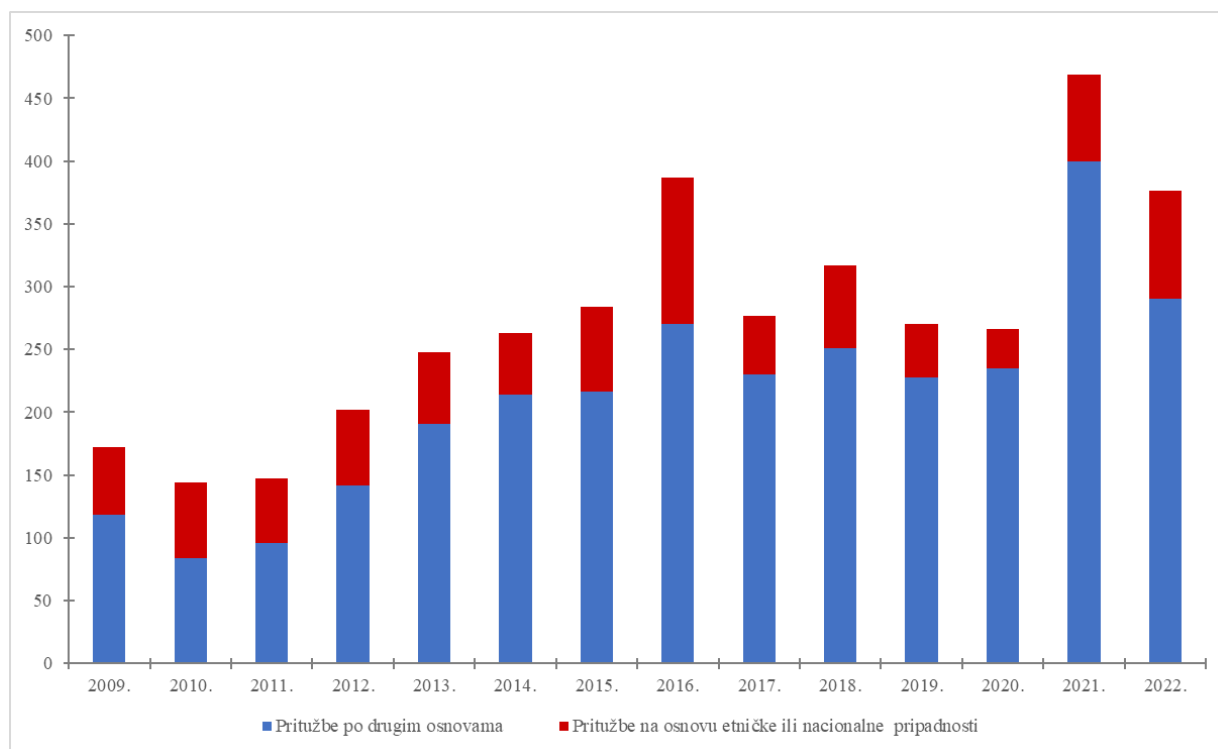
³¹⁹ Izvješće pučke pravobraniteljice za 2022. godinu, Ured pučke pravobraniteljice, Zagreb, 2023., str. 2.-5.

³²⁰ Izvješće o pojavama diskriminacije za 2009. godinu, Ured pučke pravobraniteljice, Zagreb, 2010., str. 2.

³²¹ Izvješće pučke pravobraniteljice za 2013. godinu, Ured pučke pravobraniteljice, Zagreb, 2014., str. 8.

³²² Izvješće pučke pravobraniteljice za 2020. godinu, Ured pučke pravobraniteljice, Zagreb, 2021., str. 9. Izvješće o pojavama diskriminacije za 2010. godinu, Ured pučke pravobraniteljice, Zagreb, 2011., str. 4.

Graf 1. Udio pritužbi na diskriminaciju na temelju pripadnosti nacionalnoj manjini u ukupnom broju pritužbi podnesenih Uredu pučke pravobraniteljice

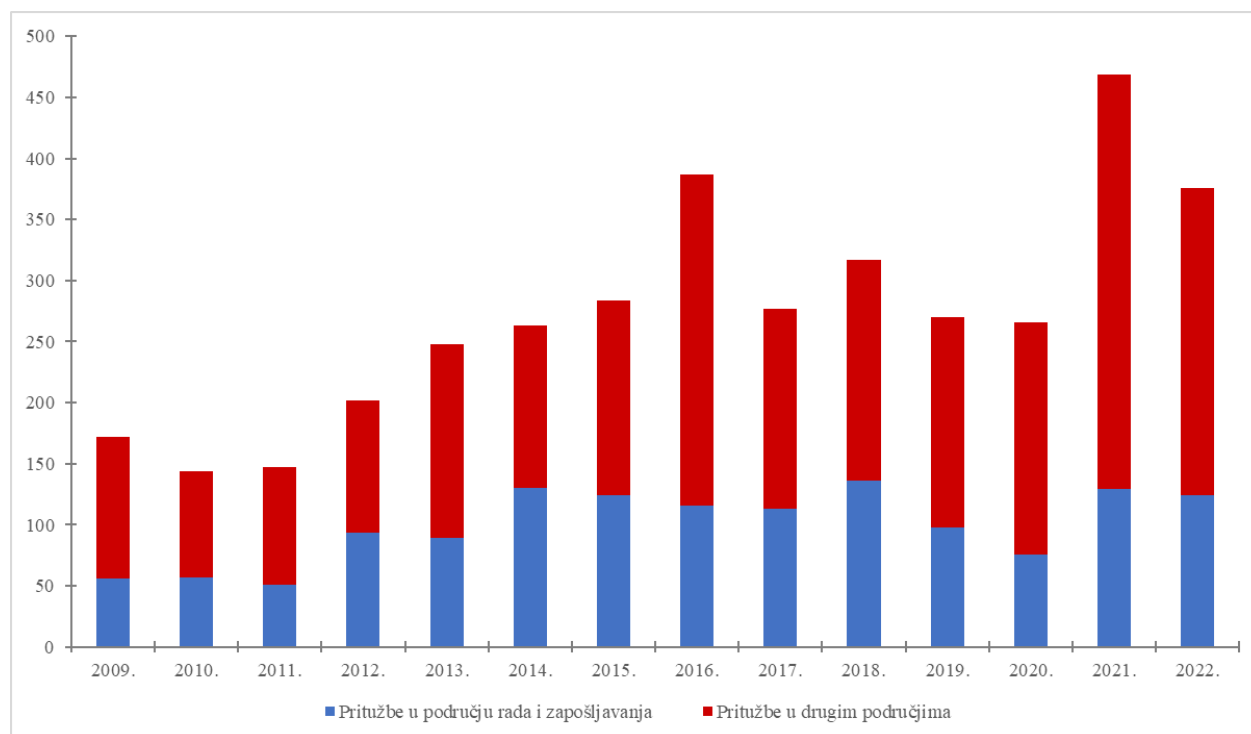


Izvor: Autorica prema podacima godišnjih izvješća o radu Ureda pučkog pravobranitelja za razdoblje od 2009. do 2022. godine

Promatrano po područjima u kojima se javlja diskriminacija, Ured pučke pravobraniteljice podatke razvrstava u devet skupina kako slijede - rad i zapošljavanje, javno informiranje i mediji, pristup dobrima i uslugama, socijalna skrb, mirovinsko i zdravstveno osiguranje te zdravstvena zaštita, obrazovanje znanost i sport, uprava i pravosuđe, stanovanje, članstvo u sindikatu, OCD-ima, političkim strankama i kulturno-umjetničko stvaralaštvo i ostalo (više područja, nema područja i diskriminacija općenito). Analiza podataka iz godišnjih izvješća pokazuje da se najveći broj podnesenih pritužbi na diskriminaciju odnosi se na područje rada i zapošljavanja (Graf 2), a teritorijalno, na područja pogođena ratom. Udio pritužbi na diskriminaciju u području rada i zapošljavanja kontinuirano se povećavao u promatranom razdoblju, a kretao se od 27,51 posto do 49,43 posto.³²³

³²³ Izvješće pučke pravobraniteljice za 2021. godinu, Ured pučke pravobraniteljice, Zagreb, 2022., str. 203. Izvješće o pojavama diskriminacije za 2014. godinu, Ured pučke pravobraniteljice, Zagreb, 2015., str. 8.

Graf 2. Udio pritužbi na diskriminaciju u području rada i zapošljavanja u ukupnom broju pritužbi podnesenih Uredu pučke pravobraniteljice



Izvor: Autorica prema podacima godišnjih izvješća o radu Ureda pučkog pravobranitelja za razdoblje od 2009. do 2022. godine

Kao najčešće probleme koji se odnose na zaštitu prava nacionalnih manjina, odnosno na pojavnost diskriminacije na temelju etničke ili nacionalne pripadnosti, Ured pučke pravobraniteljice utvrdio je nefunkcioniranje vijeća nacionalnih manjina, probleme u obrazovanju i diskriminaciju romske djece u školama³²⁴ te izostanak osiguranja prava na uporabu vlastitog jezika i pisma u općinama i gradovima u kojima pripadnici pojedine nacionalne manjine čine više od trećine ukupnog stanovništva kao i smanjenje udjela pripadnika nacionalnih manjina među zaposlenima u tijelima državne uprave i stručnim službama i uredima Vlade³²⁵. U svibnju 2011. godine usvojen je Plan zapošljavanja manjina za razdoblje od 2011. do 2014. godine na temelju Ustavnog zakona o pravima nacionalnih manjina kojim se planiralo zapošljavanje 802 pripadnika nacionalnih manjina u tijelima državne uprave i pravosudnim tijelima što je konačno bilo nerealno za očekivati radi ograničenja novih zapošljavanja u spomenutim tijelima. U srpnju 2011. godine održani su izbori za vijeća nacionalnih manjina s

³²⁴ U 2012. ponovo se dogodio pokušaj segregacije romske djece u osnovnim školama u Međimurju usprkos presudi ESLJP-a iz 2010. godine, u predmetu Oršuš i drugi protiv Republike Hrvatske. Izvješće o pojavama diskriminacije za 2012. godinu, Ured pučke pravobraniteljice, Zagreb, 2013., str. 9.

³²⁵ Izvješće pučke pravobraniteljice za 2016. godinu, Ured pučke pravobraniteljice, Zagreb, 2017., str. 6. i 31.-33.

odazivom birača od ukupno 10,44 posto u županijama, 9,45 posto u gradovima i 15,93 posto u općinama.³²⁶

Prava nacionalnih manjina kao dijela ljudskih prava prvi puta se obrađuju u izvješću 2013. godine, dok je dio o etničkoj diskriminaciji zasebno poglavlje. Godinu 2013. obilježila je i inicijativa grupe građana za raspisivanje referenduma o izmjeni članka 12. stavka 1. Ustavnog zakona o pravima nacionalnih manjina u smjeru podizanja kvalifikacijskog praga za ostvarivanje prava na ravnopravnu službenu uporabu jezika i pisma nacionalnih manjina u jedinicama lokalne samouprave gdje bi pripadnici pojedine nacionalne manjine činili najmanje polovicu stanovništva takve jedinice, a ne više najmanje trećinu stanovništva.³²⁷ Predloženo referendumsko pitanje o povećanju praga za ostvarivanje prava na službenu uporabu jezika i pisma nacionalnih manjina, Ustavni sud Republike Hrvatske je 2014. godine ocijenio neustavnim i nije dopustio raspisivanje referenduma. Kao i prethodno, i ovo izvješće u dijelu koji se odnosi na prava nacionalnih manjina donosi preporuke tijelima državne uprave i vlasti o postupanju.³²⁸ I u 2015. godini pripadnici nacionalnih manjina podzastupljeni su u pravosudnim tijelima, a čak četvrtina jedinica lokalne i regionalne samouprave koje moraju osigurati njihovu zastupljenost u svojim tijelima, među zaposlenima nema niti jednog zaposlenog pripadnika nacionalnih manjina. Vijeća nacionalnih manjina kao i predstavnici nacionalnih manjina još uvijek nisu percipirani kao dio lokalne i regionalne samouprave i ne ostvaruju prava koja su im zajamčena Ustavnim zakonom o pravima nacionalnih manjina. U 2015. godini u Hrvatskoj se i dalje u javnom prostoru propitkuje opravdanosti postojanja zasebnih prava koja su pripadnicima nacionalnih manjina zajamčena. Na područjima koja su bila pogođena ratom fizičko nasilje je i dalje prisutno, a zaprimljeno je i nekoliko pritužbi vezanih uz neprimjereno postupanje policije prema pripadnicima srpske nacionalne manjine.³²⁹

Pitanje ukidanja i ograničavanja pojedinih manjinskih prava aktualno je i u 2018. godini kada se pojavljuje nova referendumska inicijativa čija je težnja smanjenje broja saborskih zastupnika iz redova pripadnika nacionalnih manjina, odnosno ograničenje njihovih mandata. Kao ključni problemi vezani uz manjinska pitanja ostaju podzastupljenost pripadnika manjina među zaposlenima u upravi i pravosuđu, izbor i funkcioniranje manjinskih vijeća i predstavnika te

³²⁶ Izvješće o pojavama diskriminacije za 2011. godinu, Ured pučke pravobraniteljice, Zagreb, 2012., str. 10.-11. i 31.-33.

³²⁷ Izvješće pučke pravobraniteljice za 2013. godinu, *op. cit.*, str. 24.-28.

³²⁸ Izvješće pučke pravobraniteljice za 2014. godinu, *op. cit.*, str. 8. i 27.-31.

³²⁹ Izvješće pučke pravobraniteljice za 2015. godinu, Ured pučke pravobraniteljice, Zagreb, 2016., str. 28.-32. i 33.-36. Izvješće pučke pravobraniteljice za 2017. godinu, Ured pučke pravobraniteljice, Zagreb, 2018., str. 38.-40.

pristup sredstvima javnog priopćavanja, kao i provođenje zajamčenih prava u odnosu na pripadnike srpske manjine u područjima službene i javne uporabe manjinskog jezika i pisma te odgoja i obrazovanja na manjinskom jeziku.³³⁰ I u 2019. godini najviše građana se pritužuje na diskriminaciju u području rada i zapošljavanja, a najčešće osnove diskriminacije ostaju rasa, etničko i nacionalno podrijetlo. Iako je u godinama koje su prethodile zabilježen porast ispunjenih preporuka iz godišnjih izvješća Ureda pučke pravobraniteljice, u 2019. godini taj broj je višestruko manji u odnosu na 2018. godinu (65 posto manje) ili 2015. godinu (29 posto manje). Od aktivnosti koje Ured pučke pravobraniteljice provodi, izdvaja se osnivanje mreže koordinatora za suradnju koji su imenovani u tijelima javne vlasti s ciljem šire implementacije preporuka, kao i suradnja sa znanstvenom zajednicom.³³¹

U 2020. godini dio pritužbi na diskriminaciju na temelju etničkog i nacionalnog podrijetla statistički je prikazan u kategoriji višestruke diskriminacije jer je dio podnositelja pritužbi uz etničku pripadnost naveo i druge osnove diskriminacije. Etnička ili nacionalna pripadnost i dalje ostaje najčešća osnova diskriminacije u pritužbama Uredu pučke pravobraniteljice, a po prvi puta od 2009. godine više pritužbi u ukupnom broju pritužbi podnijele su žene. Ured pučke pravobraniteljice procjenjuje da je podrška kulturnoj autonomiji u 2020. godini na visokoj razini, ali problemi ostaju u području provedbe prava službene upotrebe manjinskih jezika, zastupljenosti u strukturi zaposlenih u javnoj upravi i pravosuđu, pristupu obrazovanju i javnim medijima.³³² Da su etničkoj diskriminaciji posebno izloženi pripadnici nacionalnih manjina te da postoji nesrazmjer u normativnom okviru i ostvarenju zajamčenih prava, posebno po pitanju zastupljenosti nacionalnih manjina u emisijama javne televizije i među zaposlenima u upravnim i pravosudnim tijelima te provođenja propisa o uporabi jezika i pisma nacionalnih manjina, navodi se i u izvješću za 2021. godinu. Posebno su u izvješću naglašeni problemi romske nacionalne manjine vezani uz segregaciju u području obrazovanja i srpske nacionalne manjine vezani uz poslijeratno naslijeđe u smislu infrastrukture. Kao pozitivan pomak navodi se donošenje Nacionalnog plana za uključivanje Roma za razdoblje od 2021. do 2027. godine i popratnog Akcijskog plana za 2021. i 2022. godinu čiji je osnovni cilj unaprjeđenje ukupne integracije te smanjenje egzistencijalne razlike između pripadnika romske nacionalne manjine i opće populacije.³³³ U posebno teškom položaju, i u 2022. godini, ostaju pripadnici romske i srpske

³³⁰ Izvješće pučke pravobraniteljice za 2018. godinu, Ured pučke pravobraniteljice, Zagreb, 2019., str. 35.-36.

³³¹ Izvješće pučke pravobraniteljice za 2019. godinu, Ured pučke pravobraniteljice, Zagreb, 2020., str. 3.-7.

³³² Izvješće pučke pravobraniteljice za 2020. godinu, *op. cit.*, str. 8. i 97.-103.

³³³ Izvješće pučke pravobraniteljice za 2021. godinu, *op. cit.*, str. 5. i 93.-107. Nacionalni plan za uključivanje Roma za razdoblje od 2021. do 2027. godine, Vlada Republike Hrvatske, Zagreb, 2021. Akcijski plan za provedbu

nacionalne manjine, zabilježen je porast broja romske djece koja pohađaju segregiranu nastavu te porast netrpeljivosti prema pripadnicima srpske manjine nakon objave službenih rezultata popisa stanovništva iz 2021. godine kada je u javnosti kao pozitivna vijest dočeka informacija o smanjenju udjela pripadnika te manjine u ukupnoj populaciji. Također, u nekim jedinicama lokalne samouprave broj pripadnika nacionalnih manjina pao je ispod minimuma propisanog za ostvarivanje prava na zastupljenost u predstavničkim i izvršnim tijelima te prava na ravnopravnu upotrebu manjinskog jezika i pisma. Povodom obilježavanja dvadesete obljetnice Ustavnog zakona o pravima nacionalnih manjina, pozitivnu ocjenu je dobilo područje kulturne autonomije, dok problemi ostaju u područjima ostvarivanja prava na službenu uporabu jezika i pisma nacionalnih manjina, zastupljenosti u javnoj upravi i pravosuđu i javnim medijima.³³⁴

Ured pučke pravobraniteljice proveo je u razdoblju od 2009. do 2022. godine 4 istraživanja o stavovima i razini svijesti o diskriminaciji i pojavnim oblicima diskriminacije, a posljednje istraživanje iz 2022. godine pokazuje da približno 11 posto građana i građanki Republike Hrvatske ne zna samostalno opisati što za njih znači diskriminacija. Pod pojmom diskriminacije, kao i u prethodnim istraživanjima, građani najčešće podrazumijevaju omalovažavanje, ponižavanje ili podcjenjivanje te razlike prema boji kože, vjeri, spolu i nacionalnosti, a porastao je broj osoba čiji odgovori ne podrazumijevaju pojam diskriminacije u sadržajnom smislu što ukazuje na to da ne žele priznati da ne znaju što diskriminacija uistinu predstavlja.³³⁵ Značajan broj pokazatelja istraživanja, poput važnosti problema diskriminacije u odnosu na druge probleme u društvu, istovjetna je onima iz prethodnih istraživanja.³³⁶ Rezultati istraživanja iz 2022. godine pokazuju da je nešto više od polovice ispitanika upoznato sa Zakonom o suzbijanju diskriminacije (56 posto) što predstavlja blago povećanje u odnosu na prethodna istraživanja (50 posto u 2009. godini), ali visok udio ispitanika od 44 posto koji nisu upoznati sa zakonodavnim okvirom pokazuje nužnost dodatnog informiranja. Da je diskriminacija jedan od važnijih problema u Hrvatskoj smatra 21,9 posto ispitanika, a da je uvjerljivo najveći problem smatra 18 posto ispitanika. Da je pučki pravobranitelj središnje tijelo za suzbijanje diskriminacije zna

Nacionalnog plana za uključivanje Roma za razdoblje od 2021. do 2027., za 2021.-2022. godinu, Vlada Republike Hrvatske, Zagreb, 2021.

³³⁴ Izvješće pučke pravobraniteljice za 2022. godinu, *op. cit.*, str. 6. i 105.-119.

³³⁵ Istraživanje o stavovima i razini svijesti o diskriminaciji i pojavnim oblicima diskriminacije 2022., Pučka pravobraniteljica, Zagreb, 2022., str. 21.

³³⁶ Usporedi Istraživanje o stavovima i razini svijesti o diskriminaciji i pojavnim oblicima diskriminacije 2009., Ured za ljudska prava Vlade Republike Hrvatske, Ured pučkog pravobranitelja i Centar za mirovne studije Zagreb, 2009. Istraživanje o stavovima i razini svijesti o diskriminaciji i pojavnim oblicima diskriminacije 2012., Pučki pravobranitelj, Zagreb, 2012. Istraživanje o stavovima i razini svijesti o diskriminaciji i pojavnim oblicima diskriminacije 2016., Pučki pravobranitelj i Centar za mirovne studije, Zagreb, 2017.

manje od 4 posto ispitanika u istraživanju, a nešto manje od 35 posto ispitanika nije upoznato s načinima podnošenja pritužbe o kršenju njihovih prava pučkom pravobranitelju. Da su jednom ili više puta bili diskriminirani navodi 27,8 posto ispitanika, a kao najčešće područje u kojem su doživjeli diskriminaciju izdvaja se područje rada i zapošljavanja (43,3 posto). Posebno je zabrinjavajuće što čak 60 posto ispitanika tvrdi da nisu poduzeli ništa po pitanju diskriminacije koju su doživjeli. Da su Romi skupina koja se najčešće susreće s diskriminacijom smatra 18,3 posto ispitanika, a da su pojedinci ti koji najviše diskriminiraju smatra 31,9 posto ispitanika. Da bi prijavili diskriminaciju drugih osoba sa sigurnošću navodi 27,1 posto ispitanika što je smanjenje od 1 posto u odnosu na prethodno istraživanje. Mjerenje socijalne distance u odnosu na prethodno istraživanja prema pojedinim društvenim skupinama kao što su pripadnici druge nacionalnosti ili boje kože, utvrdilo je da je socijalna distanca gotovo jednako izražena kao u istraživanju 2016. te i dalje stupanje u brak s osobom druge vjere ili nacionalnosti i boje kože nešto manje od 1/5 ispitanih građana smatra neprihvatljivim. Nešto više od 1/4 ispitanih smatra da bi Romi koji rade u uslužnim djelatnostima odbili klijente, a nešto manje od 1/3 ispitanika u istraživanju smatra kako ne bi trebalo zapošljavati azilante. Manju socijalnu distancu prema većini društvenih skupina pokazuju mlađe osobe, osobe višeg obrazovnog statusa i one iz urbanih sredina.³³⁷ Ovi nalazi predstavljaju dragocjene informacije za kreiranje učinkovitih preporuka s ciljem suzbijanja diskriminacije u društvu. Spajanjem najčešće osnove diskriminacije koja posebno pogađa pripadnike nacionalnih manjina i najčešćeg područja u kojemu se diskriminacija javlja, nalazimo dobar temelj za dodatno istraživanje etničke diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja na temelju stavova ispitanika ove populacije, posebno jer i sudska praksa u području zabrane diskriminacije na temelju etničke ili nacionalne pripadnosti ne daje dovoljan uvid u uočeni problem.

5.3. Sudska praksa u području zabrane (etničke) diskriminacije

Iako dublja analiza sudske prakse nije tema disertacije i uz činjenicu da je sudska praksa u području zabrane (etničke) diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina gotovo nepostojeća, ovdje prikazujemo onu koja se odnosi na diskriminaciju nacionalnih manjina u drugim područjima života, a da bismo posredno prikazali sudsku argumentaciju i pristup pitanjima diskriminacije na temelju nacionalne ili etničke pripadnosti. Naime, diskriminacija na temelju

³³⁷ Istraživanje o stavovima i razini svijesti o diskriminaciji i pojavnim oblicima diskriminacije 2022., *op. cit.*, str. 17.-38.

etničke pripadnosti blisko je vezana s govorom mržnje, odnosno s javnim poticanjem na nasilje i mržnju.³³⁸ Zakon o suzbijanju diskriminacije za prekršaj poticanja na nasilje i mržnju predviđa novčanu kaznu od 5 do 30 tisuća kuna (čl. 25.), a kaznu zatvora do tri godine za počinitelje prekršaja predviđa i Kazneni zakon (čl. 325.). Zbog javnog izvikivanja poklika „Za dom“ nakon nogometne utakmice reprezentacija Hrvatske i Islanda na stadionu Maksimir, Prekršajni sud u Zagrebu 2015. godine krivim je proglasio bivšeg igrača reprezentacije Josipa Šimunića. Šimunić je proglašen krivim za počinjenje djela protupravnog ponašanja u smislu Zakona o sprječavanju nereda na športskim natjecanjima³³⁹ koje se odnosi na pjevanja pjesama ili dobacivanje poruka čiji sadržaj iskazuje ili potiče mržnju ili nasilje na temelju rasne, nacionalne, regionalne ili vjerske pripadnosti (čl. 4.) te je kažnjen minimalnim propisanim iznosom novčane kazne (čl. 39.) od 5 tisuća kuna. Prekršajni sud utvrdio je da su se dovikivanjem poruke gledateljima čiji sadržaj potiče mržnju na temelju rasne, nacionalne, regionalne i vjerske pripadnosti, ostvarila sva bitna subjektivna i objektivna obilježja djela prekršaja koja se podnositelju zahtjeva stavljaju na teret. Imajući u vidu sve okolnosti, mjesto, način i ponavljanje poklika, Sud je utvrdio da je nedvojbeno da je pozdrav „Za dom“ upućen gledateljima u konkretnom slučaju poticao gledatelje na odgovor „Spremni“ što se kao službeni pozdrav koristio u vrijeme totalitarnog režima NDH. Visoki prekršajni sud u siječnju 2016., odlučujući o žalbi koju podnosi nogometaš Šimunić, u cijelosti prihvaća činjenična utvrđenja i pravna stajališta prvostupanjskog suda te potvrđuje prvostupanjsku presudu. Smatrajući pak da prvostupanjski sud nije kao otegotne okolnosti u obzir uzeo ulogu podnositelja zahtjeva te činjenicu da događaj prati veći broj gledatelja promatrano kroz važnost utakmice, ali i zbog porasta broja neprimjerenih ponašanja na sportskim natjecanjima, Visoki prekršajni sud preinačio je prvostupanjsku presudu u odluci o kazni te ju povisio na iznos od 25.000 kuna. Ustavni sud Republike Hrvatske u studenom iste godine odbacio je podnositeljevu ustavnu tužbu na presudu.³⁴⁰

Tvrdeći da mu je povrijeđeno pravo na pošteno suđenje (čl. 6. EKLJP) na način da su hrvatski sudovi bili nedosljedni u pristupu predmetima kao što je njegov, da korištenje predmetnog izraza nikada nije bilo zabranjeno nacionalnim pravom (čl. 7. EKLJP), da mu je povrijeđeno pravo na slobodu izražavanja (čl. 10. EKLJP),³⁴¹ da korištena pravna sredstva nisu bila učinkovita (čl. 13.

³³⁸ Vasiljević, Vinković, *op. cit.*, str. 102.

³³⁹ Zakon o sprječavanju nereda na športskim natjecanjima, NN 117/03, 71/06, 43/09, 34/11.

³⁴⁰ Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, U-I-1296/2016.

³⁴¹ Primjer u kojem je ESLJP utvrdio kršenje prava na slobodu izražavanja prema članku 10. EKLJP je presuda od 10. prosinca 2020. godine podnositeljice *Neve Tölle protiv Hrvatske*, predsjednice Autonomne ženske kuće Zagreb protiv koje je vođen kazneni postupak za uvredu, a vezan uz slučaj obiteljskog nasilja i izjave podnositeljice zahtjeva u radijskoj emisiji. Tölle je osuđena za uvredu jer je, odgovarajući na optužbe protiv organizacije na čijem

EKLJP) te da je bio diskriminiran (čl. 1. Protokola br. 12) u odnosu na druge osobe koje su koristile izraz i bile oslobođene optužbi, Šimunić podnosi žalbu ESLJP-u koji utvrđuje nedopuštenost zahtjeva. ESLJP utvrđuje da nije bilo povrede članka 6. EKLJP-a, kao i članka 7. zbog neiscrpljivanja domaćih pravnih sredstava te članka 10. napominjući da su razlozi koje su iznijeli domaći sudovi za osudu podnositelja zahtjeva bili relevantni i dostatni posebno vezano uz ocjenu sadržaja koji potiče mržnju na temelju rasne, nacionalne i vjerske pripadnosti te da je podnositelj zahtjeva kao javna osoba trebao biti svjestan svog mogućeg utjecaja na ponašanje gledatelja i suzdržavati se od takvog ponašanja. ESLJP utvrdio je da nije bilo povrede članka 13., kao niti diskriminacije na temelju članka 1. Protokola br. 12.³⁴²

Da se uzvikom „Za dom spremni“ nedvojbeno remeti javni red i mir utvrdio je Visoki prekršajni sud u listopadu 2018. godine. Sud je odbio tuženika proglašenog krivim u prvostupanjskoj presudi jer je pozdrav „Za dom“ izrekao tijekom govora na javnom mjestu (na prosvjedu), na što su okupljeni odzdravili „Spremni“. Sud je zauzeo stav da se radi o pokretu koji je iznikao iz fašizma koji je, između ostalog, utemeljen i na rasizmu te simbolizira mržnju prema ljudima drugačije vjerske i etničke pripadnosti, kao i manifestaciju rasističke ideologije i podcjenjivanje žrtava zločina protiv čovječnosti.³⁴³ Zbog korištenja pozdrava „Živi i zdravi bili, za dom spremni“ na svečanoj sjednici obilježavanja Dana Općine Voćin u rujnu 2019., Općinski sud u Virovitici proglasio je krivim jednog od dobitnika zahvalnice Općine Voćin koji je održao govor u ime svih dobitnika zahvalnice te godine. Suda je zauzeo stav da se u izgovorenom sloganu nalaze obilježja prekršaja iz članka 5. Zakona o prekršajima protiv javnog reda i mira³⁴⁴ te da se radi o društveno neprihvatljivoj političkoj poruci koja je, s obzirom na nacionalno ili etničko podrijetlo, vjeru, političko ili drugo uvjerenje, kod prisutnih pripadnika srpske nacionalne manjine izazvalo nelagodu i koja izrečena na javnoj priredbi remeti javni red i mir s obzirom na općepoznato značenje tog slogana.³⁴⁵

Zbog povrede dostojanstva tužitelja na osnovi nacionalnog podrijetla, odnosno zbog počinjenja diskriminacije uznemiravanjem, presudom Općinskog građanskog suda u Zagrebu 2016. godine krivim je proglašen Zdravko Mamić koji je, gostujući u radijskoj emisiji 2015., svojom izjavom

je čelu, supruga iz spornog slučaja nasilja nazvala „zlostavljačem svoje supruge“. ESLJP zauzeo je stav da su domaći sudovi prekršili pravo podnositeljice na slobodu izražavanja te da nisu u obzir uzeli sudsku praksu postizanja ravnoteže između prava na slobodu izražavanja i poštovanje privatnog života niti proveli test razmjernosti u ocjeni kontekst sporne izjave. Vidi slučaj Tölle v. Croatia, Application no. 41987/13 (2020).

³⁴² Case of Šimunić v. Croatia, Application no. 20373/17 (2019).

³⁴³ Vidi presudu Visokog prekršajnog suda Republike Hrvatske, predmet posl. broj: Jž-1462/2017.

³⁴⁴ Zakon o prekršajima protiv javnog reda i mira, NN 5/90, 30/90, 47/90, 29/94.

³⁴⁵ Vidi predmet Općinskog suda u Virovitici, predmet posl. broj: Pp 9. J-493/2019-6.

o tužitelju, ministru znanosti i obrazovanja Željku Jovanoviću, implicirao da hrvatski građani srpske nacionalnosti ne bi smjeli obnašati funkciju u Vladi Republike Hrvatske. Općinski građanski sud je utvrdio da tvrdnje iz radijske emisije da on (tužitelj) „jednostavno ima krvna zrnca u sebi koja pretežu na ono što mrzi sve hrvatsko...“ predstavljaju uznemiravanje u smislu članka 3. Zakona o suzbijanju diskriminacije te da sloboda izražavanja ne uključuje pravo na diskriminatorni govor i da takve tvrdnje uzrokuju ponižavajuće i uvredljivo okruženje prema tužitelju i pripadnicima srpske nacionalnosti isključivo na temelju njihovog nacionalnog podrijetla. Tuženik se žalio na povredu odredaba parničnog postupka prema članku 354. Zakona o parničnom postupku te na pogrešno utvrđeno činjenično stanje jer po njegovom stavu sporne izjave nisu bile podobne uzrokovati strah i stvoriti neprijateljsko, ponižavajuće i uvredljivo okruženje, već se radi o osobnom obračunu tužitelja i tuženika koji se u iznošenju spornih izjava koristio pravom na slobodu izražavanja. Županijski sud u Varaždinu odbio je zahtjev tuženika kao neosnovan uz ocjenu da sporne izjave jesu objektivno podobne uzrokovati povredu dostojanstva tužitelja, kao i neprijateljsko i ponižavajuće okruženje te da je ograničenje tuženikova prava na slobodu izražavanja u konkretnom slučaju razmjerno naravi potrebe za ograničenjem i nužno u demokratskom društvu radi zaštite prava druge osobe.³⁴⁶

U prosincu 2014. godine na Prekršajnom sudu u Opatiji izrečena je presuda zbog prekršaja iz članka 25. Zakona o suzbijanju diskriminacije, odnosno stvaranja ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja na temelju razlike u nacionalnom podrijetlu zbog izjava tuženika „da što oni Talijani hoće, da u RH ne plaćaju poreze, da mrze Hrvatsku, neka sve prodaju u RH i idu u svoju državu...“ te „da je tužitelj loš talijanski pomorac“. Visoki prekršajni sud Republike Hrvatske potvrdio je prvostupanjsku presudu u siječnju 2017. godine te zaključio da, suprotno iznesenim žalbenim navodima, djelo prekršaja stvaranja ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja na temelju razlike u nacionalnom podrijetlu koje dovodi do uznemiravanja i vrijeđa dostojanstvo osobe, može počinuti svatko, odnosno da se za počinitelja ne propisuje bilo kakvo svojstvo odgovorne ili službene osobe koja bi pružila nejednak tretman. Sud je zaključio da je državljanstvo oštećenika tužitelja ili podrijetlo njihova prezimena irelevantno te da iz provedenog postupka nedvojbeno proizlazi da se oštećenici tužitelji osjećaju pripadnicima talijanskog naroda i da im je žalitelj navedene riječi uputio upravo kao osobama koje se osjećaju pripadnicima talijanskog nacionalnog bića.³⁴⁷

³⁴⁶ Županijski sud u Varaždinu, predmet posl. broj: GŽ-399/2017.

³⁴⁷ Visoki prekršajni sud Republike Hrvatske, predmet posl. broj: JŽ-423/2015.

Osim što pruža informacija o pravima i obvezama i mogućnostima sudske zaštite osobama koje su podnijele tužbu zbog diskriminacije (čl. 12.), pučki pravobranitelj u okviru svoga rada, prema Zakonu o suzbijanju diskriminacije, može se u takvu parnicu pridružiti kao umješac na strani tužitelja (čl. 21.). Na poziv Centra za mirovne studije Ured pučke pravobraniteljice umiješao se 2011. godine u postupak koji su pokrenule dvije učenice strukovne škole u Čakovcu, obje pripadnice romske manjine, radi utvrđivanja diskriminacije u pristupu učeničkoj praksi. Školujući se za prodavačice u trgovini, učenice su u okviru redovnog srednjoškolskog obrazovanja bile dužne odraditi definirani broj sati praktičnog dijela nastave pa su se s tom svrhom, u različitim razdobljima, javile direktorici jednog trgovačkog društva. Učenice nisu primljene na praksu, što nije bilo sporno, već razlog takvog postupanja, njihovo romsko podrijetlo. U svojoj obrani tužena je kao razlog odbijanja prijema učenica na praksu navela nepostojanje potrebe za novim praktikantima uslijed teške ekonomske krize, a kao problem pokazao se i ležeran stav škole oko načina upućivanja učenika na praksu koji nije uključivao provjeru raspoloživih mjesta s mogućim poslodavcem što je poslodavcu ostavljalo mogućnost da naknadno tvrdi kako nema potrebu za praktikantima ili pak za retroaktivno sklapanje ugovora.³⁴⁸ Prvostupanjski postupak okončan je u veljači 2012. godine, a sud je zauzeo stav da se u spornom predmetu uistinu radi o diskriminaciji tužiteljica na temelju njihovog romskog podrijetla te je za isto dosudio odštetu. Drugostupanjski sud je, uz umanjenje odštete, presudu potvrdio u travnju 2013. godine.³⁴⁹

U svojoj odluci od 9. rujna 2020. godine Ustavni sud Republike Hrvatske utvrdio je da je tehničaru Zavoda za hitnu medicinu u Zagrebu povrijeđeno ustavno pravo na suđenje u razumnom roku zajamčeno člankom 29. Ustava. Salameh Mohamed podnio je u ožujku 2020. godine ustavnu tužbu u kojoj ističe povredu ustavnog prava na donošenje odluke u razumnom roku u postupku pred Općinskim radnim sudom u Zagrebu kojim je tražio da se utvrdi da je na radnom mjestu diskriminiran na temelju nacionalnog i rasnog podrijetla i vjere, da mu se zaštiti dostojanstvo i isplati naknada štete zbog pretrpljenog uznemiravanja uključujući i razliku u plaći. Mohamed Salameh, podrijetlom iz Jordana, u Hrvatskoj živi više od 30 godina, a zaposlenik Zavoda za hitnu medicinu u Zagrebu je od 1997. godine. Pred Općinskim radnim sudom pokrenuo je dva postupka zbog uznemirujućih i prijetećih poruka koje je pronalazio u svom garderobnom ormariću na radnom mjestu koje su se odnosile na njegovo nacionalno podrijetlo, jedan u prosincu 2011. godine, a drugi pola godine nakon. Presudu u prvom postupku Općinski

³⁴⁸ Izvješće o pojavama diskriminacije za 2011. godinu, *op. cit.*, str. 33.-34.

³⁴⁹ Izvješće o pojavama diskriminacije za 2012. godinu, *op. cit.*, str. 44.-45.

radni sud donio je u veljači 2019. u kojoj je ustanovio da poslodavac tužitelja nije zaštitio od diskriminacije koju je doživio te da tužitelj ima pravo na odštetu u iznosu od 50.000 kuna te na razliku u plaći koja mu je zbog višemjesečnog bolovanja kao posljedice stresa i straha zbog doživljenog umanjena. Zbog drugog postupka koji se vodi u trajanju od više od 8 godina, od čega je postupak bio u prekidu više od 3 godine, Mohamed Salameh podnio je ustavnu tužbu.³⁵⁰

Prema Zakonu o suzbijanju diskriminacije, tužbu protiv osobe koja je povrijedila pravo na jednako postupanje, ako učine vjerojatnim da je postupanjem tuženika povrijeđeno pravo na jednako postupanje većeg broja osoba koje pretežno pripadaju skupini čija prava tužitelj štiti, mogu podnijeti udruge, tijela, ustanove ili druge organizacije koje su osnovane u skladu sa zakonom, a imaju opravdani interes zaštite kolektivnih interesa određene skupine ili se u okviru svoje djelatnosti bave zaštitom prava na jednako postupanje. U takvoj udružnoj tužbi može se zahtijevati utvrđivanje da je postupanje tuženika povrijedilo pravo na jednako postupanje u odnosu na članove skupine, zabrana poduzimanja radnji kojima se krši ili se može prekršiti pravo na jednako postupanje, odnosno izvršenje radnji uklanjanja diskriminacije te na trošak tuženika objava u medijima presude kojom je utvrđena povreda prava na jednako postupanje (čl. 24.). Od udružnih tužbi pred nacionalnim sudovima poznate su dvije koje su rezultirale značajnim presudama za diskriminaciju, a obje se odnose na diskriminaciju na temelju spolne orijentacije.³⁵¹

Analiza malobrojne sudska praksa u području zabrane (etničke) diskriminacije pred nacionalnim sudovima, uključujući ranije prikazane predmete, limitira nas u iznošenju konkretnih univerzalno primjenjivih zaključaka, prvenstveno u kontekstu gospodarskih i socijalnih prava i njihove aplikativnosti, ali potvrđuje nalaze provedenog istraživanja stavova pripadnika nacionalnih

³⁵⁰ Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, U-III A-1038/2020 od 9. rujna 2020., NN 111/20. Lukić, S.: Mohamedu iz Zagreba prijetili: „Smrdljivi Arape, uzimaš našoj djeci kruh. Istrijebit ćemo vas“, Jutarnji list, 20. listopada 2020. Raspoloživo na <https://www.jutarnji.hr/vijesti/hrvatska/mohamedu-iz-zagreba-prijetili-smrdljivi-arape-uzimas-nasoj-djeci-kruh-istrijebit-emo-vas-15027349> (11.12.2020)

³⁵¹ Krivim za diskriminaciju na temelju spolne orijentacije proglašen je 2012. predsjednik HNS-a Vlatko Marković zbog izjave u dnevnom tisku da „homoseksualci neće igrati u hrvatskoj reprezentaciji dok je on predsjednik Saveza“. Iako ga je Županijski sud u Zagrebu oslobodio optužbi uz stav da tuženik nije u poziciji diskriminirati, Vrhovni sud utvrdio je diskriminaciju na temelju spolne orijentacije i preinačio presudu u predmetu koji su protiv Markovića pokrenuli Centar za LGBT ravnopravnost, Centar za mirovne studije i udruge LORI, Zagreb Pride i Queer Zagreb, a kao umještač u predmet se uključio Ured pučke pravobraniteljice. Vrhovni sud Republike Hrvatske, predmet posl. broj Gž-25/2011-2. Da je počinio izravnu diskriminaciju te da se zabranjuje svaka javna izjava koja potiče na diskriminaciju, potvrdio je u svojoj presudi u lipnju 2015. Vrhovni sud u presudi protiv Zdravka Mamića zbog izjava da u njegovoj „reprezentaciji gayevi također ne bi igrali“ te da ne vidi „čovjeka gay orijentacije kako ide glavom na kopačku, ali ga vidi kao baletana, tekstopisca, novinara“. Radi se naime o udružnoj tužbi koju su protiv Mamića podnijele udruga Zagreb Pride, Centar za mirovne studije, LORI i Queer Zagreb. Vrhovni sud Republike Hrvatske, predmet posl. broj: Rev 300/2013-2. Vidi i presudu Vrhovnog suda Republike Hrvatske, predmet posl. broj: Gž 38/2011-2.

manjina u području rada i zapošljavanja u Hrvatskoj. Još uvijek značajan broj žrtava diskriminacije nije spreman na postupanje, a razlozi za to su brojni, od nepovjerenja u sustav i straha od dužine trajanja postupka i njegovog koštanja do straha od osude (radne) okoline i daljnje stigmatizacije. Usporedno ovakva nalaze vezane uz sudsku praksu potvrđuje u svojim izvješćima i Ured pučke pravobraniteljice,³⁵² posebno naglašavajući nizak broj pravomoćnih te usvajajućih presuda u predmetima vezanim uz diskriminaciju. Važno je napomenuti i to da, unatoč činjenici da dio predmeta vezanih uz pritužbe na pojavnost diskriminacije nema sudski epilog, ti slučajevi ostaju dio statistike tog tijela.

³⁵² Usporedno o sudskoj praksi u predmetima vezanim uz diskriminaciju vidi u Izvješću pučke pravobraniteljice za 2022. godinu, *op. cit.*, str. 138.-141. Izvješće pučke pravobraniteljice za 2021. godinu, *op. cit.*, str. 123.-127. Izvješće pučke pravobraniteljice za 2020. godinu, *op. cit.*, str. 83.-90.

6. ISTRAŽIVANJE STAVOVA PRIPADNIKA NACIONALNIH MANJINA O POJAVNOSTI DISKRIMINACIJE U PODRUČJU RADA I ZAPOSŁJAVANJA U REPUBLICI HRVATSKOJ

Diskriminacija se događa neovisno radi li se o trajnim karakteristikama poput rase ili etničkog podrijetla ili onim karakteristikama koje su promjenjive poput političkog ili drugog uvjerenja.³⁵³ Zbog karakteristika koje posjeduju, a koje ih razlikuju od drugih ljudi, pojedine društvene skupine gotovo su svakodnevno suočene s nekim od oblika diskriminacije, a u grupu posebno ugroženih skupina ubrajaju se nacionalne ili etničke manjine. Osim što je ozbiljan društveni problem, etnička diskriminacija je prepreka u ostvarenju prava osoba koje se po etničkim obilježjima razlikuju od većinskog stanovništava, što uključuje i ostvarenje gospodarskih i socijalnih prava te posljedično životnog standarda dostojnog čovjeka. Bez obzira na osnovu različitog postupanja, ono se događa u različitim sferama ili područjima društva. Kao najprisutnije različito postupanje u hrvatskom društvu, prema ranije spomenutim evidentiranim podacima Ureda pučke pravobraniteljice, izdvaja se ono utemeljeno na pripadnosti nacionalnoj manjini, a prema područjima, ono u području rada i zapošljavanja. Stoga se kao problem ovog istraživanja izdvaja diskriminacija zbog pripadnosti nacionalnoj manjini u području rada i zapošljavanja u Republici Hrvatskoj. Nedostatnost preciznijih podataka o pojavnosti diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja nadoknadit će se ispitivanjem stavova pripadnika priznatih nacionalnih manjina kako proizlazi iz Ustava Republike Hrvatske.

6.1. Hipoteze

Uzimajući u obzir ranije izneseni problem te predmet istraživanja, u doktorskoj disertaciji testirat će se tri istraživačke hipoteze kako slijedi.

H1: U području rada i zapošljavanja u Republici Hrvatskoj prisutna je diskriminacija pripadnika nacionalnih manjina na temelju njihove etničke pripadnosti.

H2: U području rada i zapošljavanja u Republici Hrvatskoj prisutna je višestruka diskriminacija pripadnika nacionalnih manjina kao teži oblik diskriminacije.

³⁵³ Vasiljević: Slično i različito: Diskriminacija u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj, *op. cit.*, str. 83.-85.

H3: Pripadnici nacionalnih manjina nisu dovoljno upoznati sa zakonodavnim okvirom koji uređuje pitanje zabrane diskriminacije u Republici Hrvatskoj.

6.2. Ciljevi istraživanja

Na tragu ranije prezentiranih analiza koje pokazuju potrebu pomnijeg pristupa konceptu diskriminacije kao ozbiljnog društvenog problema, cilj ove doktorske disertacije je ustanoviti pojavnost diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja u Republici Hrvatskoj koja se kao rastući problem izdvaja i u godišnjim izvješćima Ureda pučke pravobraniteljice. Ujedno, cilj doktorske disertacije je istražiti postojanje težih oblika diskriminacije, posebno višestruke diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja u Republici Hrvatskoj. Također, cilj disertacije je istražiti upoznatost ispitanika pripadnika nacionalnih manjina sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije u Hrvatskoj.

6.3. Metodologija

Kako bi se postavljeni ciljevi ostvarili, provedena je u razdoblju od 11. veljače do 22. travnja 2021. godine anketa na uzorku od 543 ispitanika pripadnika nacionalnih manjina u Hrvatskoj kojom su istraživani njihovi stavovi o diskriminaciji na temelju pripadnosti nacionalnoj manjini u području rada i zapošljavanja. Analiza rezultata napravljena je na uzorku od 520 ispitanika čiji su odgovori bili potpuni.

Upitnik kojim su prikupljani odgovori ispitanika (Prilog 3) strukturiran je u tri cjeline od kojih prva cjelina ispituje upoznatost ispitanika sa zakonodavnim okvirom zaštite od diskriminacije u Hrvatskoj, sa zakonodavnim odredbama po kojima pripadnici nacionalnih manjina ostvaruju, pod istim uvjetima, pravo prednosti pri zapošljavanju u tijelima državne uprave i pravosudnim tijelima vodeći računa o sudjelovanju pripadnika nacionalnih manjina u ukupnom stanovništvu na razini na kojoj je ustrojeno tijelo, kao i korištenje spomenutog prava. Drugi dio upitnika ispituje osobne stavove ili doživljaje ispitanika po pitanju diskriminacije na temelju njihove pripadnosti nacionalnoj manjini u području rada i zapošljavanja što uključuje – zapošljavanje, pristup informacijama vezanim uz radni ugovor, pristup informacijama vezanim uz radno mjesto, visinu iznosa plaće, uvećani iznos plaće za prekovremeni rad, odmor na radnom mjestu, plaćeni

godišnji odmor, plaćene dane praznika, radne uvjete kojima se čuva zdravlje, radne uvjete kojima se čuva sigurnost, radne uvjete kojima se čuva dostojanstvo, napredovanje na radnom mjestu, nagrađivanje na radnom mjestu, kao i odnos kolega na radnom mjestu. Drugi dio upitnika sadrži i pitanja o informiranju te postupanju po pitanju diskriminacije ispitanika koji se izjašnjavaju kao žrtve diskriminacije na temelju pripadnosti nacionalnoj manjini u području rada i zapošljavanja, o razlozima nepostupanja, kao i o mogućim težim oblicima diskriminacije, ponovljenoj i produljenoj diskriminaciji te o višestrukoj diskriminaciji u području rada i zapošljavanja koja podrazumijeva više zakonom zabranjenih osnova diskriminacije. Treći dio upitnika odnosi se na socio-demografske pokazatelje ispitanika i uključuje spol ispitanika, godinu rođenja, razinu obrazovanja, radni status, procijenjeni okvirni iznos ukupnih mjesečnih primanja kućanstva, županiju stanovanja i manjinsku pripadnost ispitanika.

Istraživanje etničke diskriminacije u području rada i zapošljavanja u okviru ove doktorske disertacije provodilo se na populaciji čije karakteristike u smislu udjela u općoj populaciji trenutno nisu poznate zbog čega je izabrana populacija tretirana kao skrivena populacija. To znači da ne možemo govoriti o reprezentativnosti uzorka niti o tome da uzorak koji je izabran odražava ključne karakteristike populacije priznatih nacionalnih manjina u Hrvatskoj. Zato je uzorak izabran bez primjene vjerojatnosti, a podatci koji su prikupljeni analizirani su metodama deskriptivne statistike.³⁵⁴ Naime, dvije su karakteristike koje se vezuju uz skrivene populacije, prva da ne postoji okvir uzorkovanja pa su veličina i granice populacije nepoznati, i druga koja se očituje u zabrinutosti zbog privatnosti jer pripadanje nekoj skrivenoj populaciji može uključivati stigmatizaciju što nerijetko rezultira odbijanjem suradnje ili nepouzdanim odgovorima u istraživanju skrivene populacije. Zato tradicionalne metode poput ankete u kućanstvima ne mogu dati pouzdane uzorke ispitanika, odnosno neučinkovite su kod identifikacije pripadnika skrivene populacije. Tri su metode koje dominiraju u istraživanju skrivenih populacija: metoda lančanih preporuka, uzorkovanje ključnih obavještajaca i ciljano uzorkovanje. Kod metoda lančanih preporuka najčešće korištena metoda je *snowball* ili metoda snježne grude gdje, u idealnim uvjetima, slučajno odabrani uzorak služi kao početni kontakt preko kojeg se istraživanje usmjerava prema određenom broju pojedinaca koji ispunjavaju kriterije istraživanja. Početni uzorak u praksi određuje lakoća pristupa skrivenoj populaciji, a pripadnici populacije koji čine početni uzorak dostavljaju fiksni broj imena članova populacije.

³⁵⁴ O metodi uzoraka vidi Horvat, J., Mijoč, J.: *Osnove statistike*, treće izdanje, Naklada Ljevak, Zagreb, 2018., str. 288.-291. Mujić, N., Legčević, J., Mikrut, M.: *On-line udžbenik Statistika za pravnike*, Pravni fakultet Osijek, 2009., str. 195.

Od članova populacije koji pristaju sudjelovati u istraživanju traži se također fiksni broj članova iste populacije, a broj faza uzorkovanja može se definirati proizvoljno. Studije društvenih mreža pokazale su da je svaki član mreže povezan sa svakim drugim članom preko šest posrednika što znači da se do socijalno distanciranih ili izoliranih pojedinaca može doći preko bilo kojeg proizvoljno izabranog pojedinca kroz šest faza uzorkovanja, odnosno kroz šest valova.³⁵⁵

Nakon što je definirana ciljna populacija koju čine pripadnici priznatih nacionalnih manjina u Hrvatskoj, kao inicijalni izvor informacija ili početni uzorak koji zadovoljava postavljeni kriterij, izabrano je osam zastupnika nacionalnih manjina u Hrvatskom saboru. Pristup ispitanicima pripadnicima nacionalnih manjina proveden je kroz šest skupina (S1 do S6) prema manjinama kako ih zastupnici nacionalnih manjina predstavljaju (Tablica 1).³⁵⁶ Tamo gdje od početnog uzorka istraživanje nije usmjereno prema pojedincima koji ispunjavaju kriterije istraživanja, izabrane su nacionalne koordinacije ili organizacije koji okupljaju tijela i/ili društva nacionalnih manjina u Hrvatskoj. Skupinu 1 (S1) čine ispitanici pripadnici srpske nacionalne manjine, a inicijalni izvor činila su tri zastupnika srpske nacionalne manjine u Hrvatskom saboru. Skupinu 2 (S2) čine ispitanici pripadnici talijanske nacionalne manjine, a inicijalni izvor čini zastupnik talijanske nacionalne manjine u Hrvatskom saboru. Skupinu 3 (S3) čine ispitanici pripadnici mađarske nacionalne manjine, a inicijalni izvor njihov zastupnik u Hrvatskom saboru. Skupinu 4 (S4) čine ispitanici pripadnici češke i slovačke nacionalne manjine koji dijele jednog zastupnika, dok u skupini 5 (S5) albanska, bošnjačka, crnogorska, makedonska i slovenska nacionalna manjina dijele jednog zastupnika koji je činio inicijalni izvor. Jedan zastupnik u skupini 6 (S6) inicijalni je izvor za austrijsku, bugarsku, njemačku, poljsku, romsku, rumunjsku, rusku, rusinsku, tursku, ukrajinsku, vlašku i židovsku manjinu. Unutar pet skupina (S2 do S6) jedan je inicijalni izvor, dok je samo u jednoj skupini (S1) ukupno tri inicijalna izvora što odgovara broju zastupnika nacionalnih manjina u Hrvatskom saboru. U tri skupine (S4, S5 i S6) inicijalni izvor dostavio je kontakte za više manjinskih skupina. Samo u jednoj skupini (S6) nije dostavljen

³⁵⁵ Heckathorn, D. D.: Respondent-Driven Sampling: A New Approach to the Study of Hidden Populations, *Social Problems*, Vol. 44, 1997., No. 2, str. 174.-176. O metodi snježne grude vidi Horvat, Mijoč, *op. cit.*, str. 292. Baćak, V.: Uzorkovanje upravljano ispitanicima: novi pristup uzorkovanju skrivenih populacija, *Revija za sociologiju*, Vol. 37, 2006., No. 3-4, str. 195. Hughes, A. O., Fenton, S., Hine, C. E.: Strategies for sampling black and ethnic minority populations, *Journal of Public Health*, Vol. 17, 1995., No. 2, str. 188.-191.

³⁵⁶ Prema čl. 17. Zakona o izborima zastupnika u Hrvatski sabor pripadnici srpske manjine biraju tri zastupnika u Sabor u skladu s Ustavnim zakonom o pravima nacionalnih manjina, pripadnici talijanske i mađarske nacionalne manjine po jednog, češke i slovačke zajedno jednog zastupnika, kao i pripadnici austrijske, bugarske, njemačke, poljske, romske, rumunjske, rusinske, ruske, turske, ukrajinske, vlaške i židovske manjine te albanske, bošnjačke, crnogorske, makedonske i slovenske nacionalne manjine. Zakon o izborima zastupnika u Hrvatski sabor, *loc. cit.* (vidi bilješku 137.).

kontakt za jednu manjinsku skupinu, vlašku nacionalnu manjinu koja na koncu nije uključena u ovo istraživanje.

Ukupni broj anketiranih ispitanika pripadnika nacionalnih manjina u Hrvatskoj kojima se pristupilo metodom snježne grude preko osam zastupnika nacionalnih manjina u Hrvatskom saboru bio je 543 ispitanika, a iz obrade su isključeni ispitanici čiji odgovori nisu bili potpuni. Iz istraživanja diskriminacije na temelju pripadnosti nacionalnoj manjini isključeno je ukupno 23 ispitanika kako slijedi - 4 ispitanika iz skupine srpske nacionalne manjine (S1), 7 ispitanika iz skupine talijanske nacionalne manjine (S2), 2 ispitanika iz skupine mađarske nacionalne manjine (S3), 6 ispitanika iz skupine albanske, bošnjačke, crnogorske, makedonske i slovenske nacionalne manjine (S5) te 4 ispitanika iz skupine austrijske, bugarske, njemačke, poljske, romske, rumunjske, ruske, rusinske, turske, ukrajinske i židovske nacionalne manjine (S6). Odaziv kontaktiranih ispitanika članova populacije nacionalnih manjina u istraživanju bio je 71 posto.

Odgovori ispitanika u manjinskim skupinama (S1 do S6) evidentirani su kroz minimalno 4, a maksimalno 7 faza uzorkovanja, odnosno valova. U skupini pripadnika srpske nacionalne manjine (S1) odgovori su evidentirani na jednoj razini u sedam faza uzorkovanja ili valova, a konačni uzorak u skupini je 168 ispitanika pripadnika srpske manjine. U skupini pripadnika talijanske nacionalne manjine (S2) odgovori su evidentirani na jednoj razini u šest faza uzorkovanja, a uzorak je 37 ispitanika. U skupini pripadnika mađarske nacionalne manjine (S3) odgovori su evidentirani na jednoj razini u četiri faze uzorkovanja, a konačni uzorak čini 59 ispitanika. U skupini 4 (S4) odgovori su evidentirani na dvije razine, jedna se odnosila na pripadnika češke nacionalne manjine s četiri faze uzorkovanja, a druga na pripadnike slovačke nacionalne manjine s tri faze uzorkovanja, a ukupni uzorak ispitanika u ovoj skupini je 64 ispitanika pripadnika dvije nacionalne manjine. U skupini albanske, bošnjačke, crnogorske, makedonske i slovenske nacionalne manjine (S5) odgovori ispitanika su evidentirani na pet razina u rasponu od dvije do šest faza uzorkovanja, a ukupni uzorak u ovoj skupini je 97 ispitanika pripadnika pet nacionalnih manjina. U skupini ispitanika pripadnika austrijske, bugarske, njemačke, poljske, romske, rumunjske, ruske, rusinske, turske, ukrajinske i židovske nacionalne manjine (S6) odgovori su evidentirani na jedanaest razina u rasponu od jedne do četiri faze uzorkovanja, ovisno o pojedinoj nacionalnoj manjini. Odgovori ispitanika prikupljeni su do trenutka kada se frekvencija odgovora ispitanika prestala mijenjati, a praćenje odgovora

ispitanika, odnosno brojeva faza uzorkovanja kroz koje se ispitanicima pristupalo, imalo je za cilj smanjenje pristranosti ispitanika.

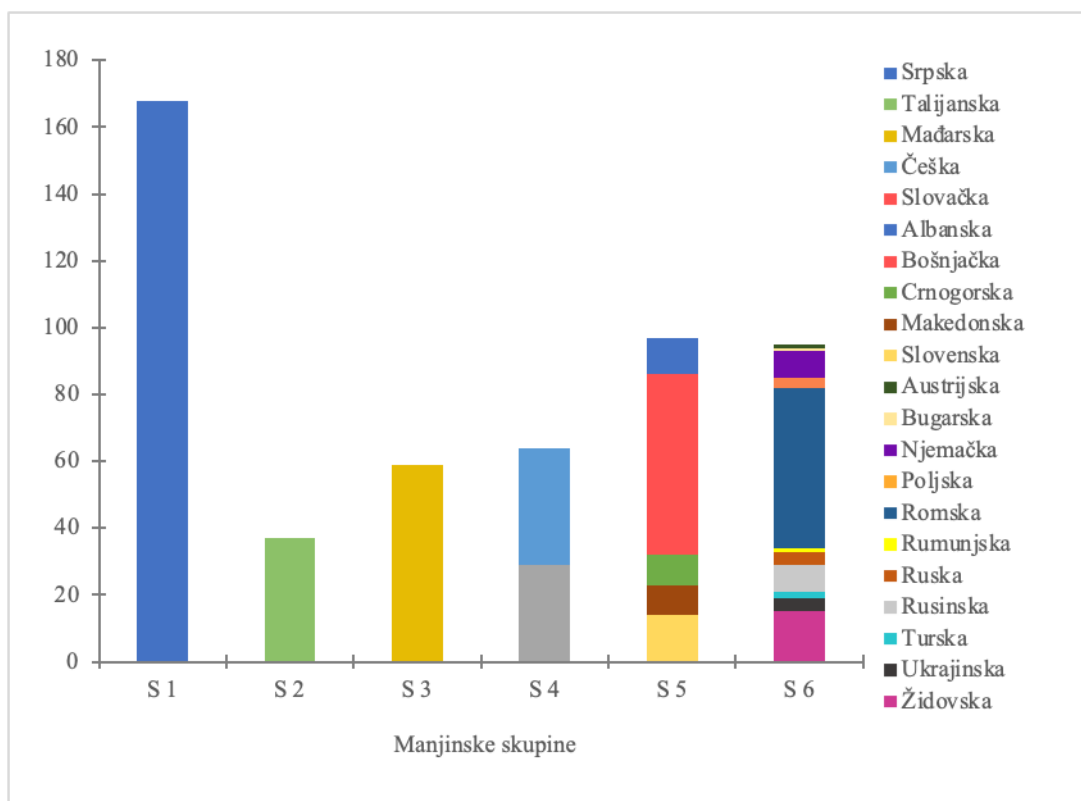
Tablica 1. *Snowball* metoda

Skupina	Nacionalna manjina	Inicijalni izvor	Broj valova	Uzorak
S1	Srpska	3	7	168
S2	Talijanska	1	6	37
S3	Mađarska	1	4	59
S4	Češka, slovačka	1	4	64
S5	Albanska, bošnjačka, crnogorska, makedonska, slovenska	1	6	97
S6	Austrijska, bugarska, njemačka, poljska, romska, rumunjska, ruska, rusinska, turska, ukrajinska, židovska	1	4	95

Struktura svake manjinske skupine ovisila je o povratnim informacijama ispitanika u istraživanju i o broju manjinskih skupina koje su ih činile. Skupina 1 (S1) odnosila se na jednu nacionalnu manjinu s tri inicijalna izvora što je rezultiralo najvećim brojem ispitanika u ukupnom uzorku ispitanika i što se može dovesti u vezu s udjelom srpske nacionalne manjine u ukupnom stanovništvu. Skupine 2 i 3 (S2 i S3) odnosile su se svaka na jednu nacionalnu manjinu s jednim vlastitim izvorom, dok je struktura skupina 4, 5 i 6 (S4, S5 i S6) podrazumijevala više nacionalnih manjina koje dijele inicijalni izvor. Strukturu skupine 4 (S4) čini 54,69 posto ispitanika pripadnika češke i 45,31 posto ispitanika pripadnika slovačke nacionalne manjine. Strukturu skupine 5 (S5) čini 11,34 posto ispitanika pripadnika albanske nacionalne manjine, 55,67 posto ispitanika bošnjačke, 9,28 posto crnogorske, 9,28 posto makedonske te 14,43 posto ispitanika slovenske nacionalne manjine. Strukturu skupine 6 (S6) čini po 1,05 posto ispitanika pripadnika austrijske, bugarske i rumunjske nacionalne manjine, po 8,42 posto ispitanika pripadnika njemačke i rusinske nacionalne manjine, 3,16 posto poljske, 50,53 posto ispitanika pripadnika romske manjine, po 4,21 posto ruske i ukrajinske nacionalne manjine, 2,11 posto turske te 15,79 posto ispitanika pripadnika židovske nacionalne manjine (Graf 3). Za vlašku

nacionalnu manjinu inicijalni izvor nije dostavio kontakte koji bi bili uključeni u istraživanje. Najmanji odaziv u istraživanju bio je kod talijanske i albanske nacionalne manjine, a u uzorku su zastupljeni ispitanici iz svih hrvatskih županija i Grada Zagreba.

Graf 3. Manjinske skupine i struktura nacionalnih manjina unutar skupina (n=520)



Statistička obrada podataka prikupljenih u istraživanju diskriminacije pripadnika nacionalnih manji u području rada i zapošljavanja u Republici Hrvatskoj napravljena je uz pomoć programskog paketa IBM SPSS Statistics. Za analizu su određeni parametri deskriptivne statistike na osnovu adekvatnih mjera centralne tendencije – aritmetička sredina, medijan i mod i mjera disperzije – raspon varijacije, standardna devijacija i kvantili. Za analizu rezultata uzimajući u obzir socio-demografske karakteristike ispitanika u istraživanju (spol, dob, obrazovanje, radni status, ukupni mjesečni prihod kućanstva, pripadnost manjinskoj skupini), odnosno za utvrđivanje povezanosti između varijabli napravljen je hi-kvadrat test. Kod hi-kvadrat testa često se nakon odbacivanja nulte hipoteze javlja pogreška tipa 1 koja nastaje kada odbacimo nultu hipotezu iako je ona zapravo točna, odnosno kada neku razliku proglasimo statistički značajnom iako stvarno nema razlike među populacijom. Da bismo to izbjegli i utvrdili koje se kombinacije nezavisnih varijabli razlikuju od drugih kombinacija, korišten je post hoc test prema prijedlogu MacDonalda i Gardnera. Test se temelji na konverziji z-

vrijednosti ili prilagođenog standardnog ostatka u prilagođenu p-vrijednost nakon čega se utvrđuje opravdanost u odnosu na Benferonijevu prilagodbu alfa vrijednosti.³⁵⁷ Hi-kvadrat testom utvrđena je i povezanost nezavisnih varijabli sa stavovima ispitanika o prisutnosti diskriminacije utemeljene na pripadnosti nacionalnoj manjini u području rada i zapošljavanje u Republici Hrvatskoj, a utvrđena je i statistički značajna razlika između skupina u stavovima.

Skalom Likertovog tipa³⁵⁸ povećana je pouzdanost istraživanja jer su utvrđeni segmenti koji pridonose pojavnosti diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja, a Cronbachovim alpha testom³⁵⁹ utvrđena je pouzdanost i valjanost mjerne ljestvice ili skale, odnosno unutarnje konzistencije čestica konstruirane skale kojom su mjereni stavovi ispitanika s ciljem utvrđivanja pojavnosti diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja. Kako bi se utvrdila važnost ili poredak čestica, izračunat je indeks relativne važnosti (RII), a mjerenje je provedeno prema Akadirijevoj intervalnoj skali³⁶⁰ – visoka vrijednost ($0,8 \leq RII \leq 1$), srednje visoka ($0,6 \leq RII \leq 0,8$), srednja ($0,4 \leq RII \leq 0,6$), srednje niska ($0,2 \leq RII \leq 0,4$) i niska ($0 \leq RII \leq 0,2$).

Kendall Tau koeficijentom korelacije ispitana je snaga povezanosti između stavova ispitanika, odnosno između stavova manjinskih skupina (S1 do S6), a mjerenje je provedeno prema Coltonovoj skali³⁶¹ – jaka povezanost (0,76 do 1), umjerena (0,51 do 0,75), slaba (0,26 do 0,50) i nema povezanosti (0 do 0,25). Faktorskom analizom³⁶² utvrđeni su osnovni segmenti koji doprinose pojavnosti diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina tako da su inicijalni segmenti reducirani u faktore. Regresijskim pristupom³⁶³ procijenjena je međusobna ovisnost varijabli diskriminacije u različitim segmentima radnog odnosa i pojavnosti produljene i ponovljene diskriminacije kao težih oblika diskriminacije. Kako bi razlike bile jasno vidljive, svi značajni podaci prikazani su odgovarajućim grafičkim modelima.

³⁵⁷ MacDonald, P. L., Gardner, R. C.: Type I error rate comparisons of post hoc procedures for I j Chi-Square tables, *Educational and psychological measurement*, Vol. 60, 2000., No. 5, str. 741.-751.

³⁵⁸ Joshi, A., Kale, S., Chandel, S., Pal, D. K.: Likert scale: Explored and explained, *Current Journal of Applied Science and Technology*, Vol. 7, 2015., No. 4, str. 397.-398.

³⁵⁹ Bonett, D. G., Wright, T. A.: Cronbach's alpha reliability: Interval estimation, hypothesis testing, and sample size planning, *Journal of organizational behavior*, Vol. 36, 2015., No. 1, str. 3.-6.

³⁶⁰ Rooshdi, R. R. R. M., Abd Majid, M. Z., Sahamir, S. R., Ismail, N. A. A.: Relative importance index of sustainable design and construction activities criteria for green highway, *Chemical Engineering Transactions*, Vol. 63, 2018., str. 153.-155.

³⁶¹ Udovičić, M., Baždarić, K., Bilić-Zulle, L. Petrovečki, M. (2007). Što treba znati kada izračunavamo koeficijent korelacije?, *Biochemia Medica*, vol. 17, 2007., no. 1, str. 13.

³⁶² Sharma, S.: *Applied Multivariate Techniques*, John Wiley & Sons, Inc., New York, 1996., str. 90.-98. Fazlić, S., Donlagić, S.: Primjena faktorske analize u identificiranju dimenzija kvalitete visokoobrazovne usluge, *Poslovna izvrsnost*, Vol. 10, 2016., No. 2, str. 52.-68.

³⁶³ Šošić, I., Serdar, V.: *Uvod u statistiku*, Školska knjiga, Zagreb, 1995., str. 119.-127.

Kao ograničenje u istraživanju diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja u Republici Hrvatskoj treba spomenuti nesudjelovanje pripadnika vlaške nacionalne manjine u istraživanju. U istraživanje su bili uključeni pripadnici 21 priznate nacionalne manjine izuzev pripadnika najmalobrojnije nacionalne manjine. Uz nesudjelovanja pripadnika vlaške nacionalne manjine u istraživanju diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja pojavilo se i ograničenje vezano uz pitanje iznosa ukupnih mjesečnih prihoda kućanstva ispitanika. Pitanje o ukupnim mjesečnim prihodima kućanstva nije zahtijevalo odgovor od ispitanika i bilo je dobrovoljno, a 127 ispitanika ili njih 24,42 posto nije željelo na postavljeno pitanje dati odgovor.

6.4. Rezultati istraživanja

Analiza rezultata istraživanja diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja u Republici Hrvatskoj napravljena je na odgovorima prikupljenim metodom ankete na uzorku od 520 ispitanika. Od ukupnog broja ispitanika u istraživanju, 52,31 posto (n=272) su bile osobe ženskog spola, a 47,69 posto (n=248) osobe muškog spola (Tablica 2). Analizirao prema godini rođenja, najviše ispitanika, njih 37,12 posto (n=193) rođeno je između 1971. i 1985. godine, a najmanje, njih 6,57 posto (n=22), prije 1955. godine. Prosječna godina rođenja ispitanika je 1977. godina sa standardnom greškom od +/- 0,61. Standardna devijacija ispitanika vezana uz godinu njihovog rođenja iznosi 13,92. Rang ispitanika prema godini njihovog rođenja iznosi 68 godina, gdje je početna vrijednost odnosno najstariji ispitanik 1934. godište, a završna vrijednost ili najmlađi ispitanik 2002. godište. Prema modu, najčešća godina rođenja ispitanika u populaciji je 1985. godina. Četvrtina ispitanika manjinske populacije rođena je 1966. godine i ranije, a tri četvrtine ispitanika 1966. godine i nakon toga, odnosno tri četvrtine ispitanika ili 75 posto ispitanika rođeno je 1988. godine i ranije, a četvrtina ispitanika ili 25 posto 1988. godine i nakon toga.

Prema stupnju obrazovanja, najviše je ispitanika, njih 49,23 posto (n=256), sa završenom višom i visokom razinom obrazovanja, a najmanje bez formalne kvalifikacije ili sa završenom osnovnom školom, njih 4,23 posto (n=22). Ukupno četvrtina ispitanika u istraživanju ima završenu srednju razinu obrazovanja i niže, a tri četvrtine ispitanika srednju razinu obrazovanja i više, odnosno tri četvrtine ispitanika ima završenu višu i visoku razinu obrazovanja i niže od toga, a četvrtina ispitanika poslijediplomsku razinu.

Prema radnom statusu dominiraju ispitanici u stalnom radnom odnosu u javnom sektoru, 35,19 posto (n=183) te potom ispitanici u stalnom radnom odnosu u privatnom sektoru 22,50 posto (n=117), dok je najmanje povremeno zaposlenih, njih 8,08 posto (n=42) i zaposlenih preko student servisa i ugovora o djelu, njih 4,04 posto (n=21). Nezaposlenih ispitanika je 11,35 posto (n=59), a podjednako ispitanika koji su u statusu samozaposlenih, 9,04 posto, i umirovljenika, 9,81 posto. Četvrtina ispitanika u istraživanju u stalnom je radnom odnosu u javnom sektoru te zaposlena preko student servisa i ugovora o djelu. Četvrtina je i povremeno zaposlenih, nezaposlenih i umirovljenika.

Od ukupnog broja ispitanika njih 75,58 posto (n=393) ponudilo je odgovor na pitanje o visini mjesečnih prihoda njihovog kućanstva, dok 24,42 posto (n=127) ispitanika nije željelo ponuditi odgovor na spomenuto pitanje. Kako je anketa provedena u vrijeme prije ulaska Republike Hrvatske u eurozonu, ponuđeni odgovori bili su izraženi u tadašnjoj nacionalnoj valuti. Najviše ispitanika navelo je da se visina mjesečnih prihoda njihovog kućanstva kreće od 7.601 do 11.400 kuna, njih 20,58 posto (n=107), a najmanje da se kreće u kategoriji do 3.800 kuna, njih 7,12 posto (n=37). Prosječna vrijednost ukupnih mjesečnih prihoda kućanstva, kod ispitanika koji su ponudili odgovor na ovo pitanje, je 10.910,70 kuna sa standardnom greškom od 333,50 kune. Standardna devijacija ispitanika vezana uz iznos ukupnih mjesečnih prihoda njihovog kućanstva iznosi 6.611,55 kuna. Rang ispitanika prema iznosu mjesečnih primanja njihovog kućanstva iznosi 39.402 kune, gdje donja vrijednost iznosi 598 kuna, a gornja 40.000 kuna.

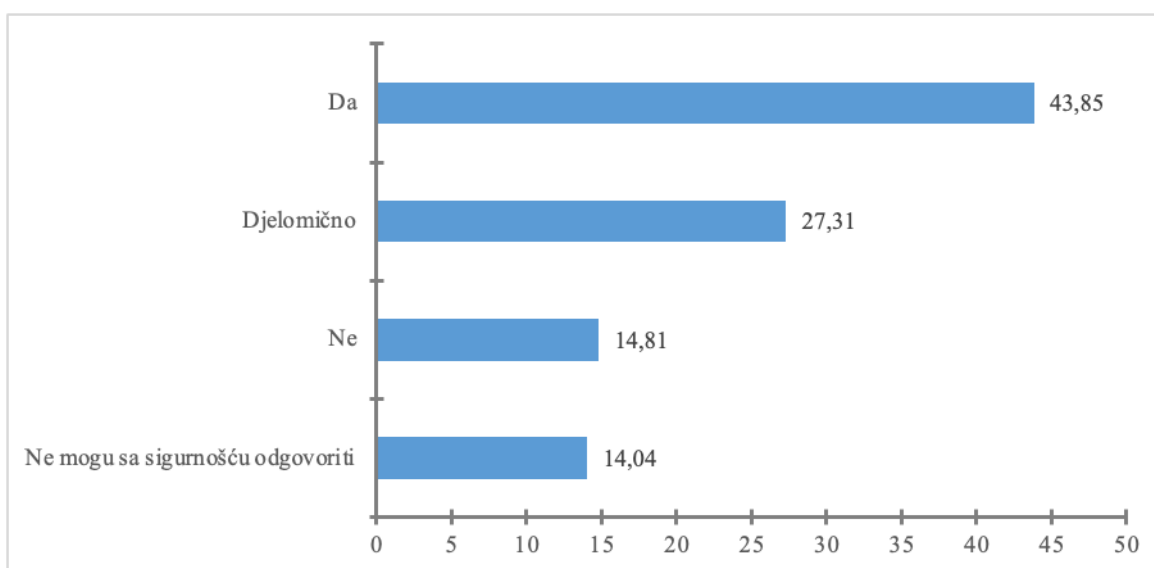
Tablica 2. Socio-demografska struktura ispitanika

Varijable	Apsolutne vrijednosti	Relativne vrijednosti
Spol		
Muški	248	47,69
Ženski	272	52,31
Godine rođenja		
Do 1955.	34	6,57
Od 1956. do 1970.	137	26,35
Od 1971. do 1985.	193	37,12
Od 1986.	156	30,00
Razina obrazovanja		
Bez formalne kvalifikacije i osnovna škola	22	4,23
Srednja škola	180	34,62
Viša škola i fakultet	256	49,23
Poslijediplomski studij	62	11,92
Status		
Zaposlen/a preko student servisa, ugovora o djelu i sl.	21	4,04
U stalnom radnom odnosu u javnom sektoru	183	35,19
U stalnom radnom odnosu u privatnom sektoru	117	22,50
Samozaposlen/a	47	9,04
Povremeno zaposlen/a	42	8,08
Nezaposlen/a	59	11,34
Umirovljenik/ca	51	9,81
Iznos mjesečnih primanja kućanstva		
Do 3.800 kuna	37	7,12
Od 3.801 do 7.600 kuna	99	19,04
Od 7.601 do 11.400 kuna	107	20,58
Od 11.401 do 15.200 kuna	83	15,96
Od 15.201 kuna	67	12,88
Nisu se izjasnili	127	24,42

6.4.1. Analiza rezultata na temelju socio-demografskih karakteristika

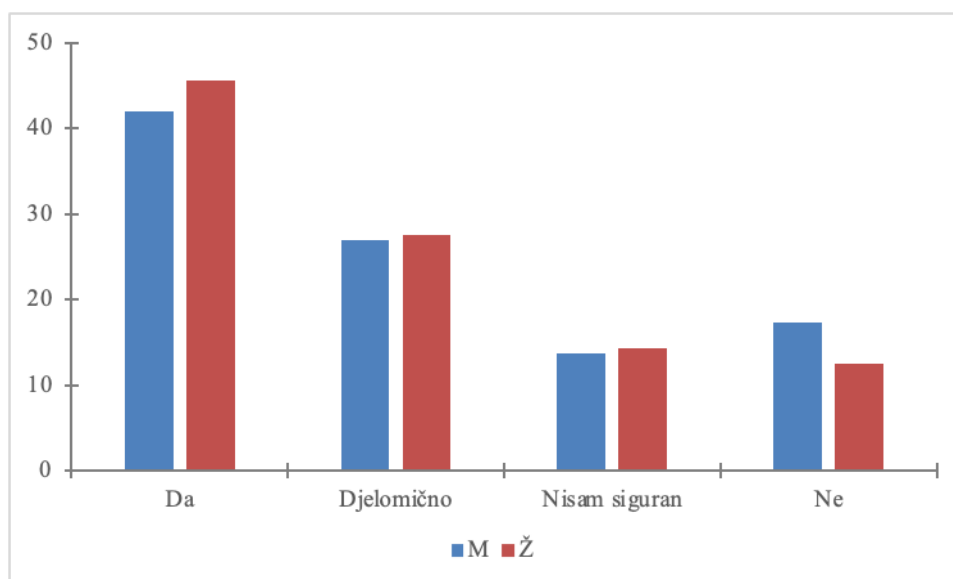
Od ukupnog broja ispitanika pripadnika nacionalnih manjina u Hrvatskoj koji su sudjelovali u istraživanju diskriminacije u području rada i zapošljavanja (n=520), njih 43,85 posto tvrdi da je upoznato sa zakonodavnim okvirom koji zabranjuje diskriminaciju u Republici Hrvatskoj te 27,31 posto da je djelomično upoznato (Graf 4). Tek 14,81 posto ispitanika tvrdi da nije upoznato sa zakonodavnim okvirom koji zabranjuje diskriminaciju, odnosno njih 14,04 posto tvrdi da vjerojatno nije upoznato.

Graf 4. Upoznatost sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije u % (n=520)



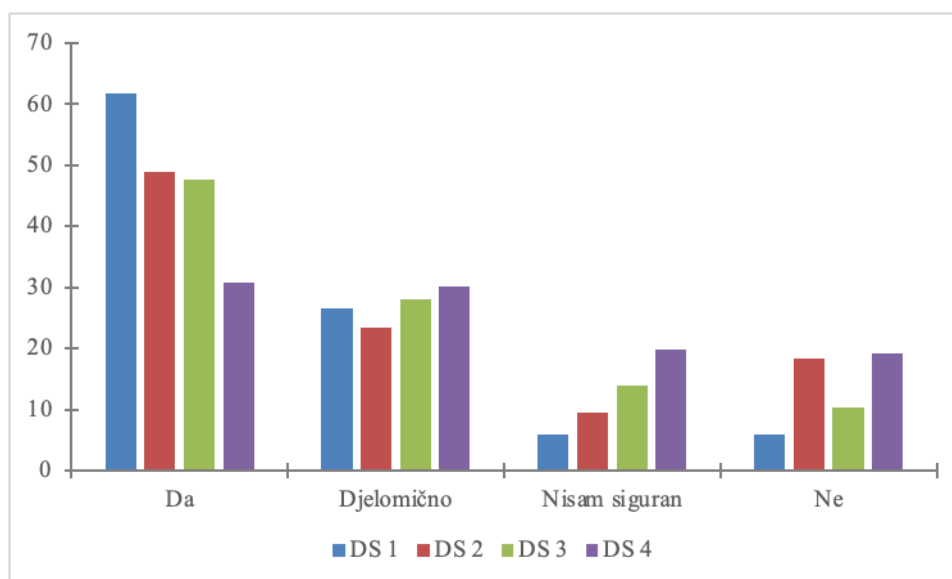
Od ukupnog broja ispitanica pripadnica ženskog spola (N=272) koje su u istraživanju sudjelovale, njih 45,59 posto tvrdi da su upoznate sa zakonodavnim okvirom koji zabranjuje diskriminaciju, odnosno 27,57 posto da su djelomično upoznate sa zakonodavnim okvirom (Graf 5). Da nisu sigurne tvrdi 14,34 posto ispitanica, a da nije upoznato sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije tvrdi 12,50 posto ispitanica. Od ukupnog broja ispitanika pripadnika muškog spola (N=248) koji su u istraživanju sudjelovali, 41,94 posto tvrdi da je upoznato sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije i 27,02 da je djelomično upoznato. Od ukupnog broja ispitanika muškog spola, 17,34 posto nije upoznato sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije, a 13,71 posto ispitanika nije sigurno. Hi-kvadrat testom ($\chi^2=2,497$; $p=0,476>\alpha$) utvrđeno je da ne postoji statistički značajna veza između spola ispitanika i njihove upoznatosti sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije u Hrvatskoj (n=520) čime se nulta hipoteza potvrđuje.

Graf 5. Upoznatost sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije u % prema spolu (n=520)



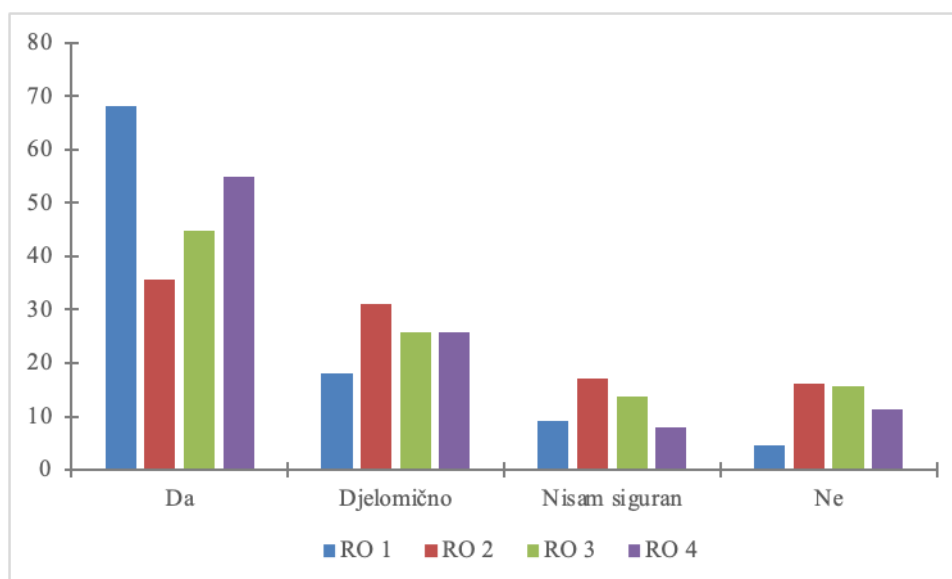
Od ukupnog broja ispitanika (n=34) u dobnoj skupini 1 (DS1) koju čine ispitanici rođeni 1955. godine i prije, 61,76 posto ih tvrdi da su upoznati sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije u Hrvatskoj, a 5,88 posto da nije upoznato (Graf 6). Od broja ispitanika (n=137) u dobnoj skupini 2 (DS 2) koju čine ispitanici rođeni između 1956. i 1970. godine, 48,91 posto ih tvrdi da je upoznato sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije u Hrvatskoj, a 18,25 posto da nije. U dobnoj skupini 3 (DS 3), od ukupnog broja ispitanika rođenih između 1971. i 1985. godine (n=193), da je upoznato sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije tvrdi 47,67 posto ispitanika, a da nije upoznato tvrdi 10,36 posto. Od ukupnog broja ispitanika (n=156) u dobnoj skupini 4 (DS 4) koju čine ispitanici rođeni 1986. godine i nakon, 30,77 posto tvrdi da su upoznati sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije, a 19,23 posto da nisu upoznati. Najveći udio ispitanika djelomično upoznatih sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije nalazi se u dobnoj skupini ispitanika rođenih 1986. i nakon, 30,13 posto, a najmanji u dobnoj skupini ispitanika rođenih od 1956. do 1970. godine, 23,36 posto. Najveći udio ispitanika koji nije siguran je li upoznat sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije nalazi se u dobnoj skupini ispitanika rođenih 1986. i nakon, 19,87 posto, a najmanji u dobnoj skupini ispitanika rođenih 1955. i ranije, 5,88 posto. Hi-kvadrat testom potvrđena je značajna veza ($\chi^2=26,268$; $p=0,002<\alpha$) između dobi ispitanika i njihove upoznatosti sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije. Naime, upoznatost ispitanika sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije u kategoriji osoba rođenih 1986. godine i nakon manja je od očekivane i utjecala je na razlike.

Graf 6. Upoznatost sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije u % prema dobi (n=520)



Od ukupnog broja ispitanika (n=22) u skupini 1 prema razini obrazovanja koja uključuje ispitanike bez formalne kvalifikacije i one sa završenom osnovnom školom (RO 1), 68,18 posto ih tvrdi da su upoznati sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije u Hrvatskoj, a 4,55 posto ih tvrdi da nije upoznato (Graf 7). Od ukupnog broja ispitanika (n=180) u skupini onih koji su završili srednju školu (RO 2), 35,56 posto ih tvrdi da je upoznato sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije, 16,11 posto tvrdi da nije. U skupini ispitanika sa završenom višom školom i fakultetom (RO 3), 44,92 posto od ukupnog broja ispitanika u skupini (n=256) tvrdi da je upoznato sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije, a 15,63 posto da nije. U skupini ispitanika sa završenim poslijediplomskim studijem (RO 4), od ukupnog broja ispitanika (n=62), njih 54,84 navodi da je upoznato sa zakonodavnim okvirom, a 11,29 posto da nije. Najveći udio ispitanika djelomično upoznatih sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije je sa završenom srednjom školom (RO 2), 31,11 posto, a najmanje bez formalne kvalifikacije i sa završenom osnovnom školom (RO 1), 18,18 posto. Najveći udio ispitanika koji nije siguran je li upoznat sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije je sa završenom srednjom školom, 17,22 posto, a najmanji bez formalne kvalifikacije i sa završenom osnovnom školom (RO 1), 9,09 posto. Hi-kvadrat testom nije utvrđena statistički značajna veza između obrazovanja ispitanika i njihove upoznatosti sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije ($\chi^2=15,152$; $p=0,087>\alpha$) pa se nulta hipoteza i ovdje potvrđuje.

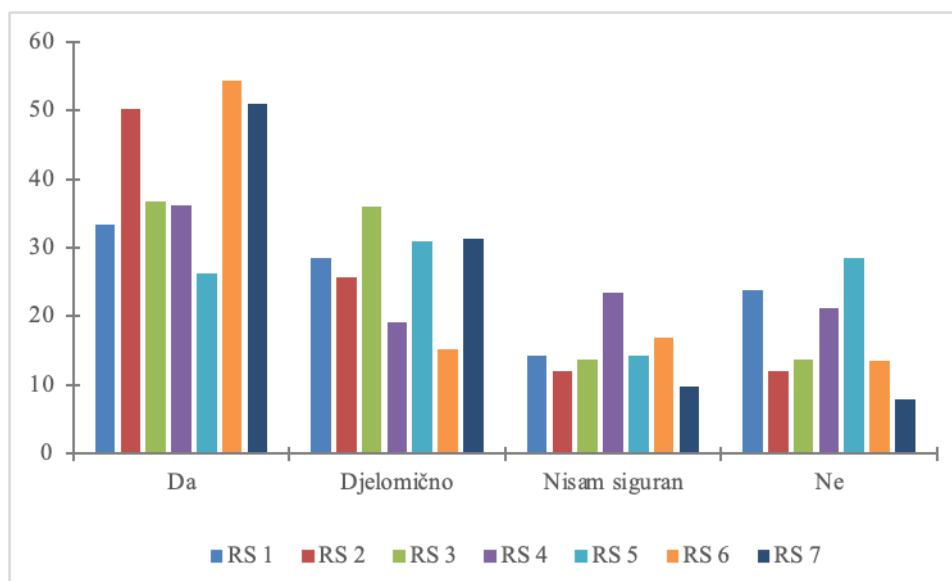
Graf 7. Upoznatost sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije u % prema obrazovanju (n=520)



Promatrano prema radnom statusu ispitanika, u skupini zaposlenih preko student servisa, ugovora o djelu i sl. (RS 1), od ukupnog broja ispitanika u skupini (n=21), 33,33 posto tvrdi da je upoznato sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije, a 23,81 posto da nije (Graf 8). Od broja ispitanika (n=183) u stalnom radnom odnosu u javnom sektoru (RS 2), 50,27 posto tvrdi da je upoznato sa zakonodavnim okvirom, a 12,02 posto da nije. Od ukupnog broja ispitanika (n=117) u stalnom radnom odnosu u privatnom sektoru (RS 3), 36,75 posto ih tvrdi da je upoznato sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije i 13,68 posto tvrdi da nije. U skupini samozaposlenih (RS 4), 36,17 posto od ukupnog broja ispitanika u skupini (n=47) tvrdi da je upoznato sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije, a 21,28 posto da nije. U skupini povremeno zaposlenih (RS 5), od ukupnog broja ispitanika (n=42), njih 26,19 navodi da je upoznato sa zakonodavnim okvirom, a 28,57 posto da nije. Od ukupnog broja ispitanika (n=59) u skupini nezaposlenih (RS 6), 54,24 posto ih tvrdi da je upoznato sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije i 13,56 posto tvrdi da nije. U skupini umirovljenika (RS 7), 50,98 posto od ukupnog broja ispitanika u skupini (n=51) tvrdi da je upoznato sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije, a 7,84 posto da nije. Najveći udio ispitanika djelomično upoznatih sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije je u stalnom radnom odnosu u privatnom sektoru (RS 3), 35,90 posto, a najmanje u skupini nezaposlenih (RS 6), 15,25 posto. Najmanji udio ispitanika koji nije siguran je li upoznat sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije je u skupini umirovljenika, 9,80 posto, a najveći u skupini samozaposlenih (RS 4), 23,40 posto. Hi-kvadrat testom utvrđena je statistički značajna veza između radnog statusa ispitanika i

upoznatosti sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije ($\chi^2=32,539$; $p=0,019<\alpha$), ali je post hoc Bonfferoni testom ili korekcijom utvrđeno da ne postoje opravdane razlike između opažene i očekivane frekvencije. Iz toga zaključujemo da se radi o tipu pogreške 1 koja nastaje kad odbacimo nultu hipotezu iako je ona točna.

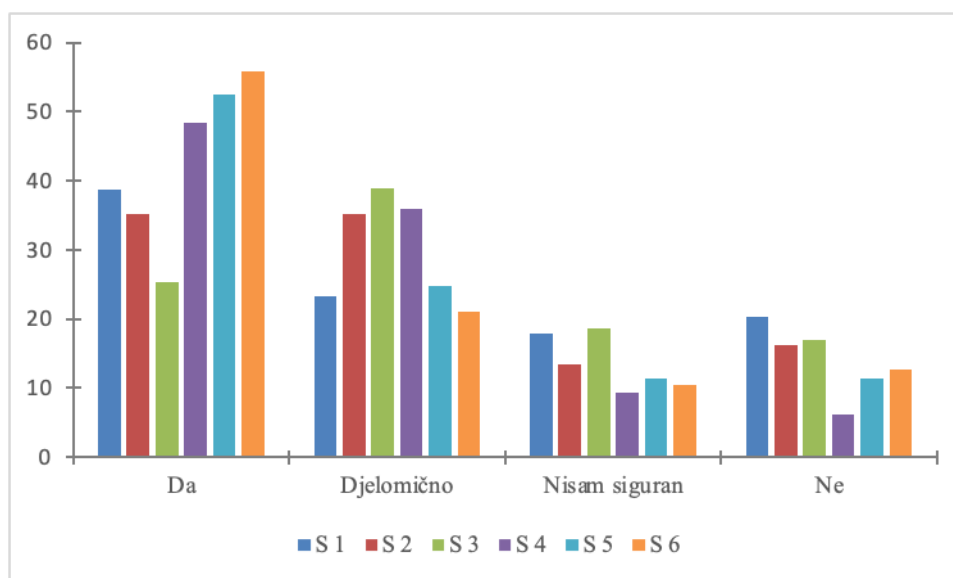
Graf 8. Upoznatost sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije u % prema radnom statusu (n=520)



U skupini ispitanika koji pripadaju srpskoj nacionalnoj manjini (S1), od ukupnog broja ispitanika (n=168), 38,69 posto tvrdi da je upoznato sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije, a 20,24 posto da nije (Graf 9). Od ukupnog broja ispitanika (n=37) pripadnika talijanske nacionalne manjine (S2), 35,14 posto ih tvrdi da je upoznato sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije, a 16,22 posto da nije. Od ispitanika (n=59) pripadnika mađarske nacionalne manjine (S3), 25,42 posto ih tvrdi da je upoznato sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije i 16,95 posto tvrdi da nije. U skupini ispitanika pripadnika češke i slovačke nacionalne manjine (S4), 44,88 posto od ukupnog broja ispitanika u skupini (n=64) tvrdi da je upoznato sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije, a 6,25 posto da nije. U skupini ispitanika pripadnika albanske, bošnjačke, crnogorske, makedonske i slovenske nacionalne manjine (S5), 52,58 posto ispitanika tvrdi da je upoznato sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije, a 11,34 posto da nije. U skupini ispitanika pripadnika austrijske, bugarske, njemačke, poljske, romske, rumunjske, ruske, rusinske, turske, ukrajinske i židovske nacionalne manjine (S6), 55,79 posto ispitanika tvrdi da je upoznato sa zakonodavnim okvirom, a 12,63 posto da nije. Najveći udio ispitanika djelomično upoznatih sa zakonodavnim okvirom zabrane

diskriminacije je u populaciji ispitanika mađarske nacionalne manjine (S3), 38,98 posto, a najmanje u skupini koju čine pripadnici austrijske, bugarske, njemačke, poljske, romske, rumunjske, ruske, rusinske, turske, ukrajinske i židovske nacionalne manjine (S6), 21,05 posto. Najveći udio ispitanika koji nije siguran je li upoznat sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije je u skupini pripadnika srpske nacionalne manjine (S1), a najmanji u skupini pripadnika češke i slovačke nacionalne manjine (S4), 9,38 posto. Hi-kvadrat testom ($\chi^2=32,265$; $p=0,006<\alpha$) utvrđena je statistički značajna razlika između manjinskih skupina i upoznatosti ispitanika sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije (n=520). Ispitanici u skupini 3 (S3) koju čine pripadnici mađarske nacionalne manjine manje od očekivanog upoznati su sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije što je utjecalo na razlike.

Graf 9. Upoznatost sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije u % prema manjinskim skupinama (n=520)

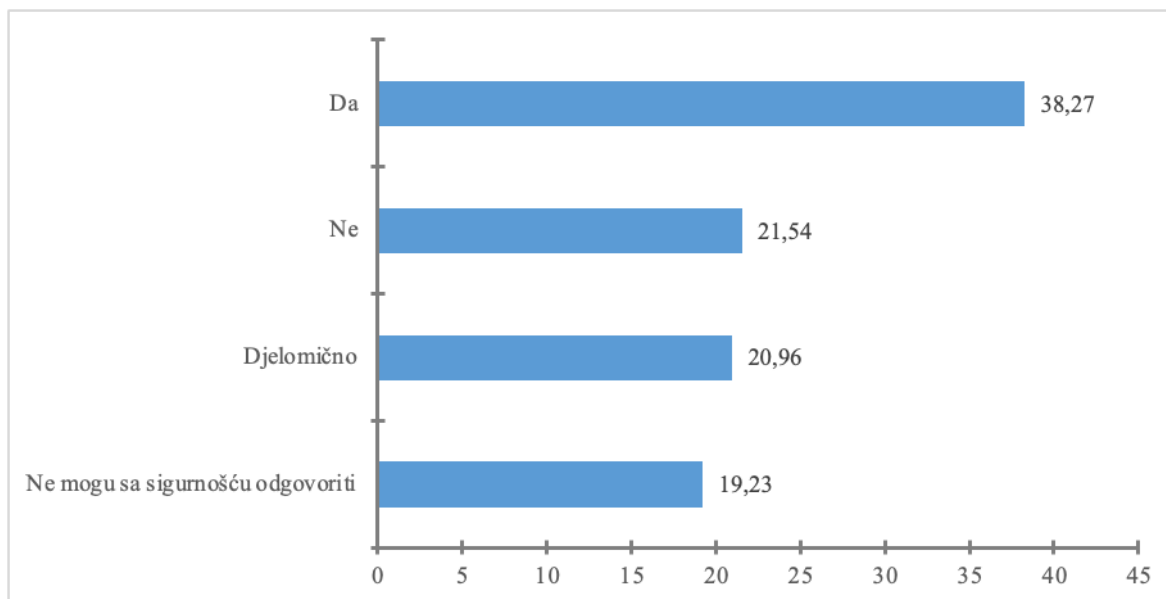


Od ukupnog broja ispitanika koji su pristupili istraživanju (n=520), njih 38,27 posto tvrdi da je upoznato sa zakonodavnim odredbama o pravu prednosti pri zapošljavanju pripadnika nacionalnih manjina pod istim uvjetima u tijelima državne uprave i pravosudnim tijelima u Republici Hrvatskoj sukladno odredbama posebnog zakona i drugih akata o politici zapošljavanja u tim tijelima, 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 (Graf 10). Da nije upoznato s odredbama o pravu prednosti pri zapošljavanju pripadnika nacionalnih manjina tvrdi 21,54 posto ispitanika. Djelomično je sa zakonodavnim odredbama o pravu prednosti pri zapošljavanju upoznato 20,96 posto ispitanika, a približno

toliko ispitanika, 19,23 posto, ne može sa sigurnošću odgovoriti. Hi kvadrat testom ($\chi^2=2,772$; $p=0,428>\alpha$) nije utvrđena statistički značajna veza između spola ispitanika i upoznatosti sa zakonodavnim odredbama o pravu prednosti pri zapošljavanju pripadnika nacionalnih manjina pod istim uvjetima u tijelima državne uprave i pravosudnim tijelima u Hrvatskoj ($n=520$) čime se potvrđuje nulta hipoteza. Statistički značajna veza nije utvrđene niti između dobi ispitanika i upoznatosti s odredbama o pravu prednosti pri zapošljavanju ($\chi^2=14,362$; $p=0,110>\alpha$) te se nulta hipoteza i ovdje potvrđuje. Statistički značajna veza ($\chi^2=23,042$; $p=0,006<\alpha$) utvrđena je između obrazovanja ispitanika i njihove upoznatosti s pravom prednosti pri zapošljavanju pripadnika nacionalnih manjina. U kategoriji osoba bez formalne kvalifikacije i sa završenom osnovnom školom, više od očekivanog ispitanici su upoznati s odredbama prava prednosti pri zapošljavanju što je utjecalo na razlike. Hi-kvadrat testom ($\chi^2=35,145$; $p=0,009<\alpha$) utvrđena je veza između radnog statusa ispitanika i upoznatosti s odredbama prava prednosti pri zapošljavanju nacionalnih manjina. Naime, ispitanici u kategoriji samozaposlenih više od očekivanog nisu mogli sa sigurnošću odgovoriti o upoznatosti s odredbama prava prednosti pri zapošljavanju nacionalnih manjina što je utjecalo na razlike. Između iznosa ukupnih mjesečnih primanja kućanstva ispitanika ($n=393$) i upoznatosti s odredbama prava prednosti pri zapošljavanju pripadnika nacionalnih manjina ne postoji statistički značajna veza ($\chi^2=9,837$; $p=0,630>\alpha$) čime se potvrđuje nulta hipoteza.

Statistički značajna veza utvrđena je između manjinskih skupina i upoznatosti ispitanika ($n=520$) sa zakonodavnim odredbama prava prednosti pri zapošljavanju ($\chi^2=27,053$; $p=0,028<\alpha$), a Bonfferoni korekcijom je, zbog visokog kriterija za signifikantnost, utvrđeno da ne postoje opravdane razlike između opažene i očekivane frekvencije pa zaključujemo da se radi o tipu pogreške 2. Pogreška tipa 2 javlja se kada prihvaćamo nultu hipotezu koja stvarno nije istinita, odnosno kada razliku proglasimo statistički neznačajnom iako ona stvarno postoji. Naime, ispitanici pripadnici talijanske nacionalne manjine (S2) granično tvrde da više od očekivanog nisu upoznati s odredbama o pravu prednosti pri zapošljavanju, a novom analizom povezanog pitanja koje se odnosi na načine informiranja (Graf 7) o pravu prednosti pri zapošljavanju pripadnika nacionalnih manjina u tijelima državne uprave i pravosudnim tijelima potvrđena je razlika ($\chi^2=28,226$; $p=0,002<\alpha$) kod pripadnika talijanske nacionalne manjine (S2), odnosno uočeno je da ispitanici pripadnici talijanske nacionalne manjine više od očekivanog nisu upoznati sa zakonodavnim odredbama prava prednosti pri zapošljavanju.

Graf 10. Upoznatost s odredbama o pravu prednosti pri zapošljavanju pripadnika nacionalnih manjina u % (n=520)



Najviše ispitanika, od ukupnog broja ispitanika (n=520), informaciju o zakonodavnim odredbama o pravu prednosti pri zapošljavanju pripadnika nacionalnih manjina pod istim uvjetima u tijelima državne uprave i pravosudnim tijelima u Republici Hrvatskoj dobilo je od osoba iz vlastitog okruženja, 18,65 posto, a jednako toliko ispitanika putem vijeća i predstavnika nacionalnih manjina (Graf 11). Iz javnog natječaja na koji se osoba prijavljivala, informaciju o zakonodavnim odredbama dobilo je 7,87 posto ispitanika, a najmanje ispitanika, njih 5,94 posto informaciju je dobilo od članova obitelji i prijatelja. Zbog mogućnosti odabira više odgovora na pitanje o načinima informiranja o zakonodavnim odredbama o pravu prednosti pri zapošljavanju pripadnika nacionalnih manjina pod istim uvjetima u tijelima državne uprave i pravosudnim tijelima u Republici Hrvatskoj, hi-kvadrat test je napravljen grupiranjem odgovora ispitanika u kategorije onih koji su informaciju o pravu prednosti dobili iz jednog izvora, iz više izvora te onih koji ne posjeduju informacije o pravu, onih koji nisu s pravom upoznati. Hi-kvadrat testom ($\chi^2=2,168$; $p=0,338>\alpha$) nije utvrđena veza između spola ispitanika i načina informiranja o pravu prednosti pri zapošljavanju pripadnika nacionalnih manjina, kao niti između dobi ispitanika i načina informiranja o pravu prednosti pri zapošljavanju ($\chi^2=7,868$; $p=0,248>\alpha$). Između obrazovanja ispitanika i načina informiranja o pravu prednosti pri zapošljavanju hi-kvadrat testom ($\chi^2=25,386$; $p=0,000<\alpha$) utvrđena je veza i uočeno je da su ispitanici bez formalne kvalifikacije i sa završenom osnovnom školom više od očekivanog informacije o pravu prednosti pri zapošljavanju dobivali iz više različitih spomenutih izvora.

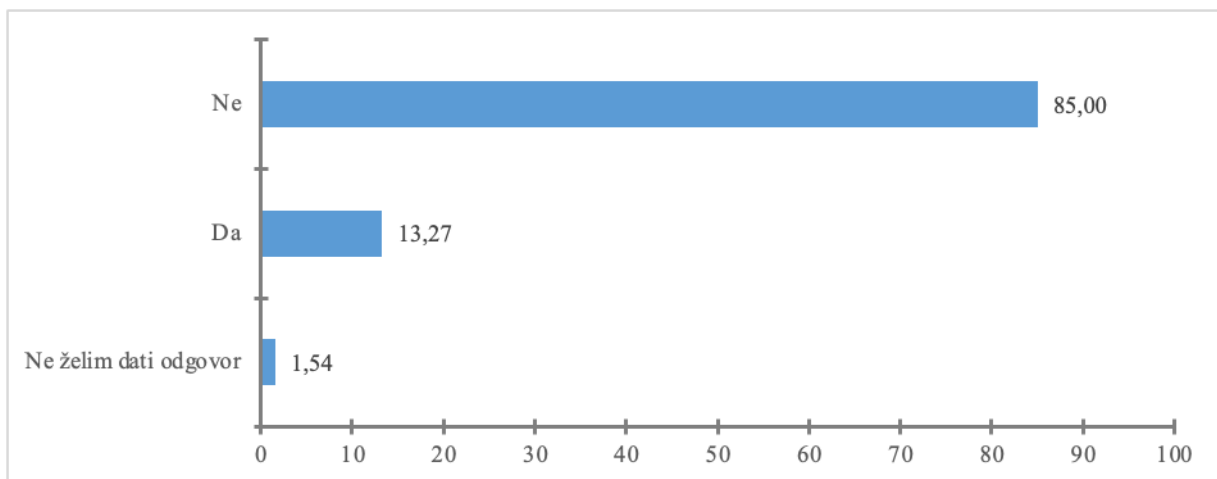
Graf 11. Informiranje o pravu prednosti pri zapošljavanju pripadnika nacionalnih manjina u % (n=520)



Iako 38,25 posto ispitanika tvrdi da je upoznato sa zakonodavnim odredbama o pravu prednosti pri zapošljavanju pripadnika nacionalnih manjina pod istim uvjetima u tijelima državne uprave i pravosudnim tijelima u Republici Hrvatskoj te 20,96 da je djelomično upoznato, tek je 13,27 posto istih koristilo spomenuto pravo (Graf 12). Ukupno 85 posto ispitanika nije nikada koristilo pravo prednosti pri zapošljavanju. Između spola ispitanika i korištenja prava prednosti pri zapošljavanju, hi-kvadrat testom ($\chi^2=1,083$; $p=0,298>\alpha$) nije utvrđena statistički značajna veza te se nulta hipoteza potvrđuje. Hi-kvadrat testom ($\chi^2=8,976$; $p=0,030<\alpha$) utvrđena je veza između dobi ispitanika i korištenja prava prednosti pri zapošljavanju (n=520), ali je post hoc Bonfferoni korekcijom utvrđeno da ne postoje opravdane razlike između opažene i očekivane frekvencije iz čega zaključujemo da se radi o tipu pogreške 1. Hi-kvadrat testom ($\chi^2=8,191$; $p=0,042<\alpha$) utvrđena je i veza između obrazovanja ispitanika i korištenja prava prednosti pri zapošljavanju, a Bonfferoni korekcijom i ovdje je utvrđeno da se radi o tipu pogreške 1 jer ne postoje razlike između opažene i očekivane frekvencije. Statistički značajna veza utvrđena je između radnog statusa ispitanika i korištenja prava prednosti pri zapošljavanju ($\chi^2=19,041$; $p=0,004<\alpha$), a očekivano razlika između opažene i očekivane frekvencije javila se kod ispitanika u stalnom radnom odnosu u javnom sektoru na koji se odredbe o pravo prednosti pri zapošljavanju pripadnika nacionalnih manjina pod istim uvjetima i odnose. Naime, ispitanici u stalnom radnom odnosu u javnom sektoru više od očekivanog su koristili spomenuto pravo, odnosno manje od

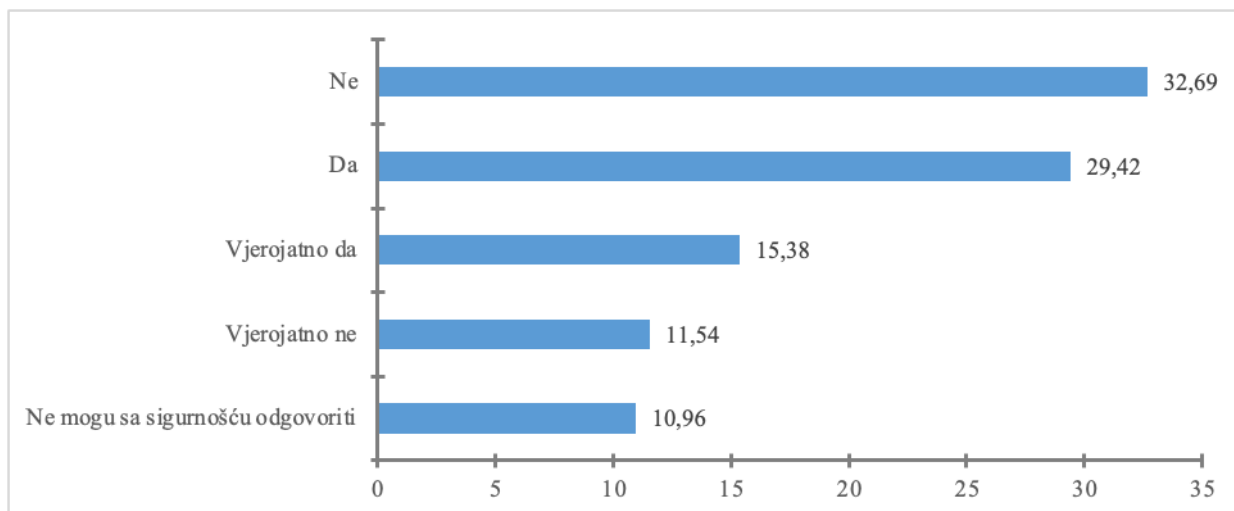
očekivanog nisu koristili to pravo. Između iznosa ukupnih mjesečnih primanja kućanstva i korištenja prava prednosti pri zapošljavanju (n=393) nije utvrđena značajna veza ($\chi^2=1,429$; $p=0,839>\alpha$), kao niti između manjinskih skupina (n=520) i korištenja prava prednosti pri zapošljavanju ($\chi^2=9,262$; $p=0,099>\alpha$). Dodatnom analizom utvrđena je pak veza ($\chi^2=20,197$; $p=0,003<\alpha$) romske nacionalne manjine i korištenja prava prednosti pri zapošljavanju, gdje je uočeno da su pripadnici romske nacionalne manjine više od očekivanog koristili pravo prednosti pri zapošljavanju pod istim uvjetima pripadnika nacionalnih manjina u tijelima državne uprave i pravosudnim tijelima i manje od očekivanog to nisu činili.

Graf 12. Korištenje prava prednosti pri zapošljavanju pripadnika nacionalnih manjina u % (n=520)



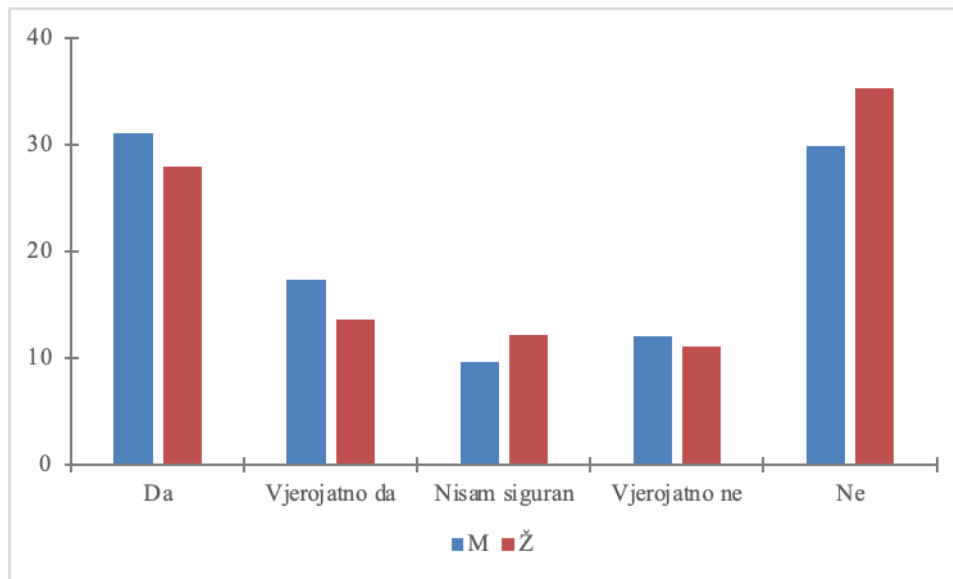
Da jesu i da vjerojatno jesu bili žrtve diskriminacije na temelju etničke osnove u području rada i zapošljavanja tvrdi ukupno 44,80 posto (n=233) ispitanika (Graf 13). Sa sigurnošću ne može utvrditi 10,96 posto (n=57) od ukupnog broja ispitanika u istraživanju, a ukupno 44,23 posto ispitanika tvrdi da nije i da vjerojatno nije bilo žrtva diskriminacije (n=250).

Graf 13. Pojavnost diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja u % (n=520)



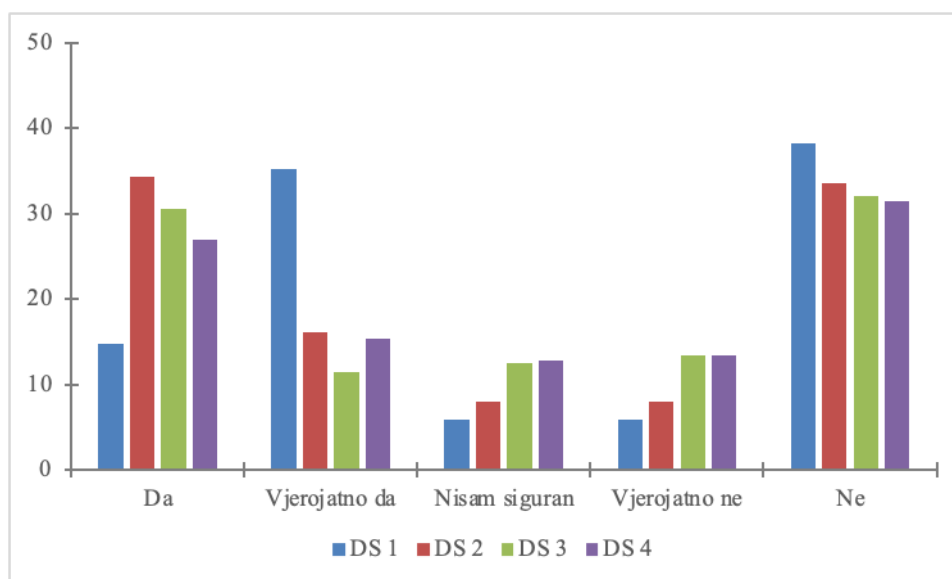
U ukupnom broju ispitanica pripadnica ženskog spola (n=272) koje su sudjelovale u istraživanju, 27,94 posto je onih koje tvrde da su bile žrtve etničke diskriminacije u području rada i zapošljavanja, a 13,60 posto onih koje tvrde da vjerojatno jesu bile žrtve diskriminacije (Graf 14). Da vjerojatno nisu bile žrtve diskriminacije u području rada i zapošljavanja tvrdi 11,03 posto ispitanica, a da nisu bile žrtve diskriminacije tvrdi 35,29 posto ispitanica. Sa sigurnošću jesi li bile žrtve diskriminacije ne može utvrditi 12,13 posto ispitanica pripadnica nacionalnih manjina. Od ukupnog broja ispitanika pripadnika muškog spola (n=248) koji su sudjelovali u istraživanju, 31,05 posto tvrdi da su bili žrtve diskriminacije u području rada i zapošljavanja, a 17,34 posto da vjerojatno jesu. Da vjerojatno nisu bili žrtve diskriminacije tvrdi 12,10 posto ispitanika, a da nisu bili žrtve diskriminacije 29,84 posto ispitanika. Sa sigurnošću ne može utvrditi 9,68 posto ispitanika pripadnika nacionalnih manjina. Hi-kvadrat testom ($\chi^2=2,634$; $p=0,268>\alpha$) utvrđeno je da ne postoje veze između spola ispitanika i pojavnosti diskriminacije (n=520), odnosno činjenice da jesu ili nisu bili žrtve diskriminacije.

Graf 14. Pojavnost diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja u % prema spolu (n=520)



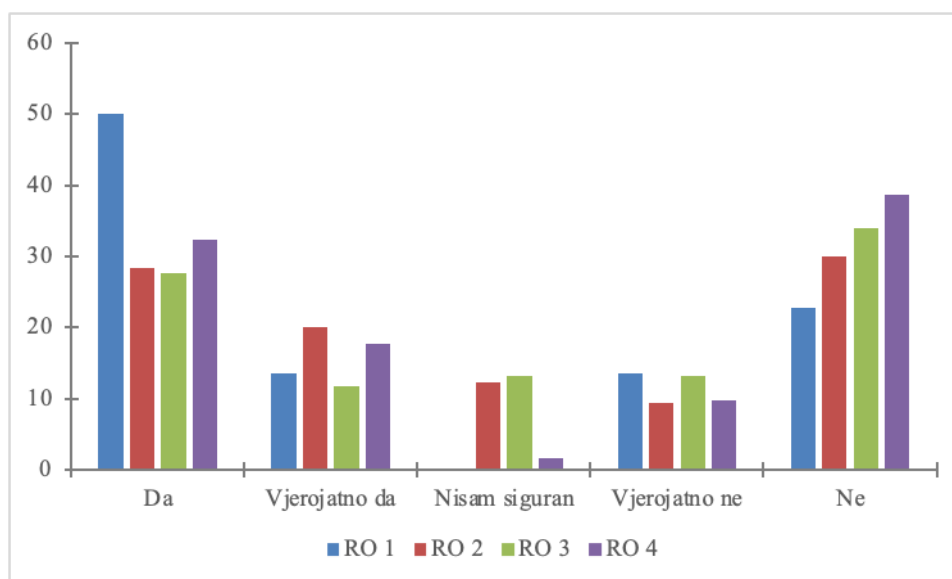
Od ukupnog broja ispitanika (n=34) u dobnoj skupini (DS 1) koju čine ispitanici rođeni 1955. godine i prije, 14,71 posto tvrdi da su bili žrtve etničke diskriminacije u području rada i zapošljavanja, 35,29 posto da vjerojatno jesu, a 38,24 posto da nisu (Graf 15). Od broja ispitanika (n=137) u dobnoj skupini (DS 2) koju čine ispitanici rođeni između 1956. i 1970. godine, 34,31 posto tvrdi da su bili žrtve diskriminacije, 16,06 da vjerojatno jesu te 33,58 posto da nisu. U dobnoj skupini (DS 3) ispitanika rođenih između 1971. i 1985. godine (n=193), 30,57 posto tvrdi su bili žrtve diskriminacije u području rada i zapošljavanja, 11,40 da vjerojatno jesu, a 32,12 posto da nisu bili žrtve diskriminacije u području rada i zapošljavanja. Od ukupnog broja ispitanika (n=156) u dobnoj skupini (DS 4) koju čine ispitanici rođeni 1986. godine i nakon, 26,92 posto tvrdi da jesu i 15,38 posto da vjerojatno jesu bili žrtve etničke diskriminacije u području rada i zapošljavanja, a 31,41 posto da nisu. Najveći udio ispitanika koji tvrde da vjerojatno nisu bili žrtve diskriminacije rođeno je između 1971. i 1985. godine, 13,47 posto, a najmanji u dobnoj skupini ispitanika rođenih 1955. i ranije, 5,88 posto. Najveći udio ispitanika koji ne mogu sa sigurnošću utvrditi jesu li bili žrtve diskriminacije nalazi se u dobnoj skupini ispitanika rođenih 1986. i nakon, 12,82 posto, a najmanji u dobnoj skupini ispitanika rođenih 1955. i ranije, 5,88 posto. Između dobi ispitanika i pojavnosti diskriminacije hi-kvadrat testom ($\chi^2=4,772$; $p=0,573 > \alpha$) nije utvrđena statistički značajna veza.

Graf 15. Pojavnost diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja u % prema dobi (n=520)



Od ukupnog broja ispitanika (n=22) bez formalne kvalifikacije i onih sa završenom osnovnom školom (RO 1), 50 posto je onih koji tvrde da su bili žrtve etničke diskriminacije u području rada i zapošljavanja, 13,64 posto onih koji tvrde da vjerojatno jesu bili žrtve diskriminacije, a 22,73 posto onih koji tvrde da nisu bili žrtve diskriminacije (Graf 176). U skupini ispitanika (n=180) sa završenom srednjom školom (RO 2), 28,33 posto ih tvrdi da jesu i 20 posto da vjerojatno jesu bili žrtve diskriminacije, a 30 posto da nisu bili žrtve diskriminacije. Od ukupnog broja ispitanika (n=256) sa završenom višom školom i fakultetom (RO 3), 27,73 posto tvrdi da su bili žrtve diskriminacije utemeljene na etničkoj osnovi, 11,72 posto da vjerojatno jesu i 33,98 da nisu bili žrtve diskriminacije. U skupini ispitanika sa završenim poslijediplomskim studijem (RO 4), od ukupnog broja ispitanika (n=62), njih 32,26 posto tvrdi da su bili žrtve diskriminacije u području rada i zapošljavanja, 17,74 da vjerojatno jesu te 38,71 posto da nisu. Najveći udio ispitanika koji ne mogu sa sigurnošću utvrditi jesu li bili žrtve diskriminacije višeg je i visokog stupnja obrazovanja (RO 3), 13,28 posto, a među ispitanicima bez formalne kvalifikacije i onih sa završenom osnovnom školom (RO 1) nema onih koji ne mogu sa sigurnošću utvrditi. Najveći udio ispitanika koji tvrde da vjerojatno nisu bili žrtve diskriminacije u području rada i zapošljavanja je u skupini bez formalne kvalifikacije i sa završenom osnovnom školom (RO 1), 13,64 posto, a najmanji u skupini sa završenom srednjom školom (RO 2), 9,44 posto. Hi-kvadrat testom utvrđena je statistički značajna veza između obrazovanja ispitanika i pojavnosti diskriminacije ($\chi^2=15,139$; $p=0,019 < p$), a Bonfferoni korekcijom utvrđeno je da se radi o tipu pogreške 1, odnosno da ne postoje opravdane razlike između opažene i očekivane frekvencije.

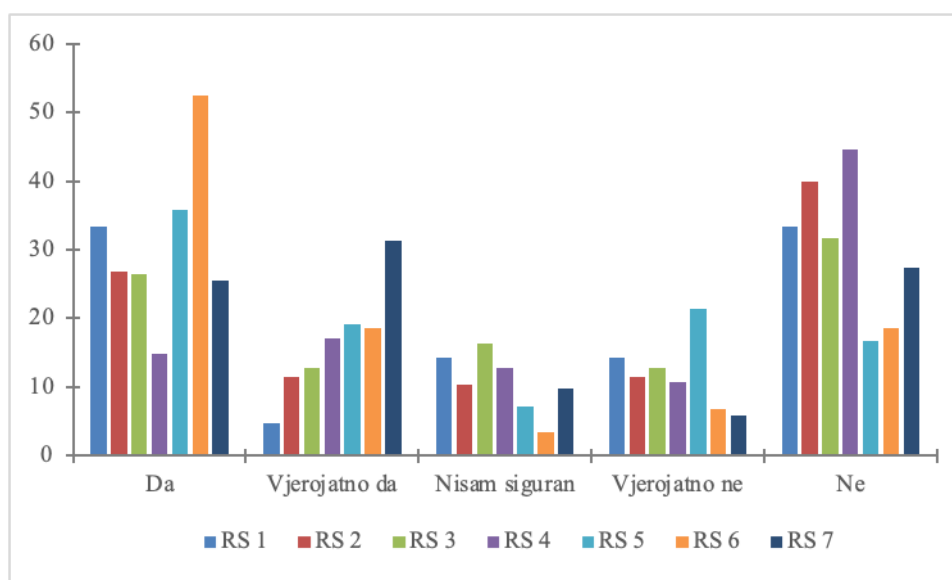
Graf 16. Pojavnost diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja u % prema obrazovanju (n=520)



U ukupnom broju ispitanika (n=21) u skupini zaposlenih preko student servisa, ugovora o djelu i sl. (RS 1), 33,33 posto tvrdi da jesu i 4,76 posto da vjerojatno jesu bili žrtve diskriminacije na temelju njihove etničke pripadnosti u području rada i zapošljavanja, dok 33,33 posto tvrdi da nisu (Graf 17). Od broja ispitanika (n=183) u stalnom radnom odnosu u javnom sektoru (RS 2), 26,78 posto tvrdi da jesu i 11,48 posto da vjerojatno jesu bili žrtve diskriminacije u području rada i zapošljavanja te 39,89 posto tvrdi da nisu. Od ukupnog broja ispitanika (n=117) u stalnom radnom odnosu u privatnom sektoru (RS 3), 26,50 posto tvrdi da su bili žrtve diskriminacije, 12,82 posto da vjerojatno jesu i 31,62 posto da to nisu bili. U skupini samozaposlenih (RS 4), 14,89 posto od ukupnog broja ispitanika u skupini (n=47) tvrdi da su bili žrtve diskriminacije u području rada i zapošljavanja, 17,02 posto da vjerojatno jesu, a 44,68 posto da nisu. U skupini povremeno zaposlenih (RS 5), od ukupnog broja ispitanika (n=42), 35,71 posto tvrdi da jesu i 19,05 da vjerojatno jesu bili žrtve diskriminacije u području rada i zapošljavanja, a 16,67 posto tvrdi da nisu bili. Od ukupnog broja ispitanika (n=59) u skupini nezaposlenih (RS 6), 52,54 posto ih tvrdi da jesu bili žrtve diskriminacije, 18,64 posto da vjerojatno jesu te isto toliko, 18,64 posto, da nisu. U skupini umirovljenika (RS 7), 25,49 posto od ukupnog broja ispitanika u skupini (n=51) tvrdi da jesu bili žrtve diskriminacije, 31,37 posto da vjerojatno jesu i 27,45 posto da nisu. Najveći udio ispitanika koji tvrde da vjerojatno nisu bili žrtve diskriminacije u području rada i zapošljavanja je u skupini povremeno zaposlenih (RS 5), 21,43 posto, a najmanji u skupini umirovljenika (RS 7), 5,88 posto. Najveći udio ispitanika koji ne mogu sa sigurnošću utvrditi jesu li bili žrtve diskriminacije je među zaposlenima u stalnom radnom odnosu u privatnom

sektoru (RS 3), 16,24 posto, a najmanji među nezaposlenima (RS 6), 3,39 posto. Hi-kvadrat testom utvrđena je statistički značajna veza između radnog statusa ispitanika i pojavnosti diskriminacije ($\chi^2=33,244$; $p=0,001<\alpha$). Naime, ispitanici u kategoriji nezaposlenih više od očekivanog tvrde da jesu i da vjerojatno jesu bili žrtve diskriminacije na temelju njihove etničke pripadnosti u području rada i zapošljavanja, odnosno manje od očekivanog tvrde da nisu i da vjerojatno nisu bili žrtve diskriminacije u području rada što je utjecalo na razlike.

Graf 17. Pojavnost diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja u % prema radnom statusu (n=520)

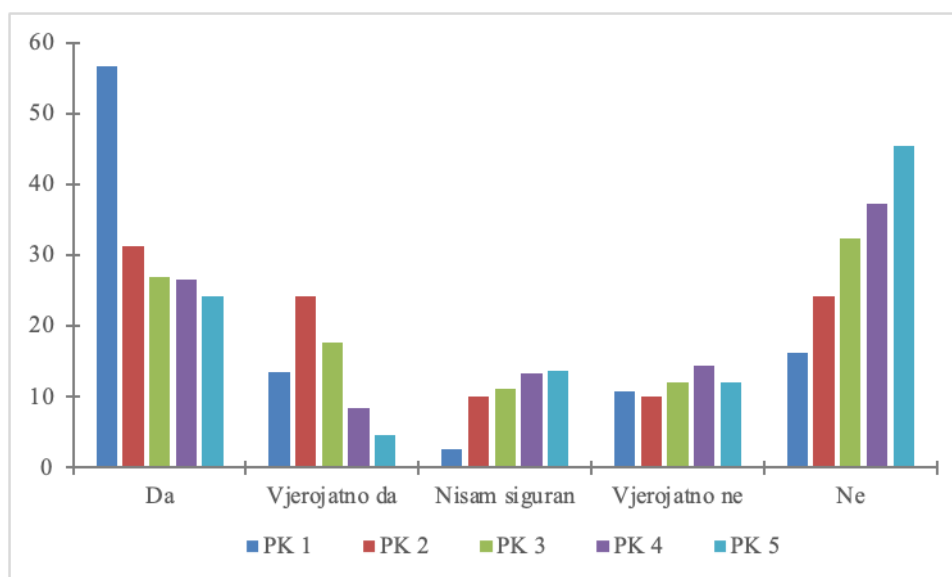


U skupini ispitanika (n=37) koji navode da su im ukupna mjesečna primanja kućanstva u iznosu do 3.800 kuna mjesečno (PK 1), 56,76 posto ih tvrdi da jesu i 13,51 posto da vjerojatno jesu bili žrtve etničke diskriminacije u području rada i zapošljavanja te 16,22 posto da nisu bili (Graf 18). Od ukupnog broja ispitanika (n=99) čiji se mjesečni prihodi kreću od 3.801 kunu do 7.600 kuna (PK 2), 31,31 posto je onih koji tvrde da su bili žrtve diskriminacije i 24,24 posto onih koji tvrde da vjerojatno jesu bili žrtve diskriminacije, a jednako toliko, 24,24 posto je onih koji tvrde da nisu bili žrtve diskriminacije u području rada i zapošljavanja. U skupini ispitanika (n=108) s iznosom ukupnih mjesečnih prihoda kućanstva od 7.601 do 11.400 kuna (PK 3), 26,85 posto je ispitanika koji tvrde da su bili te 17,59 posto ispitanika koji tvrde da su vjerojatno bili žrtve diskriminacije, a 32,41 posto ispitanika koji tvrde da nisu bili žrtve diskriminacije. Od ispitanika (n=83) čiji se ukupni mjesečni prihodi kućanstva kreću od 11.401 do 15.200 kuna (PK 4), 26,51 je onih koji tvrde da su bili žrtve diskriminacije, 8,43 posto da vjerojatno jesu bili žrtve diskriminacije te 37,35 posto da nisu bili žrtve diskriminacije. U skupini ispitanika (n=66) čiji

mjesečni prihodi kućanstva prelaze iznos od 15.201 kune (PK 5), 24,24 posto tvrdi da jesu i 4,55 da vjerojatno jesu bili žrtve diskriminacije te 45,45 posto da nisu bili žrtve diskriminacije. Najveći udio ispitanika koji tvrde da vjerojatno nisu bili žrtve diskriminacije u području rada i zapošljavanja je u skupini ispitanika čiji se ukupni mjesečni prihodi kućanstva kreću od 11.401 do 15.200 kuna (PK 4), 14,46 posto, a najmanji u skupini ispitanika s prihodima od 3.801 do 7.600 kuna (PK 2), 10,10 posto. Najveći udio ispitanika koji ne mogu sa sigurnošću utvrditi jesu li bili žrtve diskriminacije je među ispitanicima s mjesečnim prihodima kućanstva iznad 15,201 kune (PK 5), 13,64 posto, a najmanji među ispitanicima s mjesečnim prihodima kućanstva u iznosu do 3.800 kuna (PK 1), 16,24 posto.

Ukupno 127 ispitanika nije se izjasnilo po pitanju ukupnog mjesečnog iznosa njihovog kućanstva. Hi-kvadrat testom ($\chi^2=25,061$; $p=0,002<\alpha$) utvrđena je statistički značajna veza između ukupnih mjesečnih primanja kućanstva ispitanika i pojavnosti diskriminacije (n=393). Da jesu i da vjerojatno jesu bili žrtve diskriminacije više od očekivanog tvrde ispitanici u kategoriji najnižih primanja, odnosno oni čiji mjesečni prihodi kućanstva ne prelaze iznos od 3.800 kuna, a manje od očekivanog da jesu i da vjerojatno jesu bili žrtve diskriminacije tvrde ispitanici u kategoriji najviših primanja od 15.201 kunu i više.

Graf 18. Pojavnost diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja u % prema mjesečnim prihodima kućanstva (n=520)



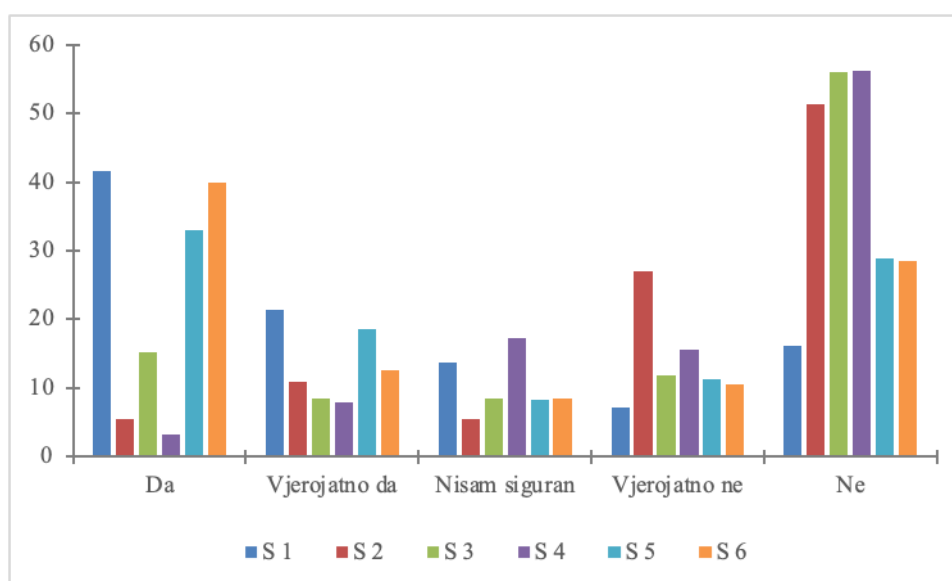
U skupini ispitanika koji pripadaju srpskoj nacionalnoj manjini (S1), od ukupnog broja ispitanika (n=168), 41,67 posto tvrdi da jesu bili žrtve etničke diskriminacije u području rada i

zapošljavanja, 21,43 posto da vjerojatno jesu bili žrtve diskriminacije i 16,07 posto da nisu (Graf 19). Od ukupnog broja ispitanika (n=37) pripadnika talijanske nacionalne manjine (S2), 5,41 posto tvrdi da jesu i 10,81 posto da vjerojatno jesu bili žrtve diskriminacije u području rada i zapošljavanja, a 51,35 posto da nisu. Od ispitanika (n=59) pripadnika mađarske nacionalne manjine (S3), 15,25 posto ih se izjašnjava kao žrtve diskriminacije, 8,47 kao vjerojatne žrtve, a 55,93 posto ih tvrdi da nisu bili žrtve diskriminacije. U skupini ispitanika pripadnika češke i slovačke nacionalne manjine (S4), 3,13 posto je onih koji tvrde da su bili žrtve diskriminacije u području rada i zapošljavanja, 7,81 posto je onih koji tvrde da su vjerojatno bili žrtve i 56,26 posto onih koji tvrde da nisu bili žrtve diskriminacije. U skupini ispitanika pripadnika albanske, bošnjačke, crnogorske, makedonske i slovenske nacionalne manjine (S5), 32,99 posto ispitanika tvrdi da jesu, 18,56 posto da vjerojatno jesu i 28,87 da nisu bili žrtve diskriminacije u području rada i zapošljavanja. U skupini ispitanika pripadnika austrijske, bugarske, njemačke, poljske, romske, rumunjske, ruske, rusinske, turske, ukrajinske i židovske nacionalne manjine (S6), 40 posto ispitanika tvrdi da jesu bili žrtve diskriminacije, 12,63 posto da vjerojatno jesu te 28,42 posto da nisu. Najveći udio ispitanika koji ne mogu sa sigurnošću utvrditi jesu li bili žrtve diskriminacije u području rada i zapošljavanja je u skupini ispitanika pripadnika češke i slovačke nacionalne manjine (S4), 17,19 posto, a najmanji u skupini ispitanika pripadnika talijanske nacionalne manjine (S2), 5,41 posto. Najveći udio ispitanika koji tvrde da vjerojatno nisu bili žrtve diskriminacije u području rada i zapošljavanja je u skupini ispitanika pripadnika talijanske nacionalne manjine (S2), 27,03 posto, a najmanji u skupini ispitanika pripadnika srpske nacionalne manjine (S1), 7,14 posto. Između manjinskih skupina (n=520) i pojavnosti diskriminacije hi-kvadrat testom ($\chi^2=95,748$; $p=0,000<\alpha$) utvrđena je značajna veza. Ispitanici u skupini 1 (S1) koju čine pripadnici srpske nacionalne manjine više od očekivanog su bili i vjerojatno su bili žrtve diskriminacije u području rada i zapošljavanja, a manje od očekivanog nisu i vjerojatno nisu bili žrtve diskriminacije. Pripadnici talijanske nacionalne manjine (S2) manje od očekivanog su bili žrtve diskriminacije u području rada i zapošljavanja, a više od očekivanog nisu bili žrtve diskriminacije u području rada i zapošljavanja. Pripadnici mađarske nacionalne manjine (S3) manje od očekivanog bili su žrtve diskriminacije u području rada i zapošljavanja, a više od očekivanog nisu bili žrtve diskriminacije. Pripadnici češke i slovačke nacionalne manjine (S4) manje od očekivanog su bili žrtve diskriminacije te više od očekivanog nisu bili žrtve diskriminacije u području rada i zapošljavanja.

S ciljem utvrđivanja razlika između pojedinih nacionalnih manjina u skupinama 5 i 6, napravljena je dodatna analiza. U skupini koju čine pripadnici albanske, bošnjačke, crnogorske,

makedonske i slovenske nacionalne manjine (S5), dodatnom je analizom utvrđena statistički značajna veza ($\chi^2=13,669$; $p=0,034<\alpha$) između bošnjačke nacionalne manjine i pojavnosti diskriminacije, a u skupini koju čine pripadnici austrijske, bugarske, njemačke, poljske, romske, rumunjske, ruske, rusinske, turske, ukrajinske i židovske nacionalne manjine (S6), između romske nacionalne manjine i pojavnosti diskriminacije. Iako je postojanje veze potvrđeno, razlike u opaženoj i očekivanoj frekvenciji su male što je, i u ovom slučaju, posljedica visokih kriterija za signifikantnost Bonfferoni korekcije.

Graf 19. Pojavnost diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja u % prema manjinskim skupinama (n=520)

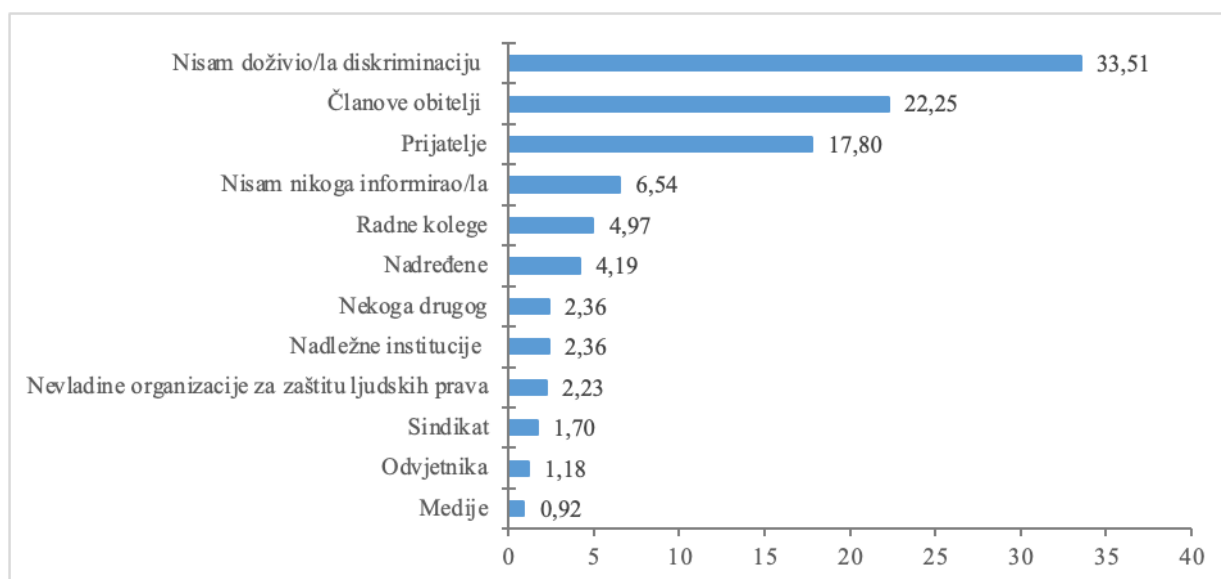


Od ispitanika koji se izjašnjavaju kao žrtve etničke diskriminacije te kao vjerojatne žrtve etničke diskriminacije u području rada i zapošljavanja, najviše ih je, 22,25 posto, o diskriminaciji koju su doživjeli informiralo članove obitelji, a potom prijatelje, 17,80 posto (Graf 20). Najmanje ispitanika informiralo je medije, 0,92 posto, a nikoga o doživljenoj diskriminaciji nije informiralo 6,54 posto ispitanika koji se izjašnjavaju kao žrtve etničke diskriminacije. Gotovo podjednako ispitanika koji se izjašnjavaju kao žrtve diskriminacije informiralo je radne kolege, 4,97 posto, i nadređene, 4,19 posto, a nevladinim organizacijama za zaštitu ljudskih prava obratilo se 2,23 posto ispitanika. Podjednako su, ispitanice pripadnice ženskog spola i ispitanici pripadnici muškog spola o doživljenoj diskriminaciji u području rada i zapošljavanja informirali neku od navedenih skupina. Od ukupnog broja ispitanica pripadnica ženskog spola (n=272) njih 41,91 posto je nekoga informiralo o doživljenoj diskriminaciji, dok je od ukupnog broja ispitanika pripadnika muškog spola (n=248) njih 40,32 posto nekoga informiralo.

Za daljnju analizu, zbog činjenice da je pitanjem o informiranju po pitanju doživljene diskriminacije ponuđena mogućnost višestrukih odgovora, napravljena je transformacija odgovora. Hi-kvadrat test napravljen je analizirajući broj informiranih kategorija o doživljenoj diskriminaciji s ciljem izbjegavanja prevelikog broja komponenti koje bi umanjile vjerodostojnost metode. Hi-kvadrat testom ($\chi^2=7,585$; $p=0,023<\alpha$) utvrđena je veza između spola ispitanika i informiranja o doživljenoj diskriminaciji u području rada i zapošljavanja ($n=520$) pa je uočeno da osobe ženskog spola manje od očekivanog nisu nikoga informirale o doživljenoj diskriminaciji, dok osobe muškog spola nisu više od očekivanog isto učinile. Nepostojanje veze hi-kvadrat testom ($\chi^2=7,658$; $p=0,264>\alpha$) utvrđeno je između dobi ispitanika i informiranja o doživljenoj diskriminaciji u području rada i zapošljavanja, kao i između obrazovanja ispitanika i informiranja nekoga o doživljenoj diskriminaciji ($\chi^2=9,349$; $p=0,155>\alpha$). Hi-kvadrat testom ($\chi^2=25,263$; $p=0,014<\alpha$) utvrđena je veza između radnog statusa ispitanika i informiranja po doživljenoj diskriminaciji u području rada i zapošljavanja gdje je uočeno da su ispitanici u kategoriji nezaposlenih više od očekivanog o doživljenoj diskriminaciji nekoga informirali. Istovremeno, ispitanici u kategoriji nezaposlenih manje od očekivanog nisu bili diskriminirani. Veza postoji i između prihoda kućanstva ispitanika ($n=393$) i informiranja o doživljenoj diskriminaciji ($\chi^2=26,960$; $p=0,001<\alpha$), a uočeno je da su ispitanici s najnižim ukupnim mjesečnim primanjima kućanstva do 3.800 kuna više od očekivanog nekoga informirali o diskriminaciji koju su doživjeli. Hi-kvadrat testom ($\chi^2=79,269$; $p=0,000<\alpha$) utvrđena je veza između manjinskih skupina ($n=520$) i informiranja o doživljenoj diskriminaciji u području rada i zapošljavanja gdje je uočeno da su pripadnici srpske nacionalne manjine (S1) više od očekivanog informirali nekoga o doživljenoj diskriminaciji. Pripadnici talijanske nacionalne manjine (S2) manje od očekivanog su o doživljenoj diskriminaciji nekoga informirali, kao i pripadnici češke i slovačke nacionalne manjine (S4).

Analiza o povezanosti upoznatosti ispitanika sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije u Hrvatskoj i informiranja neke od skupina o doživljenoj diskriminaciji na etničkoj osnovi u području rada i zapošljavanja napravljena je na ispitanicima koji se izjašnjavaju kao žrtve diskriminacije. Hi-kvadrat testom ($\chi^2=2,725$; $p=0,436>\alpha$) nije utvrđena veza između upoznatosti ispitanika sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije i informiranja o doživljenoj diskriminaciji u području rada i zapošljavanja, odnosno hi-kvadrat test u ovom slučaju nije opravdan.

Graf 20. Informiranje o doživljenoj diskriminaciji u području rada i zapošljavanja u % (n=520)



Da ništa nije poduzelo po pitanju diskriminacije koju su doživjeli, tvrdi 27,89 posto ispitanika koji se izjašnjavaju kao žrtve etničke diskriminacije (Graf 21). Najviše ispitanika žrtava diskriminacije požalilo se poslodavcu o doživljenoj diskriminaciji, 6,67 posto, a otkaz je dalo 4,56 posto ispitanika te otišlo u mirovinu njih 1,40 posto. Pritužbu sindikatu podnijelo je 1,40 posto ispitanika žrtava diskriminacije, a pritužbu Uredu pučke pravobraniteljice tek 1,23 posto ispitanika, koliko i privatnu tužbu. Od ukupnog broja ispitanica pripadnica ženskog spola (n=272) njih 18,01 posto je postupilo po doživljenoj diskriminaciji u području rada, dok je od ukupnog broja ispitanika pripadnika muškog spola (n=248) njih 22,58 posto je postupilo po doživljenoj diskriminaciji. Hi-kvadrat testom ($\chi^2=2,161$; $p=0,339 > \alpha$) nije utvrđena veza između spola ispitanika i postupanja (n=520) po doživljenoj diskriminaciji u području rada i zapošljavanja, kao niti između dobi ispitanika i postupanja po doživljenoj diskriminaciji ($\chi^2=6,991$; $p=0,322 > \alpha$). Veza nije utvrđena niti između obrazovanja ispitanika i postupanja na neki od spomenutih načina po pitanju doživljene diskriminacije ($\chi^2=6,525$; $p=0,367 > \alpha$). Hi-kvadrat testom ($\chi^2=30,545$; $p=0,002 < \alpha$) utvrđena je veza između radnog statusa ispitanika i postupanja po doživljenoj diskriminaciji u području rada i zapošljavanja, a uočeno je da ispitanici u kategoriji nezaposlenih više od očekivanog nisu ništa poduzeli po pitanju diskriminacije koju su doživjeli. Hi-kvadrat test ($\chi^2=27,396$; $p=0,001 < \alpha$) potvrdio je i vezu između prihoda kućanstva ispitanika i postupanja po doživljenoj diskriminaciji (n=393) gdje je uočeno da ispitanici s najnižim ukupnim mjesečnim primanjima kućanstva više od očekivanog nisu poduzimali ništa po pitanju diskriminacije koju su doživjeli. Hi-kvadrat testom ($\chi^2=83,305$; $p=0,000 < \alpha$) utvrđena je veza između manjinskih skupina i informiranja o doživljenoj

diskriminaciji u području rada i zapošljavanja gdje je uočeno da pripadnici srpske nacionalne manjine (S1) više od očekivanog nisu postupali po doživljenoj diskriminaciji, odnosno poduzeli neku od spomenutih radnji. Pripadnici češke i slovačke nacionalne manjine (S4) manje od očekivanog nisu ništa poduzeli po pitanju diskriminacije koju su doživjeli u području rada i zapošljavanja.

Analiza o povezanosti upoznatosti ispitanika sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije u Hrvatskoj i postupanja po doživljenoj diskriminaciji u području rada i zapošljavanja napravljena je na ispitanicima koji se izjašnjavaju kao žrtve diskriminacije. Hi-kvadrat testom ($\chi^2=1,828$; $p=0,609>\alpha$) nije utvrđena veza između upoznatosti ispitanika sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije i postupanja po doživljenoj diskriminaciji na etničkoj osnovi pa ni u ovom slučaju hi-kvadrat test nije opravdan.

Graf 21. Postupanje po doživljenoj diskriminaciji u području rada i zapošljavanja u % (n=520)



Od ispitanika koji se izjašnjavaju kao žrtve etničke diskriminacije u području rada i zapošljavanja, a koji nisu postupali po pitanju diskriminacije koju su doživjeli, odnosno koji nisu podnijeli pritužbu za diskriminaciju, 15,31 posto ih kao razlog navodi nepovjerenje u sustav (Graf 22). Vjerovanje da se prijavom problem neće riješiti kao razlog navodi 12,63 posto ispitanika te podjednako strah od pogoršanja uvjeta na radnom mjestu, 7,91 posto, i strah od osude i/ili nerazumijevanja okoline, 7,65 posto. Nepoznavanje procedure podnošenja pritužbe za diskriminaciju kao razlog nepostupanja po doživljenoj diskriminaciji navodi 2,30 posto

ispitanika koji se izjašnjavaju kao žrtve diskriminacije u području rada i zapošljavanja. Hi-kvadrat testom ($\chi^2=1,639$; $p=0,441>\alpha$) nije utvrđena veza između spola ispitanika i razloga nepostupanja po doživljenoj diskriminaciji u području rada i zapošljavanja ($n=520$), kao niti između dobi ispitanika i razloga nepostupanja po doživljenoj diskriminaciji ($\chi^2=6,136$; $p=0,408>\alpha$) ili pak obrazovanja i razloga nepostupanja ($\chi^2=10,719$; $p=0,097>\alpha$). Hi-kvadrat testom ($\chi^2=30,657$; $p=0,002<\alpha$) utvrđena je veza između radnog statusa ispitanika i razloga nepostupanja po doživljenoj diskriminaciji u području rada i zapošljavanja gdje je uočeno da su ispitanici u kategoriji nezaposlenih više od očekivanog navodili razloge nepostupanja. Veza je utvrđena između manjinskih skupina i razloga nepostupanja ($\chi^2=83,192$; $p=0,000<\alpha$) pa su pripadnici srpske nacionalne manjine (S1) više nego je očekivano navodili razloge nepostupanja po pitanju doživljene diskriminacije u području rada i zapošljavanja, dok su pripadnici talijanske nacionalne manjine (S2) te češke i slovačke nacionalne manjine (S4) to činili manje od očekivanog.

Graf 22. Razlozi nepostupanja po doživljenoj diskriminaciji u području rada i zapošljavanja u % ($n=520$)

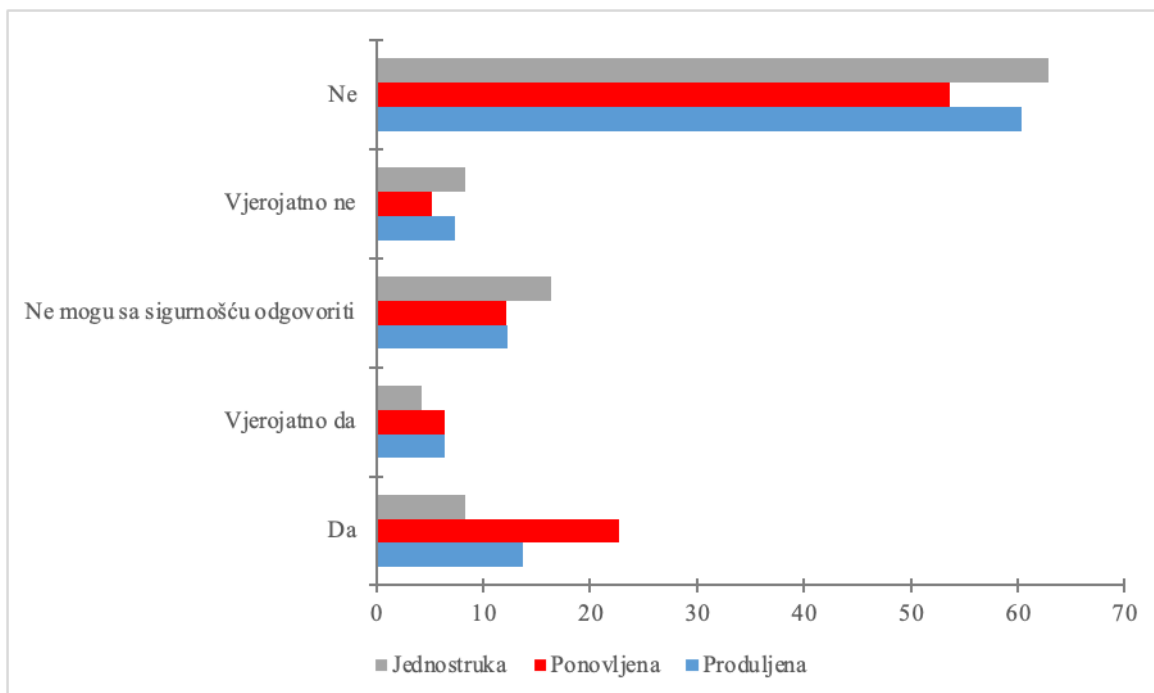


Od ispitanika koji se izjašnjavaju kao žrtve etničke diskriminacije u području rada i zapošljavanja, ukupno 29,04 posto ih tvrdi da se diskriminacija koju su doživjeli vjerojatno ponovila, odnosno da se ponovila, a 12,12 posto ih ne može utvrditi sa sigurnošću (Graf 23). Da se diskriminacija koju su doživjeli vjerojatno događala kroz dulje vrijeme, odnosno da se

dogođala kroz dulje vrijeme tvrdi ukupno 20 posto ispitanika. Hi-kvadrat testom utvrđeno je da ne postoji statistički značajna veza između spola ispitanika ($n=520$) i pojavnosti ponovljene diskriminacije ($\chi^2=3,868$; $p=0,145>\alpha$), kao niti između spola ispitanika i pojavnosti produljene diskriminacije ($\chi^2=1,531$; $0,465>\alpha$). Hi-kvadrat testom ($\chi^2=13,084$; $p=0,042<\alpha$) utvrđena je veza između dobi ispitanika i pojavnosti produljene diskriminacije kao težeg oblika diskriminacije, a post hoc Bonfferoni korekcijom utvrđeno je pak da se radi o tipu pogreške 1 jer ne postoje opravdane razlike između opažene i očekivane frekvencije. Hi-kvadrat testom ($\chi^2=13,409$; $p=0,037<\alpha$) utvrđena je veza između obrazovanja ispitanika i pojavnosti jednostruke diskriminacije. Naime, ispitanici bez formalne kvalifikacije i sa završenom osnovnom školom, više od očekivanog bili su i vjerojatno su bili žrtve diskriminacije u području rada i zapošljavanja koja se dogodila samo jednom što je utjecalo na razlike. Statistički značajna veza ne postoje između obrazovanja ispitanika i pojavnosti ponovljene diskriminacije ($\chi^2=7,255$; $p=0,298>\alpha$), kao niti između obrazovanja ispitanika i pojavnosti produljene diskriminacije ($\chi^2=11,189$; $p=0,083>\alpha$). Statistički značajna veza nije utvrđena niti između radnog statusa ispitanika i pojavnosti ponovljene diskriminacije ($\chi^2=19,067$; $p=0,087>\alpha$), kao niti između radnog statusa ispitanika i pojavnosti produljene diskriminacije ($\chi^2=12,970$; $p=0,371>\alpha$).

Hi-kvadrat testom ($\chi^2=30,608$; $p=0,000<\alpha$) statistički značajna veza utvrđena je između iznosa ukupnih mjesečnih primanja kućanstva ispitanika ($n= 393$) i pojavnosti ponovljene diskriminacije u području rada i zapošljavanja kao težeg oblika diskriminacije. Više od očekivanog, da jesu i da vjerojatno jesu bili žrtve ponovljene diskriminacije u području rada i zapošljavanja, tvrde ispitanici u kategoriji najnižih primanja kućanstva u iznosu do 3.800 kuna. Ispitanici u istoj kategoriji manje od očekivanog tvrde da nisu i da vjerojatno nisu bili žrtve ponovljene diskriminacije u području rada i zapošljavanja. Ispitanici čiji se mjesečni kućni prihodi kreću od 7.601 do 11.401 kune više od očekivanog nisu mogli sa sigurnošću odgovoriti jesu li bili žrtve etničke diskriminacije koja se dogodila više puta.

Graf 23. Pojavnost težih oblika diskriminacije (ponovljen i produljena) u području rada i zapošljavanja u % (n=520)

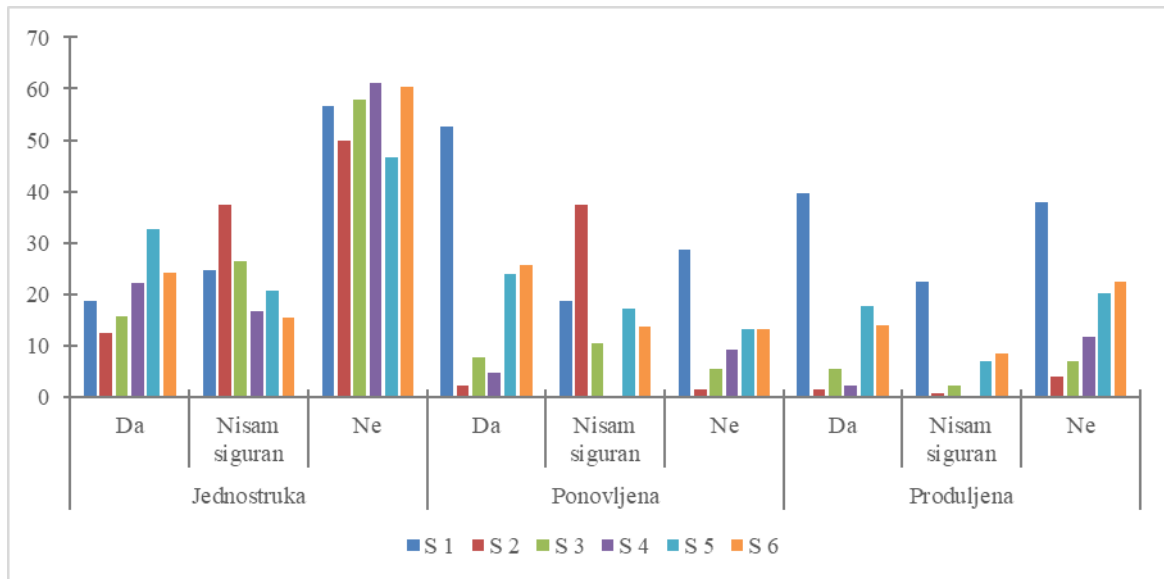


Analiza pojavnosti ponovljene i produljene diskriminacije u području rada i zapošljavanja kao težih oblika diskriminacije kod ispitanika koji se izjašnjavaju kao žrtve diskriminacije i kod ispitanika koji ne mogu sa sigurnošću utvrditi jesu li bili žrtve diskriminacije (n=290), pokazala je određene razlike kod manjinskih skupina (Graf 24). Etničku diskriminaciju u području rada i zapošljavanja koja se dogodila samo jednom doživjelo je najviše ispitanika u skupini pripadnika austrijske, bugarske, njemačke, poljske, romske, rumunjske, ruske, rusinske, turske, ukrajinske i židovske nacionalne manjine (S6), 32,76 posto, a najmanje u skupini pripadnika talijanske nacionalne manjine (S2), 12,50 posto. Kao žrtve diskriminacije u području rada i zapošljavanja koja se ponavljala, najčešće se izjašnjavaju pripadnici srpske nacionalne manjine (S1), 52,71 posto te najmanje pripadnici talijanske nacionalne manjine (S2), 2,33 posto, pripadnici češke i slovačke nacionalne manjine (S4), 4,65 posto te pripadnici mađarske nacionalne manjine (S3), 7,75 posto. Ispitanici pripadnici albanske, bošnjačke, crnogorske, makedonske i slovenske nacionalne manjine (S5) i ispitanici pripadnici austrijske, bugarske, njemačke, poljske, romske, rumunjske, ruske, rusinske, turske, ukrajinske i židovske nacionalne manjine (S6), podjednako se izjašnjavaju kao žrtve ponovljene diskriminacije, 24,03 posto (S5) i 25,58 posto (S6). Ispitanici pripadnici srpske nacionalne manjine (S1) najčešće se izjašnjavaju i kao žrtve diskriminacije koja se događala kroz dulje vrijeme, 39,68 posto. Najmanje se kao žrtve produljene diskriminacije izjašnjavaju ispitanici pripadnici talijanske nacionalne manjine (S2), 1,55 posto,

potom ispitanici pripadnici češke i slovačke nacionalne manjine (S4), 2,33 posto i ispitanici pripadnici mađarske nacionalne manjine (S3), 5,43 posto. Najčešće ne mogu sa sigurnošću utvrditi jesu li bili žrtve ponovljene diskriminacije ispitanici pripadnici talijanske nacionalne manjine (S2), 37,50 posto. Najčešće ne mogu sa sigurnošću utvrditi jesu li bili žrtve produljene diskriminacije ispitanici pripadnici srpske nacionalne manjine (S1), 22,48 posto.

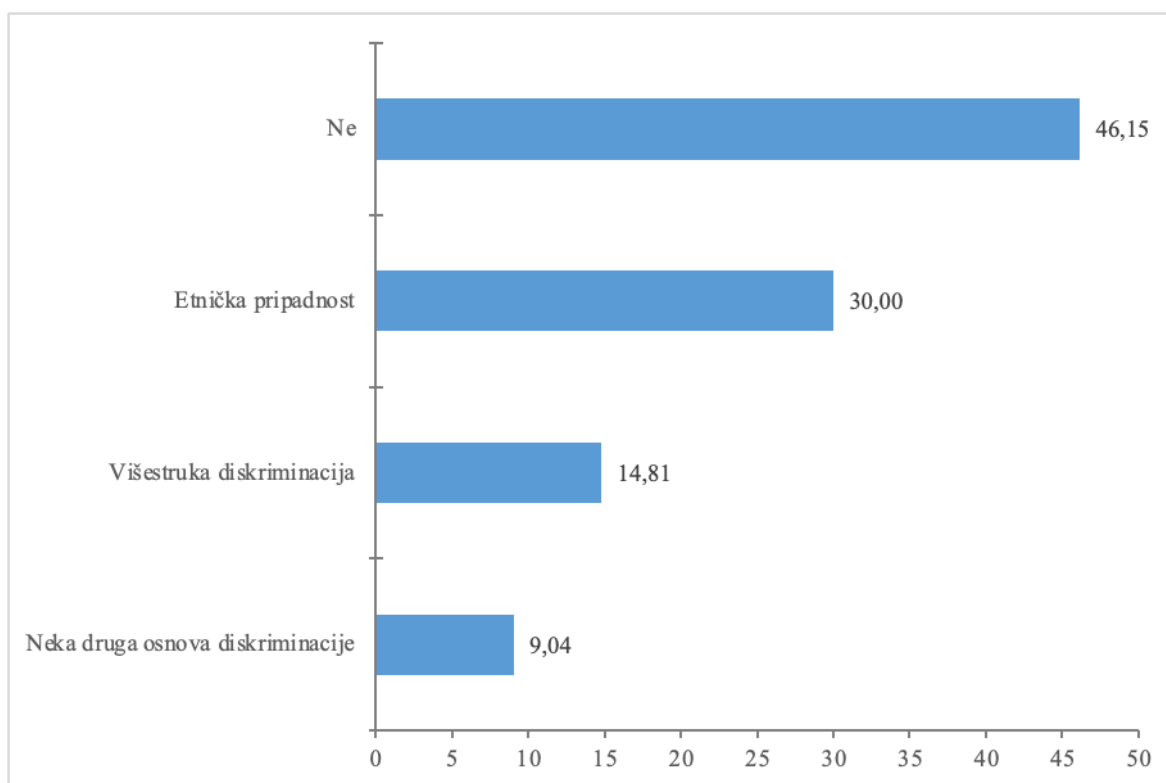
Hi-kvadrat testom utvrđena je statistički značajna veza između manjinskih skupina unutar kojih su raspoređeni ispitanici prema pripadnosti određenoj manjini ($n=520$) te pojavnosti ponovljene diskriminacije na etničkoj osnovi u području rada i zapošljavanja ($\chi^2=56,520$; $p=0,000<\alpha$), kao i između manjinskih skupina i pojavnosti produljene diskriminacije na etničkoj osnovi u području rada i zapošljavanja ($\chi^2=47,971$; $p=0,000<\alpha$). Ispitanici pripadnici srpske nacionalne manjine (S1) više od očekivanog bili su žrtve ponovljene diskriminacije u području rada i zapošljavanja te manje od očekivanog nisu bili žrtve ponovljene diskriminacije, dok ispitanici pripadnici mađarske nacionalne manjine (S3) više od očekivanog nisu bili žrtve ponovljene diskriminacije. Pripadnici češke i slovačke nacionalne manjine (S4) manje od očekivanog su bili žrtve etničke diskriminacije koja se ponavljala, odnosno više od očekivanog to nisu bili. Dodatnom analizom utvrđena je veza ($\chi^2=13,874$; $p=0,031<\alpha$) i između bošnjačke nacionalne manjine (S5) i pojavnosti ponovljene diskriminacije kao i između romske nacionalne manjine (S6) i pojavnosti ponovljene diskriminacije, ali su razlike u opaženoj i očekivanoj frekvenciji male što je opet posljedica visokih kriterija za signifikantnost Bonfferoni korekcije. Kod produljene pak diskriminacije, ispitanici pripadnici srpske nacionalne manjine (S1) više od očekivanog su bili žrtve produljene diskriminacije na etničkoj osnovi te manje od očekivanog to nisu bili. Ispitanici češke i slovačke nacionalne manjine (S4) manje od očekivanog su se izjašnjavali kao žrtve produljene diskriminacije, odnosno više od očekivanog broja ispitanika tvrdilo je da nisu bili žrtve produljene diskriminacije na temelju etničke osnove u području rada i zapošljavanja.

Graf 24. Pojavnost težih oblika diskriminacije (ponovljena i produljena) prema manjinskim skupinama (n=290)



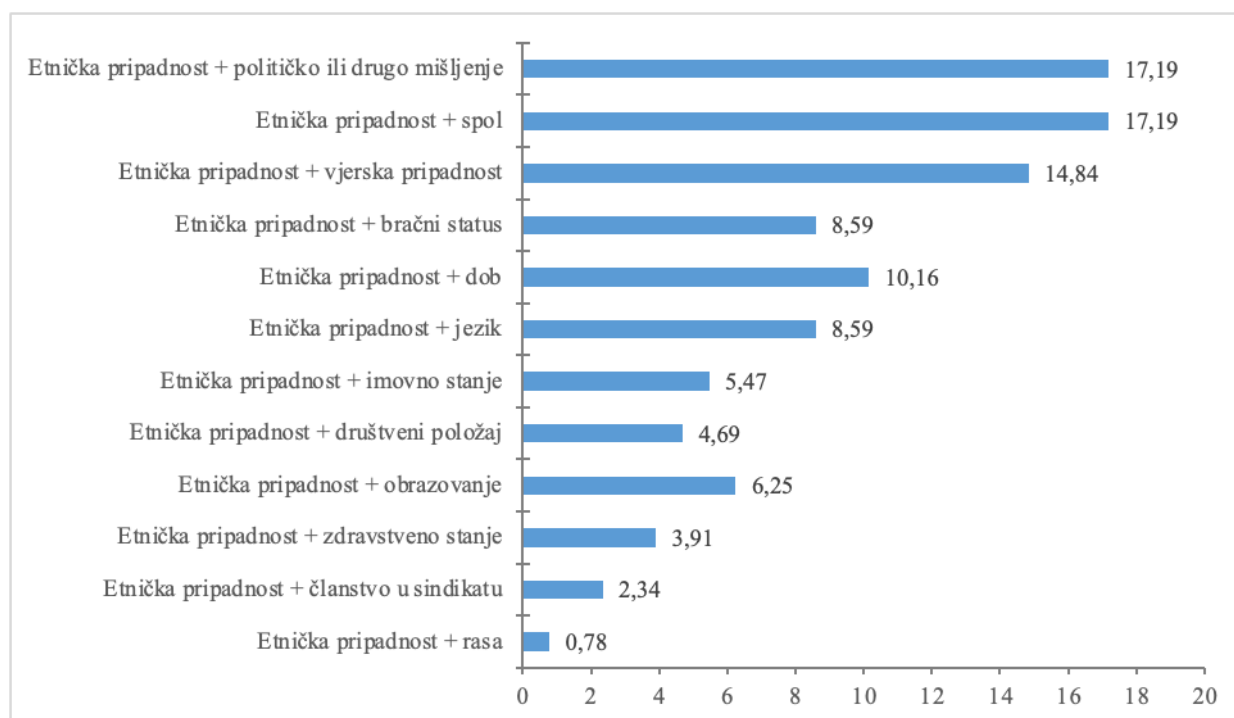
Analiza pojavnosti višestruke diskriminacije u području rada i zapošljavanja napravljena je uzimajući u obzir odgovore ispitanika o pojavnost diskriminacije na temelju etničke pripadnosti u području rada i zapošljavanja (Graf 25) te odgovore ispitanika koji tvrde da su se suočili s diskriminacijom na temelju neke druge zakonom zabranjene osnove diskriminacije. Analiza rezultata na dvije razine pokazuje da je 30 posto ispitanika doživjelo diskriminaciju u području rada i zapošljavanja po jednoj osnovi i to na temelju njihove etničke pripadnosti (Graf 14). Također, 9,04 posto ispitanika doživjelo je diskriminaciju na temelju jedne zakonom zabranjene osnove, ali osnova za diskriminaciju nije bilo etničko podrijetlo ispitanika. Višestruku diskriminaciju u području rada i zapošljavanja, koja uključuje diskriminaciju na temelju etničke pripadnosti ispitanika i neke druge zakonom zaštićene osnove, doživjelo je 14,81 posto ispitanika (n=77).

Graf 25. Pojavnost višestruke diskriminacije u području rada i zapošljavanja u % (n=520)



Uzimajući u obzir broj odgovora (n=128) ispitanika koji se izjašnjavaju kao žrtve višestruke diskriminacije u području rada i zapošljavanja, kao najčešće osnova koja se isprepliću s etničkom pripadnošću javljaju se političko ili drugo mišljenje i spol, obje osnove u 17,19 posto slučajeva višestruke diskriminacije (Graf 26). S etničkom pripadnošću u 14,84 posto slučajeva višestruke diskriminacije isprepliće se vjerska pripadnost, u 10,16 posto slučajeva dob te jednako jezik i bračni status, obje osnove 8,59 posto. Analiza slučajeva jasno pokazuje kako višestruka diskriminacija u području rada i zapošljavanja češće pogađa žene, odnosno pripadnice nacionalnih manjina u Hrvatskoj.

Graf 26. Pojavnost osnova diskriminacije u slučajevima višestruke diskriminacije u području rada i zapošljavanja u % (n=128)

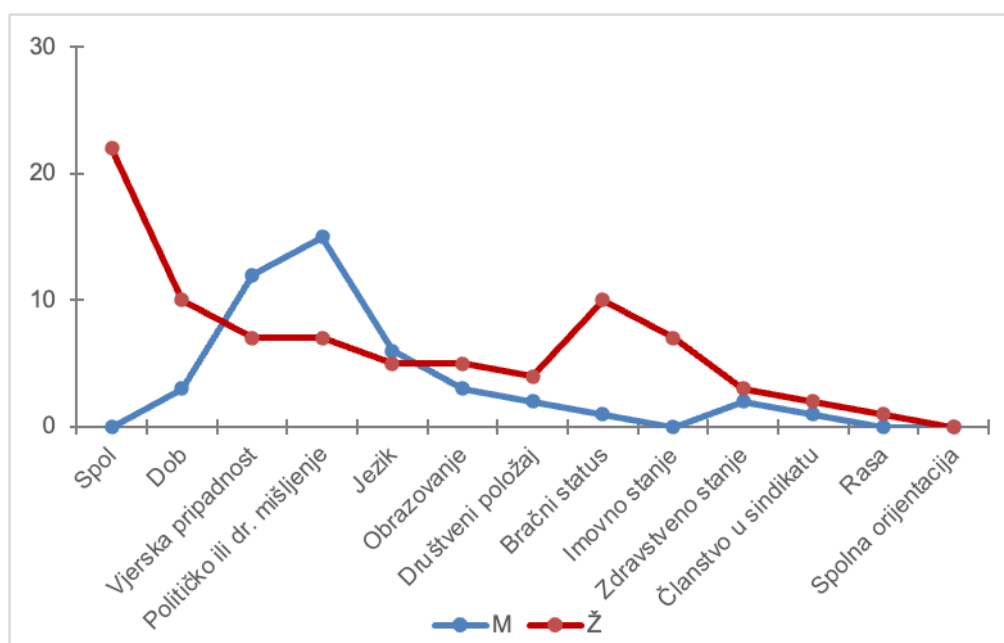


Analiza pojavnosti višestruke diskriminacije u području rada i zapošljavanja prema socio-demografskoj strukturi ispitanika napravljena je uzimajući u obzir broj odgovora (n=128) ispitanika koji se izjašnjavaju kao žrtve višestruke diskriminacije (Graf 27). Od ukupnog broj odgovora (n=83) ispitanica pripadnica ženskog spola koje se izjašnjavaju kao žrtve višestruke diskriminacije u području rada i zapošljavanja, kao najčešća osnova diskriminacije uz etničku pripadnost pojavljuje se spol, 26,51 posto te dob i bračni status, oboje 12,05 posto. Jednako se kao osnova diskriminacije pojavljuju vjerska pripadnost, jezik i imovno stanje, svaka osnova 8,43 posto. Od ukupnog broj odgovora (n=45) ispitanika pripadnika muškog spola koje se izjašnjavaju kao žrtve višestruke diskriminacije u području rada i zapošljavanja, kao najčešća osnova diskriminacije uz etničku pripadnost pojavljuje se političko ili drugo mišljenje, 33,33 posto te vjerska pripadnost, 26,67 posto i jezik, 13,33 posto. Kao osnova diskriminacije kod pripadnika muškog spola javlja se obrazovanje, 6,67 posto te društveni položaj i zdravstveno stanje, oboje 4,44 posto.

Hi-kvadrat testom ($\chi^2=5,532$; $p=0,019 < \alpha$) utvrđena je veza između spola ispitanika koji su se izjasnili kao žrtve višestruke diskriminacije u području rada i zapošljavanja i informiranja neke od skupina o doživljenoj diskriminaciji. Ispitanici muškog spola koji se izjašnjavaju kao žrtve

višestruke diskriminacije u području rada i zapošljavanja više od očekivanog o doživljenoj diskriminaciji nisu nikoga informirali, odnosno manje od očekivanog to jesu učinili. Ispitanice ženskog spola koje se izjašnjavaju kao žrtve višestruke diskriminacije u području rada i zapošljavanja manje od očekivanog nisu nikoga informirale o diskriminaciji koju su doživjele, odnosno više od očekivanog su to učinile. Hi-kvadrat testom ($\chi^2=1,559$; $p=0,212>\alpha$) utvrđeno je da ne postoji veza između spola ispitanika koji su se izjasnili kao žrtve višestruke diskriminacije u području rada i zapošljavanja i postupanja po doživljenoj diskriminaciji.

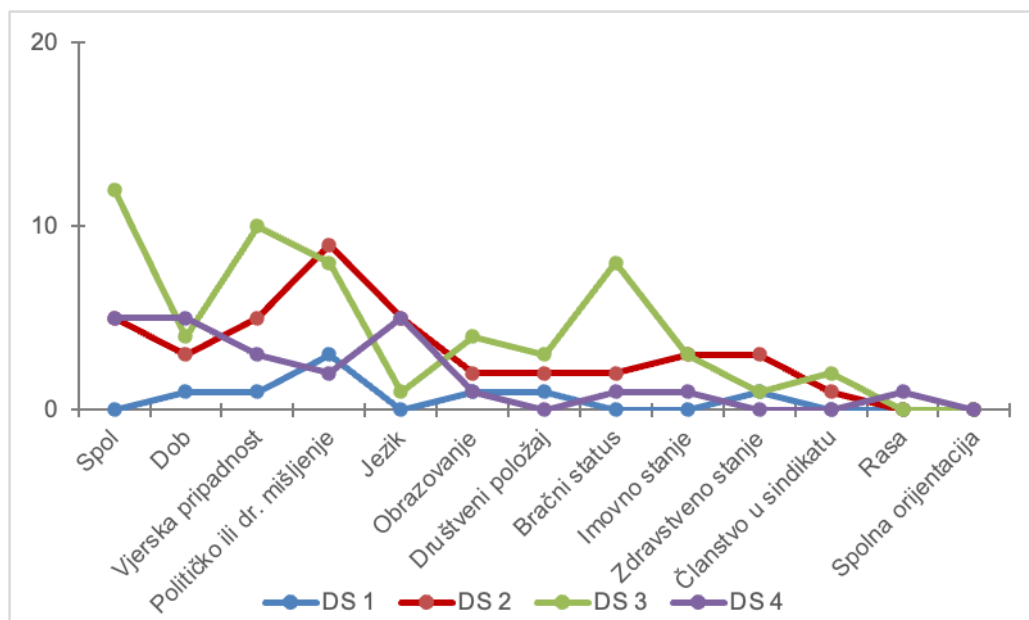
Graf 27. Pojavnost višestruke diskriminacije u području rada i zapošljavanja prema spolu (n=128)



Od ukupnog broj odgovora (n=83) ispitanika rođenih 1955. godine i ranije (DS 1) koji se izjašnjavaju kao žrtve višestruke diskriminacije u području rada i zapošljavanja, kao najčešća osnova diskriminacije uz etničku pripadnost pojavljuje se političko ili drugo mišljenje, 37,50 posto, kao i u skupini ispitanika (n=40) rođenih između 1956. i 1970. godine (DS 2), 22,50 posto (Graf 28). Od ukupnog broj odgovora (n=56) ispitanika rođenih između 1971. i 1985. godine (DS 3) koji se izjašnjavaju kao žrtve višestruke diskriminacije u području rada i zapošljavanja, kao najčešća osnova diskriminacije uz etničku pripadnost pojavljuje se spol, 21,43 posto. Kod onih rođenih 1986. godine i nakon (DS 4), u ukupnom broju odgovora (n=24) kao najčešća osnova diskriminacije u području rada i zapošljavanja uz etničku pripadnost javljaju se spol, dob i jezik, sve osnove u 20,83 posto situacija. Obrazovanje se kao osnova diskriminacije najčešće pojavljuje kod žrtava višestruke diskriminacije rođenih do 1955. godine (DS 1), 12,50 posto, kao

i društveni položaj, 12,50 posto i zdravstveno stanje, 12,50 posto. Bračni status se kao osnova diskriminacije najčešće pojavljuje kod žrtava višestruke diskriminacije rođenih u razdoblju od 1971. do 1985. godine (DS 4), 14,29 posto.

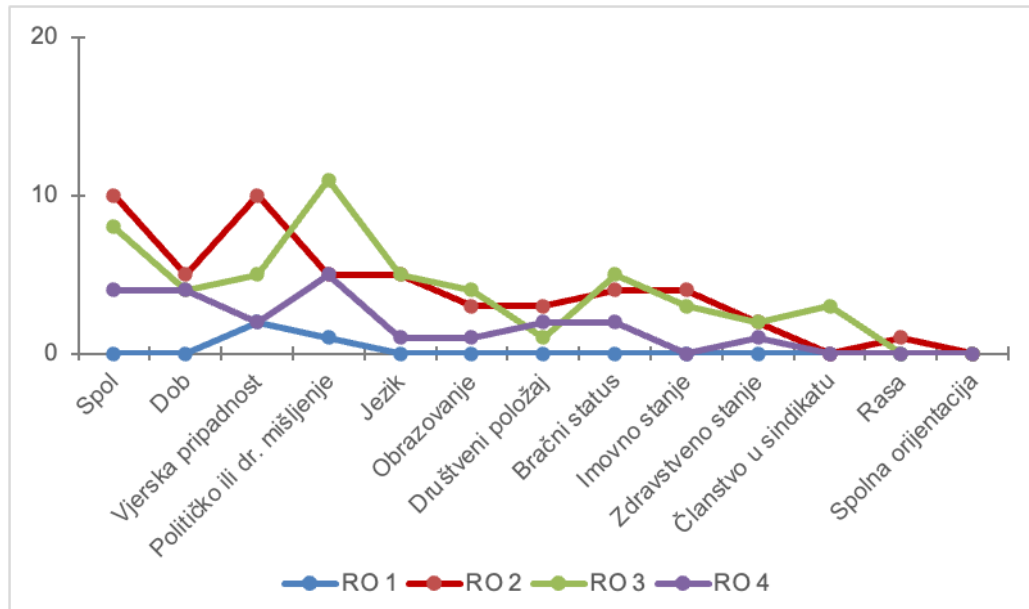
Graf 28. Pojavnost višestruke diskriminacije u području rada i zapošljavanja prema dobi (n=128)



U kategoriji ispitanika bez formalne kvalifikacije i sa završenom osnovnom školom (RO 1) uočeno je tek 3 ispitanika koji se izjašnjavaju kao žrtve višestruke diskriminacije u području rada i zapošljavanja, a kao osnove diskriminacije koje navode javljaju se vjerska pripadnost (2) i političko ili drugo mišljenje (1). Od ukupnog broj odgovora (n=52) ispitanika sa završenom srednjom školom (RO 2) koji se izjašnjavaju kao žrtve višestruke diskriminacije u području rada i zapošljavanja, kao najčešće osnove diskriminacije uz etničku pripadnost pojavljuju se spol i vjerska pripadnost, obje osnove 19,23 posto (Graf 29). Kod ispitanika sa završenom višom školom i fakultetom (RO 3), u ukupnom broju odgovora (n=51) kao najčešća osnova diskriminacije u području rada i zapošljavanja uz etničku pripadnost javljaju se političko ili drugo mišljenje, 21,57 posto i spol, 15,69 posto. Od ukupnog broj odgovora (n=22) ispitanika sa završenim poslijediplomskim studijem (RO 4) koji se izjašnjavaju kao žrtve višestruke diskriminacije u području rada i zapošljavanja, kao najčešće osnove diskriminacije uz etničku pripadnost pojavljuju se spol i dob, obje osnove 18,18 posto. Obrazovanje se kao osnova diskriminacije najčešće pojavljuje kod žrtava višestruke diskriminacije sa završenom višom i visokom školom (RO 3), 7,84 posto, kao i bračni status, 9,80 posto te jezik, 9,80 posto i članstvo u sindikatu, 5,88 posto. Imovno stanje se kao osnova diskriminacije najčešće pojavljuje kod

žrtava višestruke diskriminacije sa završenom srednjom razinom obrazovanja (RO 2), 7,69 posto.

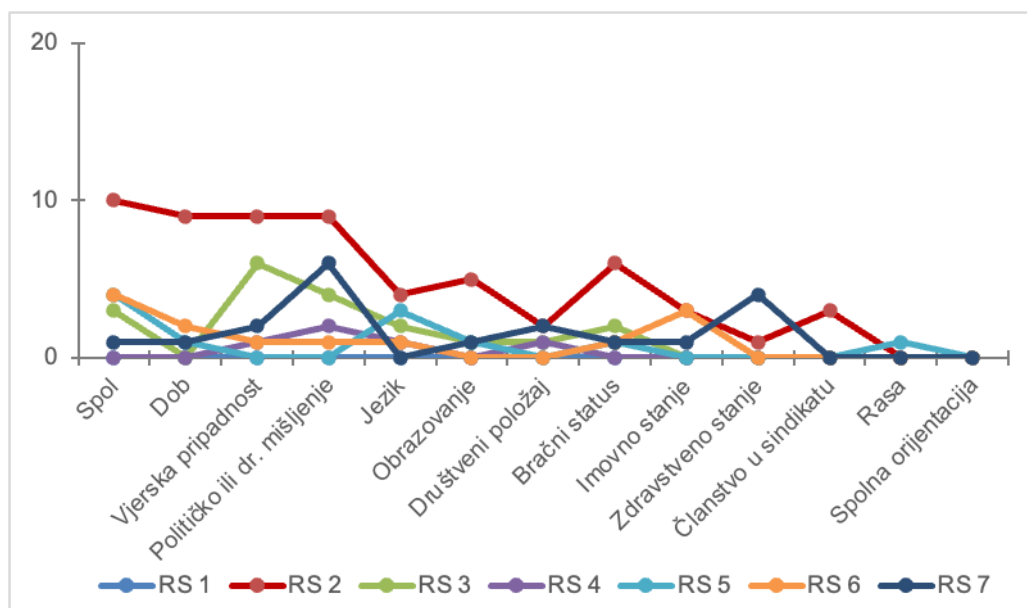
Graf 29. Pojavnost višestruke diskriminacije u području rada i zapošljavanja prema obrazovanju (n=128)



U skupini zaposlenih preko student servisa, ugovora o djelu i sl. (RS 1) niti jedan ispitanik se ne izjašnjava kao žrtva višestruke diskriminacije u području rada i zapošljavanja. Od broja odgovora ispitanika (n=61) u stalnom radnom odnosu u javnom sektoru (RS 2) koji se izjašnjavaju kao žrtve višestruke diskriminacije u području rada i zapošljavanja, najviše ih uz etničku pripadnost kao osnovu diskriminacije navodi spol, 16,39 posto te potom dob, vjersku pripadnost i političko ili drugo mišljenje, sve osnove 14,75 posto (Graf 30). Od ukupnog broja odgovora ispitanika (n=19) u stalnom radnom odnosu u privatnom sektoru (RS 3) koji se izjašnjavaju kao žrtve višestruke diskriminacije, najviše ih navodi vjersku pripadnost kao najčešću osnovu diskriminacije, 31,58 posto te političko ili drugo mišljenje, 21,05 posto. U skupini samozaposlenih (RS 4) zabilježeno je 5 odgovora ispitanika, a osnove koje se navode su vjerska pripadnost (1), političko ili drugo mišljenje (2), jezik (1) i društveni položaj (1). U skupini povremeno zaposlenih (RS 5), od ukupnog broja odgovora ispitanika (n=11), dominiraju spol, 36,36 posto i jezik, 27,27 posto kao najčešće osnove diskriminacije uz etničku pripadnost ispitanika. Od ukupnog broja odgovora ispitanika žrtava višestruke diskriminacije (n=13) u skupini nezaposlenih (RS 6), najviše ih kao osnovu diskriminacije navodi spol, 30,77 posto i imovno stanje, 23,08 posto. U skupini umirovljenika (RS 7), od ukupnog broja odgovora

ispitanika koji tvrde da su žrtve višestruke diskriminacije (n=19), najviše ih kao osnovu diskriminacije navodi političko ili drugo mišljenje, 31,58 posto i zdravstveno stanje, 21,05 posto. Obrazovanje kao osnovu najčešće navode povremeno zaposleni, 9,09 posto, te članstvo u sindikatu zaposleni u stalnom radnom odnosu u javnom sektoru, 4,92 posto.

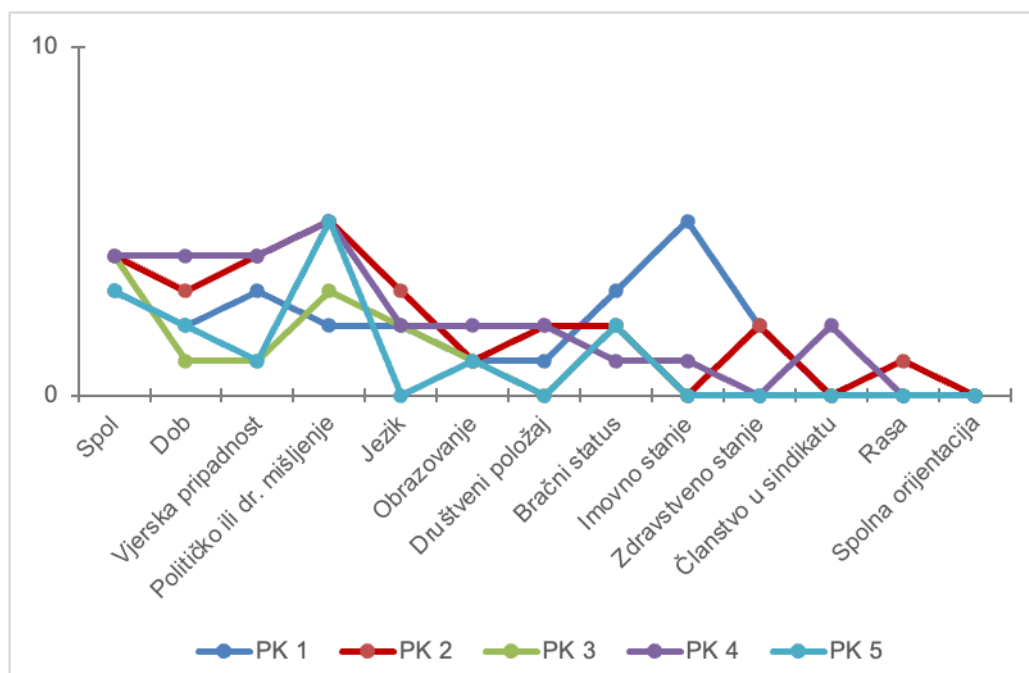
Graf 30. Pojavnost višestruke diskriminacije u području rada i zapošljavanja prema radnom statusu (n=128)



Od ukupnog broja odgovora ispitanika (n=24) s ukupnim mjesečnim primanjima kućanstva u iznosu do 3.800 kuna mjesečno (PK 1) koji se izjašnjavaju kao žrtve višestruke diskriminacije u području rada i zapošljavanja, najviše ih kao osnovu diskriminacije navodi imovno stanje, 20,83 posto i jednako spol, vjersku pripadnost i bračni status, 12,50 posto (Graf 31). Od ukupnog broja odgovora ispitanika (n=27) žrtava višestruke diskriminacije čiji se mjesečni prihodi kreću od 3.801 kunu do 7.600 kuna (PK 2), kao osnovu diskriminacije najviše ih navodi političko ili drugo mišljenje, 18,52 posto i potom spol i vjersku pripadnost, obje osnove 14,81 posto. U ukupnom broju odgovora ispitanika (n=14) koji se izjašnjavaju kao žrtve višestruke diskriminacije, a čiji se iznos ukupnih mjesečnih prihoda kućanstva kreće od 7.601 do 11.400 kuna (PK 3), kao najčešća osnova diskriminacije pojavljuje se spol, 28,57 posto te nakon toga političko ili drugo uvjerenje, 31,43 posto. Od ukupnog broja odgovora ispitanika žrtava višestruke diskriminacije (n=27) čiji se ukupni mjesečni prihodi kućanstva kreću od 11.401 do 15.200 kuna (PK 4), najčešće se kao osnova diskriminacije spominje političko ili drugo mišljenje, 18,52 posto te nakon toga spol, dob i vjerska pripadnost, sve osnove 14,81 posto. U

broju odgovora ispitanika koji se izjašnjavaju kao žrtve višestruke diskriminacije (n=14) čiji mjesečni prihodi kućanstva prelaze iznos od 15.201 kune (PK 5), kao najčešća osnova diskriminacije se javljaju političko ili drugo mišljenje, 35,71 posto i spol, 21,43 posto. Obrazovanje i članstvo u sindikatu kao osnove diskriminacije najčešće navode ispitanici čiji se ukupni mjesečni prihodi kućanstva kreću od 11,401 do 15,200 kuna (PK 4), oboje 7,41 posto, a zdravstveno stanje ispitanici s mjesečnim primanjima kućanstva do 3.800 kuna, 8,33 posto.

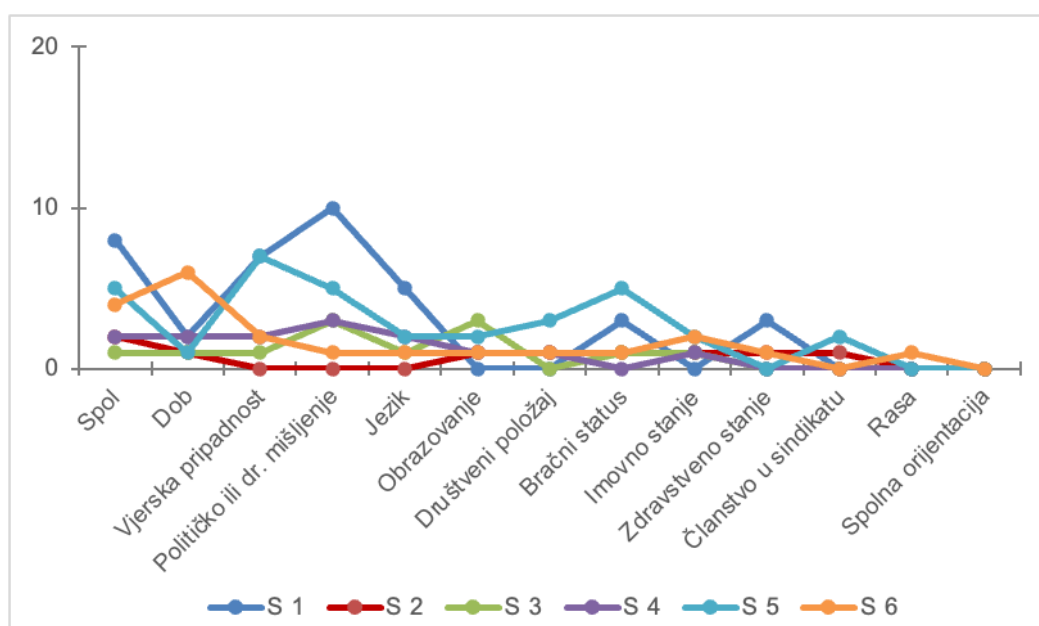
Graf 31. Pojavnost višestruke diskriminacije u području rada i zapošljavanja prema mjesečnim prihodima kućanstva (n=128)



U skupini odgovora ispitanika (n=38) koji pripadaju srpskoj nacionalnoj manjini (S1) i koji se izjašnjavaju kao žrtve višestruke diskriminacije, kao najčešće osnove diskriminacije navode se političko ili drugo mišljenje, 26,32 posto i spol, 21,05 posto te vjerska pripadnost, 18,42 posto (Graf 32). U ukupnom broju odgovora ispitanika (n=9) pripadnika talijanske nacionalne manjine (S2) koji se izjašnjavaju kao žrtve višestruke diskriminacije kao osnova diskriminacije dominira spol, 22,22 posto. Od broja odgovora ispitanika (n=12) pripadnika mađarske nacionalne manjine (S3) koji tvrde da su bili žrtve višestruke diskriminacije, najviše ih kao osnove navodi obrazovanje i političko ili drugo mišljenje, 25 posto oboje. U broju odgovora (n=14) ispitanika pripadnika češke i slovačke nacionalne manjine (S4) koji tvrde da su bili žrtve višestruke diskriminacije dominira političko ili drugo mišljenje kao osnova diskriminacije, a slijede ga spol, dob i vjerska pripadnost, sve osnove 14,29 posto. U ukupnom broju odgovora ispitanika (n=34)

pripadnika albanske, bošnjačke, crnogorske, makedonske i slovenske nacionalne manjine (S5) koji se izjašnjavaju kao žrtve višestruke diskriminacije, uz etničku pripadnost kao osnova najčešće se spominje vjerska pripadnost, 20,59 posto te jednako, 14,71 posto, spol, političko ili drugo mišljenje i bračni status. U ukupnom broju odgovora (n=21) ispitanika pripadnika austrijske, bugarske, njemačke, poljske, romske, rumunjske, ruske, rusinske, turske, ukrajinske i židovske nacionalne manjine (S6) koji tvrde da su bili žrtve višestruke diskriminacije, najčešće se kao osnove diskriminacije spominju dob, 28,57 posto i spol, 19,05 posto. Jezik kao osnovu diskriminacije najčešće navode ispitanici pripadnici češke i slovačke nacionalne manjine (S4), 14,29 posto, a rasu samo ispitanici pripadnici austrijske, bugarske, njemačke, poljske, romske, rumunjske, ruske, rusinske, turske, ukrajinske i židovske nacionalne manjine (S6), 4,76 posto.

Graf 32. Pojavnost višestruke diskriminacije u području rada i zapošljavanja prema manjinskim skupinama (n=128)



6.4.2. Povezanost nezavisnih varijabli sa stavovima ispitanika o prisutnosti etničke diskriminacije

Za svaki segment radnog odnosa koji je činio skalu koju su ispitanici pripadnici nacionalnih manjina u Hrvatskoj ocjenjivali vezano uz pojavnost etničke diskriminacije u području rada i zapošljavanja napravljen je i hi-kvadrat test. Hi-kvadrat testom ($\chi^2=75,114$; $p=0,000<\alpha$) utvrđena je veza između manjinskih skupina i pojavnosti diskriminacije pri zapošljavanju, odnosno stavljanja u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji pri zapošljavanju.

Ispitanici pripadnici srpske nacionalne manjine (S1) više od očekivanog su bili žrtve etničke diskriminacije pri zapošljavanju i manje od očekivanog to nisu bili. Ispitanici pripadnici talijanske nacionalne manjine (S2) kao i ispitanici pripadnici mađarske nacionalne manjine (S3) manje od očekivanog su bili žrtve diskriminacije pri zapošljavanju i više od očekivanog nisu bili. I ispitanici pripadnici češke i slovačke nacionalne manjine (S4) manje od očekivanog su bili žrtve diskriminacije pri zapošljavanju i više od očekivanog to nisu bili.

Hi-kvadrat testom ($\chi^2=49,211$; $p=0,000<\alpha$) utvrđena je i veza između manjinskih skupina i pojavnosti diskriminacije po pitanju pristupa informacijama vezanim uz radni ugovor. Ispitanici pripadnici srpske nacionalne manjine (S1) više od očekivanog su bili žrtve etničke diskriminacije u pitanju pristupa informacijama vezanim uz radni ugovor, a manje od očekivanog nisu bili. Ispitanici pripadnici talijanske nacionalne manjine (S2) više od očekivanog nisu bili žrtve diskriminacije u pitanju pristupa informacijama vezanim uz radni ugovor, kao i ispitanici pripadnici mađarske nacionalne manjine (S3). Ispitanici pripadnici češke i slovačke nacionalne manjine (S4) manje od očekivanog su bili žrtve diskriminacije u pitanju pristupa informacijama vezanim uz radni ugovor i više od očekivanog to nisu bili.

Veza je utvrđena ($\chi^2=49,211$; $p=0,000<\alpha$) i između manjinskih skupina i pojavnosti diskriminacije po pitanju pristupa informacijama vezanim uz radno mjesto, gdje je uočeno da su ispitanici pripadnici srpske nacionalne manjine (S1) više od očekivanog bili žrtve diskriminacije u pitanju pristupa informacijama vezanim uz radno mjesto, a manje od očekivanog nisu bili žrtve po pitanju istoga. Ispitanici pripadnici češke i slovačke nacionalne manjine (S4) manje od očekivanog su bili žrtve diskriminacije u pitanju pristupa informacijama vezanim uz radno mjesto i više od očekivanog nisu bili.

I između manjinskih skupina i pojavnosti diskriminacije po pitanju visine iznosa plaće utvrđena je hi-kvadrat testom veza ($\chi^2=33,428$; $p=0,000<\alpha$), a uočeno je da ispitanici pripadnici srpske nacionalne manjine (S1) više od očekivanog nisu bili žrtve po pitanju visine iznosa plaće. Ispitanici pripadnici češke i slovačke nacionalne manjine (S4) manje od očekivanog su bili žrtve diskriminacije po pitanju visine iznosa plaće i više od očekivanog nisu bili žrtve po pitanju visine iznosa plaće.

Veza postoji ($\chi^2=42,205$; $p=0,000<\alpha$) i između manjinskih skupina i pojavnosti diskriminacije po pitanju ostvarenja prava na uvećani iznos plaće za prekovremeni rad, gdje je uočeno da su

ispitanici pripadnici srpske nacionalne manjine (S1) manje od očekivanog bili žrtve diskriminacije po pitanju ostvarenja prava na uvećani iznos plaće za prekovremeni rad, odnosno više od očekivanog ne mogu sa sigurnošću utvrditi. Ispitanici pripadnici češke i slovačke nacionalne manjine (S4) manje od očekivanog su bili žrtve diskriminacije po pitanju ostvarenja prava na uvećani iznos plaće za prekovremeni rad. Ispitanici u skupini 6 koju čine pripadnici austrijske, bugarske, njemačke, poljske, romske, rumunjske, ruske, rusinske, turske, ukrajinske i židovske nacionalne manjine više od očekivanog nisu mogli sa sigurnošću utvrditi jesu li bili žrtve diskriminacije po pitanju ostvarenja prava na uvećani iznos plaće za prekovremeni rad.

Između manjinskih skupina i diskriminacije po pitanju ostvarenja prava na odmor na radnom mjestu utvrđena je statistički značajna veza ($\chi^2=37,111$; $p=0,000<\alpha$), a uočeno je da ispitanici pripadnici srpske nacionalne manjine (S1) manje od očekivanog nisu bili žrtve diskriminacije po pitanju prava na odmor na radnom mjestu. I ispitanici pripadnici češke i slovačke nacionalne manjine (S4) manje od očekivanog nisu bili žrtve diskriminacije po pitanju ostvarenja prava na odmor na radnom mjestu i manje od očekivanog to jesu bili.

Hi-kvadrat testom ($\chi^2=40,119$; $p=0,000<\alpha$) utvrđena je veza između manjinskih skupina i pojavnosti diskriminacije po pitanju ostvarenja prava na plaćeni godišnji odmor i uočeno je da ispitanici pripadnici češke i slovačke nacionalne manjine (S4) više od očekivanog nisu bili diskriminirani po pitanju ostvarenja prava na plaćeni godišnji odmor te da ispitanici pripadnici austrijske, bugarske, njemačke, poljske, romske, rumunjske, ruske, rusinske, turske, ukrajinske i židovske nacionalne manjine (S6) manje od očekivanog nisu bili diskriminirani po pitanju ostvarenja prava na plaćeni godišnji odmor.

Manjinske skupine i pitanje ostvarenja prava na plaćene dane praznika u statistički su značajnoj vezi ($\chi^2=44,185$; $p=0,000<\alpha$). Ispitanici pripadnici srpske nacionalne manjine (S1) više od očekivanog su bili diskriminirani po pitanju ostvarenja prava na plaćene dane praznika, dok ispitanici pripadnici austrijske, bugarske, njemačke, poljske, romske, rumunjske, ruske, rusinske, turske, ukrajinske i židovske nacionalne manjine (S6) manje od očekivanog nisu bili diskriminirani po pitanju ostvarenja prava na plaćene dane praznika.

U statistički značajnoj su vezi i manjinske skupine i pitanje ostvarenja radnih uvjeta kojima se čuva zdravlje ($\chi^2=34,449$; $p=0,000<\alpha$), kao i manjinske skupine i pitanje ostvarenja radnih uvjeta kojima se čuva sigurnost ($\chi^2=41,652$; $p=0,000<\alpha$) te manjinske skupine i pitanje ostvarenja

radnih uvjeta kojima se čuva dostojanstvo ($\chi^2=49,964$; $p=0,000<\alpha$). Ispitanici pripadnici češke i slovačke nacionalne manjine (S4) više od očekivanog nisu bili žrtve diskriminacije po pitanju ostvarenja radnih uvjeta kojima se čuva zdravlje te više od očekivanog nisu bili žrtve diskriminacije po pitanju ostvarenja radnih uvjeta kojima se čuva sigurnost. Također, ispitanici pripadnici češke i slovačke nacionalne manjine manje od očekivanog su bili žrtve diskriminacije po pitanju ostvarenja radnih uvjeta kojima se čuva dostojanstvo te više od očekivanog nisu bili. Ispitanici pripadnici austrijske, bugarske, njemačke, poljske, romske, rumunjske, ruske, rusinske, turske, ukrajinske i židovske nacionalne manjine (S6) manje od očekivanog nisu bili žrtve diskriminacije po pitanju ostvarenja radnih uvjeta kojima se čuva zdravlje te više od očekivanog ne mogu sa sigurnošću utvrditi jesu li bili žrtve diskriminacije po pitanju ostvarenja radnih uvjeta kojima se čuva zdravlje kao i po pitanju ostvarenja radnih uvjeta kojima se čuva sigurnost. Ispitanici pripadnici albanske, bošnjačke, crnogorske, makedonske i slovenske nacionalne manjine (S5) više od očekivanog su bili diskriminirani na temelju etničke pripadnosti po pitanju ostvarenja radnih uvjeta kojima se čuva sigurnost. Ispitanici pripadnici srpske nacionalne manjine (S1) manje od očekivanog nisu bili žrtve diskriminacije po pitanju ostvarenja radnih uvjeta kojima se čuva dostojanstvo.

Hi-kvadrat testom ($\chi^2=56,278$; $p=0,000<\alpha$) utvrđena je veza između manjinskih skupina i pojavnosti diskriminacije po pitanju napredovanja na radnom mjestu gdje je uočeno da su ispitanici pripadnici srpske nacionalne manjine (S1) više od očekivanog bili žrtve diskriminacije po pitanju napredovanja, odnosno manje od očekivanog nisu bili žrtve diskriminacije po pitanju napredovanja na radnom mjestu. Ispitanici pripadnici talijanske nacionalne manjine (S2) više od očekivanog su bili žrtve diskriminacije po pitanju napredovanja na radnom mjestu, dok su ispitanici pripadnici češke i slovačke nacionalne manjine (S4) manje od očekivanog bili diskriminirani po pitanju napredovanja na radnom mjestu i više od očekivanog nisu bili.

Osim između manjinskih skupina i pitanja napredovanja na radnom mjestu, veza je utvrđena i između manjinskih skupina i pitanja nagrađivanja na radnom mjestu ($\chi^2=43,693$; $p=0,000<\alpha$). Uočeno je da ispitanici pripadnici srpske nacionalne manjine (S1) manje od očekivanog nisu bili žrtve diskriminacije po pitanju nagrađivanja na radnom mjestu te da su ispitanici pripadnici češke i slovačke nacionalne manjine (S4) manje od očekivanog bili žrtve diskriminacije po pitanju nagrađivanja na radnom mjestu, odnosno više od očekivanog to nisu bili.

Statistički značajna veza utvrđena je i između manjinskih skupina i diskriminacije od strane radnih kolega na radnom mjestu ($\chi^2=43,791$; $p=0,000<\alpha$) i uočeno je da su ispitanici pripadnici srpske nacionalne manjine (S1) manje od očekivanog bili diskriminirani od strane radnih kolega na radnom mjestu, a ispitanici pripadnici talijanske nacionalne manjine (S2) više od očekivanog nisu bili. Ispitanici pripadnici češke i slovačke nacionalne manjine (S4) više od očekivanog nisu bili diskriminirani od strane radnih kolega na radnom mjestu zbog pripadnosti nacionalnoj manjini.

6.4.3. Segmenti radnog odnosa koji pridonose pojavnosti etničke diskriminacije

S ciljem povećanja pouzdanosti istraživanja, odnosno utvrđivanja segmenata koji (ne)pridonose pojavnosti diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja kroz utvrđivanje intenziteta pojavnosti diskriminacije u svakom izabranom segmentu, konstruirana je skala Likertovog tipa za mjerenje stavova ispitanika. Skala se sastojala od četrnaest tvrdnji (Tablica 3) u koje je ugrađeno četrnaest čestica koje proizlaze iz različitih segmenata radnog odnosa - zapošljavanje, pristup informacijama vezanim uz radni ugovor, pristup informacijama vezanim uz radno mjesto, visina iznosa plaće, uvećani iznos plaće za prekovremeni rad, pravo na odmor na radnom mjestu, pravo na plaćeni godišnji odmor, pravo na plaćene dane praznik, radni uvjeti kojima se čuva zdravlje, radni uvjeti kojima se čuva sigurnost, radni uvjeti kojima se čuva dostojanstvo, napredovanje na radnom mjestu, nagrađivanje na radnom mjestu i odnos radnih kolega na radnom mjestu.

Pouzdanost unutarnje konzistencije čestica izmjerena je Cronbach α testom i iznosila je 0,926 čime je potvrđena smislenost konstruirane skale ili visoka homogenost čestica skale (Tablica 3). Točnije, u sastavljanju Likertove skale nije bilo tvrdnji koje odstupaju što znači da izabrane čestice testa mjere isti problem – pojava diskriminacije utemeljene na etničkoj osnovi u području rada i zapošljavanja.

Tablica 3. Koeficijenti unutarnje konzistencije (Cronbach-ov alfa) za segmente radnog odnosa

Čestica	Aritmetička sredina ljestvice ako se čestica izostavi	Varijanca ljestvice ako se čestica izostavi	Korigirana korelacija čestica - ljestvica	Cronbach-ov alpha ako se čestica izostavi
Zapošljavanje	33,25	194,388	0,373	0,930
Pristup informacijama vezanim uz radni ugovor	33,99	183,654	0,644	0,922
Pristup informacijama vezanim uz radno mjesto	34,06	182,371	0,683	0,920
Visina iznosa plaće	34,41	180,574	0,733	0,919
Uvećani iznos plaće za prekovremeni rad	34,56	180,697	0,777	0,917
Pravo na odmor na radnom mjestu	34,69	182,361	0,745	0,919
Pravo na plaćeni godišnji odmor	34,74	182,718	0,740	0,919
Pravo na plaćene dane praznik	34,63	182,371	0,691	0,920
Radni uvjeti kojima se čuva zdravlje	34,58	182,273	0,716	0,919
Radni uvjeti kojima se čuva sigurnost	34,57	180,758	0,773	0,918
Radni uvjeti kojima se čuva dostojanstvo	34,28	179,711	0,745	0,918
Napredovanje na radnom mjestu	33,83	186,796	0,539	0,925
Nagrađivanje na radnom mjestu	34,17	181,403	0,703	0,920
Odnos radnih kolega na radnom mjestu	33,82	190,897	0,441	0,928

Ispitanici su svakoj tvrdnji dodijelili numeričku vrijednost ovisno o slaganju ili neslaganju sa svakom pojedinom tvrdnjom. Numeričke vrijednosti u rasponu od pet stupnjeva skale Likertovog tipa odnosile su se na jednak broj pozitivnih i negativnih tvrdnji kako slijedi:

- 1 – Da
- 2 – Vjerojatno da
- 3 – Ne mogu sa sigurnošću odgovoriti
- 4 – Vjerojatno ne
- 5 – Ne.

Za lakše razumijevanje smjera stavova ispitanika, prilikom obrade podataka prikupljenih u istraživanju, napravljena je inverzija numeričkih vrijednosti koje se odnose na slaganje i neslaganje s tvrdnjama koje su ocjenjivane, i to kako slijede:

- 1 – U potpunosti se ne slažem
- 2 – Ne slažem se
- 3 – Niti se slažem, niti se ne slažem
- 4 – Slažem se
- 5 – U potpunosti se slažem.

U analizu su bili uključeni odgovori ispitanika koji su se izjasnili kao žrtve diskriminacije u području rada i zapošljavanja, kao vjerojatne žrtve diskriminacije u području rada i zapošljavanja i ispitanici koji ne mogu sa sigurnošću utvrditi jesu li bili žrtve diskriminacije u području rada i zapošljavanja. Česticama su potom dodani rangovi prosječnih vrijednosti i rangovi standardnih devijacija (Tablica 4). Aritmetičke sredine čestica u skali imale su vrijednost od 2,15 do 3,64. Rangovi standardnih devijacija čestica u skali bili su od 0,71 do 1,65 (Graf 33). Najveća vrijednost odnosi se na tvrdnju o pojavnosti ili doživljaju diskriminacije utemeljene na etničkoj osnovi pri zapošljavanju: $3,64 \pm 1,31$. Točnije, najviše ispitanika, njih 57,59 posto srednje jako se složilo se s tvrdnjom da su doživjeli diskriminaciju pri zapošljavanju, uz standardnu devijaciju od 1,31. Najmanja vrijednost odnosi se na tvrdnju o pojavnosti ili doživljaju diskriminacije pri ostvarenju prava na plaćeni godišnji odmor: $2,15 \pm 1,49$. Točnije, najmanje ispitanika, njih 17,24 posto složilo se s tvrdnjom da su doživjeli diskriminaciju na temelju svoje etničke pripadnosti pri ostvarenju prava na plaćeni godišnji odmor, uz standardnu devijaciju od 1,31.

Tablica 4. Likertova skala

	Aritmetička sredina	Standardna devijacija	Slažem se/U potpunosti se slažem u %
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini pri zapošljavanju.	3,64	1,31	57,59
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju pristupa informacijama vezanim uz radni ugovor.	2,90	1,26	37,24
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju pristupa informacijama vezanim uz radno mjesto.	2,83	1,28	35,17
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju visine iznosa plaće.	2,48	1,54	22,76
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju ostvarenja prava na uvećani iznos plaće za prekovremeni rad.	2,33	1,35	20,69
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju ostvarenja prava na odmor na radnom mjestu.	2,20	0,94	19,31
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju ostvarenja prava na plaćeni godišnji odmor.	2,15	1,49	17,24
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju ostvarenja prava na plaćene dane praznika.	2,26	0,92	20,69
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju ostvarenja radnih uvjeta kojima se čuva zdravlje.	2,31	1,51	19,66
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju ostvarenja radnih uvjeta kojima se čuva sigurnost.	2,32	1,39	20,69
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju ostvarenja radnih uvjeta kojima se čuva dostojanstvo.	2,61	0,71	28,62
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju napredovanja na radnom mjestu.	3,06	1,36	39,31
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju nagrađivanja na radnom mjestu.	2,72	1,65	30,34
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini od strane radnih kolega na radnom mjestu.	3,07	1,46	43,45
Likertova skala:			
1 – U potpunosti se ne slažem; 5 – U potpunosti se slažem			

Graf 33. Likertova skala (n=290)



Koeficijent unutarnje konzistencije čestica Cronbach α izračunat je za svaku manjinsku skupinu u istraživanju pa tako za srpsku nacionalnu manjinu (S1) iznosi 0,910, za talijansku nacionalnu manjinu (S2) 0,936, za mađarsku nacionalnu manjinu (S3) 0,964, za češku i slovačku nacionalnu manjinu (S4) 0,900, za albansku, bošnjačku, crnogorsku, makedonsku i slovensku nacionalnu manjinu (S5) 0,910 te za austrijsku, bugarsku, njemačku, poljsku, romsku, rumunjsku, rusku, rusinsku, tursku, ukrajinsku i židovsku nacionalnu manjinu (S6) iznosi 0,952. To znači da u skali promatranoj kroz manjinske skupine nema tvrdnji koje odstupaju te da izabrane čestice testa mjere isti problem.

Po manjinskim skupinama napravljena je i analiza stavova ispitanika koja je i u ovom slučaju uključivala odgovore ispitanika koji su se izjasnili kao žrtve etničke diskriminacije, kao vjerojatne žrtve diskriminacije i odgovore ispitanika koji ne mogu sa sigurnošću utvrditi jesu li bili žrtve diskriminacije u području rada i zapošljavanja te su im dodani rangovi prosječnih vrijednosti (Tablica 5). Aritmetičke sredine čestica u skali koja se odnosi na srpsku nacionalnu manjinu (S1) imale su vrijednost od 2,09 do 3,71 (Graf 34). Iako se najviše ispitanika pripadnika srpske nacionalne manjine složilo s tvrdnjom da su doživjeli diskriminaciju na temelju svoje pripadnosti nacionalnoj manjini pri zapošljavanju, više od njih složili su se pripadnici albanske, bošnjačke, crnogorske, makedonske i slovenske nacionalne manjine (S5) te pripadnici austrijske, bugarske, njemačke, poljske, romske, rumunjske, ruske, rusinske, turske, ukrajinske i židovske nacionalne manjine (S6). Sve tri vrijednosti srednje jakosti veće su od prosjeka.

Aritmetičke sredine čestica u skali koja se odnosi na talijansku nacionalnu manjinu (S2) imale su vrijednost od 1,63 do 3,50. Najveća vrijednost odnosi se na tvrdnju o pojavnosti ili doživljaju diskriminacije utemeljene na etničkoj osnovi po pitanju pristupa informacijama vezanim uz radno mjesto što znači da se sa tom tvrdnjom srednje jako složilo najviše ispitanika pripadnika talijanske nacionalne manjine. Najmanja vrijednost odnosi se na tvrdnju o pojavnosti ili doživljaju diskriminacije po pitanju ostvarenja prava na plaćeni godišnji odmor, odnosno najmanje ispitanika pripadnika talijanske nacionalne manjine složilo se s tom tvrdnjom.

Aritmetičke sredine čestica u skali koja se odnose na mađarsku nacionalnu manjinu (S3) imale su vrijednost od 2,16 do 3,21. Najveća vrijednost odnosi se na tvrdnju o pojavnosti ili doživljaju diskriminacije utemeljene na pripadnosti nacionalnoj manjini od strane radnih kolega što znači da se najveći broj ispitanika pripadnika mađarske nacionalne manjine složilo s tvrdnjom o

diskriminaciji od strane radnih kolega, a najmanje ih se složilo s tvrdnjom o diskriminaciji po pitanju ostvarenja prava na plaćene dane praznika.

Aritmetičke sredine čestica u skali koja se odnosi na češku i slovačku nacionalnu manjinu (S4) imale su vrijednost od 1,56 do 3,00. Najveća vrijednost odnosi se na tvrdnju o pojavnosti ili doživljaju diskriminacije od strane radnih kolega što znači se s tom tvrdnjom srednje jako složilo najviše ispitanika pripadnika češke i slovačke nacionalne manjine.

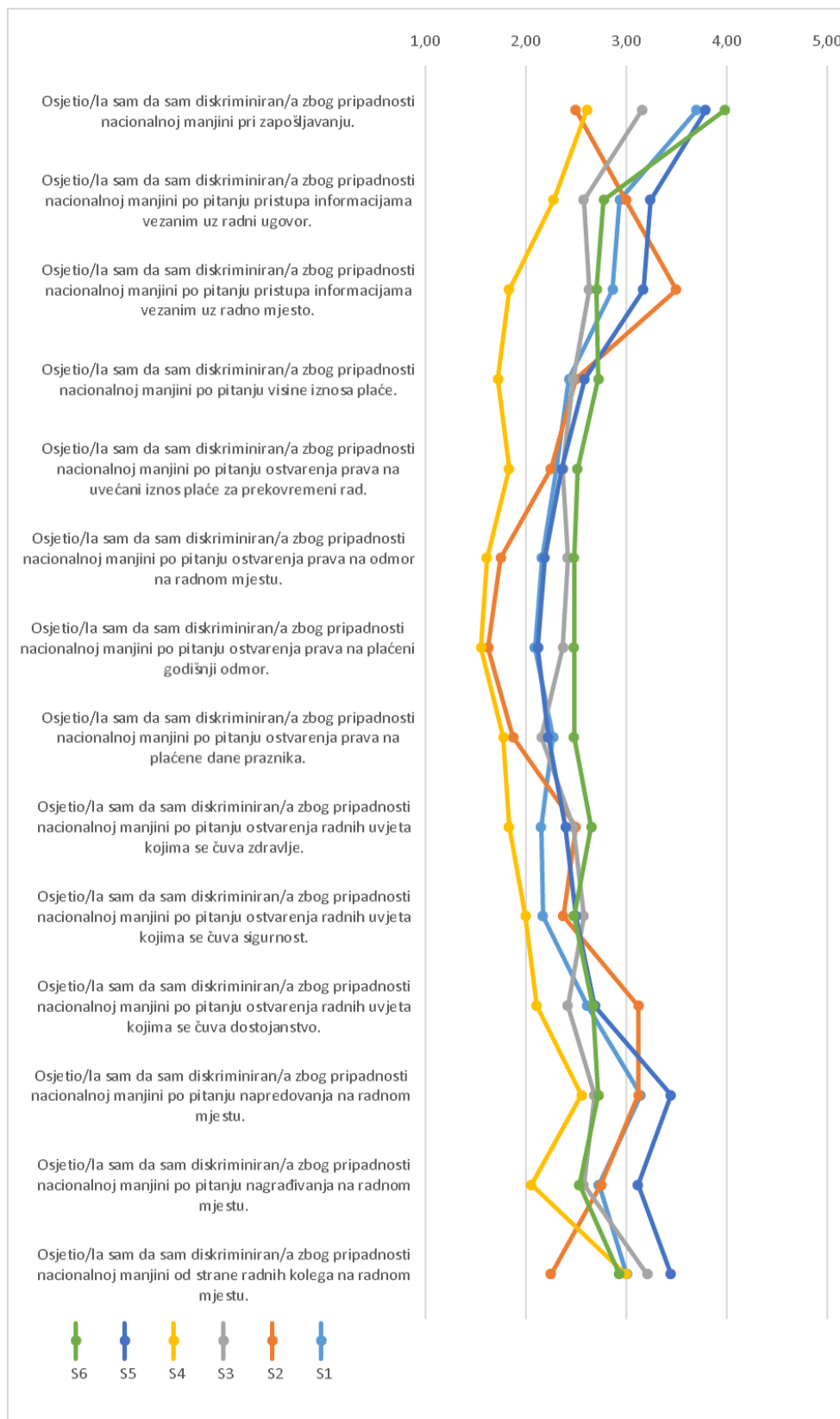
Aritmetičke sredine čestica u skali koja se odnosi na albansku, bošnjačku, crnogorsku, makedonsku i slovensku nacionalnu manjinu (S5) imale su vrijednost od 2,12 do 3,79. Osim srednje jakog slaganja s tvrdnjom o doživljenoj diskriminaciji pri zapošljavanju, ispitanici pripadnici albanske, bošnjačke, crnogorske, makedonske i slovenske nacionalne manjine izrazili su srednje jako slaganje i s tvrdnjom o diskriminaciji pri napredovanju na radnom mjestu kao i s tvrdnjom o diskriminaciji od strane radnih kolega. Najmanja vrijednost odnosi se na tvrdnju o pojavnosti ili doživljaju diskriminacije utemeljene na etničkoj osnovi po pitanju ostvarenja prava na plaćeni godišnji odmor, odnosno najmanje ispitanika pripadnika albanske, bošnjačke, crnogorske, makedonske i slovenske nacionalne manjine složilo se s tom tvrdnjom.

Aritmetičke sredine čestica u skali koja se odnosi na austrijsku, bugarsku, njemačku, poljsku, romsku, rumunjsku, rusku, rusinsku, tursku, ukrajinsku i židovsku nacionalnu manjinu (S6) imale su vrijednost od 2,48 do 3,98. Osim srednje jakog slaganja s tvrdnjom o doživljenoj diskriminaciji pri zapošljavanju, ispitanici pripadnici spomenutih nacionalnih manjina najviše su se slagali s tvrdnjom o diskriminaciji od strane radnih kolega, a najmanje s tvrdnjom o diskriminaciji po pitanju ostvarenja prava na odmor na radnom mjestu, po pitanju ostvarenja prava na plaćeni godišnji odmor, po pitanju ostvarenja prava na plaćene dane praznika te po pitanju ostvarenja radnih uvjeta kojima se čuva sigurnost.

Tablica 5. Likertova skala po manjinskim skupinama

	Manjinske skupine						
	S 1	S 2	S 3	S 4	S 5	S 6	SVI
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini pri zapošljavanju.	3,71	2,50	3,16	2,61	3,79	3,98	3,64
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju pristupa informacijama vezanim uz radni ugovor.	2,94	3,00	2,58	2,28	3,24	2,78	2,90
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju pristupa informacijama vezanim uz radno mjesto.	2,87	3,50	2,63	1,83	3,17	2,71	2,83
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju visine iznosa plaće.	2,43	2,50	2,47	1,72	2,59	2,72	2,48
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju ostvarenja prava na uvećani iznos plaće za prekovremeni rad.	2,30	2,25	2,37	1,83	2,36	2,52	2,33
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju ostvarenja prava na odmor na radnom mjestu.	2,16	1,75	2,42	1,61	2,19	2,48	2,20
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju ostvarenja prava na plaćeni godišnji odmor.	2,09	1,63	2,37	1,56	2,12	2,48	2,15
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju ostvarenja prava na plaćene dane praznika.	2,27	1,88	2,16	1,78	2,22	2,48	2,26
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju ostvarenja radnih uvjeta kojima se čuva zdravlje.	2,16	2,50	2,47	1,83	2,40	2,66	2,31
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju ostvarenja radnih uvjeta kojima se čuva sigurnost.	2,17	2,38	2,58	2,00	2,50	2,48	2,32
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju ostvarenja radnih uvjeta kojima se čuva dostojanstvo.	2,61	3,13	2,42	2,11	2,69	2,67	2,61
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju napredovanja na radnom mjestu.	3,15	3,13	2,68	2,56	3,45	2,72	3,06
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju nagrađivanja na radnom mjestu.	2,73	2,75	2,58	2,06	3,12	2,53	2,72
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini od strane radnih kolega na radnom mjestu.	3,01	2,25	3,21	3,00	3,45	2,93	3,07
Likertova skala:							
1 – U potpunosti se ne slažem; 5 – U potpunosti se slažem							

Graf 34. Likertova skala po manjinskim skupinama (n=290)



S ciljem utvrđivanja nivoa važnosti ili utvrđivanja poretka čestica u konstruiranoj skali, izračunat je indeks relativne važnosti (RII). U analizu su bili uključeni odgovori ispitanika koji su se izjasnili kao žrtve etničke diskriminacije u području rada i zapošljavanja, kao vjerojatne žrtve diskriminacije u području rada i zapošljavanja i ispitanici koji ne mogu sa sigurnošću utvrditi jesu li bili žrtve diskriminacije. Iz rezultata analiza proizlazi da su tri čestice iz konstruirane Likertove skale najviše doprinijela osjećaju diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja (Tablica 6).

Najbolje rangirana čestica je zapošljavanje, odnosno čestica iz tvrdnje o pojavnosti ili doživljaju diskriminacije utemeljene na etničkoj osnovi pri zapošljavanju, a njezin nivo važnosti spada u srednje visoki. Iduća najbolje rangirana čestica odnosi se na radne kolege, odnosno na tvrdnju o pojavnosti ili doživljaju diskriminacije zbog pripadnosti nacionalnoj manjini od strane radnih kolega te potom čestica vezana uz pitanje napredovanja, odnosno uz tvrdnju o pojavnosti ili doživljaju diskriminacije po pitanju napredovanja na radnom mjestu. Nivo važnosti i jedne i druge čestice spada u srednje visoki. Tri čestice, zapošljavanje, napredovanje na poslu te odnos radnih kolega, najviše su doprinijeli pojavnosti diskriminacije ili doživljaju diskriminacije utemeljene na etničkoj osnovi, odnosno tri najviše rangirane čestice u skali odražavaju najveći osjećaj diskriminacije na etničkoj osnovi kod ispitanika pripadnika nacionalnih manjina.

Nivo važnosti preostalih jedanaest čestica iz tvrdnji ili doživljaja diskriminacije na etničkoj osnovi u području rada i zapošljavanja srednje je važnosti.

Tablica 6. Indeks relativne važnosti

	RII	Rangovi	Nivo važnosti
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini pri zapošljavanju.	0,73	1	Srednje visoki
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju pristupa informacijama vezanim uz radni ugovor.	0,58	4	Srednji
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju pristupa informacijama vezanim uz radno mjesto.	0,57	5	Srednji
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju visine iznosa plaće.	0,50	8	Srednji
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju ostvarenja prava na uvećani iznos plaće za prekovremeni rad.	0,47	9	Srednji
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju ostvarenja prava na odmor na radnom mjestu.	0,44	13	Srednji
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju ostvarenja prava na plaćeni godišnji odmor.	0,43	14	Srednji
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju ostvarenja prava na plaćene dane praznika.	0,45	12	Srednji
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju ostvarenja radnih uvjeta kojima se čuva zdravlje.	0,46	11	Srednji
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju ostvarenja radnih uvjeta kojima se čuva sigurnost.	0,46	10	Srednji
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju ostvarenja radnih uvjeta kojima se čuva dostojanstvo.	0,52	7	Srednji
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju napredovanja na radnom mjestu.	0,61	3	Srednje visoki
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju nagrađivanja na radnom mjestu.	0,54	6	Srednji
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini od strane radnih kolega na radnom mjestu.	0,61	2	Srednje visoki

Indeks relativne važnosti izračunat je i za svaku manjinsku skupinu (S 1 – S 6) te je napravljena usporedba relativnih vrijednosti između skupina s ciljem utvrđivanja povezanosti (Tablica 7). Najbolje rangirana čestica u skupini 1 (S1) koju čine ispitanici pripadnici srpske nacionalne manjine je zapošljavanje, potom napredovanje na radnom mjestu i odnos radnih kolega, a nivo važnosti čestica spada u srednje visoki, odnosno osjećaj diskriminacije u području rada i zapošljavanja kod ispitanika srpske nacionalne manjine pojačalo je nejednako postupanje pri zapošljavanju, pri napredovanju na radnom mjestu te kroz odnos radnih kolega. Kod ispitanika pripadnika talijanske nacionalne manjine (S2) osjećaj diskriminacije pojačalo je nejednako

postupanje u pristupu informacijama vezanim uz radno mjesto, napredovanju na radnom mjestu i ostvarenju uvjeta na radnom mjestu kojima se čuva dostojanstvo. Nivo važnosti sve tri čestice je srednje visoki.

Najbolje rangirane čestice u skupini 3 (S3) koju čine ispitanici pripadnici mađarske nacionalne manjine su odnos radnih kolega, zapošljavanje i napredovanje na radnom mjestu, pritom da nivo važnosti prve dvije čestice spada u srednje visoki, a treće u srednji, odnosno osjećaj diskriminacije na etničkoj osnovi kod ispitanika pripadnika mađarske nacionalne manjine pojačao je odnos kolega na radnom mjestu, nejednako postupanje pri zapošljavanju i mogućnost napredovanja. U skupini ispitanika koju čine pripadnici češke i slovačke nacionalne manjine (S4) najbolje rangirane čestice su odnos kolega na radnom mjestu, zapošljavanje i napredovanje na radnom mjestu, a nivo važnosti čestica spada u srednje visoki. Osjećaj diskriminacije kod pripadnika češke i slovačke nacionalne manjine pojačao je odnos kolega na radnom mjestu, nejednako postupanje prilikom zapošljavanja i mogućnost napredovanja na radnom mjestu.

Osjećaj diskriminacije kod pripadnika albanske, bošnjačke, crnogorske, makedonske i slovenske nacionalne manjine (S5) pojačalo je nejednako postupanje pri zapošljavanju, postupanje ili odnos radnih kolega na radnom mjestu i mogućnost napredovanja na radnom mjestu. Nivo važnosti čestica je srednje visoki. Kod ispitanika pripadnika austrijske, bugarske, njemačke, poljske, romske, rumunjske, ruske, rusinske, turske, ukrajinske i židovske nacionalne manjine (S6) osjećaj diskriminacije pojačalo je nejednako postupanje pri zapošljavanju, odnos radnih kolega na radnom mjestu te u pristupu informacijama vezanim uz radni ugovor. Nivo važnosti prve čestice je visok, a preostale dvije srednje visok.

Tablica 7. Indeks relativne važnosti po manjinskim skupinama

	Manjinske skupine					
	S1	S2	S3	S4	S5	S6
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini pri zapošljavanju.	0,74	0,50	0,63	0,52	0,76	0,80
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju pristupa informacijama vezanim uz radni ugovor.	0,58	0,60	0,52	0,46	0,65	0,56
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju pristupa informacijama vezanim uz radno mjesto.	0,57	0,70	0,53	0,37	0,63	0,54
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju visine iznosa plaće.	0,49	0,50	0,50	0,34	0,52	0,54
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju ostvarenja prava na uvećani iznos plaće za prekovremeni rad.	0,46	0,45	0,47	0,37	0,47	0,50
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju ostvarenja prava na odmor na radnom mjestu.	0,43	0,35	0,48	0,32	0,44	0,49
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju ostvarenja prava na plaćeni godišnji odmor.	0,42	0,33	0,47	0,31	0,42	0,49
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju ostvarenja prava na plaćene dane praznika.	0,45	0,38	0,43	0,36	0,45	0,49
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju ostvarenja radnih uvjeta kojima se čuva zdravlje.	0,43	0,50	0,50	0,37	0,48	0,53
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju ostvarenja radnih uvjeta kojima se čuva sigurnost.	0,43	0,48	0,52	0,40	0,50	0,49
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju ostvarenja radnih uvjeta kojima se čuva dostojanstvo.	0,52	0,63	0,48	0,42	0,54	0,53
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju napredovanja na radnom mjestu.	0,63	0,63	0,54	0,51	0,69	0,54
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju nagrađivanja na radnom mjestu.	0,54	0,55	0,52	0,41	0,62	0,50
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a zbog pripadnosti nacionalnoj manjini od strane radnih kolega na radnom mjestu.	0,60	0,45	0,64	0,60	0,69	0,58

6.4.4. Povezanost stavova ispitanika o prisutnosti etničke diskriminacije

Kendall Tau koeficijentom korelacije izražena je veličina, odnosno stupanj međusobne povezanosti manjinskih skupina (S1 do S6) u stavovima o tvrdnjama Likertove skale. Visoka povezanost stavova (0,884) postoji između stavova ispitanika skupine 1 (S1) koju čine pripadnici srpske nacionalne manjine i stavova ispitanika iz skupine 5 (S5) koju čine pripadnici albanske, bošnjačke, crnogorske, makedonske i slovenske nacionalne manjine. Visoka povezanost (0,771) utvrđena je i između stavova ispitanika pripadnika albanske, bošnjačke, crnogorske, makedonske i slovenske nacionalne manjine (S5) i ispitanika pripadnika austrijske, bugarske, njemačke, poljske, romske, rumunjske, ruske, rusinske, turske, ukrajinske i židovske nacionalne manjine (S6), između stavova ispitanika (0,768) pripadnika češke i slovačke nacionalne manjine (S4) i stavova ispitanika pripadnika albanske, bošnjačke, crnogorske, makedonske i slovenske nacionalne manjine (S5), kao i između stavova ispitanika (0,755) u skupini 3 (S3) koju čine pripadnici mađarske nacionalne manjine i ispitanika u skupini 5 (S5).

Umjerena ili značajna povezanost (0,709) postoji između stavova ispitanika pripadnika srpske nacionalne manjine (S1) i pripadnika austrijske, bugarske, njemačke, poljske, romske, rumunjske, ruske, rusinske, turske, ukrajinske i židovske nacionalne manjine (S6), između ispitanika (0,663) pripadnika srpske nacionalne manjine (S1) i pripadnika češke i slovačke nacionalne manjine (S4), između ispitanika (0,640) pripadnika mađarske manjine i austrijske, bugarske, njemačke, poljske, romske, rumunjske, ruske, rusinske, turske, ukrajinske i židovske nacionalne manjine (S6), kao i u stavovima između (0,625) pripadnika srpske (S1) i mađarske nacionalne manjine (S3).

Skupina ispitanika pripadnika talijanske nacionalne manjine (S4) u stavovima se razlikuje od svih drugih skupina, a umjerenu povezanost (0,580) pokazuje tek s ispitanicima pripadnicima albanske, bošnjačke, crnogorske, makedonske i slovenske nacionalne manjine (S5).

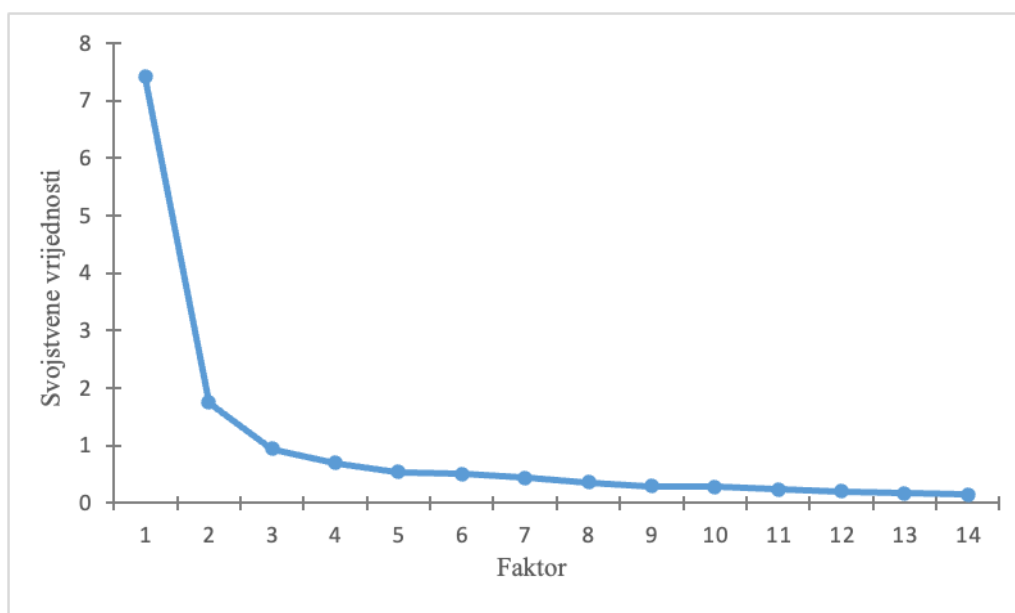
Varijable u analizi koje su se odnosile na segmente radnog odnosa - zapošljavanje, pristup informacijama vezanim uz radni ugovor, pristup informacijama vezanim uz radno mjesto, visina iznosa plaće, uvećani iznos plaće za prekovremeni rad, pravo na odmor na radnom mjestu, pravo na plaćeni godišnji odmor, pravo na plaćene dane praznik, radni uvjeti kojima se čuva zdravlje, radni uvjeti kojima se čuva sigurnost, radni uvjeti kojima se čuva dostojanstvo, napredovanje na radnom mjestu, nagrađivanje na radnom mjestu i odnos radnih kolega na radnom mjestu, koje su mjerene Likertovom skalom, podvrgnute su potom faktorskoj analizi. Cilj faktorske analize je međusobnu povezanost određenog većeg broja inicijalnih varijabli objasniti manjim brojem zajedničkih faktora koji će potom objasniti pojavnost diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja. Točnije, cilj analize je bio utvrditi postojanje faktora kojima je moguće objasniti svih četrnaest varijabli skale kojom se istražuje pojavnost diskriminacije, a analiza je provedena kroz nekoliko koraka.

Prvi korak u faktorskoj analizi bio je utvrditi prikladnost podataka za provođenje faktorske analize, a kako bi se isto utvrdilo, za sve je čestice upotrijebljena Kaiser-Meyer-Olkinova mjera čija se vrijednost kreće u intervalu od 0 do 1, pri čemu vrijednost manja od 0,5 ukazuje na neprikladnost podataka za provođenje analize.³⁶⁴ Kako u ovom slučaju Kaiser-Meyer-Olkinova mjera iznosi 0,917, možemo utvrditi da su podaci prikladni za provođenje faktorske analize. Za utvrđivanja opravdane korelacije između inicijalnih varijabli, proveden je potom Bartlett's test čija nam vrijednost 2865,52, $p < 0,0001$ potvrđuje postojanje korelacije između varijabli čime se nulta hipoteza odbacuje.

Potom su utvrđeni inicijalni rezultati za izlučivanje faktora te je, nakon izlučivanja faktora, određena matrica faktorske strukture. Pogodni faktori izlučeni su na temelju Keiserovog kriterija, a vrijednost veću od jedan imala su samo prva dva faktora. Točnije, samo su prva dva faktora bila odvojena od ostalih faktora što nam dopušta zaključak da se na temelju dva izlučena faktora mogu objasniti varijable vezane za njih (Graf 35).

³⁶⁴ O faktorskoj analizi vidi Kurnoga Živadinović, N.: Utvrđivanje osnovnih karakteristika proizvoda primjenom faktorske analize, *Ekonomski pregled*, Vol. 55, 2004., No. 11-12, str. 953.-957. Čižmešija, M., Kurnoga Živadinović, N.: Faktorska analiza rezultata konjunkturalnih testova Hrvatske, *Ekonomski pregled*, Vol. 53, 2002., No. 7-8, str. 688.-692.

Graf 35. Cattellov dijagram broja faktora



Svojstvena vrijednost za prvi izlučeni faktor iznosila je 7,412, a za drugi 1,746. Kako je vrijednost obje kritične vrijednosti veća od 1, možemo utvrditi da se s dva faktora objašnjava 65,414 posto varijance (Tablica 8). Potom je, s ciljem bolje interpretacije, napravljena Varimax ortogonalna rotacije faktora te je utvrđena faktorska matrica. Nakon rotacije faktora utvrđeno je da prvi faktor objašnjava 40,008 posto varijance i drugi faktor 25,405 posto varijance.

Tablica 8. Svojstvene vrijednosti i postotci varijance faktora

Faktor	Svojstvena vrijednost			Varimax rotacija		
	Ukupno	Postotak varijance	Kumulativni postotak varijance	Ukupno	Postotak varijance	Kumulativni postotak varijance
1	7,412	52,940	52,940	5,601	40,008	40,008
2	1,746	12,473	65,414	3,557	25,405	65,414

Prvi izlučeni faktor (Tablica 9) odnosi se na prava iz radnog odnosa i uvjete na radnom mjestu i obuhvatio je osam čestica - visina iznosa plaće (4), uvećani iznos plaće za prekovremeni rad (5), pravo na odmor na radnom mjestu (6), pravo na plaćeni godišnji odmor (7), pravo na plaćene dane praznik (8), radni uvjeti kojima se čuva zdravlje (9), radni uvjeti kojima se čuva sigurnost (10) i radni uvjeti kojima se čuva dostojanstvo (11), uz Cronbachov α koeficijent 0,939. Drugi izlučeni faktor odnosi se na mogućnost zapošljavanja i napredovanja na radnom mjestu i obuhvatio je šest čestica - zapošljavanje (1), pristup informacijama vezanim uz radni ugovor (2), pristup informacijama vezanim uz radno mjesto (3), napredovanje na radnom mjestu (12),

nagrađivanje na radnom mjestu (13) i odnos radnih kolega na radnom mjestu (14), uz Cronbachov α koeficijent 0,832.

Konačno, možemo zaključiti da rezultati faktorske analize predstavljaju adekvatan okvir za utvrđivanje doživljaja ili pojavnosti diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja. Primjenom faktorske analize moguće je identificirati osnovne segmente koji utječu na pojavnost diskriminacije, odnosno koji pojačavaju osjećaj diskriminacije na temelju etničkih ili nacionalnih obilježja kod ispitanika pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja.

Tablica 9. Matrica faktorske strukture nakon Varimax rotacije

	Komponente	
	1	2
Zapošljavanje	-0,019	0,732
Pristup informacijama vezanim uz radni ugovor	0,344	0,695
Pristup informacijama vezanim uz radno mjesto	0,384	0,702
Visina iznosa plaće	0,784	0,275
Uvećani iznos plaće za prekovremeni rad	0,798	0,316
Pravo na odmor na radnom mjestu	0,827	0,229
Pravo na plaćeni godišnji odmor	0,864	0,180
Pravo na plaćene dane praznik	0,832	0,147
Radni uvjeti kojima se čuva zdravlje	0,849	0,164
Radni uvjeti kojima se čuva sigurnost	0,801	0,304
Radni uvjeti kojima se čuva dostojanstvo	0,592	0,529
Napredovanje na radnom mjestu	0,164	0,764
Nagrađivanje na radnom mjestu	0,439	0,661
Odnos radnih kolega na radnom mjestu	0,174	0,586
Cronbach α	0,939	0,832

6.4.5. Utjecaj etničke diskriminacije u različitim segmentima radnog odnosa na pojavnost težih oblika diskriminacije

S ciljem utvrđivanja utjecaja nezavisnih varijabli – izlučenih faktora faktorske analize (faktor koji se odnosi na prava iz radnog odnosa i uvjete na radnom mjestu i faktor koji se odnosi na mogućnost zapošljavanja i napredovanja na radnom mjestu) na predikciju zavisnih varijabli -

pojavnosti ponovljene i produljene diskriminacije utemeljene na etničkoj ili nacionalnoj osnovi u području rada i zapošljavanja kao težih oblika diskriminacije napravljena je ordinalna logistička regresija. Procjena modela zadovoljila je sve pretpostavke, kao i prihvatljivost modela, ali test paralelnih linija nije objektivno predstavljao sve kombinacije, odnosno zbog narušenosti nulte hipoteze $p=0,05$ pristupilo se razdvajanju slabijeg faktora ili druge faktorske varijable (Cronbach 0,83) na dvije varijable. Faktor koji se odnosi na mogućnost zapošljavanja i napredovanja na radnom mjestu tako je razdvojen je na dvije kriterijske varijable, jedna varijabla odnosila se na pojavnost etničke diskriminacije pri zapošljavanju, a druga na pojavnost etničke diskriminacije pri napredovanju. Kriterijske varijable – zapošljavanje, napredovanje i prava i uvjeti korištene su u tumačenju zavisnih varijabli koje su se odnosile na ponovljenu i na produljenu diskriminaciju kao teže oblike diskriminacije.

Test za utvrđivanje pouzdanosti modela (-2LL) je pokazao opravdanost hi-kvadrat testa $\chi^2=83,465$; $p<0,01$ što je potvrdilo pogodnost predloženog modela. Test prihvatljivosti (Goodness of fit) utvrdio je podudarnost podataka s teorijskom distribucijom (Pearson hi kvadrat test $\chi^2=892,972$, $p=0,073$ i test devijacije $\chi^2=593,281$, $p=1,000$). Pseudo R vrijednost determinacije iznosila je 0,266 što znači da su nezavisne varijable objasnile 26,6 posto zavisne varijable.

Utvrđeno je da faktor koji se odnosi na prava iz radnog odnosa i uvjete na radnom mjestu nije signifikantan. Na temelju parametara procjene utvrđeno je da je kriterijska varijabla mogućnost zapošljavanja, odnosno pojavnost diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina pri zapošljavanju opravdani pozitivni prediktor za zavisnu varijablu ponovljena diskriminacija. Za svaku jedinicu pojavnosti diskriminacije pri zapošljavanju predviđa se povećanje od 0,318 logaritamskog izgleda da će pripadnici nacionalne manjine doživjeti diskriminaciju ponovo, odnosno da će ponovljena diskriminacija ući u „viši stupanj“ (Tablica 10). Točnije, povećanjem pojavnosti diskriminacije na temelju pripadnosti nacionalnoj manjini pri zapošljavanju raste i šansa da se diskriminacija ponovi. I nezavisna varijabla diskriminacije pri napredovanju opravdani je pozitivni prediktor za zavisnu varijablu ponovljena diskriminacija. Za svaku jedinicu povećanja diskriminacije pri napredovanju predviđa se povećanje od 0,627 logaritamskog izgleda da će se diskriminacija koju pripadnici nacionalnih manjina dožive ponoviti. S ciljem utvrđivanja prihvatljivosti rezultata napravljen je test paralelnih linija koji je potvrdio točnost pretpostavki da regresija jednako predstavlja sve moguće kombinacije iz analize $p=0,740$.

Tablica 10. Procjena graničnog učinka varijabli ordinalnom logističkom regresijom za ponovljenu diskriminaciju

Nezavisna varijabla	Procjena graničnog učinka varijabli	Standardna pogreška	Waldova kvadratna statistika	Stupnjevi sloboda	P-vrijednost	95 % interval pouzdanost	
						Donja granica	Gornja granica
Zapošljavanje	0,318	0,117	7,315	1	0,007	0,087	0,548
Napredovanje	0,627	0,111	31,849	1	0,000	0,409	0,844
Prava i uvjeti	-0,072	0,123	0,344	1	0,558	-0,312	0,168

Radi bolje interpretacije rezultata dodatno je napravljen generalizirani linearni model ortogonalne logaritamske regresije koji je zadovoljio sve pretpostavke prihvatljivosti. Omjer vjerojatnosti (Tablica 11) pokazuje da će se za svaku jedinicu povećanja diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina pri zapošljavanju ponovljena diskriminacija povećati za 1,374, a za svaku jedinicu povećanja diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina pri napredovanju za 1,871. Diskriminacija koja se odnosi na prava iz radnog odnosa i uvjete rada nije imala opravdanu vezu s ponovljenom diskriminacijom.

Tablica 11. Omjeri šansi (OR) s p-vrijednostima i 95 % intervalima pouzdanosti ordinalne logističke regresije za ponovljenu diskriminaciju

Nezavisna varijabla	95 % Wald interval pouzdanosti			Test hipoteze			95 % Wald interval pouzdanosti za Exp(B)	
	B - koef.	St. greška	Donja/Gornja granica	Wald	df	P	Exp (B)	Donja/Gornja granica
Zapošljavanje	0,318	0,117	0,088 - 0,547	7,348	1	0,007	1,374	1,092 - 1,729
Napredovanje	0,627	0,112	0,407 - 0,846	31,219	1	0,000	1,871	1,502 - 2,331
Prava i uvjeti	-0,072	0,123	-0,314 - 0,170	0,339	1	0,560	0,931	0,731 - 1,185

Test za utvrđivanje pouzdanosti modela (-2LL) je pokazao opravdanost hi-kvadrat testa $\chi^2=68,16$; $p<0,01$ što je potvrdilo pogodnost predloženog modela, kao i test prihvatljivosti (Goodness of fit) koji je utvrdio podudarnost podataka s teorijskom distribucijom (Pearson hi kvadrat test $\chi^2=889,41$, $p=0,086$ i test devijacije $\chi^2=656,49$, $p=1,000$). Pseudo R vrijednost determinacije iznosila je 0,221 što znači da su nezavisne varijable objasnile 22,1 posto zavisne varijable.

Na temelju parametara procjene utvrđeno je da je kriterijska varijabla diskriminacija pripadnika nacionalnih manjina pri napredovanju opravdani pozitivni prediktor za zavisnu varijablu produljena diskriminacija. Varijabla diskriminacija pripadnika nacionalnih manjina pri zapošljavanju je imala visoku logaritamsku vrijednost, ali nije bila opravdana, kao i varijabla diskriminacija koja se odnosi na prava iz radnog odnosa i uvjete na radnom mjestu što znači da nisu u vezi sa zavisnom varijablom produljena diskriminacija. Za svaku jedinicu pojavnosti diskriminacije na temelju etničke ili nacionalne pripadnosti pri napredovanju predviđa se povećanje od 0,596 logaritamskog izgleda da će diskriminacija trajati kroz dulje vrijeme, odnosno da će produljena diskriminacija ući u „viši stupanj“ (Tablica 12). Točnije, povećanjem pojavnosti diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina pri napredovanju raste i šansa da se će diskriminacija trajati kroz dulje vrijeme. S ciljem utvrđivanja prihvatljivosti rezultata napravljen je test paralelnih linija koji je potvrdio točnost pretpostavki da regresija jednako predstavlja sve moguće kombinacije iz analize $p=0,082$.

Tablica 12. Procjena graničnog učinka varijabli ordinalnom logističkom regresijom za produljenu diskriminaciju

Nezavisna varijabla	Procjena graničnog učinka varijabli	Standardna pogreška	Waldova kvadratna statistika	Stupnjevi sloboda	P-vrijednost	95 % interval pouzdanost	
						Donja granica	Gornja granica
Zapošljavanje	0,165	0,114	2,107	1	0,147	-0,058	0,388
Napredovanje	0,596	0,107	31,057	1	0,000	0,386	0,805
Prava i uvjeti	-0,003	0,115	0,001	1	0,980	-0,229	0,223

Radi bolje interpretacije rezultata dodatno je napravljen generalizirani linearni model ortogonalne logaritamske regresije koji je zadovoljio sve pretpostavke prihvatljivosti. Omjer vjerojatnosti (Tablica 13) pokazuje da će za se svaku jedinicu povećanja diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina pri napredovanju produljena diskriminacija povećati za 1,871.

Tablica 13. Omjeri šansi (OR) s p-vrijednostima i 95 % intervalima pouzdanosti ordinalne logističke regresije za produljenu diskriminaciju

Nezavisna varijabla	95 % Wald interval pouzdanosti			Test hipoteze			95 % Wald interval pouzdanosti za Exp(B)	
	B - koef.	St. greška	Donja/Gornja granica	Ward	df	P	Exp (B)	Donja/Gornja granica
Zapošljavanje	-0,003	0,114	-0,226 - 0,220	0,001	1	0,980	0,997	0,798 - 1,247
Napredovanje	0,165	0,115	-0,060 - 0,391	2,064	1	0,151	1,180	0,942 - 1,478
Prava i uvjeti	0,596	0,112	0,376 - 0,815	28,346	1	0,000	1,814	1,457 - 2,259

6.5. Sažetak nalaza

Nakon ove iscrpne analiza rezultata provedenog istraživanja o stavovima pripadnika nacionalnih manjina o pojavnosti diskriminaciji u području rada i zapošljavanja u Hrvatskoj, važno je sumirati najvažnije nalaze koji mogu poslužiti kao temelj za predlaganje rješenja ili kao smjernice za buduća istraživanja ove teme. Oko 45 posto ispitanika pripadnika nacionalnih manjina u Hrvatskoj tvrdi da jesu bili žrtve diskriminacije na temelju svoje etničke pripadnosti u području rada i zapošljavanja, a još oko 10 posto ispitanika ne može utvrditi sa sigurnošću jesu li bili žrtve. Promatrano kroz socio-demografske karakteristike ispitanika, utvrđeno je da spol ispitanika nije utjecao na pojavnost diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja. Oko 7 posto više je osoba muškog spola koje se izjašnjavaju kao žrtve i kao vjerojatne žrtve diskriminacije u području rada i zapošljavanja u odnosu na osobe ženskog spola. Ipak, dio je osoba ženskog spola koje se izjašnjavaju kao žrtve diskriminacije po osnovi spola, a koje tvrde da nisu doživjele diskriminaciju na temelju pripadnosti nacionalnoj manjini iz čega je moguće zaključiti da su osobe ženskog spola suočene s različitim postupanjem utemeljenom na spolu, bez obzira na njihovu etničku ili nacionalnu pripadnost. S porastom starosne dobi, raste i broj ispitanika koji tvrde da su bili žrtve diskriminacije. Kako se smanjenjem starosne dobi ispitanika smanjuje i njihova upoznatost sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije, možemo zaključiti da je nemogućnost prepoznavanja različitog postupanja ili pojavnosti diskriminacije svojstvena za mlađe ispitanike. Ujedno, mlađi ispitanici rođeni 1989. godine i nakon, češće od drugih ne mogu sa sigurnošću utvrditi jesu li upoznati sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije u Hrvatskoj. Ispitanici u skupini nezaposlenih više od očekivanog su bili žrtve diskriminacije u području rada i zapošljavanja, ali nije moguće zaključiti da je njihov trenutni radni status imao veze s diskriminacijom koju su doživjeli jer otkaz kao opciju postupanja uslijed diskriminacije koju su doživjeli navodi tek 5 ispitanika te kategorije. I

ispitanici u kategoriji najnižih ukupnih mjesečnih primanja njihovog kućanstva, koja ne prelaze iznos od 3.800 kuna, su više od očekivanog bili diskriminirani na temelju pripadnosti nacionalnoj manjini u području rada i zapošljavanja, dok su oni s najvišim primanjima iznad 15.201 kune bili manje od očekivanog diskriminirani. Točnije, primjetan je trend smanjenja pojavnosti diskriminacije s porastom ukupnih mjesečnih primanja kućanstva ispitanika pa možemo utvrditi da ispitanici s višim primanjima manje tvrde da su žrtve diskriminacije.

Promatrano kroz manjinsku pripadnost, najčešće su žrtve diskriminacije bili pripadnici srpske nacionalne manjine. Točnije, da jesu i vjerojatno jesu bili žrtve diskriminacije u području rada i zapošljavanja tvrdi nešto više od 60 posto ispitanika pripadnika srpske nacionalne manjine što je više od očekivanog. U skupini pripadnika albanske, bošnjačke, crnogorske, makedonske i slovenske nacionalne manjine, nešto iznad 50 posto ispitanika tvrdi da jesu i vjerojatno jesu bili žrtve diskriminacije, a prosjek u ovoj skupini podižu pripadnici bošnjačke nacionalne manjine. Isti odnos je i u skupini pripadnika austrijske, bugarske, njemačke, poljske, romske, rumunjske, ruske, rusinske, turske, ukrajinske i židovske nacionalne manjine, a prosjek u ovoj skupini podižu pripadnici romske nacionalne manjine. Najmanje se kao žrtve diskriminacije u području rada i zapošljavanja izjašnjavaju pripadnici češke nacionalne manjine, oko 8 posto, potom slovačke, oko 13 posto i talijanske nacionalne manjine, oko 16 posto. Da diskriminacija generira i određene reakcije skupina prema kojima je usmjerena potvrđuju napomene pripadnika mađarske nacionalne manjine koji tvrde da pripadnici te nacionalne manjine sve češće odustaju od mađarskih imena jer smatraju da takva identifikacija s mađarskim podrijetlom pojačava diskriminaciju prema pripadnicima te nacionalne manjine.

Oko 30 posto ispitanika pripadnika nacionalnih manjina koji se izjašnjavaju kao žrtve diskriminacije u području rada i zapošljavanja tvrdi da se diskriminacija koju su doživjeli ponovila, odnosno oko 20 posto da se događala kroz dulje vrijeme. To znači da je oko polovine ispitanika žrtava diskriminacije u području rada doživjelo neki od dva teža oblika diskriminacije prema Zakonu o suzbijanju diskriminacije, ponovljenu ili produljenu diskriminaciju. Nešto više od očekivanog žrtve diskriminacije koja se ponavljala bili su ispitanici s najnižim ukupnim mjesečnim prihodima njihovog kućanstva. Najčešće se kao žrtve diskriminacije koja se ponavljala izjašnjavaju pripadnici srpske nacionalne manjine, nešto iznad 50 posto, a najmanje pripadnici talijanske nacionalne manjine, nešto iznad 2 posto. U posljednje dvije manjinske skupine, u skupini (S5) koju čine pripadnici albanske, bošnjačke, crnogorske, makedonske i slovenske nacionalne manjine te u skupini (S6) koju čine pripadnici austrijske, bugarske,

njemačke, poljske, romske, rumunjske, ruske, rusinske, turske, ukrajinske i židovske nacionalne manjine, pojavnost ponovljene diskriminacija pojačavaju pripadnici bošnjačke i romske nacionalne manjine. Osim što su najčešće bili žrtve ponovljene diskriminacije, pripadnici srpske nacionalne manjine najčešće su bili i žrtve produljena diskriminacije, oko 40 posto. Pripadnici talijanske nacionalne manjine najmanje su, u odnosu na ostale nacionalne manjine u Hrvatskoj, doživljavali produljenu diskriminaciju, manje od 2 posto pripadnika. Pripadnici češke i slovačke nacionalne manjine manje od očekivanog su doživljavali diskriminaciju koja je trajala kroz dulje vrijeme.

Višestruku diskriminaciju, koja u ovom slučaju uključuje diskriminaciju na temelju etničke ili nacionalne pripadnosti i neke druge zakonom zabranjene osnove, doživjelo je oko 15 posto ispitanika pripadnika nacionalnih manjina. Nešto manje od 30 posto ispitanica pripadnica ženskog spola uz etničku diskriminaciju doživjelo je i diskriminaciju na temelju spola, potom dobi i bračnog statusa, oboje oko 12 posto. Nešto više od 30 posto ispitanika pripadnika muškog spola uz etničku diskriminaciju doživjelo je i onu na temelju političkog ili drugog mišljenja, potom vjerske pripadnosti oko 27 posto i jezika oko 14 posto. Zdravstveno stanje se kao osnova diskriminacije uz etničku ili nacionalnu pripadnost najčešće javlja kod najstarijih ispitanika rođenih 1955. godine i ranije. Političko ili drugo mišljenje uz etničku ili nacionalnu pripadnost najčešće je osnova diskriminacije kod ispitanika rođenih od 1956. do 1970. godine, dok su spol i dob te jezik uz etničku ili nacionalnu pripadnost najčešće osnove kod ispitanika rođenih nakon 1970. godine. Bračni status najčešće se uz etničku ili nacionalnu pripadnost kao osnova diskriminacija javlja kod osoba ženskog spola i osoba rođenih u razdoblju od 1971. do 1985. godine što dovodi do zaključka da su žene pripadnice nacionalnih manjina u području rada nejednako tretirane kada je u pitanju želja da usklade posao i privatni život, odnosno planiranje obitelji i majčinstva. Promatrano prema razinama obrazovanja ispitanika, spol i politička pripadnost najčešće se pojavljuju, uz etničku ili nacionalnu pripadnost, kao osnove diskriminacije. Kod ispitanika zaposlenih u javnom sektoru dominantno se uz etničku ili nacionalnu pripadnost kao osnova diskriminacije javlja spol, a kod osoba zaposlenih u privatnom sektoru vjerska pripadnost. Promatrano kroz manjinske skupine, političko ili drugo mišljenje izdvaja se kao najčešća osnova diskriminacije uz etničku ili nacionalnu pripadnost.

Iako po pitanju višestruke diskriminacije kod pripadnika romske nacionalne manjine nemamo, uz etničku ili nacionalnu pripadnost, dominantnu osnovu diskriminacije koja se izdvaja, bitno je napomenuti da pripadnici te nacionalne manjine više od bilo koje druge manjine navode i

različita područja u kojima su doživjeli diskriminaciju na temelju njihove etničke ili nacionalne pripadnosti. Većina ispitanika pripadnika romske nacionalne manjine tvrdi da je bila diskriminirana na temelju svoje etničke ili nacionalne pripadnosti u području pravosuđa i uprave, odnosno u postupanju jedinica lokalne samouprave na čijem su području nastanjeni. Područje socijalne sigurnosti, socijalne skrbi, mirovinskog i zdravstvenog osiguranja i osiguranja u slučaju nezaposlenosti te područje zdravstvene zaštite pripadnici romske nacionalne manjine također navode kao područja u kojima doživljavaju diskriminaciju. Diskriminaciju pripadnici romske nacionalne manjine doživljavaju i u postupanju policije, a nerijetko su suočeni i s govorom mržnje koji potiče diskriminaciju pripadnika romske nacionalne manjine te pojačava socijalnu distancu prema toj skupini. Da su nerijetko suočeni s govorom mržnje navode i ispitanici pripadnici slovenske nacionalne manjine u Hrvatskoj. Samo jedan ispitanik pripadnik romske nacionalne manjine navodi u istraživanju da je doživio pozitivnu diskriminaciju u području rada i zapošljavanja.

Manje od polovice ispitanika u istraživanju, oko 44 posto, tvrdi da je upoznato sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije u Hrvatskoj te nešto manje od 30 posto da je djelomično upoznato. Promatrano kroz socio-demografske karakteristike ispitanika pripadnika nacionalnih manjina, upoznatost sa zakonodavnim okvirom nije imalo veza s njihovim spolom. I žene i muškarci podjednako poznaju zakonodavni okvir zabrane diskriminacije u Hrvatskoj. Dob ispitanika imala je veze s poznavanjem zakonodavnog okvira zabrane diskriminacije, a rezultati pokazuju da su mlađi ispitanici manje upoznati sa zakonodavnim okvirom, odnosno da se smanjenjem starosne dobi ispitanika smanjuje i njihova upoznatost sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije. Smanjenjem starosne dobi ispitanika povećava se i njihova nesigurnost u upoznatost sa zakonodavnim okvirom. Ispitanici pripadnici nacionalnih manjina u najmlađoj dobnoj skupini, oni rođeni 1989. godine i nakon, manje su od prosjeka istraživanja upoznati sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije u Hrvatskoj. Tek 30 posto ispitanika u najmlađoj dobnoj skupini poznaje zakonodavni okvir zabrane diskriminacije u Hrvatskoj, a ukupno 40 posto ih nije sigurno i ne poznaje zakonodavni okvir zabrane diskriminacije. Upoznatost sa zakonodavnim okvirom povećava se s razinom obrazovanja ispitanika pripadnika nacionalnih manjina, promatrano od razine srednje škole prema razini poslijediplomskog studija. Promatrano kroz manjinsku pripadnost, najmanja upoznatost s antidiskriminacijskim zakonodavstvom je među pripadnicima mađarske nacionalne manjine u Hrvatskoj, oko 25 posto.

Najviše pripadnika nacionalnih manjina koji se izjašnjavaju kao žrtve diskriminacije, o diskriminaciji koju dožive informiraju osobe iz svog okruženja, članove obitelji i prijatelje, njih 40 posto. Informiranje drugih o doživljaju diskriminacije na temelju pripadnosti nacionalnoj manjini nije u vezi s poznavanjem zakonodavnog okvira zabrane diskriminacije, odnosno poznavanje zakonodavnog okvira nije imalo nikakav utjecaj na informiranje drugih o doživljenoj diskriminaciji. Gotovo 30 posto pripadnika nacionalnih manjina koji se izjašnjavaju kao žrtve diskriminacije nije ništa poduzelo po pitanju diskriminacije koju su doživjeli. Manje od 7 posto ih se požalilo poslodavcu o diskriminaciji, a gotovo 5 posto ih je dalo otkaz. Manje od 2 posto ispitanika obratilo se Uredu pučke pravobraniteljice, a jednako toliko sindikatu. Postupanje po doživljenoj diskriminaciji nije bilo uvjetovano spolom, dobi ili obrazovanjem ispitanika, ali je bilo ukupnim mjesečnim prihodima njihovog kućanstva pa je uočeno da ispitanici u skupini najnižih primanja više od očekivanog ništa nisu poduzimali po pitanju diskriminacije koju su doživjeli. Razlog nepostupanja po doživljenoj diskriminaciji je strah od nerazumijevanja okoline, odnosno od pogoršanje uvjeta na radnom mjestu te posljedično gubitka radnog mjesta što je pitanje egzistencijalne naravi. Više od očekivanog po doživljenoj diskriminaciji nisu postupali pripadnici srpske nacionalne manjine, kao ni pripadnici češke i slovačke nacionalne manjine koji se ujedno najmanje izjašnjavaju kao žrtve diskriminacije. Postupanje po doživljenoj diskriminaciji na temelju etničke ili nacionalne pripadnosti nije u vezi s poznavanjem zakonodavnog okvira zabrane diskriminacije, odnosno poznavanje zakonodavnog okvira nije imalo nikakav utjecaj na postupanje po doživljenoj diskriminaciji.

Nepovjerenje u sustav i vjerovanje da se prijavom problem diskriminacije neće riješiti, najčešći su razlozi nepostupanja pripadnika nacionalnih manjina žrtava diskriminacije u području rada i zapošljavanja. Nepovjerenje u sustav češći je razlog nepostupanja žrtava diskriminacije nego strah od pogoršanja uvjeta na radnom mjestu i strah od gubitka radnog mjesta zajedno. Oko 10 posto ispitanika pripadnika nacionalnih manjina u Hrvatskoj nije postupalo po doživljenoj diskriminaciji zbog nepoznavanja mehanizama zaštite te zbog nedovoljne informiranosti o pravima koja im pripadaju. To pokazuje jasnu potrebu edukacije i informiranja pripadnika nacionalnih manjina o pravima koja im pripadaju i mehanizmima zaštite koji su im na raspolaganju te ujedno i potrebu edukacije o štetnosti diskriminacije i ukorijenjenih predrasuda prema pripadnicima nacionalnih manjina, ali i drugih društvenih skupina. Razlozi nepostupanja po doživljenoj diskriminaciji nisu uvjetovani socio-demografskim obilježjima ispitanika.

Dublja analiza rezultata o pojavnosti diskriminacije u različitim segmentima radnog odnosa - zapošljavanje, pristup informacijama vezanim uz radni ugovor, pristup informacijama vezanim uz radno mjesto, visina iznosa plaće, uvećani iznos plaće za prekovremeni rad, pravo na odmor na radnom mjestu, pravo na plaćeni godišnji odmor, pravo na plaćene dane praznik, radni uvjeti kojima se čuva zdravlje, radni uvjeti kojima se čuva sigurnost, radni uvjeti kojima se čuva dostojanstvo, napredovanje na radnom mjestu, nagrađivanje na radnom mjestu i odnos radnih kolega na radnom mjestu pokazala je koji su od navedenih segmenata radnog odnosa oni koji doprinose pojavnosti diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina, odnosno u kojim se segmentima radnog odnosa diskriminacija najčešće pojavljuje te koje manjinske skupine pogađa. Osjećaju diskriminacije na temelju etničke ili nacionalne pripadnosti najviše je pridonijelo nejednako postupanje prilikom zapošljavanja, odnosno diskriminacija pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja najčešće se pojavljuje već pri zapošljavanju. To znači da su pripadnici nacionalnih manjina nerijetko u traženju zaposlenja u nejednakoj poziciji u odnosu na većinsko stanovništvo što posljedično znači da ne ostvaruju svoja ekonomska prava na jednak način i što konačno utječe na kvalitetu njihovog života. U nejednakoj su poziciji pripadnici nacionalnih manjina i po pitanju napredovanja na radnom mjestu.

Promatrano kroz manjinsku pripadnost, upravo su pripadnici srpska nacionalne manjine najčešće diskriminirani na temelju svoje etničke ili nacionalne pripadnosti prilikom zapošljavanja i po pitanju napredovanja na radnom mjestu. Povezanost u stavovima s pripadnicima srpske nacionalne manjine pokazuju pripadnici albanske, bošnjačke, crnogorske, makedonske i slovenske nacionalne manjine (S5) te pripadnici austrijske, bugarske, njemačke, poljske, romske, rumunjske, ruske, rusinske, turske, ukrajinske i židovske nacionalne manjine (S6). I pripadnici albanske, bošnjačke, crnogorske, makedonske, slovenske, austrijske, bugarske, njemačke, poljske, romske, rumunjske, ruske, rusinske, turske, ukrajinske i židovske nacionalne manjine najčešće su, uz pripadnike srpske nacionalne manjine, diskriminirani na temelju svoje etničke ili nacionalne pripadnosti pri zapošljavanju. Osim u situacijama pristupa zaposlenju i situacijama vezanim uz mogućnost napredovanje, pripadnici nacionalnih manjina najčešće su diskriminirani od strane radnih kolega na radnom mjestu. Najčešće su od strane kolega na radnom mjestu diskriminirani pripadnici mađarske nacionalne manjine te češke i slovačke nacionalne manjine. Pripadnici talijanske nacionalne manjine najčešće su diskriminirani na temelju svoje etničke ili nacionalne pripadnosti po pitanju pristupa informacijama vezanim uz radno mjesto, a po stavovima se razlikuju od pripadnika svih drugih nacionalnih manjina. Možemo tvrditi da pripadnici svih nacionalnih manjina u Hrvatskoj, izuzev pripadnika talijanske manjine,

promatrano kroz segmente radnog odnosa, diskriminaciju najčešće doživljavaju pri zapošljavanju, pri napredovanju i od strane radnih kolega. S povećanjem pojavnost diskriminacije pri zapošljavanju pripadnika nacionalnih manjina raste i šansa da će se diskriminacija ponoviti, odnosno da će pripadnici nacionalnih manjina doživjeti ponovljenu diskriminaciju u pristupu zapošljavanju. Isto vrijedi i za pojavnost diskriminacije pri napredovanju. Za svako povećanje pojavnosti diskriminacije u uvjetima mogućeg napredovanja pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja raste šansa da će se diskriminacija ponoviti. Mogućnost napredovanja pripadnika nacionalnih manjina na radnom mjestu vezana je i uz pojavnost produljene diskriminacije. Točnije, za svako povećanje pojavnosti diskriminacije u uvjetima mogućeg napredovanja pripadnika nacionalnih manjina na radnom mjestu, raste šansa da će diskriminacija trajati kroz dulje vrijeme.

6.6. Potvrda hipoteza

Istražiti stavove o pojavnosti diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja u Republici Hrvatskoj bio je osnovni cilj ove doktorske disertacije. Time bi se potvrdila postavljena hipoteza da je u području rada i zapošljavanja u Hrvatskoj prisutna diskriminacija pripadnika nacionalnih manjina na temelju njihove etničke ili nacionalne pripadnosti.

Kako se radi o širem društvenom problemu, važno je ovdje napraviti usporedbu rezultata istraživanja diskriminacije u području rada i zapošljavanja provedenog na manjinskoj populaciji i rezultata posljednjeg provedenog istraživanja o stavovima i razini svijesti o diskriminaciji i pojavnim oblicima diskriminacije, koje je proveo Ured pučke pravobraniteljice 2022. godine na općoj populaciji. Iz usporedbe rezultata proizlazi da se pripadnici nacionalnih manjina češće izjašnjavaju kao žrtve diskriminacije u odnosu na ispitanike opće populacije iz 2022. godine. Naime, nešto više od 27 posto ispitanika opće populacije tvrdi u istraživanju 2022. godine da je jednom ili više puta doživjelo diskriminaciju u posljednjih pet godina. Ipak, 43,3 posto ispitanika opće populacije koji tvrde da su bili žrtve diskriminacije, navode područje rada i zapošljavanja kao područje diskriminacije.³⁶⁵ I u istraživanju osnova i težih oblika diskriminacije u Hrvatskoj provedenom 2020. godine na 821 ispitaniku opće populacije, najviše ispitanika koji se izjašnjavaju kao žrtve diskriminacije na temelju neke od zakonom zabranjenih osnova navodi

³⁶⁵ Istraživanje o stavovima i razini svijesti o diskriminaciji i pojavnim oblicima diskriminacije 2022., *loc. cit.* (vidi bilješku 335.).

područje rada i zapošljavanja, 70 posto onih koji su diskriminaciju doživjeli samo jednom i 30 posto onih koji su doživjeli višestruku diskriminaciju.³⁶⁶ Predstavljeni rezultati provedenog istraživanja o stavovima pripadnika nacionalnih manjina o pojavnosti diskriminacije u području rada i zapošljavanja u Hrvatskoj, gdje se nešto manje od polovice ispitanika, točnije 45 posto ispitanika pripadnika nacionalnih manjina u Hrvatskoj, izjašnjava kao žrtva diskriminacije u području rada i zapošljavanja potvrđuju postavljenu hipotezu da je u području rada i zapošljavanja u Hrvatskoj prisutna diskriminacija pripadnika nacionalnih manjina na temelju njihove etničke ili nacionalne pripadnosti. Ovi rezultati pokazuju nužnost interveniranja u području suzbijanja diskriminacije, kako jačanjem provedbe zakonodavnih standarda, tako i kreiranjem sveobuhvatnih nacionalnih strateških politika kojima je cilj dugoročno suzbijanje diskriminacije.

Drugi cilj ove doktorske disertacije bio je istražiti postojanje težih oblika diskriminacije, posebno višestruke diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja u Republici Hrvatskoj, čime bi se potvrdila i druga postavljena hipoteza da je u području rada i zapošljavanja u Republici Hrvatskoj prisutna višestruka diskriminacija pripadnika nacionalnih manjina kao teži oblik diskriminacije.

Usporedba s rezultatima istraživanja Ureda pučke pravobraniteljice provedenog 2022. godine o stavovima i razini svijesti o diskriminaciji i pojavnim oblicima diskriminacije u ovom je segmentu moguća tek kod pojavnosti diskriminacije koja se dogodila više puta, odnosno kod diskriminacije koja se ponovila. Ukupno 17,6 posto ispitanika opće populacije u istraživanju iz 2022. godine koji su doživjeli diskriminaciju tvrdi da se ona dogodila više puta, odnosno da se ponovila, dok je taj udio kod pripadnika nacionalnih manjina u ovom istraživanju gotovo dvostruko veći i iznosi 30 posto.³⁶⁷ Usporedba s rezultatima istraživanja o osnovana i težim oblicima diskriminacije u Hrvatskoj provedenim 2020. godine moguća je tek kod osnova diskriminacije koje se javljaju s osnovom etničke ili nacionalne pripadnosti i time čine višestruku diskriminaciju. Naime, najčešće osnove koje se javljaju uz osnovu etničke ili nacionalne pripadnosti u oba istraživanja su spol ispitanika, njihovo političko i drugo mišljenje i vjerska pripadnost. Prema istraživanju iz 2020. godine, od ukupnog broja ispitanika opće populacije koji

³⁶⁶ Bježančević, S.: The Grounds and More Serious Forms of Discrimination in Croatia, (dalje u tekstu: „Bježančević: The Grounds and More Serious Forms of Discrimination in Croatia“), *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, Vol. 42, 2021., No. 1, str. 30.

³⁶⁷ Istraživanje o stavovima i razini svijesti o diskriminaciji i pojavnim oblicima diskriminacije 2022., *loc. cit.* (vidi bilješku 335.).

se izjašnjavaju kao žrtve diskriminacije, 59 posto tvrdi da su bili žrtve višestruke diskriminacije što uključuje sve osnove po kojima je diskriminacija zabranjena.³⁶⁸ Rezultati istraživanja stavova pripadnika nacionalnih manjina o pojavnosti višestruke diskriminacije u području rada i zapošljavanja u Hrvatskoj potvrđuju i drugu postavljenu hipotezu da je u području rada i zapošljavanja u Republici Hrvatskoj prisutna višestruka diskriminacija pripadnika nacionalnih manjina kao teži oblik diskriminacije. Osim višestruke diskriminacije, u području rada i zapošljavanja u Hrvatskoj prisutne su i ponovljena i produljena diskriminacija kao teži oblici diskriminacije definirani Zakonom o suzbijanju diskriminacije.

Posljednji cilj ove doktorske disertacije bio je istražiti upoznatost pripadnika nacionalnih manjina sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije u Hrvatskoj čime bi se potvrdila postavljena hipoteza da pripadnici nacionalnih manjina nisu dovoljno upoznati sa zakonodavnim okvirom koji uređuje pitanje zabrane diskriminacije u Republici Hrvatskoj.

Usporedba s rezultatima istraživanjem o stavovima i razini svijesti o diskriminaciji i pojavnim oblicima diskriminacije Ureda pučke pravobraniteljice na općoj populaciji u ovom segmentu pokazuje određenu podudarnost. Naime, rezultati istraživanja iz 2022. godine pokazuju da je manja upoznatost sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije u Hrvatskoj svojstvena osobama s nižom razinom obrazovanja, a rezultati istraživanja iz 2016. da je svojstvena mlađoj populaciji. Upoznatost ispitanika opće populacije sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije prema istraživanju iz 2022. godine bila je 56 posto, dok je upoznatost manjinske populacije prema rezultatima istraživanja o diskriminaciji u području rada i zapošljavanja nešto manja, oko 44 posto. Ukupno 60 posto ispitanika opće populacije prema istraživanju iz 2022. godine nije postupalo po pitanju doživljene diskriminacije u odnosu na 30 posto ispitanika manjinske populacije u ovom istraživanju. Da doživi diskriminaciju, Uredu pučke pravobraniteljice bi se obratilo oko 11,8 posto ispitanika opće populacije prema istraživanju iz 2022., a prema istom istraživanju 3,9 posto ispitanika prepoznaje Ured pučke pravobraniteljice kao središnje tijelo određeno za suzbijanje diskriminacije prema Zakonu o suzbijanju diskriminacije. Kao najčešći razlog nepostupanja ispitanici opće populacije u istraživanju iz 2022. godine navode vjerovanje da se poduzimanjem ništa ne bi riješilo, a ispitanici pripadnici nacionalnih manjina u ovom istraživanju nepovjerenje u sustav i vjerovanje da se prijavom

³⁶⁸ Bježančević: *The Grounds and More Serious Forms of Discrimination in Croatia*, *op. cit.*, str. 28.-30.

problem neće riješiti.³⁶⁹ Usporedba s rezultatima istraživanja o pojavnosti diskriminacije u Hrvatskoj i upoznatosti građana s antidiskriminacijskim zakonodavstvom provedenog 2020. godine na uzorku od 821 ispitanika opće populacije pokazuje sličnosti u pitanju poznavanja zakonodavnog okvira zabrane diskriminacije. Prema istraživanju iz 2020. godine, sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije u Hrvatskoj upoznato je 33 posto ispitanika opće populacije, a djelomično upoznato 42 posto ispitanika, odnosno ukupno 75 posto ispitanika opće populacije prema ukupno 74 posto ispitanika populacije nacionalnih manjina (upoznato i djelomično upoznato). I u istraživanju iz 2020. na općoj populaciji upoznatost sa zakonodavnim okvirom nije bila uvjetovana spolom ispitanika, a najniža je bila kod najmlađih ispitanika, gdje oko 30 posto ispitanika velikim dijelom nije upoznata sa zakonodavnim okvirom u odnosu na 40 posto mlađih ispitanika pripadnika nacionalnih manjina u ovom istraživanju. Da o doživljenoj diskriminaciji najčešće informiraju članove obitelji i prijatelje tvrdi 32 posto ispitanika opće populacije u istraživanju 2020. godine. Istu kategoriju kao najčešću izabiru i ispitanici u ovom istraživanju, njih 40 posto. Da ništa nije poduzelo po pitanju doživljene diskriminacije tvrdi 38 posto ispitanika u istraživanju 2020. godine, u odnosu na 30 posto ispitanika pripadnika nacionalnih manjina u ovom istraživanju. Kao glavne razloge nepostupanja ispitanici u oba istraživanja navode vjerovanje da se prijavom problem neće riješiti i nepovjerenje u sustav.³⁷⁰

Rezultati istraživanja o stavovima pripadnika nacionalnih manjina o pojavnosti diskriminacije u području rada i zapošljavanja u Hrvatskoj potvrđuju i treću postavljenu hipotezu da pripadnici nacionalnih manjina nisu dovoljno upoznati sa zakonodavnim okvirom koji uređuje pitanje zabrane diskriminacije u Republici Hrvatskoj. U prilog potvrdi ove hipoteze ide i činjenica da veliki broj ispitanika pripadnika nacionalnih manjina koji se izjašnjavaju kao žrtve diskriminacije u području rada i zapošljavanja nije ništa poduzelo po pitanju doživljene diskriminacije, a da informacija o diskriminaciji koju su doživjeli dopire tek do osoba iz njihovog okruženja, članova obitelji i prijatelja. Niti 2 posto ispitanika nije se po pitanju doživljene diskriminacije obratilo nadležnom tijelu, Uredu pučke pravobraniteljice, odnosno više je žrtava diskriminacije dalo otkaz nego što je podnijelo tužbu Uredu. Iz ovih nalaza proizlazi da sustavna edukacija o štetnosti diskriminatornog ponašanja, ne samo za pojedinca, već za širu

³⁶⁹ Istraživanje o stavovima i razini svijesti o diskriminaciji i pojavnim oblicima diskriminacije 2022., *loc. cit.* (vidi bilješku 335.). Istraživanje o stavovima i razini svijesti o diskriminaciji i pojavnim oblicima diskriminacije 2016., *loc. cit.* (vidi bilješku 336.).

³⁷⁰ Bježančević, S.: The Occurrence of Discrimination in Croatia and Citizens' Awareness of Anti-discrimination Legislation, (dalje u tekstu: „Bježančević: The Occurrence of Discrimination in Croatia and Citizens' Awareness of Anti-discrimination Legislation“), *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, Vol. 41, 2020., No. 3, str. 722.-723. i 725.-727.

društvenu zajednicu, čime bi se dugoročno ublažili negativni stavovi i predrasude prema nacionalnim manjinama i njihovim pripadnicima, mora biti integralni dio strateških nacionalnih politika suzbijanja diskriminacije. To podrazumijeva i edukaciju o mehanizmima zaštite za žrtve diskriminacije čiji je cilj osnaživanje žrtava diskriminacije, ali mora biti utemeljena na interakciji različitih dionika usmjerenih na područje suzbijanja diskriminacije čime se stvaraju preduvjeti za povećanje razine povjerenja u sustav i institucije. Jasno poznavanje mehanizama zaštite preduvjet je postupanja po doživljenoj diskriminaciji, ostvarenja zajamčenih prava i osiguranja jednakosti mogućnosti za svakog pojedinca.

6.7. Preporuke

Ako se, uzimajući u obzir predstavljene rezultate istraživanja, krene od pretpostavke da su zakonodavni okviri suzbijanja diskriminacije te zaštite prava manjina u Hrvatskoj zadovoljavajući, a sudska praksa nedostatna, nužnost kreiranja nacionalnih politika kao potpornih mehanizama borbi protiv diskriminacije u svim segmentima društva i života ostaje ključno rješenje ovog negativnog fenomena čije posljedice ozbiljno ugrožavaju osobni razvoj pojedinca prema kojem je diskriminacija usmjerena. Takve nacionalne politike ne smiju biti posljedica administrativnih zahtjeva na nacionalnoj ili nadnacionalnoj razini kako je to bila praksa ranije, već isključivo sustavna težnja za suzbijanjem nejednakog postupanja preveniranjem i ublažavanjem štetnih posljedica takvog postupanja u svim segmentima društva. Jasno je iz predstavljenih rezultata da je područje rada posebno osjetljivo na pojavnost diskriminacije i kroz strateške nacionalne politike suzbijanja diskriminacije potrebno je osmisliti specifične mjere koje će dugoročno bitno izmijeniti stanje diskriminacije u području rada i zapošljavanja, naročito usmjerene na posebno osjetljive manjinske skupine, srpsku i romsku, ali i bošnjačku, uzimajući u obzir njihove posebnosti i razloge njihovog težeg položaja. Treba napomenuti da rezultati ovog istraživanja jasno pokazuju i nužnost provođenja dodatnih napora kada je u pitanju zapošljavanje pripadnika nacionalnih manjina u javnoj upravi osiguranjem ravnomyernej zastupljenost pripadnika nacionalnih manjina u tijelima državne uprave, pravosudnim tijelima i upravnim tijelima jedinica lokalne i područne samouprave. Naime, iako je 38,27 posto ispitanika pripadnika nacionalnih manjina upoznato sa zakonodavnim odredbama o pravu prednosti pri zapošljavanju pripadnika nacionalnih manjina pod istim uvjetima u tijelima državne uprave i pravosudnim tijelima u Republici Hrvatskoj što nije imalo veze s njihovim socio-demografskim obilježjima, tek je 13,27 posto ispitanika nekada u radnom vijeku koristilo spomenuto pravo. Činjenica da je najveći broj ispitanika pripadnika nacionalnih manjina

informacije o ovom pravu dobio od osoba iz vlastitog okruženja, a tek nešto manje od 8 posto iz javnog natječaja na koji se prijavljivalo, pokazuje nužnost snažnijeg ciljnog informiranja te ohrabrivanja pripadnika nacionalnih manjina na pozivanje na ovo pravo i jasno izražavanje svoje nacionalne pripadnosti, ali i uvođenje novih aktivnih mjera zapošljavanja poput kvota ili unaprijed osiguranih radnih mjesta do ostvarenja ravnomjerne zastupljenosti pripadnika nacionalnih manjina u javnoj upravi te kvalitetan nadzor ili praćenje pokazatelja ostvarenja planova zapošljavanja pripadnika nacionalnih manjina u javnoj upravi.

Iako je u posljednjih trideset godina ovo pitanje u zakonskom smislu unaprijeđeno, ono nije dovelo do povećanja udjela pripadnika nacionalnih manjina u tijelima javne uprave u što nam uvid daju izvješća Ureda pučke pravobraniteljice i izvješća Vlade o provedbi Ustavnog zakona o pravima nacionalnih manjina. Naime, broj službenika iz redova nacionalnih manjina konstantno se smanjuje, a samo dio problema može se pronaći u općoj zabrani zapošljavanja u javnoj upravi, dok drugi dio problema leži u opterećenosti odnosa pojedinih manjinskih skupina i većinskog stanovništva koje nerijetko postaju izgovor za izbjegavanje ozbiljnog suočavanja s ovim problemom i za pronalazak adekvatnog rješenja. Dugoročno rješenje ovog problema leži u sustavnoj izgradnji tolerancije i međusobnog uvažavanja većinskog i manjinskog stanovništva u čemu ključnu ulogu može imati obrazovanje i kultura dijaloga u javnom prostoru. Opterećenost odnosa posebno je vidljiva na razini lokalne samouprave, bilo da je u pitanju zastupljenost pripadnika nacionalnih manjina u upravnim tijelima jedinica lokalne i područne samouprave ili pak službena uporaba jezika i pisma nacionalne manjine i odgoj i obrazovanje na jeziku i pismu nacionalne manjine ili financiranje i osiguranje uvjeta za rad vijeća i predstavnika nacionalnih manjina. Pojačani nadzor koji bi prvenstveno značio prevenciju smanjenja dosegnute razine prava te aktivnosti usmjerene ka povećanju osviještenosti šire javnosti o važnosti ovih pitanja, koje nipošto ne znače diskriminaciju većinskog stanovništva, jamac su očuvanja kulturnog bogatstva multietničkih lokalnih jedinica u Hrvatskoj koje jesu dio nacionalnog bogatstva.

Strateške nacionalne politike koje bi bile konkretan odgovor na pojavnost diskriminacije u području rada i zapošljavanja, kao i u drugim područjima života, posebnu pažnju moraju obratiti na višestruku diskriminaciju koja kao kombinacija više različitih osnova diskriminacije predstavlja iznimno teško stanje za žrtvu diskriminacije. I ovdje govorimo o specifičnim mjerama usmjerenim na najugroženije skupine poput žena pripadnica nacionalnih manjina koje su diskriminirane na temelju spola i pripadnosti manjini ili dobi i svog bračnog statusa. Specifične mjere za suzbijanje višestruke diskriminacije pripadnika romske nacionalne manjine

trebaju biti usmjerene i na druga područja, prvenstveno na područje obrazovanja jer nepovoljan položaj djece pripadnika romske manjine u pristupu obrazovanju posljedično ih stavlja u nepovoljan položaj i kasnije u pristupu radnom mjestu uslijed nedostatka potrebnih vještina koje predstavljaju uvjet za zasnivanje radnog odnosa. Slična situacija ponavlja se i kod pripadnika srpske nacionalne manjine pa je i ovdje potrebno u obzir uzeti sve okolnosti koje ih dovode u položaj nejednakog postupanja te kreirati specifične mjere koje ne bi uvijek bile primjenjive na pripadnike drugih nacionalnih manjina u Hrvatskoj. Posebnu pozornost pritom treba posvetiti sustavu obrazovanja koji ima značajnu ulogu u integraciji nacionalnih manjina i očuvanju njihovih kolektivnih identiteta.

Polazeći od pitanja segregacije pripadnika srpske nacionalne manjine u sustavu obrazovanja te iznimno niske uključenosti i rastuće segregacije pripadnike romske nacionalne manjine u isti u što nam uvid daju izvješća Ureda pučke pravobraniteljice, postavlja se pitanje koliko postojeći modeli obrazovanja na jeziku i pismu manjine produbljuju problem rastuće diskriminacije u društvu. Jasno je da društvene i političke promjene kojima svjedočimo posljednje desetljeće zahtijevaju analizu i reviziju postojećih modela obrazovanja nacionalnih manjina³⁷¹ čiji cilj očuvanja manjinskih jezika treba biti ostvaren uzimajući u obzir specifičnosti posebno osjetljivih manjinskih skupina poput spomenute romske i srpske. Takav pristup umanjit će mogućnost nejednakog postupanja prema skupinama koje se nalaze u specifičnim situacijama, bilo zbog predrasuda, nedovoljnog poznavanja jezika, slabe integracije u društvo ili teškog suživota s većinskim narodom uslijed povijesnih ratnih i poslijeratnih događanja. Paralelno se može razmišljati i u smjeru uvođenja različitih nastavnih i izvannastavnih aktivnosti koje će potaknuti veću interakciju učenika u sredinama gdje postoje međuetničke podijeljenosti te u smjeru uvođenja multikulturalnog obrazovanja usmjerenog na sve učenika u obrazovnom sustavu čiji cilj je stvaranje uključivog i tolerantnog društva koje diskriminaciju prepoznaje kao negativnu i neprihvatljivu društvenu pojavu čiju pojavnost treba suzbiti.

Rezultati provedenog istraživanja pokazuju visoku prisutnost pojavnosti diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja, kao i intersekciju diskriminacije na temelju etničke ili nacionalne pripadnosti s drugim zakonom zabranjenim osnovama diskriminacije. Pojavnost etničke diskriminacije usmjerene prema pripadnicima nacionalnih

³⁷¹ O trendovima u obrazovanju nacionalnih manjina u Hrvatskoj u posljednjih dvadesetak godina vidi Bježančević, S.: Trendovi u obrazovanju nacionalnih manjina u Hrvatskoj, (dalje u tekstu: „Bježančević: Trendovi u obrazovanju nacionalnih manjina u Hrvatskoj“) *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, Vol. 60, 2023., Br. 1, str. 259.-273.

manjina u području rada i zapošljavanja prepreka je ostvarenju pune ravnopravnosti pojedinca. Stvarna jednakost, bez obzira na različitosti koje uključuju i urođene karakteristike poput etničkog ili nacionalnog podrijetla pojedinca, doprinos je društvenom, gospodarskom, socijalnom i kulturnom razvoju. Upravo zato suzbijanju diskriminacije treba posvetiti posebnu pažnju kreiranjem cjelovitog sustava suzbijanja diskriminacije koji će različitim mehanizmima, uzimajući u obzir društvene odnose, dugoročno utjecati na smanjenje pojavnosti diskriminacije u svim segmentima života pojedinca, ne samo u području rada i zapošljavanja. Cjeloviti sustav utemeljen na strateškim i dugoročnim nacionalnim politikama dobar je temelj za izgradnju društva tolerancije, uvažavanja i mira. Strateške nacionalne politike čiji je cilj suzbijanje diskriminacije trebale bi ponuditi različite pristupe za različita područja života u kojima se diskriminacija pojavljuje, pa tako i područje rada i zapošljavanja, te za različite skupine jer je potpuno jasno da ne možemo govoriti o jedinstvenom pristupu svim manjinskim (i/ili društvenim) skupinama koje su suočene s nejednakim postupanjem ili se nalaze u riziku od nejednakog postupanja.

Cjeloviti nacionalni sustav suzbijanja diskriminacije trebao bi se graditi u dva smjera, u smjeru edukacije (od najranije dobi) s ciljem preveniranja pojavnosti diskriminacije koja nastaje kao posljedica predrasuda i stereotipa i u smjeru osiguranja podrške za žrtve diskriminacije ako se ona već dogodila te njezinog sankcioniranja. Obrazovanje za ljudska prava u okviru postojećeg sustava obrazovanja od najranije dobi dugoročni je jamac izgradnje tolerantnog društva koje ne diskriminira. Ono također podrazumijeva edukaciju obrazovnih djelatnika na sve tri razine, u ustanovama koje obavljaju djelatnost predškolskog odgoja te u ustanovama koje obavljaju djelatnost osnovnoškolskog i srednjoškolskog odgoja, kao i dionika uključenih u izvannastavne aktivnosti ili pak aktivnosti koje podrazumijevaju uključivanje roditelja. Aktivnosti uključivanja roditelja romske djece posebno je važno je za zadržavanje romske djece u sustavu obrazovanja, ali i suzbijanja segregacije romske djece i diskriminacije u području obrazovanja. Ono također podrazumijeva snažnije uključivanje teme diskriminacije u nastavni plan i program u okviru postojećih predmeta, ali i obrazovanje o ljudskim pravim kroz uvođenje zasebnog oblika odgoja i obrazovanja u škole. Edukacija podrazumijeva i podizanje javne svijesti o važnosti načela jednakosti i o štetnosti predrasuda i diskriminacije te socijalne distance prema pripadnicima nacionalnih manjina u društvu, kao i štetnosti govora mržnje u javnom prostoru što uključuje i digitalne medije, odnosno društvene mreže. Ono podrazumijeva provođenje javnih kampanji s ciljem edukacije šire javnosti konzumenata medijskih sadržaja, ali i njihovih kreatora te kažnjavanje onih koji šire govor mržnje.

I osiguranje podrške za žrtve diskriminacije podrazumijeva edukaciju, prvenstveno o mehanizmima zaštite jer nedovoljno poznavanje mehanizama posljedično dovodi do neprepoznavanja diskriminacije ili nepostupanja po doživljenoj diskriminaciji. Edukacija kojoj je cilj identifikacija različitog postupanja te težih oblika različitog postupanja i upoznavanje žrtava diskriminacije s pravima i mogućnostima, prvi je korak u borbi protiv nedostatnog prijavljivanja diskriminacije. Prepoznavanje diskriminacije, suzbijanje straha od osude okoline i ohrabivanje na postupanje umanjit će nevidljivost diskriminacije u području rada i zapošljavanja. Posebna pozornost treba se posvetiti edukaciji mlađih osoba, odnosno pripadnika nacionalnih manjina koji tek stupaju u područje rada i zapošljavanja čija je upoznatost sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije najniža. To pokazuje potrebu snažnih nacionalnih, ali i lokalnih kampanji informiranja o štetnosti diskriminacije, o važnosti njezinog suzbijanja i mehanizmima zaštite koji su žrtvama etničke diskriminacije na raspolaganju, potrebu neformalnih oblika obrazovanja o pitanju diskriminacije te nužnost edukacije savjetnika u zavodima za zapošljavanje, posebno usmjerenih na rad s osobama u opasnosti od diskriminacije. Neizostavna je i edukacija drugih dionika uključenih u procese u području rada i zapošljavanja, poslodavaca o štetnosti diskriminacije i odredbama zakonodavnog okvira zabrane diskriminacije, kao i predstavnika radnika i sindikalnih predstavnika koje tek vrlo mali broj pripadnika nacionalnih manjina koji se izjašnjavaju kao žrtve diskriminacije informira o doživljenoj diskriminaciji. Posebna pozornost treba se posvetiti edukaciji sudskih službenika i službenika u jedinicama lokalne i područne (regionalne) samouprave o segmentima radnog odnosa u kojima se diskriminacija pojavljuje i ponavlja, ali i kreatora politika poticanja zapošljavanja dugotrajno nezaposlenih što podrazumijeva stjecanje određenih vještina potrebnih za tržište rada, prvenstveno pripadnika romske nacionalne manjine.

Detaljna analiza segmenata radnog odnosa koji doprinose pojavnosti diskriminacije ili segmenata u kojima se, u području rada i zapošljavanja, diskriminacija pripadnika nacionalnih manjina javlja, podloga je za izradu konkretnih jasno usmjerenih mjera za njezino suzbijanje. Mjere suzbijanja diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja moraju biti usmjerene suzbijanju diskriminacije prilikom zapošljavanja te prilikom napredovanja na radnom mjestu, a edukacija svih dionika nužna je za jačanje cjelovitog sustava suzbijanja diskriminacije. Iako je fokus provedenog istraživanja na diskriminaciji nacionalnih manjina u području rada, prethodno iznesene preporuke vezane uz obrazovanje manjina i njihovo pravo na zastupljenost u upravnim i sudskim tijelima iznimno su bitne jer posljedično imaju nezanemariv

učinak na prilike na tržištu rada s kojima se pripadnici nacionalnih manjina suočavaju, što pokazuje opravdanost izgradnje cjelovitog sustava suzbijanja diskriminacije.

Cjeloviti sustav suzbijanja diskriminacije pridonosio bi jačanju provedbe zakonskih odredbi o suzbijanju diskriminacije, široj edukaciji opće populacije i žrtava diskriminacije o mehanizmima zaštite te kreiranju strateških politika na nacionalnoj razini koje bi značile konsenzus u borbi protiv diskriminacije u društvu. Takav sustav podrazumijevao bi interakciju različitih društvenih skupina čiji bi ishod, uz efikasno funkcioniranje ovakvog sustava, značio i dugoročno smanjivanje predrasuda prema različitim manjinskim skupinama.

7. ZAKLJUČAK

Načelo jednakosti uz načelo zabrane diskriminacije temelj je suvremenog sustava zaštite ljudskih prava i sloboda. Uz zaštitu posebnosti identiteta nacionalnih ili etničkih manjina, načelo zabrane diskriminacije predstavlja i jedan od stupova europskog sustava zaštite prava nacionalnih manjina. Unatoč svim ranije iznesenim problemima vezanim uz manjinsku problematiku, uzimajući u obzir činjenicu da pojam manjina do danas ostaje jedan od najsloženijih pojmova međunarodnog prava te uzimajući u obzir kontinuitet u promicanju zaštite (ljudskih) prava nacionalnih ili etničkih manjina na europskom kontinentu, europski sustav zaštite prava manjina ostaje jedan od najrazrađenijih sustava zaštite prava manjina. Pitanje teorijske neodređenosti i posljedično različitog tumačenja manjinskih pitanja i različitosti situacija vezanih uz obitavanje nacionalnih ili etničkih manjina u okvirima nacionalnih država što podrazumijeva i različita nacionalna rješenja zaštite prava manjina i strah za teritorijalnu opstojnost država, ostaju otvorena pitanja unutar sustava zaštite prava manjina. Konsenzus oko definiranja osnovnih pojmova vezanih uz manjinsku problematiku i unifikacija odredbi o njihovoj zaštiti zasigurno bi značajno doprinijele poboljšanju sustava zaštite prava nacionalnih ili etničkih manjina i konačno bolje uživanje zajamčenih prava pripadnicima manjinskog stanovništva na europskom kontinentu. Uzimajući u obzir brojne pokušaje, nije za očekivati da će međunarodna zajednica u bližoj budućnosti pronaći kompromis oko rješavanja determiniranih problema u okviru sustava zaštite prava manjina niti u tom procesu postupati objektivno izmičući političkim utjecajima mogućih zainteresiranih strana. Paralelno, nova otvorena pitanja donosi globalizacija pa novi pravci istraživanja manjinske problematike svakako u obzir trebaju uzeti rastuću nejednakost, migracijske procese i (novu) demografsku strukturu stanovništva europskih država i posljedično nove manjinske skupine koje se javljaju na njihovim područjima. Pitanja govora mržnje, rasizma, ksenofobije, socijalne distance i etničke diskriminacije, unatoč formalnoj osudi i zabrani, ostaju ozbiljni problemi na koje društva ne pronalaze dovoljno učinkovite odgovore u pokušajima njihovog suzbijanja. Ti društveni fenomeni najčešće pogađaju upravo manjinske skupine koje su iznimno bitne u procesu očuvanja i poticanja pluralizma europskog društva.

Diskriminacija predstavlja različito postupanje prema osobi ili osobama utemeljeno na nekoj od zakonom zabranjenih, trajnih ili promjenjivih, osnova. Unatoč činjenici da načelo zabrane diskriminacije čini temelj suvremenog sustava zaštite ljudskih prava i unatoč činjenici da je sadržano u svim važnijim međunarodnopravnim dokumentima koji uređuju pitanje zaštite

ljudskih prava i sloboda, razlika između stvarne i formalne jednakost očituje se u svim aspektima današnjeg društva. Diskriminacija je postupanje koje proizlazi iz unaprijed formiranih stavova o pojedincima ili skupinama ljudi koji, kod osobe koja diskriminira, izazivaju reakciju i postupanje. Različito postupanje ima štetne posljedice za pojedince ili članove neke skupine, a unaprijed formirani stavovi ili predrasude koje ga uzrokuju posljedica su neznanja ili subjektivnih informacija. Diskriminacije se događa zbog različitih karakteristika koje se mogu ispreplitati te u različitim područjima života, a neke skupine poput etničkih ili nacionalnih te vjerskih, seksualnih i rodni manjina posebno su ranjive. Kada predrasude vezane uz etničku ili nacionalnu pripadnost pojedinca ili skupine ljudi rezultiraju različitim postupanjem ili diskriminacijom u području rada i zapošljavanja one postaju prepreka u ostvarenju njihovih zajamčenih gospodarskih i socijalnih prava. Nemogućnost zaposlenja kao posljedica etničke diskriminacije predstavlja kršenje načela jednakosti čiji je cilj razvoj svakog pojedinca kao preduvjet za društveni, gospodarski, kulturni i svaki drugi razvoj zajednice.

Unatoč nepostojanju jedinstvenog europskog antidiskriminacijskog zakonodavstva, zaštita od diskriminacije zajamčena je EKLJP-om Vijeća Europe te pravom EU-a na više razina. Zaštita od diskriminacije u okviru EU-a zajamčena je osnivačkim ugovorima te pravno obvezujućom Poveljom EU-a, ali i sekundarnim izvorima prava kojima se zabranjuje diskriminacije u različitim područjima, od koji su u kontekstu ovog istraživačkog rada svakako najznačajnije direktive o jednakosti, Direktiva 2000/78/EZ o uspostavi okvira za jednak tretman na području zapošljavanja i odabira zvanja te Direktiva 2000/43/EZ o primjeni načela ravnopravnosti osoba bez obzira na njihovo rasno ili etničko podrijetlo koja proširuje područje primjene izvan područja rada na područje obrazovanja, socijalne skrbi i pristupa dobrima i uslugama. Usvajanje različitih akata kojima se proklamira zabrana diskriminacije bez snažnije usklađenosti i dalje za posljedicu ima izostanak ovog načela u određenim područjima. Antidiskriminacijsko zakonodavstvo EU-a prepoznaje i različite oblike diskriminacije, ali njihovo identificiranje u praksi i dalje predstavlja značajan problem. Neizostavan korak u razumijevanju diskriminacije, prepoznavanja njezinih pojavnih oblika i trajnih ili promjenjivih osobina na temelju koji se različito postupanje vrši, je analiza sudske prakse koja, iako malobrojna, predstavlja važan element daljnjeg razvoj antidiskriminacijskog zakonodavstva i borbe protiv nejednakog postupanja u svim sferama društva i života.

Ranije dani primjeri o stanju etničke diskriminacije na tržištima rada pojedinih zemalja članica EU-a, unatoč razvijenom europskom antidiskriminacijskom zakonodavstvu, jasno pokazuju

razlike među članicama. Analize dosadašnjih provedenih istraživanja u izabranim zemljama članicama pokazuje da diskriminacije ima snažan utjecaj na ishode na tržištu rada što se prvenstveno očituje u pristupu radnom mjestu, odnosno mogućnosti zaposlenja. Te posljedice za pripadnike manjinskih skupina, odnosno nacionalne ili etničke manjine i radnike migrante, unutar nacionalne države znače nemogućnost ostvarenja njihovih gospodarskih i socijalnih prava, odnosno osobnog razvoja i dostojanstvenih životnih uvjeta. Kada su u pitanju osobe ženskog spola koje su ujedno pripadnice neke manjinske ili etničke skupine, stanje je još ozbiljnije jer se radi o težem obliku diskriminacije koji podrazumijeva dvije zakonom zabranjene osnove diskriminacije. Suzbijanje diskriminacije na tržištu rada tijekom pandemije, uzimajući u obzir njezine ekonomske učinke, novi je izazov u borbi protiv diskriminacije kako za europske, tako i za nacionalne institucije i vlade. To su samo neki od razloga zbog kojih pitanje diskriminacije i njezine štetnosti za društvo i pojedinca, a posebno ranjive skupine, treba promatrati višeslojno, a novim istraživanjima problematike diskriminacije na tržištu rada i izradi politika suzbijanja diskriminacije u radnom okruženju pristupiti interdisciplinarno.

Diskriminaciju utemeljenu na rasi ili etničkoj pripadnosti ili boji kože, kao i nacionalnom podrijetlu i drugim osnovama unutar nacionalnog zakonodavstva zabranjuje krovni antidiskriminacijski zakon koji je stupio na snagu prije više od jednog desetljeća. Diskriminaciju na temelju rase, boje kože, nacionalnog podrijetla i drugih osnova zabranjuje i hrvatski Ustav, koji pripadnicima svih nacionalnih manjina jamči ravnopravnost, a zabranu diskriminacije utemeljene na pripadnosti nacionalnoj manjini jamči Ustavni zakon o pravima nacionalnih manjina koji čini okosnicu nacionalnog sustava zaštite prava manjina. Unatoč vrlo liberalnom pristupu poimanja manjinskih skupina u hrvatskom društvu i širokom spektru priznatih prava nacionalnim manjinama na svom teritoriju, nacionalni sustav zaštite prava manjina u Hrvatskoj nije lišen problema u provedbi odredbi kojima se jamče prava manjinama. Ostaje otvoreno i pitanje edukacije pripadnika nacionalnih manjina o pravima koja su im zajamčena nacionalnim zakonodavstvom, kao i o mehanizmima zaštite od diskriminacije na temelju njihove etničke ili nacionalne pripadnosti. Diskriminacija utemeljena na etničkim karakteristikama u hrvatskom društvu snažno je prisutna u različitim područjima života, uključujući i područje rada i zapošljavanja, čime pripadnike nacionalnih manjina stavlja u neravnopravan položaj u ostvarenju njihovih prava te dostojnih životnih uvjeta i osobnog razvoja. U hrvatskom su društvu snažno prisutne i predrasude prema pripadnicima nacionalnih manjina i manjinskim pravima koja su im zajamčena, posebno prema pravu na zastupljenost u najvišem predstavničkom tijelu u Hrvatskoj, zbog čega novi pravci istraživanja diskriminacije nacionalnih manjina na temelju njihovih

etničkih obilježja ili pripadnosti nacionalnoj manjini moraju u obzir uzeti i taj fenomen. Suzbijanje diskriminacije i predrasuda, stvaranje društva jednakih i omogućavanje osobnog razvoja svakom pojedincu u društvu jamci su sveukupnog razvoja nekog društva.

Dosadašnja malobrojna znanstvena istraživanja diskriminacije u hrvatskom društvu bila su većim dijelom usmjerena na opće pitanje diskriminacije, a tek se posljednjih godina istraživanja diskriminacije fokusiraju na različite oblike diskriminacije, odnosno na različite osnove na temelju kojih se događa različito postupanje te na različita područja u kojima se ono pojavljuje, uzimajući u obzir sve njihove specifičnosti. Istraživanje diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja u Republici Hrvatskoj predstavlja prvo empirijsko istraživanje etničke diskriminacije u radnom okruženju u području društvenih znanosti na populaciji manjinskog stanovništva ili nacionalnih manjina kako ih definira hrvatsko nacionalno zakonodavstvo i time važan znanstveni doprinos izučavanju ove problematike te kvalitetnu podlogu u borbi s etničkom diskriminacijom u području rada i zapošljavanja, ali i u društvu općenito.

Analizom rezultata provedenog istraživanja utvrđeno je da je u području rada i zapošljavanja u Hrvatskoj diskriminacija pripadnika nacionalnih manjina snažno prisutna. Pitanje diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja u Hrvatskoj pojavljuje se već pristupom tržištu rada ili traženjem zaposlenja, a najčešće žrtve diskriminacije u području rada na temelju etničke ili nacionalne pripadnosti su pripadnici srpske nacionalne manjine, potom bošnjačke i romske nacionalne manjine. Oni već uključeni u tržište rada, zbog svoje etničke ili nacionalne pripadnosti, nalaze se u neravnopravnom položaju najčešće prilikom napredovanja. To znači da je napredovanje pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja u Hrvatskoj nerijetko uvjetovano njihovom etničkom ili nacionalnom pripadnošću. Zato je suzbijanju diskriminacije na etničkoj osnovi u području rada nužno pristupiti ciljano uz konkretne mjere usmjerene na promicanje načela jednakosti u zapošljavanju i napredovanju, uzimajući u obzir specifičnost manjinskih skupina, posebno onih koje se potvrđeno nalaze u nepovoljnijem položaju. To je posebno važno i zbog jasne tendencija ponavljanja i produljenog trajanja diskriminacije u ovim segmentima radnog odnosa, ali i tendencije ispreplitanja drugih zakonom zabranjenih osnova diskriminacije s etničkom pripadnošću.

Analizom rezultata provedenog istraživanja utvrđena je i jasna veza između pojavnosti diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina i težih oblika diskriminacije. Oko polovice

ispitanika pripadnika nacionalnih manjina koji se izjašnjavaju kao žrtve diskriminacije u području rada i zapošljavanja doživjelo je teži oblik diskriminacije, produljenu ili ponovljenu diskriminaciju. I u slučaju ponovljene i produljene diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja najčešće žrtve su pripadnici srpske, bošnjačke i romske nacionalne manjine. Nešto više od šestine ispitanika koji se izjašnjavaju kao žrtve diskriminacije u području rada i zapošljavanja doživjelo je višestruku diskriminaciju, koja kod žena uz etničku pripadnost najčešće podrazumijeva spol kao zabranjenu osnovu različitog postupanja, a kod muškaraca najčešće političko ili drugo mišljenje. Rastom pojavnosti etničke diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja rastu i šanse da će se ona razviti u neki od težih oblika diskriminacije. Zato je istraživanju težih oblika diskriminacije nužno posvetiti više pažnje, prvenstveno radi boljeg razumijevanja i prepoznavanja ovih oblika diskriminacije, ali i prilikom kreiranja politika i mjera suzbijanja diskriminacije.

Analiza rezultata provedenog istraživanja pokazuje i nedostatnu upoznatost ispitanika pripadnika nacionalnih manjina sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije te mehanizmima zaštite u Hrvatskoj. Nepoznavanje antidiskriminacijskog zakonodavstva prepreka je u prepoznavanju i potom postupanju žrtava diskriminacije i zato je edukacija o problematici diskriminacije, njezinoj štetnosti i važnosti njezinog suzbijanja neizostavan korak u stvaranju tolerantnog društva lišenog opasnosti od diskriminacije. Posebno problematična je činjenica da su sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije u Hrvatskoj najmanje upoznati najmlađi ispitanici, odnosno pripadnici nacionalnih manjina u dobi od 33 godine i mlađi.

Iz rezultata ovog istraživanja te ranije iznesenih nalaza vezanih uz pitanje stanja diskriminacije u Hrvatskoj, proizlazi da borba protiv diskriminacije zahtijeva sustavan pristup i izgradnju cjelokupnog sustava suzbijanja diskriminacije koji uz kvalitetan zakonodavni okvir podrazumijeva izradu učinkovitih i realnih nacionalnih višegodišnjih politika suzbijanja diskriminacije u različitim područjima i akcijskih planova za provedbu tih politika s jasno definiranim ciljevima i pokazateljima provedbe. To podrazumijeva i jasno definirane rokove ispunjenja zadanih ciljeva, potom jačanje kapaciteta civilnog društva i različite edukativne aktivnosti u okviru institucionalnog obrazovanja od najranije dobi i izvaninstitucionalnog obrazovanja različitih dionika, od osoblja u sustavu obrazovanja na tri razine obrazovanja uključujući i sustav visokog obrazovanja, do medija i sudskih službenika i drugih osoba u postupanju sa žrtvama diskriminacije. Izgradnja takvog sustava podrazumijeva ozbiljnu analizu stanja ljudskih prava i diskriminacije u društvu uzimajući u obzir sve specifičnosti nekog

društva. Nove pravce istraživanja diskriminacije u društvu treba usmjeriti prema specifičnim problemima, različitim oblicima i osnovama diskriminacije te područjima u kojima se diskriminacija pojavljuje. Tako je moguće preciznije utvrditi obrasce ponašanja, razloge pojavnosti različitog postupanja i učinke takvog ponašanja što će poslužiti kao kvalitetna podloga za precizna rješenja u namjeri suzbijanja diskriminacije u društvu.

Nesumnjivo je donošenjem antidiskriminacijskog zakonodavstva u Hrvatskoj napravljen značajan korak u suzbijanju diskriminacije, ali do danas ostaju brojna otvorena pitanja vezana uz problematiku diskriminacije. Pitanje razumijevanja pojma diskriminacije i posljedično pitanje prepoznavanja diskriminacije te njezine štetnosti moguće je riješiti samo sustavnom edukacijom od najranije dobi i snažnim nacionalnim kampanjama kojima će problem diskriminacije u društvu i njezine štetnosti dobiti ozbiljnu vidljivost. Uz neprepoznavanje diskriminacije koje dovodi do izostanka njezinog prijavljivanja, kao otvoreno pitanje ostaje i potreba osnaživanja žrtava diskriminacije na postupanje. Broj odbijenih tužbenih zahtjeva uslijed izostanka dokaza o različitom postupanju, nerazumijevanja uvjeta utvrđivanja različitog postupanja te nenavođenja osnova diskriminacije ili njihovog pogrešnog tumačenja u tužbenim zahtjevima, pokazuju nužnost edukacije tužitelja. Nedostatna obrazloženja sudskih presuda te izricanje uglavnom novčanih i uvjetnih kazni kojima izostaje šira društvena osuda počinitelja diskriminacije i koja obeshrabruju žrtve diskriminacije na postupanje, pokazuju i nužnost dodatne edukacije sudaca. Cjeloviti sustav suzbijanja diskriminacije u obzir bi trebao uzeti i postojeće mjere, odnosno reviziju i nadogradnju istih ili prilagodbu utemeljenu na analizi stanja i dosadašnjih učinaka te na tragu mjera ponuđenih u interpretaciji i raspravi ove doktorske disertacije koje se temelje na rezultatima provedenog istraživanja, ali i dosadašnjim nacionalnim istraživanjima pojavnosti diskriminacije, prvenstveno onima Ureda pučke pravobraniteljice. Posebna pažnja treba se posvetiti pozitivnim mjerama usmjerenim na postizanje ravnomjerne zastupljenosti pripadnika nacionalnih manjina u javnoj upravi, kako uvođenjem novih mjera poput ranije spomenutih kvota do osiguranja postavljenih ciljeva, tako i učinkovitog nadzora ostvarenja planova zapošljavanja u definiranim rokovima. Sva ova pitanja zahtijevaju konkretne i jasno usmjerene aktivnosti prema suzbijanju diskriminacije te konačno stvarnoj jednakosti svih članova društva bez obzira na njihove etničke ili druge različitosti.

POPIS LITERATURE

Knjige, članci, monografije

1. Ahmed, D., Bulmer, E.: *Social and Economic Rights*, Second Edition, International IDEA, Sweden, 2017.
2. Aisa, R., Larramona, G.: Labour market outcomes in the Roma population of Spain, *MPRA Paper*, 2014., str. 1.-21.
3. Alburquerque, R.: Political participation of Luso-African youth in Portugal: some hypothesis for the study of gender, *Papers: revista de sociologia*, Vol. 60, 2000., str. 167.-182.
4. Alexandris Polomarkakis, K.: European pillar of social rights and the quest for EU social sustainability, *Social & Legal Studies*, Vol. 29, 2020., No. 2, str. 183.-200.
5. Alfreðsson, G. S., Eide, A. (eds.): *The Universal Declaration of Human Rights: a common standard of achievement*, Martinus Nijhoff Publishers, 1999.
6. Alston, P.: A Third Generation of Solidarity Rights: Progressive Development or Obfuscation of International Human Rights Law?, *Netherlands International Law Review*, Vol. 29, 1982., No. 3, 1982., str. 307.-322.
7. Andrassy, J.: *Liga naroda – njezino ustrojstvo i djelovanje*, Izdanje Pramatice Nakl. K. D: Petar Kvaternik i drugovi, Zagreb, 1931.
8. Andrassy, J., Bakotić, B., Seršić, M., Vukas, B.: *Međunarodno pravo I*, drugo izmijenjeno izdanje, Školska knjiga, 2010.
9. Andriessen, I., Nievers, E., Dagevos, J., Faulk, L.: Ethnic Discrimination in the Dutch Labor Market, *Work and Occupations*, Vol. 39, 2012., No. 3, str. 237.-269.
10. Arangio-Ruiz, G.: *Human Rights and Non-intervention in the Helsinki Final Act*, Sijthoff and Noordhoff, 1980.
11. Arnardóttir, O. M.: *Equality and non-discrimination under the European Convention on Human Rights*, Martinus Nijhoff Publishers, The Hague/Boston/London, 2003.
12. Arrow, K. J., Ashenfelter, O., Rees, A.: *The theory of discrimination*, Princeton University Press, 2015.
13. Atkinson, J.: Human Rights as Foundations for Labour Law, in: Collins, H., Lester, G., Mantouvalou, V. (eds.), *Philosophical Foundations of Labour Law*, Oxford University Press, 2018., str. 122.-138.

14. Atkinson, J.: Labour law and human rights: legal and philosophical perspectives, Doctoral dissertation, University College London, 2020.
15. Babić, D. Škiljan, F.: Obrazovanje nacionalnih manjina u Hrvatskoj: usporedba socijalističkog poretka i višestranačke demokracije, *Historijski zbornik*, Vol. 72, 2019., No. 2, str. 373.-403.
16. Baccini, L., Koenig-Archibugi, M.: Why do States Commit to International Labor Standards? Interdependent Ratification of Core ILO Conventions, 1948–2009, *World Politics*, Vol. 66, 2014., No. 3, str. 446.-490.
17. Baclija, I., Brezovsek, M., Hacek, M.: Positive discrimination of the Roma minority, *Ethnicities*, Vol. 8, 2008., No. 2, str. 227.–250.
18. Bačić, A.: Prava izgubljena u tranziciji, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, Vol. 42, 2005., No. 1-2, str. 1.-19.
19. Bačić, P., Sarić, I.: Aktivizam Europskog suda kroz presude o slobodi kretanja radnika, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, Vol. 51, 2014., No. 1, str. 27.-44.
20. Baćak, V.: Uzorkovanje upravljano ispitanicima: novi pristup uzorkovanju skrivenih populacija, *Revija za sociologiju*, Vol. 37, 2006., No. 3-4, str. 193.-204.
21. Bajt, V.: Muslims in Slovenia: Between Tolerance and Discrimination, *Revija za sociologiju*, Vol. 39, 2008., No. 4, str. 221.-234.
22. Bajt, V. The Muslim Other in Slovenia. Intersections of a religious and ethnic minority, in: Górak-Sosnowska, K. (ed.), *Muslims in Poland and Eastern Europe*, Faculty of Oriental Studies, University of Warsaw, 2011., str. 307.-326.
23. Barić, S.: The Philosophical Concepts of Equality, *Zbornik Pravnog Fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, Vol. 21, 2000., str. 841.-869.
24. Barić, S., Vincan, S.: Ustavnopravno načelo jednakosti i pravno uređenje istospolnih zajednica, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, Vol. 50, 2013., No. 1, str. 81.-113.
25. Barić Punda, V.: Načelo nediskriminacije – jedno od temeljnih načela zaštite ljudskih prava i sloboda, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, Vol. 42, 2005., No. 1-2, str. 27.-42.
26. Bedeković, V.: Interkulturalni pristup odgoju i obrazovanju pripadnika romske manjine, *Obrazovanje za interkulturalizam*, Vol. 5, 2015., str. 15.-27.
27. Bell, M.: The principle of equal treatment: widening and deepening, *The evolution of EU law*, Vol. 2, 2011., str. 611.-639.

28. Bellace, J. R., ter Haar, B.: Perspectives on labour and human rights, in: Bellace, J. R., ter Haar, B. (eds.), *Research Handbook on Labour, Business and Human Rights Law*, Edward Elgar Publishing, 2019., str. 2.-14.
29. Benedikter, T. (ed.): *Europe's Ethnic Mosaic: A Short Guide to Minority Rights in Europe*, EURAC, Bolzano, 2012.
30. Benoit-Rohmer, F.: *The Minority Question in Europe: towards a coherent system of protection for national minorities*, Council of Europe Publishing, Strasbourg, 1996.
31. Bercusson, B.: The European Community's Charter of Fundamental Social Rights of Workers, *The Modern Law Review*, Vol. 53, 1990., No. 5, str. 624.-642.
32. Berelson, B., Salter, P. J.: Majority and minority Americans: An analysis of magazine fiction, *Public Opinion Quarterly*, Vol. 10, 1946., No. 2, str. 168.-190.
33. Bernstein, A.: Law, culture, and harassment, *University of Pennsylvania Law Review*, Vol. 142, 1993., str. 1227.-1311.
34. Beširević, N.: Instrument uvjetovanosti Europske unije u politici proširenja prema državama Istočne i Srednje Europe, te Zapadnog Balkana, *Analiza Hrvatskog politološkog društva*, Vol. 9, 2013., No. 1, str. 183.-204.
35. Bielefeldt, H.: *Tackling Multiple Discrimination Practices, policies and laws*, European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2007., str. 16-17.
36. Bilić, A.: Diskriminacija u europskom radnom pravu, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, Vol. 44, 2007., No. 3-4, str. 557.-572.
37. Bilić, A. Buklijaš, B.: *Međunarodno radno pravo*, Pravni fakultet, Split, 2006.
38. Bird, K.: The political representation of visible minorities in electoral democracies: A comparison of France, Denmark, and Canada, *Nationalism and Ethnic Politics*, Vol. 11, 2005., No. 4, str. 425.-465.
39. Bježančević, S.: The Occurrence of Discrimination in Croatia and Citizens' Awareness of Anti-discrimination Legislation, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, Vol. 41, 2020., No. 3, str. 713.-734.
40. Bježančević, S.: The Grounds and More Serious Forms of Discrimination in Croatia, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, Vol. 42, 2021., No. 1, str. 21.-41.
41. Bježančević, S.: Trendovi u obrazovanju nacionalnih manjina u Hrvatskoj, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, Vol. 60, 2023., Br. 1, str. 253.-278.

42. Blagojević, A.: Ombudsman za zaštitu prava nacionalnih manjina-trend ili potreba?, *Pravni vjesnik*, Vol. 27, 2011., No. 2, str. 51.-71.
43. Block, W. E., Walker, M. A.: Introduction, in: Block W. E., Walker, M. A. (eds.), *Discrimination, affirmative action, and equal opportunity: An economic and social perspective*, The Fraser Institute, 1982., str. 5.-31.
44. Bonacquisti, G.: *The EU and Fundamental Rights: The Case of Social Rights*, Université Libre de Bruxelles, 2014./2015.
45. Bonett, D. G., Wright, T. A.: Cronbach's alpha reliability: Interval estimation, hypothesis testing, and sample size planning, *Journal of organizational behavior*, Vol. 36, 2015., No. 1, str. 3.-15.
46. Brezigar, S.: Critical reflections on managing cultural diversity in workplaces in Slovenia, *Andragoška spoznanja*, Vol. 21, 2015., No. 4, str. 69.-82.
47. Brillat, R.: The European Social Charter, in: Zayas, A., Ramcharan, B. G., Alfredsson, G., Grimheden, J. (eds.), *International Human Rights Monitoring Mechanisms*, Brill Nijhoff, 2001., str. 601.-606.
48. Brolmann, C. M.: The Permanent Court of International Justice and the International Rights of Groups and Individuals, in: Malgosia Fitzmaurice M., Tams C. J., Merkouris P. (eds.), *The Lasting Legacy of the Permanent Court of International Justice*, Martinus Nijhoff Publisher, Leiden, Boston, 2013., str. 123.-144.
49. Brown, G.: *The Universal Declaration of Human Rights in the 21st Century*, Open Book Publishers, Cambridge, 2016.
50. Bursać, S.: Pravo na samoopredeljenje naroda, *Međunarodni Problemi*, Vol. 62, 2010., No. 2., str. 276.-313.
51. Caluwaerts, D., Reuchamps, M.: Combining Federalism with Consociationalism: Is Belgian Consociational Federalism Digging its Own Grave?, *Ethnopolitics*, Vol. 14, 2014., No. 3, str. 277.-295.
52. Capotorti, F.: Study on the Rights of Persons belonging to Ethnic, Religious and Linguistic Minorities, United Nations Sub-Commission on Prevention of Discrimination and Protection of Minorities, UN Doc. E/CN.4/Sub.2/384/Rev.1, 1997.
53. Carlsson, M., Fumarco, L., Rooth, D. O.: Ethnic discrimination in hiring, labour market tightness and the business cycle - evidence from field experiments, *Applied Economics*, Vol. 50, 2017., No. 24, str. 2652.-2663.
54. Carlsson, M., Rooth, D. O.: Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data, *Labour Economics*, Vol. 14, 2007., No. 4, str. 716.-729.

55. Churchill, R. R., Khaliq, U.: The Collective Complaints System of the European Social Charter: An Effective Mechanism for Ensuring Compliance with Economic and Social Rights?, *European Journal of International Law*, Vol. 15, 2004., No. 3, str. 417.-456.
56. Clifford, J.: Equality, in: Shelton, D. (ed), *The Oxford Handbook of International Human Rights Law*, Oxford University Press, Oxford, 2013., str. 420.-445.
57. Craig, G., Atkin, K., Chattoo, S., Flynn, R. (eds.): *Understanding 'race' and ethnicity: theory, history, policy, practice*, Policy Press, Bristol, 2012.
58. Crenshaw, K.: Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics, *University of Chicago Legal Forum*, Vol. 140, 1989., str. 139.-167.
59. Crnić, J.: Ustavni sud Republike Hrvatske: iskustva i perspektive, *Politička misao: časopis za politologiju*, Vol. 38, 2001., No. 4, str. 126.-145.
60. Crnić-Grotić, V.: Zaštita manjina u okviru Vijeća Europe, *Vladavina prava*, Vol. 3, 1999., No. 3-4, str. 109.-128.
61. Crnić-Grotić, V.: Obveza zaštita manjina od Kopenhagena do danas, *Godišnjak Akademije pravnih znanosti Hrvatske*, Vol. 10, 2019., No. 1, str. 51.-63.
62. Crosby, F. J., Iyer, A., Sincharoen, S.: Understanding affirmative action, *Annual review of psychology*, Vol. 57, 2006., str. 585.-611.
63. Čačić-Kumpes, J.: Obrazovanje i etničke manjine, *Migracijske i etničke teme*, Vol. 7, 1991., No. 3-4, str. 305.-318.
64. Čačić-Kumpes, J., Kumpes, J.: Etničke manjine: elementi definiranja i hijerarhizacija prava na razliku, *Migracijske i etničke teme*, Vol. 21, 2005., No. 3, str. 173.-186.
65. Čepulo, D.: Francuska revolucija i Deklaracija o pravima čovjeka i građanina 1789. godine: problemi političke demokracije, *Časopis za suvremenu povijest*, Vol. 21, 1989., No. 1-3, str. 161.-178.
66. Čorkalo Biruški, D., Ajduković, D.: Stavovi učenika, roditelja i nastavnika prema školovanju: što se promijenilo tijekom šest godina u Vukovaru?, *Migracijske i etničke teme*, Vol. 24, 2008., No. 3, str. 189.-216.
67. Čorkalo Biruški, D., Pehar, L., Jelić, M., Pavin Ivanec, T., Tomašić Humer, J.: Obrazovni izbori i stavovi prema multikulturalizmu i asimilacionizmu većine i manjine u četiri hrvatske višetničke zajednice, *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja*, Vol. 29, 2020., No. 1, str. 23.-47.
68. Črnič, A., Lesjak, G.: Religious Freedom and Control in Independent Slovenia, *Sociology of Religion*, Vol. 64, 2003., No. 3, str. 349.-366.

69. Čujko, A.: Nadzor nad primjenom Europske socijalne povelje u Hrvatskoj: Zaključci Europskog odbora za socijalna prava, *Revija za socijalnu politiku*, Vol. 15, 2008., No. 2, str. 243.-256.
70. Davidov, G., Langille, B. (eds.): *The idea of labour law*, Oxford University Press, 2011.
71. De Búrca, G.: After the EU Charter of Fundamental Rights: the Court of Justice as a human rights adjudicator?, *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, Vol. 20, 2013., No. 2, str. 168.-184.
72. De Groot, G. R.: European Charter for Regional and Minority Languages, in: Schoonheim, T., Van Hoorde, J. (eds.), *Language variation. A factor of increasing complexity and a challenge for language policy within Europe. Contributions to the EFNIL Conference 2018.*, str. 115.-128.
73. Demetropoulou, L.: Europe and the Balkans: Membership Aspiration, EU Involvement and Europeanization Capacity in South Eastern Europe, *Southeast European Politics*, Vol. 3, 2002., No. 2-3, str. 87.-106.
74. Deren-Antoljak, Š.: Šveđani u Finskoj, *Politička misao*, Vol. 27, 1990., No. 4, str. 67.-83.
75. Deschénes, J.: Proposal concerning a definition of the term "minority", UN Doc. E/CN-4/Sub.2/1985/31, 1985.
76. Dinstein, Y.: Freedom of religion and the protection of religious minorities, *Israel Yearbook on Human Rights*, Vol. 20, 1990., str. 155.-179.
77. Dokmanović, M.: Višestruka i intersekcionalna diskriminacija–koncept, definicije i uvođenje u zakonodavstvo, *Pravni život: list za pravna pitanja i praksu*, Vol. 66, 2017., No. 10, str. 211.-226.
78. Domini, M.: Organizacija Ujedinjenih naroda i manjinsko pitanje, *Migracijske i etničke teme*, Vol. 3, 1987., No. 2, str. 139.-148.
79. Donahue, A.: The Kalanke Ruling: Gender Equality in the European Labor Market, *Northwestern Journal of International Law & Business*, Vol. 18, 1997., No. 3, str. 730.-757.
80. Doyle, O.: Direct Discrimination, Indirect Discrimination and Autonomy, *Oxford Journal of Legal Studies*, Vol. 27, 2007., No. 3, str. 537.-553.
81. Drydakis, N., Vlassis, M.: Ethnic discrimination in the Greek labour market: occupational access, insurance coverage and wage offers, *The Manchester School*, Vol. 78, 2010., No. 3, str. 201.-218.

82. Drzemczewski, A.: The European Human Rights Convention: Protocol No. 11-Entry into force and first year of application, *Human Rights Law Journal*, Vol. 21, 2000., No. 1/3, str. 357.-379.
83. Drzewicki, K.: Introducing Recommendations on Policing in Multi-Ethnic Societies-a new tool for the OSCE High Commissioner on National Minorities, *Helsinki Monitor*, Vol. 17, 2006., No. 2, str. 175.-183.
84. Dudić, Z., Dudić, B., Agbaba, B.: Analysis of the European Social Charter and its importance for the protection of selected groups of working women, *Central European Journal of Labour Law and Personnel Management*, Vol. 3, 2020., No. 1, str. 7.-21.
85. Dumitrescu, A. L.: The European Pillar of Social Rights. Implementation and effects in the EU Member States 1, *Global Economic Observer*, Vol. 8, 2020., No. 2, str. 63.-74.
86. Dura, N., Mititelu, R.; International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, *European Integration - Realities and Perspectives*, 2013., Vol. 8., str. 130.-136.
87. Eide, A.: Economic, social and cultural rights as human rights, in: Eide, A., Krause, C., Rosas, A. (eds.), *Economic, social and cultural rights*, Martinus Nijhoff, Dordrecht, 1995., str. 9.-28.
88. Eide, A.: The Hague Recommendations Regarding the Education Rights of National Minorities: Their Objective, *International Journal on Minority and Group Rights*, Vol. 4, 1996., No. 2, str. 163.-170.
89. Eide, A.: The Oslo recommendations regarding the linguistic rights of national minorities: An overview, *International Journal on Minority and Group Rights*, Vol. 6, 1998., str. 319.-328.
90. Eide, A.: The Rights of 'Old' versus 'New' Minorities, *European Yearbook of Minority Issues Online*, Vol. 2, 2002., No. 1, str. 363.-379.
91. Ellis, E., Watson, P.: *EU anti-discrimination law*, Second Edition, Oxford University Press, Oxford, 2012.
92. Eriksen, T. H.: *Languages at the margins of modernity: Linguistic minorities and the nation-state*, PRIO, Oslo, 1991.
93. Evju, S.: The European Social Charter–Instruments and procedures, *Nordic Journal of Human Rights*, Vol. 25, 2007., No. 1, str. 58.-64.
94. Euwals, R., Dagevos, J., Gijsberts, M., Roodenburg, H.: *The labour market position of Turkish immigrants in Germany and the Netherlands: Reason for migration, naturalisation and language proficiency*, CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis, Bonn, 2007.

95. Farrior, S.: Color in the Non-Discrimination Provisions of the Universal Declaration of Human Rights and the Two Covenants, *Washington University Global Studies Law Review*, Vol. 14, 2015., No. 4, str. 751.-777.
96. Fink, C.: Minority Rights as an International Question, *Contemporary European History*, Vol. 9, 2000., No. 3, str. 385.-400.
97. Fleiner, L. R. B.: Participation rights under the framework convention for the protection of national minorities (FCNM): Towards a legal framework against social and economic discrimination, *Pravni fakultet Sveučilišta u Nišu*, Vol. 51, 2013., No. 65, str 19.-36.
98. Flere, S.: Slovenia: at a distance from a perfect religious market, *Religion, State and Society*, Vol. 32, 2004., No. 2, str. 151.-157.
99. Fredman, S.: *Discrimination law*, Second Edition, Oxford University Press, Oxford, 2011.
100. Fredman, S.: Emerging from the shadows: Substantive equality and article 14 of the European convention on human rights, *Human Rights Law Review*, Vol. 16, 2016., No. 2, str. 273.-301.
101. Fredman, S.: Substantive equality revisited, *International Journal of Constitutional Law*, Vol. 14, 2016., No. 3, str. 712.-738.
102. Gal, S.: Migration, minorities and multilingualism: Language ideologies in Europe, in: Mar-Molinero, C., Patrick Stevenson P. (eds.), *Language ideologies, policies and practices*, Palgrave Macmillan, London, 2006., str. 13.-27.
103. Gál, K.: *The Council of Europe framework convention for the protection of national minorities and its impact on Central and Eastern Europe*, European Centre for Minority Issues, Flensburg, 2000.
104. Garben, S.: The European pillar of social rights: Effectively addressing displacement?, *European Constitutional Law Review*, Vol. 14, 2018., No. 1, str. 210.-230.
105. Garben, S.: The European pillar of social rights: An assessment of its meaning and significance, *Cambridge Yearbook of European Legal Studies*, Vol. 21, 2019., str. 1.-27.
106. Garben, S.: The European Pillar of Social Rights as a Revival of Social Europe, in: Ferrera, M. (ed.), *Towards a European Social Union*, 2019., str. 76.-83.
107. Garlicki, L.: Constitutional courts versus supreme courts, *International Journal of Constitutional Law*, Vol. 5, 2007., No. 1, str. 44.-68.

108. Ganev, V. I.: History, Politics, and the Constitution: Ethnic Conflict and Constitutional Adjudication in Postcommunist Bulgaria, *Slavic Review*, Vol. 63, 2004., No. 1, str. 66.-89.
109. Gerards, J. H.: The Grounds of Discrimination, in: Schiek, D., Waddington, L., Bell, M. (eds.), *Cases, Materials and Text on National, Supranational and International Non-Discrimination Law*, Hart Publishing, Oxford/Portland, Oregon, 2007., str. 39.-162.
110. Glendon, M. A.: Knowing the universal declaration of human rights, *Notre Dame Law Review*, Vol. 73, 1997., No. 5, str. 1153.-1190.
111. Gorard, S., Taylor, C.: What is Segregation?, *Sociology*, Vol. 36, 2002., No. 4, str. 875.-895.
112. Gordon, J.: The Concept of Human Rights: The History and Meaning of its Politicization, *Brooklyn Journal International Law*, Vol. 23, 1997., str. 689.-791.
113. Gracia, P., Vázquez-Quesada, L., Van de Werfhorst, H. G.: Ethnic penalties? The role of human capital and social origins in labour market outcomes of second-generation Moroccans and Turks in the Netherlands, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 42, 2015., No. 1, str. 69.-87.
114. Hacker, B.: A European social semester? The European pillar of social rights in practice. The European Pillar of Social Rights in practice, 2019., ETUI Research Paper-Working Paper
115. Hadirca, L.: Access to Justice for National Minorities—A Recurrent Theme in the Work of the osce High Commissioner on National Minorities, *International Journal on Minority and Group Rights*, Vol. 24, 2017., No. 2, str. 174.-194.
116. Hannum, H. (ed.): *Documents on Autonomy and Minority Rights*, Martinus Nijhoff Publishers, Dordrecht/Boston/London, 1993.
117. Harris, D. J.: A fresh impetus for the European Social Charter, *International & Comparative Law Quarterly*, Vol. 41, 1992., No. 3, str. 659.-676.
118. Hassan, P.: The International Covenants on Human Rights: An Approach to Interpretation, *Buffalo Law Review*, Vol. 19, 1969., No. 1, str. 35.-50.
119. Hazewinkel, H.: The OSCE Representatives on Tolerance and Non-discrimination. Past, present and future, *Helsinki Monitor*, Vol. 18, 2007., str. 77.-86.
120. Heckathorn, D. D.: Respondent-Driven Sampling: A New Approach to the Study of Hidden Populations, *Social Problems*, Vol. 44, 1997., No. 2, str. 174.-199.

121. Heintze, H. J.: The Lund Recommendations on the Effective Participation of National Minorities in Public Life, in: IFSH (ed.), *OSCE Yearbook 2000*, Baden-Baden, 2001., str. 257.-271.
122. Henrard, K.: The interrelationship between individual human rights, minority rights and the right to self-determination and its importance for the adequate protection of linguistic minorities, *The Global Review of Ethnopolitics*, Vol. 1, 2001., No. 1, str. 41.-61.
123. Henrard, K.: *Devising an adequate system of minority protection: individual human rights, minority rights and the right to self-determination*, Martinus Nijhoff Publishers, The Hague/Boston/London, 2000.
124. Henrard, K.: Participation, Representation and Autonomy in the Lund Recommendations and their Reflections in the Supervision of the FCNM and Several Human Rights Conventions, *International Journal on Minority and Group Rights*, Vol. 12, 2005., str. 133.-168.
125. Hepple, B.: The Implementation of the Community Charter of Fundamental Social Rights, *The Modern Law Review*, Vol. 53, 1990., No. 5, str. 643.-654.
126. Herman, J.: The CSCE Meeting on National Minorities in Geneva, *Helsinki Monitor*, Vol. 2, 1991., str. 53.-55.
127. Hodges-Aeberhard, J.: Affirmative action in employment: Recent court approaches to a difficult concept, *International Labour Review*, Vol. 138, 1999., str. 247.-272.
128. Hohmann, J., Weller, M. (eds.): *The UN declaration on the rights of indigenous peoples: A commentary*, Oxford University Press, Oxford, 2018.
129. Holt, S.: The Lund Recommendations in the Activities of the HCNM, *International Journal on Minority and Group Rights*, Vol. 12, 2005., str. 169.-188.
130. Holt, S., Packer, J.: OSCE developments and linguistic minorities, *International Journal on Multicultural Societies, UNESCO*, 2001., str. 99.-126.
131. Horvat, A.: Segregacijom do integracije? Mogućnosti integriranog obrazovanja Roma, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, Vol. 46, 2009., No. 2, str. 443.-472.
132. Horvat, J., Mijoč, J.: *Osnove statistike*, treće izdanje, Naklada Ljevak, Zagreb, 2018.
133. Horta, O.: Discrimination in terms of moral exclusion, *Theoria*, Vol. 76, 2010., No. 4, str. 314.-332.

134. Hughes, A. O., Fenton, S., Hine, C. E.: Strategies for sampling black and ethnic minority populations, *Journal of Public Health*, Vol. 17, 1995., No. 2, str. 187.-192.
135. Hughes, G.: Prohibiting Incitement to Racial Discrimination, *The University of Toronto Law Journal*, Vol. 16, 1966., No. 2, str. 361.-368.
136. Hughes, S.: The International Labour Organisation, *New Political Economy*, Vol. 10, 2005., No. 3, str. 413.-425.
137. Hutchinson, J.: Ethnicity and modern nations, *Ethnic and Racial Studies*, Vol. 23, 2000., No. 4, str. 651.-669.
138. Ibler, V.: *Rječnik međunarodnog prava*, Informator, Zagreb, 1972.
139. Ivanov, M.: Interpreting the Term «National Minority», *Balkanologie. Revue d'études pluridisciplinaires*, Vol. 2, 1998., No. 1, str. 1.-8.
140. Ivănuș, C. A.: Justification for indirect discrimination in EU, *Perspectives of Business Law Journal*, Vol. 3, 2014., str. 153.-160.
141. Jackson Preece, J.: Minority Right in Europe: from Westphalia to Helsinki, *Review of International Studies*, Vol. 23, 1997., No. 1, str. 75.-92.
142. Jackson Preece, J.: National minority rights vs. state sovereignty in Europe: changing norms in international relations?, *Nations and Nationalism*, Vol. 3, 1997., No. 3, str. 345.-364.
143. Jackson Preece, J.: *National minorities and the European nation-states system*, Oxford University Press, Oxford, 1998.
144. Jackson Preece, J.: The High Commissioner on National Minorities as a normative actor, *JEMIE*, Vol. 12, 2013., No. 3., str. 77.-82.
145. Joseph, S., Castan, M.: *The international covenant on civil and political rights: cases, materials, and commentary*, Oxford University Press, Oxford, 2013.
146. Joshi, A., Kale, S., Chandel, S., Pal, D. K.: Likert scale: Explored and explained, *Current Journal of Applied Science and Technology*, Vol. 7, 2015., No. 4, str. 396.-403.
147. Jurišić, K.: Globalizacija i ljudska prava, *Politička misao*, Vol. 36, 1999., No. 1, str. 70.-82.
148. Kaas, L., Manger, C.: Ethnic discrimination in Germany's labour market: a field experiment, *German economic review*, Vol. 13, 2012., No. 1, str. 1.-20.
149. Kállai, E.: The Hungarian Roma population during the last half-century, *The Gypsies/the Roma in Hungarian Society*, 2002., str. 35.-51.

150. Kamp, C.: The role of the OSCE in combating discrimination and promoting tolerance, *Helsinki Monitor*, Vol. 15, 2004., str. 127.-138.
151. Kanižaj, I.: *Manjine - između javnosti i stvarnosti*, ICEJ, Zagreb, 2006.
152. Karlson, N., Wennerberg, F.: The European Social Pillar: A Threat to Welfare and Prosperity, *Ratio Working Paper*, No. 314, 2018., str. 1.-36.
153. Kaur, S.: Minority Rights: Development Needed, *International Journal of Trend in Scientific Research and Development*, Vol. 3, 2019., No. 3, str. 1584.-1588.
154. Kelly, M.: *10 years of combating racism in Europe: A review of the work of the European Commission against Racism and Intolerance*, Council of Europe, Strasbourg, 2004.
155. Kertesi, G., Kézdi, G.: Roma employment in Hungary after the post-communist transition 1, *Economics of Transition*, Vol. 19, 2011., No. 3, str. 563.-610.
156. Khaliq, U.: The EU and the European Social Charter: Never the Twain Shall Meet?, *Cambridge Yearbook of European Legal Studies*, Vol. 15, 2013., str. 169.-196.
157. Klajner, M.: Utjecaj Okvirne konvencije za zaštitu nacionalnih manjina na razvoj ostvarivanja prava nacionalnih manjina: trinaest godina nakon stupanja na snagu, *Migracijske i etničke teme*, Vol. 27, 2011., No. 3, str. 441.-446.
158. Kliver, P.: The Treaty of Lisbon, the National Parliaments and the Principle of Subsidiarity, *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, Vol. 15, 2007., No. 1, str. 77.-83.
159. Koch, I. E.: *Human Rights as Indivisible Rights: The Protection of Socio-Economic Demands under the European Convention on Human Rights*, Martinus Nijhoff Publisher, Boston, 2009.
160. Kolednjak, M., Šantalab M.: Ljudska prava treće generacije, *Tehnički glasnik*, Vol. 7, 2013., No. 3, str. 322.-328.
161. Korhecz, T.: Democratic Legitimacy and Election Rules of National Ethnic Minority Bodies and Representatives – Reflections on Legal Solutions in Hungary and Slovenia, *International Journal on Minority and Group Rights*, Vol. 9, 2002., No. 2, str. 161.-181.
162. Korunić, P.: Nacija i nacionalni identitet, *Revija za sociologiju*, Vol. 36, 2005., No. 1-2, str. 87.-105.
163. Kovačević, D.: Međunarodni sistem zaštite prava manjina, *Centar za istraživanje etniciteta*, Beograd, 2006.

164. Kovás, K., Tóth, G. A.: Hungary's Constitutional Transformation, *European Constitutional Law Review*, Vol. 7, 2011., No. 2, str. 183.-203.
165. Kott, S.: ILO: social justice in a global world? A history in tension, in: Gironde, C., Carbonnier, G. (eds.), *The ILO @ 100*, International Development Policy, Vol. 11, 2019., str. 21.-39.
166. Kralj, A.: When Ć becomes Č: discrimination of unrecognized national minorities in Slovenia, *Revija za sociologiju*, Vol. 39, 2008., No. 4, str. 235.-250.
167. Krasner, S. D., Froats, D. T.: The Westphalian model and minority-rights guarantees in Europe, *Institut für Interkulturelle und Internationale Studien-Arbeitspapier Nr. 2/96*, 1996., str. 4.-6.
168. Krivokapić, B.: Jedan pogled na problem razlikovanja 'starih' i 'novih' manjina, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, Vol. 42, 2005., No. 1-2, str. 93.-103.
169. Krivokapić, B.: Domorodački narodi i osnovni elementi njihove međunarodnopravne zaštite, u: Radivojević, Z. (ur.), *Ustavne i međunarodnopravne garancije ljudskih prava*, Univerzitet u Nišu, 2008., str. 19.-44.
170. Krizsa, A.: The Hungarian Minority Protection System: A flexible approach to the adjudication of ethnic claims, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 26, 2000., No. 2, str. 247.-262.
171. Kruglak, G.: Tripartitism and the ILO, in: Forsythe, D. P. (ed.), *The United Nations in the World Political Economy*, Palgrave Macmillan, London, 1989., str. 179.-196.
172. Kugelmann, D.: The protection of minorities and indigenous peoples respecting cultural diversity, *Max Planck Yearbook of United Nations Law*, Vol. 11, 2007., No. 1, str. 233.-263.
173. Kuhelj, A.: Rise of xenophobic nationalism in Europe: A case of Slovenia, *Communist and Post-Communist Studies*, Vol. 44, 2011., No. 4, str. 271.-282.
174. Kumm, M.: To be a European Citizen: Constitutional Patriotism and the Treaty Establishing a Constitution for Europe, *Revista Española de Derecho Constitucional*, Vol. 74, 2005., str. 9.-62.
175. Kymlica, W.: *Multikulturalno građanstvo*, Naklada Jesenski i Turk, Zagreb, 2003.
176. Laki, I.: The concept of discrimination nowadays, in: *Struktúrafordulók, Studies in Political Science-Politikatudományi Tanulmányok*, MTA TK Politikatudományi Intézet, Budapest, 2014., str. 188.-193.

177. Lange, A., Westin, C.: *The generative mode of explanation in social psychological theories of race and ethnic relations*, Centrum för forskning om internationell migration och etniska relationer, Stockholm, 1985.
178. Langille, B. A.: Re-reading the Preamble to the 1919 ILO Constitution in light of recent data on FDI and worker rights, *Columbia Journal of Transnational Law*, Vol. 42, 2003., str. 87.-99.
179. Leanerts, K.: Exploring the Limits of the EU Charter of Fundamental Rights, *European Constitutional Law Review*, Vol. 8, 2012., No. 3, str. 375.-403.
180. Lennox, C.: Reviewing Durban: Examining the Outputs and Review of the 2001 World Conference against Racism, *Netherlands Quarterly of Human Rights*, Vol. 27, 2009., No. 2, str. 192.-220.
181. Lerner, N.: Incitement in the racial Convention: reach and shortcomings of Article 4, *Israel Yearbook on Human Rights*, Vol. 22, 1992., str. 1.-15.
182. Letschert, R.: Successful integration while respecting diversity; Old minorities versus new minorities, *Helsinki Monitor*, Vol. 18, 2007., No. 1, str. 46.-56.
183. Liebich, A.: Minority as inferiority: minority rights in historical perspective, *Review of International Studies*, Vol. 34, 2008., No. 2, str. 243.-263.
184. Lippert-Rasmussen, K.: Private Discrimination: A Prioritarian, Desert-Accommodating Account, *San Diego Law Review*, Vol. 43, 2006., str. 817.-856.
185. Lippman, M.: Human rights revisited: The protection of human rights under the international covenant on civil and political rights, *Netherlands International Law Review*, Vol. 26, 1979., No. 3, str. 221.-277.
186. Loenen, T.: Indirect discrimination as a vehicle for change, *Australian Journal of Human Rights*, Vol. 6, 2000., No. 2, str. 77.-100.
187. Lowe, A. V., Warbrick, C., McGoldrick, D.: Human Rights Developments in the Helsinki Process, *International and Comparative Law Quarterly*, Vol. 39, 1990., No. 4, str. 923.-940.
188. Lulić, M.: Odredbe međunarodnog prava o manjinama u suvremenim ustavima nekih država, *Pravni vjesnik*, Vol. 21, 2005., No. 3-4, str. 235.-268.
189. Lundström, K.: Women caught in a logical trap in EC law: An analysis of the use of quotas in the case of Kalanke, *Statsvetenskaplig tidskrift*, Vol. 100, 1997., No. 1, str. 74.-86.

190. Määttä, S. K.: The European Charter for Regional or Minority Languages, French language laws, and national identity, *Language Policy*, Vol. 4, 2005., No. 2, str. 167.-186.
191. MacDonald, P. L., Gardner, R. C.: Type I error rate comparisons of post hoc procedures for I j Chi-Square tables, *Educational and psychological measurement*, Vol. 60, 2000., No. 5, str. 735.-754.
192. Macdonald, R. S. J.: The charter of the United Nations as a world constitution, *International Law Studies*, Vol. 75, 2000., No. 1, str. 263.-300.
193. Mackie, D. M., Smith, E. R.: Intergroup emotions and the social self: Prejudice reconceptualized as differentiated reactions to outgroups, in: Forgas J. P. and Williams K. D. (eds.), *The social self: Cognitive, interpersonal, and intergroup perspectives*, Third Edition, Routledge, London, 2002., str. 309.-326.
194. Macklem, P.: Minority rights in international law, *International Journal of constitutional law*, Vol. 6, 2008., No. 3-4, str. 531.-552.
195. Magdalenčić, I.: Neke determinante etničke distance: istraživanje na uzorku studenata socijalnog rada, *Ljetopis socijalnog rada*, Pravni fakultet, Zagreb, Vol. 3, 1996., str. 37.-50.
196. Makkonen, T.: *Multiple, Compound and Intersectional Discrimination: Bringing the Experiences of the Most Marginalized to the Fore*, Institute for Human Rights, Åbo Akademi University, Helsinki, 2002.
197. Maliszewska-Nienartowicz, J.: Direct and indirect discrimination in European Union law—how to draw a dividing line, *International Journal of Social Sciences*, Vol. 3, 2014., No. 1, str. 41.-55.
198. Malloy, T. H. (ed.): *Minority issues in Europe: rights, concepts, policy*, Frank & Timme GmbH, Berlin, 2013.
199. Malloy, T. H., Gazzola, M.: *The aspect of culture in the social inclusion of ethnic minorities*, European Centre for Minority Issues, Flensburg, 2006.
200. Mantouvalou, V.: Are labour rights human rights?, *European Labour Law Journal*, Vol. 3, 2012., No. 2, str. 151.-172.
201. Mantouvalou, V.: Labour Rights in the European Convention on Human Rights: An Intellectual Justification for an Integrated Approach to Interpretation, *Human Rights Law Review*, Vol. 13, 2013., No. 3, str. 529.-555.
202. Marktler, T.: The power of the Copenhagen criteria, *Croatian yearbook of European law & policy*, Vol. 2, 2006., No. 1, str. 343.-363.

203. Marochini, M.: *Indivisibility and interdependence of human rights; should there be limits to the European Court of Human Rights reading significant socio-economic elements into Convention rights?*, Doktorska disertacija, The University of Dundee, 2012.
204. Marochini, M.: Civil and Political, and Economic and Social Rights – Indivisible or Separable?, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, Vol. 64, 2014., No. 2, str. 307.-332.
205. Maroukis, T., Gemi E.: *Circular migration between Albania and Greece*, European University Institute, Florence, 2010.
206. Martin Oelz, M., Olney, S., Tomei, M.: *Equal pay An introductory guide*, Equal pay - An introductory guide, Turin, 2013.
207. Massey, D., Denton, N.: The Dimensions of Residential Segregation, *Social Forces*, Vol. 67, 1988., No. 2, str. 281.-315.
208. Matulić, T.: Jednakost i nediskriminacija: Vrijednosna polazišta u suzbijanju diskriminacije, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, Vol. 59, 2009., No. 1, str. 7.-31.
209. Mazur Kumrić, N.: *Europski sustav zaštite prava manjina*, Školska knjiga, Zagreb, 2017.
210. Medda-Windischer, R., Danson, M., Morén-Alegret, R., Gaye, M.: Social mobility and migration, *Migration Letters*, Vol. 9, 2012., No. 3, str. 193.-199.
211. Meisler, S.: *United Nations – A History*, Grove Press, New York, 1995.
212. Menendez, A. J.: Chartering Europe: The Charter of Fundamental Rights of the European Union, *Arena Working Papers*, Faculty of Social Science, WP 01/13, 2001., str. 471.-490.
213. Mesić, M.: Globalizacija migracija, *Migracijske i etničke teme*, Vol. 18, 2002., No. 1, str. 7.-22.
214. Mesić, M.: Europski standardi manjinske zaštite i položaj manjina u Hrvatskoj, *Revija za sociologiju*, Vol. 34, 2003., No. 3-4, str. 161.-177.
215. Mesić, M.: Pojam nacionalnih manjina i njihovo političko predstavljanje: slučaj Hrvatske, *Politička misao*, Vol. 50, 2013., No. 4, str. 107.-131.
216. Messing, V.: Patterns of Roma employment in Europe, *Neujobs Policy Brief*, 2014., No. D19.4.
217. Messing, V., Bereményi, B. Á.: Is ethnicity a meaningful category of employment policies for Roma? A comparative case study of Hungary and Spain, *Ethnic and Racial Studies*, Vol. 40, 2016., No. 10, str. 1623.-1642.

218. Milardović, A., Vukić, A.: *Manjine u Europi – Dokumenti*, Institut za migracije i narodnosti, Zagreb, 1998.
219. Mitev, P. E.: Etnički odnosi u Bugarskoj: zakonske norme i društvena praksa, u: Bašić G. et al. (ur.), *Perspektive multikulturalizma u državama Zapadnog Balkana*, Centar za istraživanje etniciteta, Fridrich Ebert Stiftung, Beograd, 2004., str. 137.-66.
220. Moeckli, D.: Equality and non-discrimination, in: Moeckli, D., Shah, S., Sivakumaran, S. (eds.), *International human rights law*, Oxford University Press, 2010., str. 189.-208.
221. Motta, G.: The Permanent Court of Justice and the German minority in Poland (1923–1934), *Prace Historyczne*, Vol. 148, 2021., No. 3, str. 559.-579.
222. Morawa, A. H. E.: The Concept of Non-Discrimination: An Introductory Comment, *Journal on Ethnopolitics and Minority Issues in Europe*, Vol. 3, 2002., str. 1.-12.
223. Moroșteș, A., Stoicu, N. M.: Principle of Non-Discrimination and Equal Treatment, *Journal of Legal Studies*, Vol. 28, 2021., No. 42, str. 202.-212.
224. Mujić, N., Legčević, J., Mikrut, M.: *On-line udžbenik Statistika za pravnike*, Pravni fakultet Osijek, 2009.
225. Musa, A.: Uloga ombudsmana u zaštiti građana od tijela lokalne i regionalne samouprave (komparativni prikaz), *Hrvatska i komparativna javna uprava: časopis za teoriju i praksu javne uprave*, Vol. 3, 2001., No. 3-4, str. 559.-604.
226. Musladin, M.: Europska politika proširenja i Republika Hrvatska: specifične okolnosti, *MediAnali*, Vol. 6, 2012., No. 12, str. 105.-122.
227. Nevia Močinić, S.: Nacionalni kurikulum i obrazovanje manjina, *Metodički obzori: časopis za odgojno-obrazovnu teoriju i praksu*, Vol. 1, 2006., No. 1, str. 48.-63.
228. Nickel, J. W.: Giving Up on the Human Right to Work, in: Mantouvalou, V. (ed.), *The Right to Work: Legal and Philosophical Perspectives*, Hart Publishing, Oxford, 2015., str. 137.148.
229. Noon, M.: The shackled runner: time to rethink positive discrimination?, *Work, Employment and Society*, Vol. 24, 2010., No. 4, str. 728-739.
230. O'Connell, P.: *Vindicating socio-economic rights: International standards and comparative experiences*, First Edition, Routledge, London, 2012.
231. Omejec, J.: Vijeće Europe i Europska unija institucionalni i pravni okvir, *Novi informator*, Zagreb, 2008.

232. Omejec, J.: Zabrana diskriminacije u praksi Europskog suda za ljudska prava, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, Vol. 59, 2009., No. 5, str. 873.-979.
233. Pager, D.: The Republican ideal? National minorities and the criminal justice system in contemporary France, *Punishment & Society*, Vol. 10, 2008., No. 4, str. 375.-400.
234. Pentassuglia, G.: Introduction - Minority Rights, Human Rights: A Review of Basic Concepts, Entitlements and Implementation Procedures under International Law, in: Morawa, A. H. E., Weller, M. (eds.), *Mechanisms for the implementation of minority rights*, Council of Europe Publishing, Strasbourg, 2004., str. 9.-28.
235. Packer, J., Holt, S.: The use of minority languages in the broadcast media: Introducing new guidelines, *Helsinki Monitor*, Vol. 15, 2004., str. 103.-126.
236. Palermo, F., Woelk, J.: No representation without recognition: The right to political participation of (National) minorities, *Journal of European Integration*, Vol. 25, 2003., No. 3, str. 225.-248.
237. Palmer, E.: Protecting socio-economic rights through the European Convention on Human Rights: Trends and developments in the European Court of Human Rights, *Erasmus Law Review*, Vol. 2, 2009., str. 397.-425.
238. Panaro, A. V., Shahini, V. Jessoula, M.: *The Social Dimension of the European Union: Grand Strategies, Governance Framework and Policy Development in the EU (2000-2020)*, Euroship Working Paper No. 10, 2022.
239. Pap, A. L.: Human Rights and Ethnic Data Collection in Hungary, *Human Rights Review*, Vol. 9, 2008., No. 1, str. 109.-122.
240. Peach, C.: Good segregation, bad segregation, *Planning Perspectives*, Vol. 11, 1996., No. 4, str. 379.-398.
241. Petričušić, A.: The rights of minorities in international law, *Croatian International Relations Review*, Vol. 11, 2005., No. 38/39, str. 47.-57.
242. Petričušić, A.: Antidiskriminacijska politika kao suplementarni model zaštite prava nacionalnih manjina, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, Vol. 61, 2011., No. 2, str. 643.-674.
243. Petričušić, A.: Ravnopravna službena uporaba jezika i pisma nacionalnih manjina: Izvori domaćeg i međunarodnog prava, *Zagrebačka pravna revija*, Vol. 2, 2013., No. 1, str. 11.-39.

244. Petričušić, A.: Instrumenti zaštite prava nacionalnih manjina OEES-a i njihova primjena u državama jugoistočne Europe, *Pravo i politika*, Vol. 6, 2013., No. 2, str. 58.-94.
245. Phillips, A.: Contribution of the Council of Europe Framework Convention for the protection of national minorities and its Advisory Committee to the effective participation rights of national minorities, *International Journal on Minority and Group Rights*, Vol. 16, 2009., No. 4, str. 527.-537.
246. Planitzer, J. Sax, H. (eds.): *A Commentary on the Council of Europe Convention on Action against Trafficking in Human Beings*, Edward Elgar Publishing, 2020., str. 45.-55.
247. Popa, I. D.: The social policies of the European Union, *Journal of Community Positive Practices*, Vol. 3-4, 2009., str. 24.-39.
248. Popović, N.: Politika ljudskih prava Europske unije: razvoj i izazovi za budućnost, *Politička misao*, Fakultet političkih znanosti, Vol. XLV, 2008., No. 3-4, str. 161.-183.
249. Poretti, P.: Antidiskriminacijsko zakonodavstvo i sudska praksa u RH – individualna i udružena antidiskriminacijska tužba kao (ne) djelotvorna sredstva za ostvarenje pravne zaštite, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, Vol. 36, 2015., No. 2, str. 907.-944.
250. Powell, G. N.: Definition of Sexual Harassment and Sexual Attention Experienced, *The Journal of Psychology*, Vol. 113, 1983., No. 1, str. 113.-117.
251. Preoteasa, A. M.: Roma Women and Precarious Work: Evidence from Romania, Bulgaria, Italy and Spain, *Revista de cercetare și Intervenție Socială*, Vol. 43, 2013., str. 155.-168.
252. Raduški, N.: Položaj nacionalnih manjina u razvijenim evropskim zemljama, *Migracijske i etničke teme*, Vol. 3, 2008., str. 235.-249.
253. Rainey, B., Wicks, E., Ovey, C.: *Jacobs, White and Ovey: The European Convention on Human Rights*, Oxford University Press, Oxford, 2014.
254. Ramcharan, B. G.: Equality and Nondiscrimination, in: Henkin, L. (ed.), *The International Bill of Rights: The Covenant on Civil and Political Rights*, Columbia University Press, 1981., str. 246.-469. Ramiro Troitiño, D.: Winston Churchill and the European Union, *Baltic Journal of Law & Politics*, Vol. 8, 2015., str. 55.-81.
255. Ravlić, S.: National Minorities and Dual Citizenship, *Forum za sigurnosne studije*, Vol. 1, 2017., No. 1, str. 8.-32.

256. Rechel, B.: State control of minorities in Bulgaria. *Journal of Communist Studies and Transition Politics*, Vol. 23, 2007., No. 3, str. 352.-370.
257. Reljanović, M.: Međunarodna organizacija rada i zabrana diskriminacije pri zapošljavanju, *Strani pravni život*, Vol. 3, 2012., str. 80.-94.
258. Rezler, P.: The Copenhagen criteria: are they helping or hurting the European Union, *Touro International Law Review*, Vol. 14, 2010., str. 390.-411.
259. Riedel, E. Monitoring the 1966 International Covenant of Economic, Social and Cultural Rights, in: Politakis, G. P. (ed.), *Protecting Labour Rights as Human Rights: Present and Future of International Supervision*, International Labour Office, Geneva, 2007., str. 3.-13.
260. Rodin, S. (ur.): *Jednakost muškaraca i žena: Pravo i politike u EU i Hrvatskoj*, Institut za međunarodne odnose, Zagreb, 2003.
261. Rodin, S.: Pravo Europske unije i pravni poredak Republike Hrvatske nakon 20 godina, *Zbornik HAZU*, Zagreb, 2010.
262. Rodin, S., Čapeta, T.: *Osnove prava Europske unije*, II. izmijenjeno i dopunjeno izdanje, Narodne novine, Zagreb, 2011.
263. Rodgers, G., Lee, E., Swepston, L., Van Daele, J.: *The International Labour Organization and the quest for social justice, 1919-2009*, International Labour Office, Geneva, 2009.
264. Rodin, S., Čapeta, T., Goldner Lang, I. (ur.): *Izbor presuda Europskog suda – Gradivo za nastavu prava EU*, Novi informator, Zagreb, 2009.
265. Ronalds, C., Raper, E.: *Discrimination law and practice*, Fourth Edition, The Federation Press, Sydney, 2012.
266. Rooshdi, R. R. R. M., Abd Majid, M. Z., Sahamir, S. R., Ismail, N. A. A.: Relative importance index of sustainable design and construction activities criteria for green highway, *Chemical Engineering Transactions*, Vol. 63, 2018., str. 151.-156.
267. Roter, P: Managing the 'Minority Problem' in Post-Cold War Europe Within the Framework of a Multilayered Regime for the Protection of National Minorities, *European Yearbook of Minority Issues*, Vol. 1, 2001., No. 2, str. 85.-129.
268. Sabato, S., Vanhercke, B.: Towards a European Pillar of Social Rights: from a preliminary outline to a Commission Recommendation, in: Vanhercke, B. et al. (eds.), *Social policy in the European Union: state of play*, European Trade Union Institute, Brussels, 2017., str. 73.-96.

269. Sarivaara, E., Maatta, K., Uusiautti, S.: Who is indigenous? Definitions of indigeneity, *European Scientific Journal*, Vol. 1, 2013., str. 369.-378.
270. Sawer, M.: Discrimination, in: Kramarae, C., Spender, D. (eds.), *Routledge International Encyclopedia of Women*, Vol. 1., Routledge, New York, London, 2000., str. 396.-397.
271. Schabas, W. A.: *The European Convention on Human Rights: A Commentary*, Oxford University Press, Oxford, 2015.
272. Schambeck, H.: The European Pillar of Social Rights, *Istorie, Cultura, Cetatenie in Uniunea Europeana*, Vol. 11, 2018., No. 1, str. 10.-14.
273. Schimmelfennig, F.: Competition and community: constitutional courts, rhetorical action, and the institutionalization of human rights in European Union, *Journal of European Public Policy*, Vol. 13, 2006., No. 8, str. 1247.-1264.
274. Schumann, K.: The Role of Present Co-Operation Structures in the Process of European Integration, *Helsinki Monitor*, Vol. 2, 1991., str. 12.-21.
275. Schwelb, E.: The international convention on the elimination of all forms of racial discrimination, *International & Comparative Law Quarterly*, Vol. 15, 1966., No. 4, str. 996.-1068.
276. Şen, F.: The Historical Situation of Turkish Migrants in Germany, *Immigrants & Minorities*, Vol. 22, 2003., No. 2-3, str. 208.-227.
277. Servais, J. M.: A New Declaration at the ILO: What for?, *European Labour Law Journal*, Vol. 1, 2010., No. 2, str. 286.-300.
278. Sharma, S.: *Applied Multivariate Techniques*, John Wiley & Sons, Inc., New York, 1996.
279. Shaw, M. N.: The Definition of Minorities in International Law, in: Dinstein, Y., Tabory M. (eds.), *The protection of minorities and human rights*, Martinus Nijhoff Publishers, Dordrecht, 1992., str. 1.-31.
280. Silberman, R., Alba, R., Fournier, I.: Segmented assimilation in France? Discrimination in the labour market against the second generation, *Ethnic and Racial Studies*, Vol. 30, 2007., No. 1, str. 1.-27.
281. Simić, J.: Prava migranata - poštivanje univerzalnih ljudskih prava ili pravo na razvoj, *Forum za sigurnosne studije*, Vol. 1, 2017., No. 1, str. 73.-96.
282. Sloan, B.: The United Nations Charter as a Constitution, *Pace International Law Review*, Vol. 1, 1989., No. 1, str. 61.-126.

283. Smith, A. D.: Culture, community and territory: the politics of ethnicity and nationalism, *International Affairs*, Vol. 72, 1996., No. 3, str. 445.-458.
284. Spencer, S.: *Race and ethnicity: Culture, identity and representation*, Second Edition, Routledge, New York, 2014.
285. Spiliopoulou Åkermark, A.: *Justifications of Minority Protection in International Law*, Kluwer Law International, London, 1997.
286. Spirova, M., Stefanova, B.: The European Dimension of Minority Political Representation: Bulgaria and Romania Compared, *East European Politics & Societies*, Vol. 26, 2012., No. 1, str. 75.-92.
287. Standing, G.: The ILO: An agency for globalization?, *Development and Change*, Vol. 39, 2008., No. 3, str. 355.-384.
288. Supiot, A.: The tasks ahead of the ILO at its centenary, *International Labour Review*, Vol. 159, 2020., No. 1, str. 117.-136.
289. Šošić, I., Serdar, V.: *Uvod u statistiku*, Školska knjiga, Zagreb, 1995.
290. Šućur, Z.: Pokazatelji ekonomske isključenosti među Hrvatima i nacionalnim manjinama u Republici Hrvatskoj, *Revija za socijalnu politiku*, Vol. 16, 2009., No. 2, str. 115.-140.
291. Tatalović, S.: Europski modeli ostvarivanja prava nacionalnih manjina, *Politička misao*, Vol. 37, 2000., No. 2, str. 79.-84.
292. Tatalović, S., Lacović, T.: Dvadeset godina zaštite nacionalnih manjina u Republici Hrvatskoj, *Migracije i etničke teme*, Vol. 27, 2011., No. 3, str. 375.-391.
293. Thornberry P., Amor Martín Estébanez, M.: *Minority Rights in Europe: A Review of the Work and Standards of the Council of Europe*, Council of Europe Publishing, Strasbourg, 2004.
294. Threlfall, M.: The social dimension of the European Union: Innovative methods for advancing integration, *Global Social Policy*, Vol. 7, 2007., No. 3, str. 271.-293.
295. Toggenburg, G.: Minority Protection in a Supranational Context: Limitations and Opportunities, in: Toggenburg, G. (ed.), *Minority Protection and the Enlarged European Union: The Way Forward*, Open Society Institute, Budapest, 2004., str. 1.-36.
296. Triandafyllidou, A.: *Circular migration between Europe and its neighbourhood: choice or necessity?*, Oxford University Press, Oxford, 2013.
297. Triandafyllidou, A., Gropas, R.: *Discrimination in the workplace and the challenge of migration: The case of Greece*, Hellenic Foundation for the European and Foreign Policy, 2008.

298. Uccellari, P.: Multiple discrimination: How law can reflect reality, *The equal rights review*, Vol. 1, 2008., str. 24.-29.
299. Udovičić, M., Baždarić, K., Bilić-Zulle, L. Petrovečki, M.; Što treba znati kada izračunavamo koeficijent korelacije?, *Biochemia Medica*, Vol. 17, 2007., No. 1, str. 10.-15.
300. Unterschütz, J.: Selected instruments of collective labour law in the light of the European Social Charter (revised): the EU Charter of Fundamental Rights, the ILO Conventions and the European Pillar of Social Rights, *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*, Vol. 27, 2020., No. 1, str. 53.-65.
301. Vandenhole, W.: *Non-discrimination and equality in the view of the UN human rights treaty bodies*, Intersentia, Oxford, 2005.
302. Vasak, K.: *The International Dimension of Human Rights*, Vol. 1, Greenwood Press, Westport, 1982.
303. Vasiljević, S.: Pravni aspekti zaštite manjina u procesu stabilizacije i pridruživanja, u: Ott, K. (ur.), *Pridruživanje Hrvatske Europskoj uniji – Izazovi institucionalnih prilagodbi*, Institut za javne financije, Zagreb, 2004., str. 235.-258.
304. Vasiljević, S.: *Slično i različito: Diskriminacija u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj*, Tim press, Zagreb, 2011.
305. Vasiljević, S.: Equality, non-discrimination & fundamental rights: old habits die hard!, in: Vinković, M. (ed.), *New developments in EU labour, equality and human rights law*, Josip Juraj Strossmayer University Faculty of Law, Osijek, 2015., str. 177.-194.
306. Vasiljević, S., Balen, B: Zakon o suzbijanju diskriminacije u svjetlu europskog prava, *Policija i sigurnost*, Vol. 18, 2009., No. 2, str. 213.-221.
307. Vasiljević, S., Vinković, M.: *Temeljna prava i zabrana diskriminacije u praksi europskih i nacionalnih sudova*, Narodne novine, Zagreb, 2019.
308. Verkuyten, M.: Discourses of ethnic minority identity, *British Journal of Social Psychology*, Vol. 36, 1997., No. 4, str. 565.-586.
309. Verloo, M.: Multiple inequalities, intersectionality and the European Union, *European Journal of Women's Studies*, Vol. 13, 2006., No. 3, str. 211.-228.
310. Verschraegen, G., Vanhercke, B., Verpoorten, R.: The European Social Fund and domestic activation policies: Europeanization mechanisms, *Journal of European Social Policy*, Vol. 21, 2011., No. 1, str. 55.-72.
311. Vervaele, J. A. E.: Europsko kazneno pravo i opća načela prava Unije, *Hrvatski ljetopis za kazneno pravo i praksu*, Zagreb, Vol. 12, 2005., No. 2, str. 855.-882.

312. Vijapur, A. P.: The Principle of Non-Discrimination in International Human Rights Law: The Meaning and Scope of the Concept, *India Quarterly: A Journal of International Affairs*, Vol. 49, 1993., No. 3, str. 69.-84.
313. Vijapur, A. P.: International Protection of Minority Rights, *International Studies*, Vol. 43, 2006., No. 4, str. 367.-394.
314. Vijapur, A. P., Savitri, K.: The International Covenants on Human Rights: An Overview, *India Quarterly: A Journal of International Affairs*, Vol. 62, 2006., No. 2, str. 1.-37.
315. Vinković, M.: Nacionalne manjine i europske integracije, *Pravni vjesnik*, Vol. 17, 2001., No. 3-4, str. 231.-256.
316. Vinković, M., Vasiljević, S., Gović Penić, I.: *Priručnik o diskriminaciji i mobbingu na radnom mjestu*, Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga, Zagreb, 2016.
317. Vogl, U., Hüning, M.: One Nation, One Language? The Case of Belgium, *Dutch Crossing*, Vol. 34, 2010., No. 3, str. 228.-247.
318. Vrečer, N.: Living in Limbo: Integration of Forced Migrants from Bosnia and Herzegovina in Slovenia, *Journal of Refugee Studies*, Vol. 23, 2010., No. 4, str. 484.-502.
319. Vukas, B.: Međunarodna zaštita manjina, *Politička misao*, Vol. 12, 1975., No. 1-2, str. 95.-112.
320. Vukas, B.: *Etničke manjine i međunarodni odnosi*, Školska knjiga, Zagreb, 1978.
321. Vukojičić Tomić, T.: Zastupljenost nacionalnih manjina u hrvatskoj javnoj upravi: ocjena uspješnosti posebnih mjera zapošljavanja, *Migracijske i etničke teme*, Vol. 33, 2017., No. 2, str. 165.-189.
322. Weiwei, L.: *Equality and non-discrimination under international human rights law*, The Norwegian Centre for Human Rights, 2004.
323. Wippman, D.: The evolution and implementation of minority rights, *Fordham Law Review*, Vol. 66, 1997., No. 2, str. 597.-626.
324. Wisskirchen, A.: The standard-setting and monitoring activity of the ILO: Legal questions and practical experience, *International Labour Review*, Vol. 144, 2005., No. 3, str. 253.-289.
325. Woodward, R.: *The organisation for economic co-operation and development (OECD)*, Routledge, London, 2009.
326. Woehrling, J. M.: *The European charter for regional or minority languages: A critical commentary*, Council of Europe, Strasbourg, 2005.

327. Wrench, J., Rea, A., Ouali, N.: *Migrants, ethnic minorities and the labour market: integration and exclusion in Europe*, Springer, 2016.
328. Wrench, J., Roosblad J., Kraal, K.: *Equal opportunities and ethnic inequality in European labour markets: discrimination, gender and policies of diversity*, Amsterdam University Press, 2009.
329. Xenidis, R.: Transforming EU equality law? On disruptive narratives and false dichotomies, *Yearbook of European law*, Vol. 38, 2019., str. e2.-e57.
330. Xenidis, R., Masse-Dessen, H.: Positive action in practice: some dos and don'ts in the field of EU gender equality law, *European equality law review*, Vol. 2, 2018., str. 36.-62.
331. Zorn, J.: Ethnic Citizenship in the Slovenian State, *Citizenship Studies*, Vol. 9, 2005., No. 2, str. 135.-152.
332. Zyberi, G.: The International Court of Justice and the rights of peoples and minorities, in: Tamas, C., Sloan J. (eds.) *The Development of International Law by the International Court of Justice*, Oxford University Press, Oxford, 2013., str. 327.-352.
333. Žagar, M.: Položaj i prava nacionalnih manjina u Republici Sloveniji, *Politička misao*, Vol. 38, 2001., No. 3, str. 106.-121.

Međunarodni pravni dokumenti

1. Addressing the impact of multiple and intersecting forms of discrimination and violence in the context of racism, racial discrimination, xenophobia and related intolerance on the full enjoyment of all human rights by women and girls, Resolution adopted by the Human Rights Council, A/HRC/RES/32/17, 1.7.2016.
2. Advisory Opinion of 15 September 1923, Acquisition of Polish Nationality, Series B, No. 7.
3. Advisory Opinion of 31 July 1930, The Greco-Bulgarian "Communities", Series B, No. 17.
4. Advisory Opinion of 6 April 1935, Minority Schools in Albania, Series A/B, No. 64.
5. Compilation of proposals concerning the definition of the term "minority", United Nations Commission on Human Rights, E/CN.4/1987/WG.5/WP.1, 1986.
6. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, Adopted by the General Assembly, A/RES/34/180, 18.12.1979.

7. Declaration on the Elimination of All Forms of Intolerance and of Discrimination Based on Religion or Belief, Proclaimed by the General Assembly, A/RES/36/55, 25.11.1981.
8. Declaration on the Rights of Persons Belonging to National or Ethnic, Religious and Linguistic Minorities, Adopted by General Assembly, A/RES/47/135, 18.12.1992.
9. General comments adopted by the Human Rights Committee under article 40, paragraph 4, of the International Covenant on Civil and Political Rights, CCPR/C/21/Rev.1/Add.9, 6.4.1994.
10. General Comment No. 28 adopted by Human Rights Committee, The equality of rights between men and women (article 3), CCPR/C/21/Rev.1/Add.10, 29.3.2000.
11. ILO Constitution na službenim stranicama Međunarodne organizacije rada. Raspoloživo na https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO (22.12.2021.).
12. ILO Declaration of Philadelphia na službenim stranicama Međunarodne organizacije rada. Raspoloživo na <https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/declarationofPhiladelphia1944.pdf> (22.12.2021.).
13. ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, Adopted by the International Labour Conference at its Eighty-sixth Session, Geneva, 18.6.1998. na službenim stranicama Međunarodne organizacije rada. Raspoloživo na https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716594.pdf (21.12.2021.).
14. International Covenant on Civil and Political Rights, Adopted by the General Assembly, A/RES/21/2200 (XXI), 16.12.1966.
15. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, Adopted by the General Assembly, A/RES/21/2200 (XXI), 16.12.1966.
16. International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, Adopted by the General Assembly, A/RES/2106 (XX), 21.12.1965.
17. Konvencija o diskriminaciji u odnosu na zaposlenje i zanimanje, NN – MU 5/00.
18. Konvencija o jednakim mogućnostima i jednakom tretmanu radnika i radnica: radnici s obiteljskim obvezama, NN – MU, 5/00.
19. Konvencija o jednakosti plaća radnika i radnica za rad jednake vrijednosti, NN – MU 3/00.
20. Konvencija o najnižoj dobi za zapošljavanje, NN – MU 3/02.
21. Konvencija o pravu na organiziranje i kolektivnom pregovaranju, NN – MU 3/00.
22. Konvencija o prisilnom ili obveznom radu, NN – MU 5/00.

23. Konvencija o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, NN – MU, 11/03.
24. Konvencija o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organizacije, NN – MU 3/00.
25. Konvencija o ukinuću prinudnog rada, NN – MU 12/96.
26. Konvencija o zabrani i trenutnim djelovanjima za ukidanje najgorih oblika dječjeg rada, NN – MU 5/01.
27. Povelja Ujedinjenih naroda, NN – MU 15/93.
28. Report of the World Conference against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance, Declaration, Durban, 31 August - 8 September 2001, A/CONF.189/12.
29. Universal Declaration of Human Rights, UN Doc. A/RES/3/217 A (III), 10.12.1948.

Europski pravni dokumenti

1. Act LXXVII of 1993 on the Rights of National and Ethnic Minorities.
2. Act on the Autonomy of Åland (16 August 1991/1144). Raspoloživo na <https://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1991/en19911144.pdf> (8.11.2020.)
3. Additional Protocol to the European Social Charter, Council of Europe Treaty Series No. 128, 5.5.1988.
4. Additional Protocol to the European Social Charter Providing for a System of Collective Complaints, Council of Europe Treaty Series No. 158, 9.11.1995.
5. Advisory Committee on the Framework Convention for the Protection of National Minorities, Fourth Opinion on Bulgaria - adopted on 26 May 2020, ACFC/OP/IV(2020)001Final.
6. Bulgaria: Protection Against Discrimination Act Prom. SG No. 86/30.09.2003, effective 1.01.2004, supplemented, SG No. 70/10.08.2004, effective 1.01.2005, amended, SG No. 105/29.12.2005, effective 1.01.2006, SG No. 30/11.04.2006, effective 12.07.2006.
7. Combating racism, xenophobia and discrimination na službenim stranicama Organizacije za sigurnost i suradnju u Europi. Raspoloživo na <https://www.osce.org/odihr/countering-racism-xenophobia-and-discrimination> (9.12.2021.)
8. Communication from The Commission on the European Citizens' Initiative 'Minority SafePack – one million signatures for diversity in Europe', European Commission, C(2021) 171 final, 14.1.2021.

9. Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers na službenim stranicama Europskog gospodarskog i socijalnog odbora. Raspoloživo na <https://www.eesc.europa.eu/resources/docs/community-charter--en.pdf> (23.12.2020.)
10. Constitution of The Republic of Bulgaria Prom. SG 56/13 Jul 1991, Amend. SG 85/26 Sep 2003, SG 18/25 Feb 2005, SG 27/31 Mar 2006, SG 78/26 Sep 2006 - Constitutional Court Judgment No.7/2006, SG 12/6 Feb 2007.
11. Council of Europe Convention on Action against Trafficking in Human Beings, Council of Europe Treaty Series No. 197, 16.5.2005.
12. Direktiva Vijeća 2000/43/EZ od 29. lipnja 2000. o primjeni načela ravnopravnosti osoba bez obzira na njihovo rasno ili etničko podrijetlo, Službeni list Europske unije, L 180/22, 19.7.2000.
13. Direktiva Vijeća 2000/78/EC od 27. studenoga 2000. o uspostavi okvira za jednak tretman na području zapošljavanja i odabira zvanja, Službeni list Europske unije, L 303/16, 2.12.2000.
14. Document of the Copenhagen Meeting of the Conference on the Human Dimension of the CSCE na službenim stranicama Organizacije za sigurnost i suradnju u Europi. Raspoloživo na <https://www.osce.org/odihr/elections/14304?download=true> (29.10.2020.)
15. Document of the Moscow Meeting of the Conference on the Human Dimension of the CSCE na službenim stranicama Organizacije za sigurnost i suradnju u Europi. Raspoloživo na <https://www.osce.org/files/f/documents/2/3/14310.pdf> (10.12.2021.).
16. ECRI General Policy Recommendation No. 2: Equality Bodies to Combat Racism and Intolerance at National Level, European Commission against Racism and Intolerance, CRI(2018)6, 7.12.2017.
17. Edinburgh Declaration of the OSCE Parliamentary Assembly and Resolutions Adopted at the Thirteenth Annual Session na službenim stranicama Organizacije za sigurnost i suradnju u Europi. Raspoloživo na <https://www.oscepa.org/en/documents/annual-sessions/2004-edinburgh/declaration-11/232-edinburgh-declaration-eng/file> (2.12.2021.)
18. European Social Charter, Council of Europe Treaty Series No. 35, 18.10.1961.
19. European Social Charter (revised), Council of Europe Treaty Series No. 163, 3.5.1996.
20. Europska konvencija o sprječavanju mučenja i neljudskog ili ponižavajućeg postupanja ili kažnjavanja, NN – MU 14/97.
21. Europska povelja o regionalnim ili manjinskim jezicima, NN – MU 18/97.

22. Haške preporuke o pravu nacionalnih manjina na obrazovanje i objašnjenje na službenim stranicama Organizacije za sigurnost i suradnju u Europi. Raspoloživo na <https://www.osce.org/sr/hcnm/32191?download=true> (1.11.2020.)
23. Helsinki Final Act na službenim stranicama Organizacije za sigurnost i suradnju u Europi. Raspoloživo na <https://www.osce.org/helsinki-final-act?download=true> (23.10.2020.)
24. Izvješće ECRI-a o Hrvatskoj, peti ciklus praćenja, Vijeće Europe, CRI(2018)17, 21.3.2018.
25. Joint Declaration by the European Parliament, the Council and the Commission, Official Journal of the European Communities, C 103, 27.4.1977.
26. Konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, NN – MU 18/97, 6/99, 14/02, 13/03, 9/05, 1/06, 2/10.
27. Ljubljanske smjernice o integriranju raznolikih društava uz objašnjenje na službenim stranicama Organizacije za sigurnost i suradnju u Europi. Raspoloživo na <https://www.osce.org/hr/hcnm/110489?download=true> (5.11.2020.)
28. Međuinstitucijski proglas o europskom stupu socijalnih prava, Službeni list Europske unije, C 428, 13.12.2017.
29. Odluka Drugog senata (BverfGE) od 29. svibnja 1974., 2 BvL 52/71 Solange I.
30. Okvirna konvencija za zaštitu nacionalnih manjina, NN – MU 14/97.
31. Opća politička preporuka ECRI-ja br. 7 o nacionalnom zakonodavstvu za borbu protiv rasizma i rasne diskriminacije, Europska komisija protiv rasizma i nesnošljivosti, Vijeće Europe, CRI(2003)8, 13.12.2002.
32. Povelja Europske unije o temeljnim pravima, Službeni list Europske unije, C 202/389, 7.6.2016.
33. Preporuke iz Lunda o učinkovitom sudjelovanju nacionalnih manjina u javnom životu s obrazloženjem na službenim stranicama Organizacije za sigurnost i suradnju u Europi. Raspoloživo na <https://www.osce.org/hr/hcnm/32242?download=true> (3.11.2020.)
34. Preporuke iz Osla o pravu nacionalnih manjina na uporabu vlastitog jezika i objašnjenje na službenim stranicama Organizacije za sigurnost i suradnju u Europi. Raspoloživo na <https://www.osce.org/hr/hcnm/67533?download=true> (2.11.2020.)
35. Preporuke za rad policije u multietničkim društvima na službenim stranicama Organizacije za sigurnost i suradnju u Europi. Raspoloživo na <https://www.osce.org/hr/hcnm/32237?download=true> (5.11.2020.)

36. Protocol amending the European Social Charter, Council of Europe Treaty Series No. 142, 21.10.1991.
37. Protocol No. 11 to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, restructuring the control machinery established thereby, Council of Europe Treaty Series No. 155, 11.5.1994.
38. Recommendation 1134 (1990) on the Rights of Minorities, Adopted by the Parliamentary Assembly, 1.10.1990. (14th Sitting).
39. Recommendation 1202 (1993) on the Religion tolerance in a democratic society, Adopted by the Parliamentary Assembly, 2.2.1993. (23rd Sitting).
40. Rezolucija Europskog parlamenta od 13. studenoga 2018. o minimalnim standardima za manjine u EU-u, Europski parlament, [2018/2036\(INI\)](#)., 13.11.2018.
41. Smjernice EU-a za ljudska prava o nediskriminaciji u vanjskom djelovanju, Vijeće Europske unije, br. 6337/19, Bruxelles, 18.3.2019.
42. Smjernice o uporabi jezika manjina u elektroničkim medijima na službenim stranicama Organizacije za sigurnost i suradnju u Europi. Raspoloživo na <https://www.osce.org/hr/hcnm/32320?download=true> (5.11.2020.)
43. Smjernice za učešće nacionalnih manjina u izbornom procesu na službenim stranicama Organizacije za sigurnost i suradnju u Europi. Raspoloživo na <https://www.osce.org/odihr/elections/17569?download=true> (4.11.2020.)
44. The Constitution of Finland 11 June 1999, službeni engleski prijevod na stranicama Finlexa Ministarstva pravosuđa Finske. Raspoloživo na <https://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1999/en19990731.pdf> (8.11.2020.)
45. The Constitution of the Republic of Slovenia, Official Gazette No. 33/91-I, 42/97, 66/2000, 24/03, 69/04, 68/06, 47/13.
46. The Belgian Constitution, Belgian Official Gazette of 2 May 2019.
47. The French Constitution of 4 October 1958 na službenim stranicama Ustavnog vijeća Francuske. Raspoloživo na https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/as/root/bank_mm/anglais/constiution_anglais_oct2009.pdf (7.11.2020.)
48. The Fundamental Law of Hungary, službeni engleski prijevod na stranicama Ustavnog suda Mađarske. Raspoloživo na <https://www.refworld.org/pdfid/53df98964.pdf> (18.12.2021.)

49. Tolerance and non-discrimination na službenim stranicama Organizacije za sigurnost i suradnju u Europi. Raspoloživo na <https://www.osce.org/tolerance-and-nondiscrimination> (9.12.2021.)
50. Treaty establishing the European Atomic Energy Community. Raspoloživo na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=LEGISSUM:xy0024> (7.11.2020.)
51. Treaty establishing the European Coal and Steel Community. Raspoloživo na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:11951K/TXT&from=FR> (7.11.2020)
52. Treaty establishing the European Economic Community. Raspoloživo na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Axy0023> (22.12.2020.)
53. Treaty of Amsterdam Amending the Treaty on European Union, the Treaties Establishing the European Communities and Certain Related Acts, Official Journal of the European Communities, C 340, 10.11.1997.
54. Treaty of Lisbon amending the Treaty on European Union and the Treaty establishing the European Community, signed at Lisbon, Official Journal of the European Union, C 306, 17.12.2007.
55. Treaty of Nice amending the Treaty on European Union, the Treaties establishing the European Communities and Certain Related Acts, Official Journal of the European Communities, C 80, 10.3.2001.
56. Treaty on European union, Official Journal of the European Communities, C 191, 29.7.1992.

Nacionalni pravni dokumenti

1. Akcijski plan za provedbu Nacionalnog plana za uključivanje Roma za razdoblje od 2021. do 2027., za 2021.-2022. godinu, Vlada Republike Hrvatske, Zagreb, 2021.
2. Kazneni zakon, NN 125/11.
3. Nacionalni plan zaštite i promicanja ljudskih prava i suzbijanja diskriminacije za razdoblje do 2027. godine, Vlada Republike Hrvatske, Zagreb, 2023.
4. Nacionalni plan za uključivanje Roma za razdoblje od 2021. do 2027. godine, Vlada Republike Hrvatske, Zagreb, 2021.
5. Naputak za dosljednu provedbu Zakona o uporabi jezika i pisma nacionalnih manjina u Republici Hrvatskoj, NN 33/12.Ustav Republike Hrvatske, NN 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14.

6. Odluka o donošenju kurikuluma za nastavni predmet jezik i kultura romske nacionalne manjine u osnovnim i srednjim školama u Republici Hrvatskoj (model C), NN 52/20.
7. Odluka o nastavnom planu i programu češkog jezika za osnovne škole s nastavom na češkom jeziku i pismu (model A), NN 29/10.
8. Odluka o nastavnom planu i programu mađarskog jezika za osnovne škole s nastavom na mađarskom jeziku i pismu (model A), NN 29/10.
9. Odluka o nastavnom planu i programu srpskog jezika za osnovne škole s nastavom na srpskom jeziku i ćirilichnom pismu (model A), NN 29/10.
10. Odluka o nastavnom planu i programu talijanskog jezika za osnovne škole s nastavom na talijanskom jeziku i pismu (model A), NN 29/10.
11. Ustavni zakon o ljudskim pravima i slobodama i o pravima nacionalnih i etničkih zajednica ili manjina u Republici Hrvatsko, NN 65/91.
12. Ustavni zakon o pravima nacionalnih manjina, NN 155/02, 47/10, 80/10, 93/11, 93/11.
13. Ustavni zakon o Ustavnom sudu Republike Hrvatske, NN 99/99, 29/02, 49/02.
14. Zakon o državnim službenicima, NN 92/05, 140/05, 142/06, 77/07, 107/07, 27/08, 34/11, 49/11, 150/11, 34/12, 49/12, 37/13, 38/13, 01/15, 138/15, 61/17, 70/19, 98/19, 141/22.
15. Zakon o državnom sudbenom vijeću, NN 116/10, 57/11, 130/11, 13/13, 28/13, 82/15, 67/18, 126/19, 80/22, 16/23, 83/23.
16. Zakon o izborima zastupnika u Hrvatski sabor, NN 116/99, 109/00, 53/03, 69/03, 167/03, 44/06, 19/07, 20/09, 145/10, 24/11, 93/11, 120/11, 19/15, 104/15, 98/19.
17. Zakon o lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi, NN 33/01, 60/01, 129/05, 125/08, 36/09, 36/09, 150/11, 144/12, 19/13, 137/15, 123/17, 98/19, 144/20.
18. Zakon o međunarodnoj i privremenoj zaštiti, NN 70/15, 127/17.
19. Zakon o Nacionalnom preventivnom mehanizmu za sprečavanje mučenja i drugih okrutnih, neljudskih ili ponižavajućih postupaka ili kažnjavanja, NN 18/11, 33/15.
20. Zakon o odgoju i obrazovanju na jeziku i pismu nacionalnih manjina, NN 51/00, 56/00 – pročišćeni tekst.
21. Zakon o prekršajima protiv javnog reda i mira, NN 5/90, 30/90, 47/90, 29/94.
22. Zakon o pučkom pravobranitelju, NN 76/12.
23. Zakon o radu, NN 137/04.
24. Zakon o radu, NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23.

25. Zakon o ravnopravnosti spolova, NN 82/08, 69/17.
26. Zakon o službenicima i namještenicima u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi, NN 86/08, 61/11, 04/18, 112/19.
27. Zakon o sprječavanju nereda na športskim natjecanjima, NN 117/03, 71/06, 43/09, 34/11.
28. Zakon o sudovima, NN 28/13, 33/15, 82015, 82/16, 67/18, 126/19, 130/20, 21/22, 60/22, 16/23.
29. Zakon o sustavu državne uprave, NN. 66/19.
30. Zakon o suzbijanju diskriminacije, NN 85/08, 112/12.
31. Zakon o uporabi jezika i pisma nacionalnih manjina u Republici Hrvatskoj, NN 51/00, 56/00.
32. Zakon o zaštiti prijavitelja nepravilnosti, NN 46/22.
33. Zakon o životnom partnerstvu osoba istog spola, NN 92/14, 98/19.

Sudska praksa europskih sudova

1. Case C-1/58 Friedrich Stork & Cie v High Authority of the European Coal and Steel Community, ECLI:EU:C:1959:4.
2. Case C-6/64 Costa v ENEL, ECLI:EU:C:1964:66.
3. Case C-26/62 Van Gend & Loos ECR, ECLI:EU:C:1963:1.
4. Case C-29/69 Erich Stauder v City of Ulm – Sozialamt, ECLI:EU:C:1969:57.
5. Case C-11/70 Internationale Handelsgesellschaft, ECLI:EU:C:1970:114.
6. Case C-4/73 J. Nold, Kohlen-und Baustoffgroßhandlung v Commission of the European Communities, ECLI:EU:C:1974:51.
7. Case C-450/93 Kalanke v Bremen, ECLI:EU:C:1995:322.
8. Case C-409/95 Hellmut Marschall v Land Nordrhein-Westfalen, ECLI:EU:C:1997:533
9. Case of Sejdić and Finci v. Bosnia and Herzegovina, Application no. 27996/06 and 34836/06 (2009).
10. Case of Šimunić v. Croatia, Application no. 20373/17 (2019).
11. Case of Timishev v. Russia, Application no. 55762/00 and 55974/00 (2006).
12. Case of Tölle v. Croatia, Application no. 41987/13 (2020).

Sudska praksa nacionalnih sudova

1. Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, U-I-1296/2016.
2. Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, U-III A-1038/2020 od 9. rujna 2020., NN 111/20.
3. Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, U-I-774/2000 od 20. prosinca 2000., NN 1/01.
4. Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, U-I-3597/2010 i dr. od 29. srpnja 2011., NN 93/11.
5. Općinski radni sud u Zagrebu, predmet posl. broj. Pr-35/2010-19.
6. Općinski sud u Virovitici, predmet posl. broj: Pp 9. J-493/2019-6.
7. Upravni sud u Rijeci, predmet posl. broj: UsI-828/2015-13.
8. Visoki prekršajni sud Republike Hrvatske, predmet posl. broj: JŽ-423/2015.
9. Visoki prekršajni sud Republike Hrvatske, predmet posl. broj: JŽ-1462/2017.
10. Vrhovni sud Republike Hrvatske, predmet posl. broj Gž-25/2011-2.
11. Vrhovni sud Republike Hrvatske, predmet posl. broj: Gž 38/2011-2.
12. Vrhovni sud Republike Hrvatske, predmet posl. broj: Revr 54/2012-2.
13. Vrhovni sud Republike Hrvatske, predmet posl. broj: Rev 300/2013-2.
14. Vrhovni sud Republike Hrvatske, predmet posl. broj: Revr 123/2015-2.
15. Vrhovni sud Republike Hrvatske, predmet posl. broj: Revr 735/2015-2.
16. Vrhovni sud Republike Hrvatske, predmet posl. broj: Revr 1517/2016-2.
17. Županijski sud u Splitu, predmet posl. broj: Gžr-497/2019-2.
18. Županijski sud u Varaždinu, predmet posl. broj: Gž-399/2017.
19. Županijski sud u Zagrebu, predmet posl. broj: Gžr-1263/2013-2.
20. Županijski sud u Zagrebu predmet posl. broj: Gžr-839/2014-2.
21. Županijski sud u Zagrebu, predmet posl. broj: Gžr-1708/2016-2.
22. Županijski sud u Zagrebu, predmet posl. broj: Gžr-758/2017-2.

Mrežni izvori i publikacije

1. Charter of Fundamental Rights: The Presidents of the Commission, European Parliament and Council sign and solemnly proclaim the Charter in Strasbourg na službenim stranicama Europske komisije. Raspoloživo na http://europa.eu/rapid/press-release_IP-07-1916_en.htm (6.12.2021.)

2. Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers na službenim stranicama Europske zaklade za poboljšanje životnih i radnih uvjeta. Raspoloživo na <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/community-charter-of-the-fundamental-social-rights-of-workers> (23.12.2020.)
3. Country-specific monitoring of the implementation of the Framework Convention for the Protection of National Minorities na službenim stranicama Vijeća Europe. Raspoloživo na <https://www.coe.int/en/web/minorities/country-specific-monitoring> (7.11.2020.)
4. Djelokrug Ureda za ljudska prava i prava nacionalnih manjina na službenim stranicama Ureda za ljudska prava i prava nacionalnih manjina. Raspoloživo na <https://ljudskaprava.gov.hr/o-uredu/djelokrug-526/526> (15.11.2020.)
5. Duhaček, G.: Vukovaru ne trebaju odvojene škole, ali Penava nije taj koji ih treba spojiti, Index.hr, 19. lipnja 2021. Raspoloživo na: <https://www.index.hr/vijesti/clanak/vukovaru-ne-trebaju-odvojene-skole-ali-penava-nije-taj-koji-ih-treba-spojiti/2284571.aspx> (29.9.2021.)
6. European Social Charter and European Convention on Human Rights na službenim stranicama Vijeća Europe. Raspoloživo na <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter> (20.12.2020.)
7. Istraživanje o stavovima i razini svijesti o diskriminaciji i pojavnim oblicima diskriminacije 2009., Ured za ljudska prava Vlade Republike Hrvatske, Ured pučkog pravobranitelja i Centar za mirovne studije Zagreb, 2009.
8. Istraživanje o stavovima i razini svijesti o diskriminaciji i pojavnim oblicima diskriminacije 2012., Pučki pravobranitelj, Zagreb, 2012.
9. Istraživanje o stavovima i razini svijesti o diskriminaciji i pojavnim oblicima diskriminacije 2016., Pučki pravobranitelj i Centar za mirovne studije, Zagreb, 2017.
10. Istraživanje o stavovima i razini svijesti o diskriminaciji i pojavnim oblicima diskriminacije 2022., Pučka pravobraniteljica, Zagreb, 2022.
11. Izvješće o pojavama diskriminacije za 2009. godinu, Ured pučkog pravobranitelja, Zagreb, 2010.
12. Izvješće o pojavama diskriminacije za 2010. godinu, Ured pučkog pravobranitelja, Zagreb, 2011.
13. Izvješće o pojavama diskriminacije za 2011. godinu, Ured pučkog pravobranitelja, Zagreb, 2012.
14. Izvješće o pojavama diskriminacije za 2012. godinu, Ured pučkog pravobranitelja, Zagreb, 2013.

15. Izvješće pučke pravobraniteljice za 2013. godinu, Ured pučke pravobraniteljice, Zagreb, 2014.
16. Izvješće pučke pravobraniteljice za 2014. godinu, Ured pučke pravobraniteljice, Zagreb, 2015.
17. Izvješće pučke pravobraniteljice za 2015. godinu, Ured pučke pravobraniteljice, Zagreb, 2016.
18. Izvješće pučke pravobraniteljice za 2016. godinu, Ured pučke pravobraniteljice, Zagreb, 2017.
19. Izvješće pučke pravobraniteljice za 2017. godinu, Ured pučke pravobraniteljice, Zagreb, 2018.
20. Izvješće pučke pravobraniteljice za 2018. godinu, Ured pučke pravobraniteljice, Zagreb, 2019.
21. Izvješće pučke pravobraniteljice za 2019. godinu, Ured pučke pravobraniteljice, Zagreb, 2020.
22. Izvješće pučke pravobraniteljice za 2020. godinu, Ured pučke pravobraniteljice, Zagreb, 2021.
23. Izvješće pučke pravobraniteljice za 2021. godinu, Ured pučke pravobraniteljice, Zagreb, 2022.
24. Izvješće pučke pravobraniteljice za 2022. godinu, Ured pučke pravobraniteljice, Zagreb, 2023.
25. Lukić, S.: Mohamedu iz Zagreba prijetili: „Smrdljivi Arape, uzimaš našoj djeci kruh. Istrijebit ćemo vas“, Jutarnji list, 20. listopada 2020. Raspoloživo na <https://www.jutarnji.hr/vijesti/hrvatska/mohamedu-iz-zagreba-prijetili-smrdljivi-arape-uzimas-nasoj-djeci-kruh-istrijebit-cemo-vas-15027349> (11.12.2020)
26. Nadležnost Ustavnog suda Republike Hrvatske na službenim stranicama Ustavnog suda Republike Hrvatske. Raspoloživo na <https://www.usud.hr/hr/nadleznost> (6.11.2023.)
27. Obrazovanje nacionalnih manjina na službenim stranicama Ministarstva znanosti i obrazovanja. Raspoloživo na <https://mzo.hr/hr/rubrike/obrazovanje-nacionalnih-manjina> (15.11.2020.)
28. Odbor za ljudska prava i prava nacionalnih manjina na službenim stranicama Hrvatskog sabora. Raspoloživo na <https://www.sabor.hr/hr/radna-tijela/odbor-za-ljudska-prava-i-prava-nacionalnih-manjina-10-saziv-hrvatskoga-sabora> (15.11.2020.)
29. O nama na službenim stranicama Ureda pučke pravobraniteljice. Raspoloživo na <http://ombudsman.hr/hr/o-nama> (15.11.2020.)

30. Povijest Europske unije na službenim stranicama Europske unije. Raspoloživo na https://europa.eu/european-union/about-eu/history/1990-1999/1999_hr (5.12.2021.)
31. Propala škola za Hrvate i Srbe u Vukovaru, Hrvatska vratila novac Norvežanima, Index.hr, 12. srpnja 2019. Raspoloživo na <https://www.index.hr/vijesti/clanak/propala-skola-za-hrvate-i-srbe-u-vukovaru-hrvatska-vratila-novac-norvezanima/2100333.aspx> (29.9.2021.)
32. Report on the 13th Annual Session, Edinburgh, 2004. na službenim stranicama Organizacije za sigurnost i suradnju u Europi. Raspoloživo na <https://www.oscepa.org/en/documents/all-documents/annual-sessions/2004-edinburgh/summary-report-7/285-2004-edinburgh-annual-session-report-english/file> (2.12.2021.)
33. Stanovništvo prema narodnosti – detaljna klasifikacija, Popis 2021. na službenim stranicama Državnog zavoda za statistiku. Raspoloživo na <https://podaci.dzs.hr/hr/podaci/stanovnistvo/popis-stanovnistva/> (8.2.2023.).
34. United Nations Guide for Minorities na službenim stranicama Visokog povjerenika UN-a za ljudska prava. Raspoloživo na <https://www.ohchr.org/en/issues/minorities/pages/minoritiesguide.aspx> (12.10.2022.)
35. Who we are na službenim stranicama Organizacije za sigurnost i suradnju u Europi. Raspoloživo na <https://www.osce.org/who-we-are> (22.10.2020.)

PRILOG 1: POPIS TABLICA

Tablica 1. <i>Snowball</i> metoda	117
Tablica 2. Socio-demografska struktura ispitanika	122
Tablica 3. Koeficijenti unutarnje konzistencije (Cronbach-ov alfa) za segmente radnog odnosa	161
Tablica 4. Likertova skala	163
Tablica 5. Likertova skala po manjinskim skupinama	167
Tablica 6. Indeks relativne važnosti	170
Tablica 7. Indeks relativne važnosti po manjinskim skupinama.....	172
Tablica 8. Svojtvene vrijednosti i postotci varijance faktora	175
Tablica 9. Matrica faktorske strukture nakon Varimax rotacije.....	176
Tablica 10. Procjena graničnog učinka varijabli ordinalnom logističkom regresijom za ponovljenu diskriminaciju.....	178
Tablica 11. Omjeri šansi (OR) s p-vrijednostima i 95 % intervalima pouzdanosti ordinalne logističke regresije za ponovljenu diskriminaciju	178
Tablica 12. Procjena graničnog učinka varijabli ordinalnom logističkom regresijom za produljenu diskriminaciju	179
Tablica 13. Omjeri šansi (OR) s p-vrijednostima i 95 % intervalima pouzdanosti ordinalne logističke regresije za produljenu diskriminaciju.....	180

PRILOG 2: POPIS GRAFOVA

Graf 1. Udio pritužbi na diskriminaciju na temelju pripadnosti nacionalnoj manjini u ukupnom broju pritužbi podnesenih Uredu pučke pravobraniteljice	100
Graf 2. Udio pritužbi na diskriminaciju u području rada i zapošljavanja u ukupnom broju pritužbi podnesenih Uredu pučke pravobraniteljice	101
Graf 3. Manjinske skupine i struktura nacionalnih manjina unutar skupina (n=520).....	118
Graf 4. Upoznatost sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije u % (n=520)	123
Graf 5. Upoznatost sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije u % prema spolu (n=520)	124
Graf 6. Upoznatost sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije u % prema dobi (n=520)	125
Graf 7. Upoznatost sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije u % prema obrazovanju (n=520).....	126
Graf 8. Upoznatost sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije u % prema radnom statusu (n=520).....	127
Graf 9. Upoznatost sa zakonodavnim okvirom zabrane diskriminacije u % prema manjinskim skupinama (n=520).....	128
Graf 10. Upoznatost s odredbama o pravu prednosti pri zapošljavanju pripadnika nacionalnih manjina u % (n=520).....	130
Graf 11. Informiranje o pravu prednosti pri zapošljavanju pripadnika nacionalnih manjina u % (n=520).....	131
Graf 12. Korištenje prava prednosti pri zapošljavanju pripadnika nacionalnih manjina u % (n=520).....	132
Graf 13. Pojavnost diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja u % (n=520).....	133
Graf 14. Pojavnost diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja u % prema spolu (n=520)	134
Graf 15. Pojavnost diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja u % prema dobi (n=520).....	135
Graf 16. Pojavnost diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja u % prema obrazovanju (n=520)	136
Graf 17. Pojavnost diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja u % prema radnom statusu (n=520).....	137
Graf 18. Pojavnost diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja u % prema mjesečnim приходima kućanstva (n=520)	138
Graf 19. Pojavnost diskriminacije pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja u % prema manjinskim skupinama (n=520).....	140
Graf 20. Informiranje o doživljenoj diskriminaciji u području rada i zapošljavanja u % (n=520)	142
Graf 21. Postupanje po doživljenoj diskriminaciji u području rada i zapošljavanja u % (n=520)	143
Graf 22. Razlozi nepostupanja po doživljenoj diskriminaciji u području rada i zapošljavanja u % (n=520).....	144
Graf 23. Pojavnost težih oblika diskriminacije (ponovljen i produljena) u području rada i zapošljavanja u % (n=520).....	146
Graf 24. Pojavnost težih oblika diskriminacije (ponovljena i produljena) prema manjinskim skupinama (n=290).....	148
Graf 25. Pojavnost višestruke diskriminacije u području rada i zapošljavanja u % (n=520)	149

Graf 26. Pojavnost osnova diskriminacije u slučajevima višestruke diskriminacije u području rada i zapošljavanja u % (n=128).....	150
Graf 27. Pojavnost višestruke diskriminacije u području rada i zapošljavanja prema spolu (n=128).....	151
Graf 28. Pojavnost višestruke diskriminacije u području rada i zapošljavanja prema dobi (n=128)	152
Graf 29. Pojavnost višestruke diskriminacije u području rada i zapošljavanja prema obrazovanju (n=128).....	153
Graf 30. Pojavnost višestruke diskriminacije u području rada i zapošljavanja prema radnom statusu (n=128).....	154
Graf 31. Pojavnost višestruke diskriminacije u području rada i zapošljavanja prema mjesečnim prihodima kućanstva (n=128).....	155
Graf 32. Pojavnost višestruke diskriminacije u području rada i zapošljavanja prema manjinskim skupinama (n=128).....	156
Graf 33. Likertova skala (n=290).....	164
Graf 34. Likertova skala po manjinskim skupinama (n=290).....	168
Graf 35. Cattellov dijagram broja faktora	175

PRILOG 3: UPITNIK

Poštovani,

Ispred Vas se nalazi niz pitanja kojima se nastoje ispitati Vaši stavovi o etničkoj diskriminaciji pripadnika nacionalnih manjina u području rada i zapošljavanja u Republici Hrvatskoj.

Istraživanje se provodi u svrhu izrade doktorske disertacije na Poslijediplomskom interdisciplinarnom sveučilišnom studiju Europski studiji na Sveučilištu J. J. Strossmayera u Osijeku. Istraživanje ispituje stavove isključivo pripadnika nacionalnih manjina, a sudjelovanje u istraživanju je dobrovoljno i u potpunosti anonimno. U istraživanju nema točnih i netočnih odgovora. Vaši odgovori su nam od iznimne važnosti i koristit će se isključivo u znanstvene svrhe.

Unaprijed zahvaljujemo na sudjelovanju i na vremenu koje izdvajate za ovo istraživanje.

1. Molimo Vas, ocijenite Vaše slaganje s tvrdnjama u nastavku. Pri čemu 1 znači - Da; 2 - Djelomično; 3 – Ne mogu sa sigurnošću odgovoriti; 4 – Ne.

Upoznat/a sam sa zakonodavnim okvirom koji zabranjuje diskriminaciju na etničkoj osnovi u Republici Hrvatskoj.	1	2	3	4
Upoznat/a sam sa zakonodavnim odredbama o pravu prednosti pri zapošljavanju pripadnika nacionalnih manjina pod istim uvjetima u tijelima državne uprave i pravosudnim tijelima.	1	2	3	4

2. Na koji način ste dobili informaciju o pravu prednosti pri zapošljavanju pripadnika nacionalnih manjina?

(moguće je više odgovora)

- Putem vijeća i predstavnika nacionalnih manjina
- Od osoba iz mog okruženja
- Od članova obitelji i prijatelja

- Iz medija
- Informiranjem na mrežnim stranicama Ministarstva uprave
- Iz javnog natječaja na koji sam se prijavljivao/la
- Neki drugi način
- Nisam upoznat/a sa zakonodavnim odredbama prava prednosti pri zapošljavanju

3. Jeste li ikada kao pripadnik/ica nacionalne manjine iskoristili pravo prednosti pri zapošljavanju pod istim uvjetima?

- Da
- Ne
- Ne želim dati odgovor

4. Ocijenite Vaše slaganje s tvrdnjama u nastavku, gdje je vrijednost ocjene 1 - Da; 2 – Vjerojatno da; 3 - Ne mogu sa sigurnošću odgovoriti; 4 – Vjerojatno ne; 5 – Ne.

Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a, odnosno stavljen/a u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji u području rada i zapošljavanja zbog pripadnosti nacionalnoj manjini.	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

5. Ocijenite Vaše slaganje s tvrdnjama u nastavku, gdje je vrijednost ocjene 1 - Da; 2 – Vjerojatno da; 3 - Ne mogu sa sigurnošću odgovoriti; 4 – Vjerojatno ne; 5 – Ne.

Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a, odnosno stavljen/a u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji, zbog pripadnosti nacionalnoj manjini pri zapošljavanju.	1	2	3	4	5
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a, odnosno stavljen/a u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji, zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju pristupa informacijama vezanim uz radni ugovor.	1	2	3	4	5

Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a, odnosno stavljen/a u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji, zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju pristupa informacijama vezanim uz radno mjesto.	1	2	3	4	5
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a, odnosno stavljen/a u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji, zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju visine iznosa plaće.	1	2	3	4	5
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a, odnosno stavljen/a u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji, zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju ostvarenja prava na uvećani iznos plaće za prekovremeni rad.	1	2	3	4	5
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a, odnosno stavljen/a u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji, zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju ostvarenja prava na odmor na radnom mjestu.	1	2	3	4	5
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a, odnosno stavljen/a u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji, zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju ostvarenja prava na plaćeni godišnji odmor.	1	2	3	4	5
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a, odnosno stavljen/a u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji, zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju ostvarenja prava na plaćene dane praznik.	1	2	3	4	5

Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a, odnosno stavljen/a u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji, zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju ostvarenja radnih uvjeta kojima se čuva zdravlje.	1	2	3	4	5
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a, odnosno stavljen/a u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji, zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju ostvarenja radnih uvjeta kojima se čuva sigurnost.	1	2	3	4	5
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a, odnosno stavljen/a u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji, zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju ostvarenja radnih uvjeta kojima se čuva dostojanstvo.	1	2	3	4	5
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a, odnosno stavljen/a u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji, zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju napredovanja na radnom mjestu.	1	2	3	4	5
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a, odnosno stavljen/a u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji, zbog pripadnosti nacionalnoj manjini po pitanju nagrađivanja na radnom mjestu.	1	2	3	4	5
Osjetio/la sam da sam diskriminiran/a, odnosno stavljen/a u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji, zbog pripadnosti nacionalnoj manjini od strane radnih kolega na radnom mjestu.	1	2	3	4	5

6. Jeste li informirali neku od navedenih skupina o diskriminaciji koju ste doživjeli u području rada i zapošljavanja?

(moguće je više odgovora)

- Članove obitelji
- Prijatelje
- Radne kolege
- Nadređene
- Nadležne institucije
- Medije
- Nevladine organizacije za zaštitu ljudskih prava
- Odvjetnika
- Sindikat
- Nekoga drugog
- Nisam nikoga informirao/la
- Nisam doživio/la diskriminaciju

7. Jeste li poduzeli neku od navedenih radnji po pitanju diskriminacije koju ste doživjeli u području rada i zapošljavanja?

(moguće je više odgovora)

- Prijavio/la sam slučaj policiji
- Podnio/la sam privatnu tužbu
- Podnio/la sam tužbu Uredu pučkog pravobranitelja
- Požalio/la sam se poslodavcu
- Prijavio/la sam slučaj sindikatu
- Požalio/la sam se unutar organizacije u kojoj sam doživio/la diskriminaciju
- Dao/la sam otkaz
- Tražio/la sam pomoć od nevladine organizacije za zaštitu ljudskih prava
- Otišao/la sam u mirovinu
- Poduzeo/la sam nešto drugo
- Nisam ništa poduzeo/la
- Nisam doživio/la diskriminaciju

8. Ako ste bili žrtva diskriminacije, a niste podnijeli pritužbu, koji od ponuđenih odgovora odabirete kao razlog?

(moguće je više odgovora)

- Strah od osude i/ili nerazumijevanja okoline
- Strah od pogoršanja uvjeta na radnom mjestu
- Strah od gubitka radnog mjesta
- Nedovoljna informiranost o pravima koja mi pripadaju
- Nepoznavanje mehanizama zaštite
- Nepoznavanje procedure podnošenja pritužbe
- Strah o duljini trajanja i koštanju postupka
- Nepovjerenje u sustav
- Vjerovanje da se prijavom problem neće riješiti
- Podnio/la sam pritužbu
- Nisam bio/la žrtva diskriminacije

9. Molimo Vas, ocijenite Vaše slaganje s tvrdnjama u nastavku gdje je vrijednost ocjene 1 - Da; 2 – Vjerojatno da; 3 - Ne mogu sa sigurnošću odgovoriti; 4 – Vjerojatno ne; 5 – Ne.

Diskriminacija koju sam doživio/la u području rada i zapošljavanja zbog pripadnosti nacionalnoj manjini dogodila se samo jednom.	1	2	3	4	5
Diskriminacija koju sam doživio/la u području rada i zapošljavanja zbog pripadnosti nacionalnoj manjini dogodila se više puta.	1	2	3	4	5
Diskriminacija koju sam doživio/la u području rada i zapošljavanja zbog pripadnosti nacionalnoj manjini događala se kroz dulje vrijeme.	1	2	3	4	5

10. Jeste li ikada osjetili da ste uz etničku diskriminaciju doživjeli i diskriminaciju na nekoj drugoj osnovi u području rada i zapošljavanja i kojoj?

(moguće je više odgovora)

Pojašnjenje: Npr. na temelju spola, dobi, političkog ili drugog uvjerenja, vjerske pripadnosti, spolne orijentacije, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, jezika, obrazovanja, imovnog stanja, zdravstvenog stanja, članstva u sindikatu.

11. Vaš spol:

- Muški
- Ženski

12. Godina Vašeg rođenja:

13. Razina Vašeg obrazovanja:

- Bez formalne kvalifikacije
- Osnovna škola
- Srednja škola
- Viša škola i fakultet
- Poslijediplomski studij

14. Vaš status:

- Zaposlen/a preko student servisa, ugovora o djelu i sl.
- U stalnom radnom odnosu u javnom sektoru
- U stalnom radnom odnosu u privatnom sektoru
- Samozaposlen/a
- Povremeno zaposlen/a
- Nezaposlen/a
- Umirovljenik/ica

15. Procijenjeni okvirni iznos ukupnih mjesečnih prihoda Vašeg kućanstva:
(pitanje nije obavezno)

16. Županija Vašeg stanovanja:

- Bjelovarsko-bilogorska
- Brodsko-posavska
- Dubrovačko-neretvanska
- Grad Zagreb
- Istarska
- Karlovačka
- Koprivničko-križevačka
- Krapinsko-zagorska
- Ličko-senjska
- Međimurska
- Osječko-baranjska
- Požeško-slavonska
- Primorsko-goranska
- Sisačko-moslavačka
- Splitsko-dalmatinska
- Šibensko-kninska
- Varaždinska
- Virovitičko-podravska
- Vukovarsko-srijemska
- Zadarska
- Zagrebačka

17. Nacionalna manjina kojoj pripadate:

- Albanska
- Austrijska
- Bošnjačka
- Bugarska
- Crnogorska

- Češka
- Mađarska
- Makedonska
- Njemačka
- Poljska
- Romska
- Rumunjska
- Ruska
- Rusinska
- Slovačka
- Slovenska
- Srpska
- Talijanska
- Turska
- Ukrajinska
- Vlaška
- Židovska

Hvala Vam na vremenu koje ste odvojili za ispunjavanje ovog upitnika.

ŽIVOTOPIS AUTORICE

Sanja Bježančević rođena je 18. siječnja 1987. godine u Đakovu gdje je završila Gimnaziju Antuna Gustava Matoša Đakovo. Na Ekonomskom fakultetu Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku završila je 2008. godine preddiplomski te potom 2010. godine diplomski studij smjera Marketing i stekla titulu magistre ekonomije. Poslijediplomski interdisciplinarni sveučilišni studij Europski studiji pri Doktorskoj školi Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku upisala je 2017. godine.

Kao stručna suradnica za pripremu i provedbu projekata na Poljoprivrednom institutu Osijek od 2012. godine radila je na projektima financiranim iz nacionalnih i međunarodnih programa – Hrvatske zaklade za znanost, Unity Through Knowledge Found, Programa ruralnog razvoja Republike Hrvatske za razdoblje 2014.-2020., Interreg IPA Cross-border Cooperation Programme Croatia-Serbia 2014-2020, Vijeća za istraživanja u poljoprivredi Ministarstva poljoprivrede Republike Hrvatske, Operativnog programa konkurentnost i kohezija 2014.-2020. i dr. Kao članica Radne skupine sudjelovala je u izradi Nacionalnog plana za uključivanje Roma, za razdoblje od 2021. do 2027. godine i Akcijskog plana za provedbu Nacionalnog plana za uključivanje Roma, za razdoblje od 2021. do 2022. godine. Aktivno govori engleski i španjolski jezik. Objavila je samostalno pet znanstvenih radova u području društvenih znanosti.

Publikacije:

Bježančević, S.: Trendovi u obrazovanju nacionalnih manjina u Hrvatskoj, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, Vol. 60, 2023., Br. 1, str. 253.-278.

Bježančević, S.: Pravo na samoodređenje između dva rata – Lenjin vs. Wilson, *Pravni vjesnik*, Vol. 37, 2021., No. 3-4, str. 225.-241.

Bježančević, S.: The Grounds and More Serious Forms of Discrimination in Croatia, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, Vol. 42, 2021., No. 1, str. 21.-41.

Bježančević, S.: The Occurrence of Discrimination in Croatia and Citizens' Awareness of Anti-discrimination Legislation, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, Vol. 41, 2020., No. 3, str. 713.-734.

Bježančević, S.: Migrantska kriza u Europskoj uniji – izazovi, europska sigurnost i zaštita temeljnih prava, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, Vol. 40, 2019., No. 3, str. 1231.-1248.

Projekti:

Radno pravo pred izazovima 21. stoljeća: transformacija, humanizacija, diskriminacija i jednakost (IP-PRAVOS-3). Voditelj projekta: prof. dr. sc. Mario Vinković.