

VOLONTIRANJE I TRŽIŠTE RADA

Svalina, Karmen

Master's thesis / Diplomski rad

2023

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Split, Faculty of Humanities and Social Sciences, University of Split / Sveučilište u Splitu, Filozofski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:172:731661>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-01-19**

Repository / Repozitorij:

[Repository of Faculty of humanities and social sciences](#)



SVEUČILIŠTE U SPLITU
ODSJEK ZA SOCIOLOGIJU

DIPLOMSKI RAD

VOLONTIRANJE I TRŽIŠTE RADA

KARMEN SVALINA

Split, 2023.

ODSJEK ZA SOCIOLOGIJU
JEDNOPREDMETNI STUDIJ SOCIOLOGIJE
SOCIOLOGIJA RADA

VOLONTIRANJE I TRŽIŠTE RADA

MENTORICA:
prof. dr. sc. Renata Relja

STUDENTICA:
Karmen Svalina

Split, rujan 2023.

SADRŽAJ:

1. UVOD	1
2. VOLONTIRANJE I TRŽIŠTE RADA.....	3
2.1 Motivi volontiranja.....	3
2.2. Volontiranje u Hrvatskoj.....	6
2.3. Razvoj vještina kroz volontiranje.....	7
3. MLADI NA TRŽIŠTU RADA	10
3.1 Obrazovni sustav i tržište rada	10
3.2. Položaj mladih na tržištu rada	12
4. METODOLOŠKI ASPEKTI ISTRAŽIVANJA.....	14
4.1. Predmet i ciljevi istraživanja.....	14
4.2. Uzorak istraživanja.....	14
4.3. Postupak provedbe intervjua	15
4.4. Instrumenti istraživanja	15
5. REZULTATI ISTRAŽIVANJA	16
5.1. Sociodemografske značajke sudionika istraživanja	16
5.2. Iskustvo volontiranja	16
5.3. Tržište rada i volontiranje	21
5.4. Volontiranje u Hrvatskoj.....	22
6. ZAKLJUČAK	24
LITERATURA.....	26
PRILOZI	28
Protokol polustrukturiranog intervjua.....	29
SAŽETAK.....	31
SUMMARY	32
BILJEŠKA O AUTORICI	33

1. UVOD

„Volonteri nisu plaćeni, ne zato što su bezvrijedni, već zato što su neprocjenjivi“

– Sherry Anderson

Predmet diplomskog rada je volontiranje i tržište rada. Volontiranje je posljednjih godina dobilo veliki javni i politički interes. U mnogim su se zemljama vodile rasprave s fokusom na to kako očuvati i poticati volontiranje kao i načini poticanja volonterskih aktivnosti među različitim skupinama. Volontiranje nije samo izraz individualnog angažmana i spontani rezultat života zajednice, nego se često svjesno organizira i njime se upravlja. Kombinacija dobrovoljnosti i organiziranosti u uspostavljanju prosocijalnog ponašanja čini volontiranje vrlo zanimljivim i relevantnim društvenim fenomenom. Iako volontiranje nije u središtu sociološkoj znanstvenog interesa, ovaj rad teži ovaj fenomen više istražiti upravo zbog dobrobiti koje donosi pojedincu i društvu.

Volonterski rad reguliran je *Zakonom o volontiranju, Nacionalnom strategijom stvaranja poticajnog okruženja za razvoj civilnoga društva i Etičkim kodeksom volontiranja*. Volontiranje utječe na sve uključene i može biti isplativ pothvat s mnogim prednostima. Volontiranje ne samo da pruža načine da se pomogne ljudima u nevolji, već nudi i sredstva za izgradnju profesionalnih vještina i napredovanje u karijeri. Upravo zbog toga ovaj rad tematizira dobrobiti koje volontiranje donosi mladima na tržištu rada. Društvena skupina mladih odabrane je zbog svoje ranjivosti na tržištu rada. Mladi se zbog nedostatka iskustva teško zapošljavaju te bi volontiranje moglo predstavljati jedan od načina kako da steknu potrebno iskustvo i vještine za tržište rada.

Ovaj rad je podijeljen na sedam poglavlja, koja su organizirana na sljedeći način. Rad započinje s *uvodnim dijelom* u kojem se nalaze osnovne informacije – motivacija, problematika, namjena te struktura rada.

Drugo poglavlje odnosi se na volontiranje. Predstavljene su definicije volontiranja, motivi, volontiranje u Hrvatskoj i vještine koje se stječu volontiranjem.

Treće poglavlje se odnosi na položaj mladih na tržištu rada. U Hrvatskoj je, prema podacima Eurostata za 2023. godinu, 25 tisuća mladih do 25 godina (19%) bilo nezaposleno. Stoga, potaknuti problemom zapošljavanja mladih u Hrvatskoj i volontiranjem kao posebnim fenomenom koji bi

mogao mladima ponuditi rješenje za njihov nedostatak iskustva i vještina, odlučili smo pobliže istražiti stavove pojedinaca – volontera o prednostima koje im je volontiranje pružilo na tržištu rada.

Četvrto poglavlje sadrži metodološke aspekte samog istraživanja, što obuhvaća predmet i ciljeve, odabir sudionika, postupak provođenja intervjua te instrumente istraživanja.

Peto poglavlje uključuje analizu i interpretaciju podataka prikupljenih polustrukturiranim intervjui.

U *šestom poglavlju* se daje uvid u zaključna razmatranja, a *sedmo* sadrži popis korištene literature. Na samom kraju su prilozi s obrascem polustrukturiranog intervjua i obrascem informiranog pristanka za sudjelovanje, zatim sažetak te bilješke o autorici.

2. VOLONTIRANJE I TRŽIŠTE RADA

Volonterski je rad nastao iz čovjekove potrebe za zajedništvom, druženjem i međusobnom potporom i pomaganjem, a vrhunac svoga razvoja doživio je u devetnaestom stoljeću. (Ajduković i Cajvert, 2004). Cilj je volontiranja izgradnja solidarnosti među ljudima kroz dobrovoljno djelovanje unutar zajednice. U početku je volontiranje na našem području bilo usmjereno ponajviše na pomaganje drugima i skretanje pažnje na probleme i potrebe našeg društva. U posljednjem su se desetljeću, u skladu s propisima Europske unije, počeli razvijati novi pristupi za organizirani volonterski rad (Forčić i sur., 2007).

2.1 Motivi volontiranja

„Volontiranje je neprofitna i neplaćena aktivnost koja označava osobu koja besplatno, dobrovoljno obavlja neki posao (franc. volontaire - dobrovoljan, prema lat. Voluntarius - dobrovoljan). Sam izraz izvedenica je latinskih riječi: volo, velle, volui = htjeti, željeti te voluntas, atis, f. = volja, želja, namjera, slobodna volja. Volontiranje obilježava sloboda izbora, a sloboda je osnovna težnja ljudske civilizacije i temeljno obilježje demokracije. Osim toga, volonterstvo u sebi sadrži potencijal izgradnje empatije i solidarnosti s drugima i drukčijima“ (Malogorski, 2019, 27).

Neke definicije su ograničenije u pogledu korisnika i formuliraju zahtjev da se proizvodi javno dobro čime se isključuju volonteri koji rade za vlastitu organizaciju ili vlastitu grupu (Wilson 2000, 216). Posljednjih godina raste interes za općenitije društvene učinke volontiranja. Razvio se pojam civilnog društva u krovni koncept za razmišljanja o prednostima volontiranja za život u zajednici. Neke od osnovnih odlika volontiranja su: dobrovoljnost, neplaćenost, solidarnost, vrijednost, razumijevanje, poštovanje, zaštita i tome slično. Pojmovi koji definiraju volontiranje mogu biti različiti u različitim kulturama i na različitim jezicima, ali volontiranju je ipak zajednička točka da se dobrovoljno i slobodno, u duhu solidarnosti i bez očekivanja neke materijalne nagrade, doprinese općem dobru (Malogorski, 2019, 27).

U većini definicija volontiranja odnosno dobrovoljnog rada diljem svijeta nalaze se tri ili četiri zajednička elementa, to su (Dingle, 2001, 9):

- neobaveznost, provodi se (između ostalog) za dobrobit drugih tj. društva u cjelini ili određene organizacije,
- nije plaćeno,
- odvija se u organiziranom kontekstu.

Dakle, bitan je kriterij kod volontiranja neobaveznost. No, postoje situacije koje zahtijevaju dobrovoljni rad koji se ne može odbiti, primjerice društveno koristan rad kao alternativa zatvorskoj ili vojnoj službi, volonterski rad kako bi se studentima omogućilo stjecanje bodova za njihov studij ili stjecanje potrebnog iskustva za pronalazak posla ili dobrovoljni rad pomoći pri reintegraciji dugotrajno nezaposlenih na tržište rada i sl. Obvezni dobrovoljni rad može imati negativnu konotaciju s obzirom kako je postojao u bivšim komunističkim zemljama te sada ima povijesno opterećenje izraza i još uvijek ima negativan učinak na spremnost na volontiranje (Govaart, 2001, 261).

Kriterij neplaćenosti također nije posve jednostavan. Od nespornih naknada troškova i općeprihvaćenih malih materijalnih davanja zahvalnosti, samo je mali korak do prihvaćanja plaćanja ispod tržišne vrijednosti i preformulaciju kriterija neplaćenog rada. Dakle, volontiranje se ne odlučuje primarno radi financijske dobiti. Mnoge definicije ne uključuju takvu normu, a neorganizirano neformalno volontiranje se ponekad izričito priznaje (Govaart, 2001, 265).

Volonteri se pozivaju na motive, jer oni su ono što njihova društvena grupa ili organizacijska kultura potiče i drugi motivi se ne mogu priznati. Primjerice, navedeno bi moglo biti potpuno neprihvatljivo kod volontiranja u hospicijima gdje su smješteni terminalni pacijenti, baš kao što neki autori smatraju pretencioznim predlagati da je riječ o bilo kojim drugim motivima osim altruističkih kada se radi o dobrovoljnom radu za lokalne zbore ili sportski klub (Pearce, 1993, 93).

Opći motivi također se jako razlikuju od opipljivih razloga za sudjelovanje. Način na koji su se ljudi uključuju u volonterski rad često nije toliko posljedica svjesne potrage za uključivanjem u određenu aktivnost. Ljudi često ulaze u volontiranje preko svoje obitelji, prijatelja ili susjeda koji su već sudjelovali u dobrovoljnom radu ili koji su bili na nekim način uključeni u organizaciju koja je trebala volontere (Pearce, 1993, 107).

Štoviše, motivi koji se odnose na pokretanje aktivnosti ili dokazivanje nečega rijetko su razlozi za nastavak sudjelovanja u dobrovoljnom radu. Navika i obveza koje osjećaju prema drugim volonterima ili organizaciji igraju veću ulogu. Ljudima je tada puno teže odbiti zahtjeve za volontiranjem, a nakon što prihvate dužnost i sklope sporazume s drugima, osjećat će se obvezom poštovati te obveze. Štoviše, pojedinci imaju zadovoljstvo radeći nešto što je potrebno drugima. Volontiraju uglavnom jer se to od njih traži posebno ako su uključeni u neke udruge, ako idu u crkvu ili su članovi dobrovoljnog udruženja (Pearce, 1993, 109)

Također, terminologija i značenje volontiranja razlikuju se među zemljama. Tradicionalna njemačka perspektiva volontiranja kao „počasnog posla“, na primjer, još uvijek živi u spisima njemačkog parlamenta i komisije o „građanskom angažmanu“. Zajedništvo je preduvjet za uključivanje u udruge, grupe za samopomoć, crkve, poduzeća i javne ustanove. S druge strane, Anglosaksonci dobrovoljni rad primarno smatraju neplaćenim radom u sferi milosrđa i usluga za zajednicu. Zemlje se također razlikuju s obzirom na to što ljudi smatraju tipičnom dobrovoljnošću rad i koja su glavna područja aktivnosti (Dekker i Halman, 2003, 11)

2.2. Volontiranje u Hrvatskoj

Volontiranje se u hrvatskim prilikama razvija usporedno s razvojem demokratskog društva koje prati konture djelovanja organizacija civilnog društva, nadilaze interese stručne i sveučilišne javnosti (Ledić, 2001, 5). Volontiranje u Republici Hrvatskoj ima dugu tradiciju koja se može povezati s pojmom solidarnosti, iako se tijekom ranijih razdoblja koncept primjenjuje na različite oblike djelovanja u odnosu na današnju interpretaciju dobrovoljnog rada.

Donošenjem *Zakona o volonterstvu* 2007. godine stvoren je zakonski okvir za njegov razvoj u svim slojevima društva. *Nacionalna strategija stvaranja poticajnog okruženja za razvoj civilnog društva* obuhvaća područje volontiranja pri čemu se naglašava uloga i važnost obrazovnih institucija u razvijanju svijesti volonterstva za opće dobro kroz obrazovni sustav (Vlada Republike Hrvatske, 2006 prema Skočić i dr. 2011, 580). Druge sektorske strategije i dokumenti koji se primjenjuju, osim Zakona, su *Nacionalna strategija stvaranja poticajnog okruženja za razvoj civilnoga društva od 2006. do 2011. godine*, uključujući i *operativni plan za razdoblje 2006.-2011.* (dio ove strategije definira prioritete vezane uz razvoj volonterstva) i *Etički kodeks volontiranja*.

Zakon o volonterstvu propisuje tko je volonter/ka. Volonterom/kom se smatra osoba koja ima najmanje 15 godina, pri čemu maloljetne osobe s navršenih 15 godina sklapaju ugovor o volontiranju i volontiraju samo uz pisanu suglasnost roditelja odnosno zakonskog zastupnika/ce. Odgojno-obrazovne ustanove imaju značajnu moć i ulogu u promicanju, poticanju, razvoju i organizaciji volontiranja. Ranija istraživanja ukazala su da u odgojno-obrazovnom sustavu Republike Hrvatske nema strukturiranih volonterskih programa (Forčić, 2007, 13).

Posljednjih godina u Hrvatskoj regionalni volonterski centri bilježe rast interesa mladih za volontiranjem. Zbog nedostatka istraživanja, ne postoje točne brojke. Moguće je jedino ustvrditi da je rad na promociji i afirmaciji volonterstva u srednjim školama imao veliki utjecaj na rast interesa za volontiranjem. Republika Hrvatska nema službenih, sustavno prikupljenih podataka o razvoju volonterstva (uključujući broj volontera, pokazatelje o ekonomskoj vrijednosti volonterstva, i dr). Udruge iz Hrvatske i međunarodne donatorske institucije uložile su individualne napore usmjerene ka razvoju i provedbi istraživačkih projekata u polju volonterstva (učestalost volontiranja, vrste volonterskih aktivnosti i stav javnosti prema volonterstvu) (Volonterski centar, 2011).

Provedena istraživanja ukazuju na činjenicu da volonterstvo primarno ostaje u interesnoj sferi organizacija civilnog društva. Rezultati istraživanja pokazuju da su građani koji su volontirali barem jednom u posljednjih dvanaest mjeseci najviše organizirali neke aktivnosti ili akcije (39,3%) ili su pružali praktičnu pomoć (31,8%). Njih 27,1% je pružalo savjete ili informacije, a 20,6% ih je vodilo određenu skupinu ili sudjelovalo u donošenju odluka. Aktivnosti u kojima su ispitanici uglavnom sudjelovali (32,3%) su organizacija i priprema događaja te volontiranje u lokalnoj zajednici. Odmaci u pokazateljima broja ljudi koji su volontirali (5% - 46%) proizlaze iz uporabe drugačijih definicija volontiranja i neusporedivih istraživačkih metoda. Istraživanja su također pokazala da osobe starije životne dobi više sudjeluju u volonterskim aktivnostima nego mlađe generacije, dok razlike u rodnoj pripadnosti među volonterima gotovo da i nema. Osobe visokog stupnja obrazovanja češće su, prema istraživanjima, volontirali u svojim lokalnim zajednicama od osoba niže i srednje razine obrazovanja. S druge strane, osobe nižeg stupnja obrazovanja sudjelovale su u više volonterskih akcija u školama i vrtićima nego osobe srednje razine obrazovanja. Studenti i umirovljene osobe manje su sudjelovali u volonterskim akcijama u školama i vrtićima od učenika srednjih škola i zaposlenih. (Franc i Šakić, 2005)

Priznavanje kompetencija stečenih volontiranjem igra važnu ulogu u podržavanju motivacije za volontiranje mladih. U nedostatku priznavanja iskustva volontiranja koje naknadno može biti korisno na tržištu rada, mnogi mladi ljudi usredotočuju se na pronalaženje stažiranja i prakse kako bi poboljšali svoju konkurentnost na tržištu rada.

2.3. Razvoj vještina kroz volontiranje

Volontiranje je, dakle, altruistična aktivnost u kojoj se pruža usluga bez cilja za financijskom ili društvenom koristi. Utječe na sve uključene i može biti isplativ pothvat s mnogim prednostima. Volontiranje ne samo da pruža načine da se pomogne ljudima u nevolji, već nudi i sredstva za izgradnju profesionalnih vještina i napredovanje u karijeri. U nastavku se donosi nekoliko vještina koje se mogu steći volontiranjem, te kako te vještine primijeniti na u svakodnevnom životu odnosno radnom mjestu (Steimel, 2018, 11):

1. *Vještine upravljanja vremenom* - Volonterski projekti ponekad su vremenski osjetljivi. Možda će biti potrebno ispuniti rokove i prijeći na nove zadatke. Također može biti

potrebno obavljati više zadataka istovremeno. Ove situacije mogu pomoći da se kod osobe razviju vještine upravljanja vremenom.

2. *Vještine timskog rada* - Rad s drugima veliki je dio volonterskog rada. Mnogi zadaci zahtijevaju suradnju s drugim ljudima, zbog čega volontiranje može pomoći da se razviju vještine timskog rada. Stvari kao što su vježbe izgradnje tima mogu pomoći u izgradnji vještina timskog rada na osobnoj razini.
3. *Jaka radna etika* - Određeni volonterski zadaci ili aktivnosti mogu pomoći da se razvije jaka radna etika. Zadržavanje snažne radne etike omogućuje da se nastavite pomagati drugim ljudima, a da se istovremeno zadrži pozitivan stav.
4. *Liderske vještine* - Upravljanje projektom ili nadgledanje tima volontera može pomoći da se razviju vještine vođenja. Kao voditelj, važno je motivirati druge volontere i pobrinuti se da ostanu produktivni. Primarni cilj je podsjetiti ih na misiju organizacije i važan posao koji se obavlja. Također je važno moći učinkovito delegirati posao, poštivati rokove i osigurati da tim ima potrebne resurse. Ovi zadaci mogu pomoći da se poboljša vještina vođenja.
5. *Suosjećanje* - Podupiranje cilja ili pomaganje drugima temelj je volonterskog rada, a to može pomoći da se razviju suosjećanje ili empatiju. Služenje drugima zahtijeva suosjećanje. Važno je razmotriti njihove perspektive i situacije. Suosjećanje može pomoći da se shvati da svatko ima različite prilike i da može izvršiti veliki utjecaj na njihove živote.
6. *Komunikacijske vještine* - Volontiranje zahtijeva blisku suradnju s ljudima i drugim volonterima. To može pomoći da se razviju komunikacijske vještine.
7. *Predanost* - Još jedna vještina koju se može steći volontiranjem je predanost. Kao volonter, važno je biti predan svojoj dobrotvornoj organizaciji ili cilju. Važno je volontirati za cilj do kojeg je uistinu stalo. Mnogi volonterski programi zahtijevaju da se svaki mjesec posveti određenu količinu sati. Važno je imati sposobnost planiranja i poštovati ovu obvezu.
8. *Vještine rješavanja problema*. Kao volonter može se osoba susresti s problemom problem koji treba riješiti. Radeći s drugim volonterima, može se pronaći najbolje rješenje za problem. Na taj način može se naučiti riješiti problem razmatranjem niza rješenja za njegovo učinkovito rješavanje.

9. *Vještine treniranja* - Kao dio volonterskog rada, možda će biti potrebno podučiti kolege volontere ili pojedince kojima se pomaže da rade određene zadatke. To može pomoći da se razviju vještine obuke ili poučavanja koje može primijeniti na poslu za obuku kolega iz tima.
10. *Interpersonalne vještine* - Volontiranje može biti izvrstan način za izgradnju međuljudskih vještina, jer se upoznaju novi ljudi i vježbati društvene interakcije. To također može biti sjajna prilika za stvaranje novih, pravih prijatelja i jačanje odnosa s obitelji ili suradnicima s kojima se volontira.

Vještine koje su stečene volontiranjem mogu se prenijeti na radno mjesto. Primjerice, prilikom prijave za posao u neprofitnoj organizaciji, važno je u svom životopisu istaknuti vještine stečene volontiranjem. Tvrtke često preferiraju kandidate koji imaju izvrsne vještine komunikacije, timskog rada i upravljanja vremenom. Budući da je volontiranje temeljeno na vještinama, volonterski rad uključuje i profesionalne/poslovne vještine za koje bi organizacija inače trebala platiti, dok volonterske organizacije mogu potaknuti volontere da se uključe kako bi neprofitna organizacija mogla izbjeći plaćanje zaposlenika za obavljanje tog posla (Steimel, 2018, 12).

Iako volontiranje ima veliku korist za čitavo društvo, postoji i cijeli niz pozitivnih učinaka volontiranja na pojedinca. Na primjer, mladima pomaže u razvoju mnogih vještina te stjecanju samopouzdanja i samopoštovanja. Također, može ih obučiti i pripremiti za razne mogućnosti društvenog angažmana te im pomoći u zapošljavanju. Kroz volonterski se rad razvijaju i komunikacijske vještine, socijalni krugovi se šire te pružaju pojedincu priliku za zapošljavanje u budućnosti. Volontiranje omogućuje i neformalno obrazovanje, a upravo zbog toga je jedan od ključnih elemenata u strategiji cjeloživotnog učenja Europske unije. Studija koja je pokazala da je 2010. godine približno sto milijuna Europljana sudjelovalo u volonterskim aktivnostima, potakla je Europsku komisiju na snažnije djelovanje. Ipak, treba se istaknuti da se sudjelovanje u volonterskom radu razlikuje u različitim djelovima Europske unije. U zemljama članicama Europske unije pokazalo se da su najaktivnije u volontiranju osobe od 30 do 50 godina, iako broj mladih i starijih i dalje raste (Bušić, Crnković i dr., 2012).

3. MLADI NA TRŽIŠTU RADA

3.1 Obrazovni sustav i tržište rada

Što se tiče modernog gospodarstva, u ovakvim uvjetima velike globalizacije i tehnološkim promjenama koje su brze, nezaobilazno je ulagati u obrazovanje i obuke u održavanju konkurentnosti na tržištu. Postoji i velik broj istraživanja koja se upravo bave rastućom ulogom obrazovanja u gospodarstvu. Vidimo u većini istraživanja značajno povećanje u ponudi radnika koji su više i visoko obrazovani. Upravo je to karakteristika svih razvijenih gospodarstava (uključujući i Republiku Hrvatsku) da raste broj obrazovanog stanovništva kroz prošlih nekoliko desetljeća. Povećana je potražnja uz ponudu za obrazovanom radnom snagom što se povezuje s tehnološkim promjenama koje su praćene i odgovarajućom promjenom u menadžmentu poduzeća i samoj organizaciji (Bečić, 2013, 621).

Prema autoru Bolta možemo definirati tržište rada kao mjesto gdje se susreću ponuda i potražnja radnika, na razini njihovog zapošljavanja, pripreme, napredovanja, konkurencije i na kraju otkaza. Upravo sve to utječe i na cijenu rada i njezino formiranje. Za svaku državu važno je stanje na tržištu rada jer znatno utječe i na životni standard građana te zemlje. Kriza koja je uzdrmala Republiku Hrvatska 2008.godine, kao i većinu svjetskih tržišta rada. Te godine u kombinaciji krize sa opterećenim mirovinskim sustavom, lošom nacionalnom politikom i neusklađenosti obrazovnog sustava. Stagniralo je tržište rada i gospodarski rast nije bio omogućen, a gospodarski rast je biran preduvjet za ostvarivanje blagostanja građana (Bolta, 2020,7)

Nezaposlenost predstavlja ekonomski i društveni problem. Postoji problem dugotrajne nezaposlenosti i visoke strukturne neusklađenosti između ponude i potražnje radnih mjesta. U Hrvatskoj poseban problem predstavlja nezaposlenost mladih osoba (15 – 24 godine). Niska potražnja na tržištu rada dovela je do obeshrabrenosti o pronalaženju posla. Upravo je to najveći razlog zbog kojeg se jedan dio mladih odlučuje ostati duže u sustavu obrazovanja, a drugi dio postaje dio sve brojnije skupine mladih koji se ne obrazuju, ne rade niti se stručno usavršavaju (engl. NEET – Not in Education, Employment, or Training). Hrvatska ulazi u krug zemalja koje imaju najveći problem sa skupinom mladih osoba koje nisu nezaposlene, a nisu ni u sustavu obrazovanja i osposobljavanja (Obadić, 2017, 130).

„Prema podacima iz 2009. godine prosječno prijelazno razdoblje od inicijalnog obrazovanja do prvog značajnog posla trajalo je 6,5 mjeseci u EU-27. Trajanje se značajno razlikuje ovisno o zemlji i o razini obrazovanja – od 5 mjeseci za visokoobrazovane do 10 mjeseci za one s nižim kvalifikacijama. Neke zemlje su bolje od prosjeka EU (6,5 mjeseci) – Island (prosječno vrijeme tranzicije 3,3 mjeseca), Nizozemska i UK (3,5 mjeseca), Irska (4,3 mjeseca) i Švedska (4,4 mjeseca). Prosječna dob izlaska iz formalnog obrazovnog sustava je 21 (pri čemu 17 godina za niže srednjoškolsko obrazovanje i 24 za visoko obrazovanje).“ (Eurostat, 2012).

Tranzicija iz sustava obrazovanja na tržište rada nije lagana ni jednostavna. Također danas je moguće biti u oba sustava istovremeno i to dovodi do preklapanja. Mladi postepeno napuštaju sustav obrazovanja koji stare. Tako se smanjuje udio mladih u obrazovanju, a povećava se udio zaposlenih i nezaposlenih na tržištu rada. Izlazak iz sustava obrazovanja nije jednak ulasku na tržište rada s obzirom da je jedan dio osoba istovremeno u obrazovanju i na tržištu rada, dok ostali izlaze iz sustava obrazovanja i ostaju izvan tržišta rada. Za primjer možemo navesti studente kojima je zaposlenost podređena obrazovanju, oni rade nekoliko sati na tjedan. Ostali zaposleni su samo dio u obrazovanju, kao primjer možemo navesti osobu koja je zaposlena, ali se uključuje u stručno usavršavanje ili osoba koja nakon posla studira kako bi se kvalificirala za diplomu. Posao i obrazovanje mogu biti u različito vrijeme u godini (studenti koji rade ljetne poslove) ili istovremeno (studenti koji rade vikendom ili nakon predavanja). Možemo vrednovati istu aktivnost i kao obrazovanje kao posao npr. većina formalnog obrazovanja u sekundarnom obrazovanju, plaćeno praktično obrazovanje ili posebne faze strukovnog obrazovanja integrirane u neke studijske programe u tercijarnom obrazovanju. Problem neusklađenosti između sustava obrazovanja i tržišta rada postaje jedan od glavnih tema kod analize hrvatskog tržišta rada. Prisutna je također i neusklađenost između postojećih potreba i ponude radne snage. Hrvatski zavod za zapošljavanje bavi se analizom i procjenama budućih potreba na tržištu rada te u suradnji s poslodavcima dobivaju podatke o njihovim potrebama. Također, prate i određena zanimanja kako bi utvrdili jesu li deficitarna ili suficitarna (Obadić, 2017, 135).

3.2. Položaj mladih na tržištu rada

Mladi su diskriminirani na tržištu rada na temelju svoje dob. Upravo je dob rizičan faktor za pronalazak posla. Poslodavci zapravo najčešće žele osobe koje su mlade (u punoj radnoj snazi) ali i da istovremenu posjeduju što veće radno iskustvo što je u ovim ranim aktivnim godinama radnog vijeka nemoguće. "Tri četvrtine mladih (76%) smatra da su mladi u nepovoljnijem položaju u odnosu na ostale kada je tržište rada u pitanju." (Bušić Crnković i dr. 2012, 26).

Poslodavci imaju nerealne zahtjeve što se tiče iskustva od mladih osoba koje tek ulaze na tržište rada kao npr. očekivanje od osobe koja tek stupa na tržište rada (nakon završenog srednjoškolskog obrazovanja) da posjeduje duže radno iskustvo. Upravo zbog toga je na nacionalnoj razini pokrenut program stručnog usavršavanja mladih koji omogućuje doprinose na plaću (Bušić Crnković i dr. 2012, 26):

- "doprinos za obvezno zdravstveno osiguranje 15%,
- doprinos za zdravstveno osiguranje zaštite zdravlja na radu 0,5%,
- doprinos za zapošljavanje 1,7%"

Važno je istraživanje provedeno u okviru projekta „Diskriminacija mladih na tržištu rada“ koji je organizirala Mreža mladih Hrvatske. Istraživanje pokazuje da se s dobrnom diskriminacijom najviše susreću mladi između 15 i 19 godina. Uz dobnu diskriminaciju vezana je i spolna kao i diskriminacija na temelju pripadnosti nacionalnim manjinama te invalidnosti. Najčešće diskriminatorско pitanje na razgovoru za posao upućeno najčešće ženama u dobi 25 do 29 godina života je ono o planiranju obitelji. Sudionici javne rasprave smatraju da diskriminacija na tržištu rada nije zbog zle namjere već zbog nedovoljne informiranosti. Ipak, 35 % mladih ističe da ih diskriminacija potiče da budu još hrabriji i uporniji (MojPosao, 2022).

Prema istraživanju, vodeće skupine sa stopom nezaposlenosti su one od dobi od 50 do 59 godina života te od 25 do 29 godina. Stopa nezaposlenosti kod skupina od 50 do 59 godina i nije toliko iznenađujuća uzme li se u obzir neuređenost mirovinskog sustava, dok je poražavajuća visoka stopa nezaposlenosti kod mladih, obrazovanih ljudi željnih rada. (Bolta, 2013). Važno je napomenuti da su u posljednjem desetljeću dvadesetog stoljeća mladi postali najsiromašnijom skupinom stanovništva Srednje i Istočne Europe (Ilišin i dr. 2012).

U Hrvatskoj je udio ljudi u dobi od 18 do 24 godine koji nisu uključeni u obrazovni program najniži u EU (2,8%). Prosjek EU iznosi 10%. S obzirom na to da je Hrvatska jedna od zemalja s najvećom stopom nezaposlenosti mladih, moguće je da mladi u Hrvatskoj dugo ostaju u obrazovanju kako bi se zaštitili od vrlo uskog tržišta rada. Stoga mladi u Hrvatskoj prije 25. godine obično ne izlaze na tržište rada. Stopa nezaposlenosti među onima koji izađu na tržište rada je visoka. U drugim mediteranskim zemljama mladi ostaju isključeni, ili pokušavaju na tržištu rada, dok većina mladih u Hrvatskoj nastavlja s obrazovanjem. Na kraju ih ipak samo mali dio završava visokoškolsko obrazovanje. Obrazovni sustav u Hrvatskoj služi kao zaklon od tržišta rada, a razlozi se traže u njegovoj financijskoj isplativosti i dostupnosti (Ekonomski Lab, 2017)

Kao što je navedeno na početku ovog poglavlja, postoje programi koji pomažu mladima s ulaskom na tržište rada. Programi kao što su stručna praksa i stručno osposobljavanje su odlično osmišljeni. Također, s obzirom da mnogi mladi ne uspijevaju doći do stručne prakse, drugi izbor je okrenuti se volontiranju kao načinu stjecanja iskustva (Bušić Crnković i dr. 2012, 27).

Volontiranje, osim što pridonosi osobnoj socijalnoj afirmaciji, mladima pruža načine za stjecanje sposobnosti i vještina koje su korisne kako za svakodnevni život tako i za tržište rada. Poticanje mladih na volontiranje ima višestruku dobrobit. Uz to što je izvor društvene energije za pomoć onim skupinama koje su u potrebi, ono je i iskustveni način učenja mladih za stvaranje i razvoj socijalnog i demokratskog društva. Mnogima od njih volontiranje može omogućiti jedno od prvih profesionalnih iskustava kao i mnoga znanja i alate koji će im služiti na putu do zaposlenja (Bušić Crnković i dr. 2012).

4. METODOLOŠKI ASPEKTI ISTRAŽIVANJA

4.1. Predmet i ciljevi istraživanja

Predmet istraživanja je odnos između volontiranja i tržišta rada. Iz teorijskog okvira vidljivo je da su mladi ranjiva skupina na tržištu rada, pogotovo kada tek izađu iz sustava obrazovanja. Volontiranje bi mogao biti jedan način pripreme mladih za tržište rada. Opći cilj istraživanja bio je istražiti kako iskustvo volontiranja utječe na izlazak mladih na tržište rada, tj. pomaže li pojedincima iskustvo volontiranja u bržem pronalasku posla. S obzirom da osobe koje imaju iskustvo volontiranja ipak razviju neke vještine tijekom tog iskustva, cilj je bio spoznati pomaže li im to pri pronalasku posla ili na poslu kad se zaposle te istražiti koje su perspektive poslodavaca o volontiranju.

4.2. Uzorak istraživanja

Prema postavljenim istraživačkim ciljevima sudionici koji su sudjelovali u ovom istraživanju odabrani su metodom namjernog uzorkovanja. Korišten je kvalitativni istraživački pristup i primijenjena metoda polustrukturiranog intervjua. U istraživanju je sudjelovalo 15 sudionika. Svi sudionici bili su u dobnoj skupini 18-34 godine, zaposleni i različitog spola, stupnja obrazovanja i bračnog statusa. Namjera je bila ispitati one ljude koji su volontirali i kasnije im je to iskustvo volontiranja kroz vještine i znanja koje su stekli volontiranjem pomoglo na tržištu rada, na način da su ostali raditi u organizaciji gdje su volontirali ili su se nakon volontiranja zaposlili u drugoj organizaciji. Spol, stručna sprema i bračno stanje nisu bili važni kriteriji odabira sudionika, dok su zaposlenost i dob bili važni. Istraživanjem smo se usmjerili samo na trenutno zaposlene pojedince kako bi ispitali i kako im iskustvo volontiranja pomaže na trenutnom poslu. Svi sudionici morali su biti u dobnoj skupini 18-34 jer smo željeli mlade volontere i njihov doživljaj tržišta rada, s obzirom da su upravo mladi ranjiva skupina na tržištu rada.

4.3. Postupak provedbe intervjua

Na početku intervjua svim je sudionicima detaljno objašnjena svrha i cilj istraživanja. Razgovor se snimao diktafonom, audio snimke se nalaze u arhivi istraživačice. Preslušavajući snimke razgovor se detaljno bilježio u obliku transkripta. Također, bilo je važno sudionicima pristupiti poštujući etička načela istraživanja. Dobiven je informirani pristanak prije početka intervjuiranja. Zajamčena je stroga povjerljivost i anonimnost. U svakom trenutku, sudionici su mogli odustati od intervjua.

Intervjui su provedeni u neformalnom okruženju prema mogućnostima sudionika ili preko videopoziva. Intervjui su provedeni tijekom srpnja 2023. godine. Duljina intervjua bila je između 20-30 minuta. Razlog kraćeg vremenskog trajanja je vrsta polustrukturiranog intervjua u kojem je cilj da sudionici kratko odgovore na unaprijed strukturirana pitanja i teme.

Prvi dio intervjua sastojao se od skupine pitanja kojima se nastojalo saznati sociodemografska obilježja sudionika. Prikupljeni su podaci o spolu, dobi, obrazovanju i bračnom statusu. Drugi dio intervjua sastojao se od skupine pitanja koja su odnosila na iskustvo volontiranja sudionika. Treći dio pitanja nastojao je ispitati iskustvo sudionika na tržištu rada i kako im je volontiranje pomoglo u zapošljavanju, dok se u četvrtom setu pitanja tražilo njihovo mišljenje o volontiranju u Hrvatskoj. Pitanja su bila otvorenog tipa, a sudionici su imali slobodu odgovarati na njih prema vlastitom nahođenju. Protokol intervjua nalazi se u priložima.

4.4. Instrumenti istraživanja

U istraživanju je korišten kvalitativni pristup prikupljanja podataka metodom polustrukturiranog intervjua. Unaprijed je osmišljen protokol za intervju. Kvalitativna metoda omogućila je uključenost ispitivača u proces kao i prikupljanje dubljih informacija. Metoda intervjuiranja razgovor je dviju osoba kojeg potiče intervjuer kako bi prikupio informacije relevantne za istraživački problem. Istovremeno ideja je i ispitati stavove, mišljenja, iskustva i osjećaje, ali bez ikakvog utjecanja na ispitanika.

5. REZULTATI ISTRAŽIVANJA

5.1. Sociodemografske značajke sudionika istraživanja

Sociodemografska obilježja sudionika intervjua određena su varijablama poput spola, dobi, zaposlenosti, stručne spreme i bračnog statusa. U istraživanju je sudjelovalo četiri muškarca i jedanaest žena. Svi sudionici su bili zaposleni i pripadali su dobnoj skupini od 18 do 34 godine. Prema stručnoj spreml, dva sudionika imaju SSS i dva imaju VŠS, a svi ostali imaju VSS. Nadalje, dvoje sudionika je u braku, sedmero u partnerskoj vezi, a ostalih šestoro sudionika je slobodno.

5.2. Iskustvo volontiranja

Pitanja postavljena u drugom dijelu intervjua odnose se na iskustvo volontiranja, gdje su i koliko dugo volontirali, koji je bio motiv i koje su vještine sudionici stekli tijekom volontiranja. Sudionici su volontirali u raznim udrugama, organizacijama i tvrtkama. Pri uzorkovanju, posebna je pažnja usmjerena na heterogenost uzorka, odnosno da u istraživanju sudjeluju pojedinci koji su volontirali na raznim mjestima, ne samo u civilnom sektoru.

Zanimljivo je vidjeti kako su se neki sudionici zaposlili upravo tamo gdje su volontirali, tj. tijekom volontiranja ponuđeno im je radno mjesto. Upravo ti sudionici na intervjuu su istaknuli da su na natječaju za posao tamo gdje su volontirali dobili posao jer su bili najbolji kandidati i jer su već tu volontirali, imali su potrebne vještine, znali su kako funkcionira organizacija i posao.

„Tražili su zaposlenike, dva zaposlenika se tražilo i naravno da je prioritet bio da bude netko ko je već ranije volontira. I tako smo primljeni ja i moj kolega.“ (Sudionik 6)

Druga situacija koja se javlja tijekom intervjua je kad su sudionici dobili posao u tvrtkama istog djelokruga. Primjerice, sudionica 14 volontira na studentskom radiju (iako je tada studirala pravo) i kasnije se zapošljava na drugoj radio postaju. Upravo je ta sudionica istaknula da se zaposlila zbog stečenih vještina i znanja koje je stekla tijekom volontiranja.

„Njima je to što sam ja prošla, zapravo sve te neke osnovne radijskog novinarstva, bez obzira što mi to nije struka, zapravo bio jedan od glavnih razlog da me zaposle

jer sam ja došla kao polugotov proizvod i naravno što smo imali stvarno dobru komunikaciju.“ (Sudionik 14)

Imamo i treću situaciju kada se sudionici zapošljavaju na osnovu svojih vještina koje su stekli tijekom volontiranja ali u tvrtkama različitog djelokruga nego gdje su volontirali. Primjerice: sudionica 15 volontirala je u studentskoj udruzi koja pomaže međunarodnim studentima koji dolaze studirati u Split (ESN Split), a zaposlila se u firmi Parklio koja proizvodi parking barijere. Mnogi bi se vjerojatno zapitali kako joj je studentska udruga gdje je pomagala studentima pomogla da se zaposli u firmi koja diljem svijeta proizvodi parking barijere. Ipak, sudionica ističe kako je u studentskoj udruzi vodila marketing i pisala članke i dobila posao upravo u odjelu marketinga.

„Ja sam ispunjavala sve uvjete za tu poziciju, na razgovoru sam dobila zadatak da napišem kao neki kratki blog post i dizajn za instagram objavu, a inače sam društvene mreže vodila u ESN-u.“ (Sudionik 15)

Sudionike možemo podijeliti u dvije skupine, one koji su volontirali u svojoj struci i one koji su volontirali izvan svoje struke. Također, možemo zaključiti kako su sudionici koji su volontirali u svojoj struci, volontirali do 6 mjeseci dok su oni koji su volontirali izvan svoje struke volontirali i nekoliko godina. Također, sudionici koji su volontirali isključivo zbog stjecanja iskustva volontirali su do 6 mjeseci, dok su sudionici koji su volontirali zbog upoznavanja ljudi, razvijanja vještina, pomaganja drugima volontirali i nekoliko godina. Intrinzični motivi volontiranja zadržali su volontere puno duže. Druga istraživanja pokazuju da duljina volonterskog angažmana ovisi o vezi između motiva i zadovoljstva volontiranjem. Primjer je rad Cheung i suradnika (2006) u kojem se navodi da su zadovoljstvo volontiranjem i motivi orijentirani na osobni rast značajni prediktori za nastavak volonterskog angažmana. Što se tiče motiva sudionici su isticali dva motiva: stecanje iskustva i razvijanje vještina i znanja. Kao treći motiv pojavljivao se motiv upoznavanja novih ljudi.

“Motiv je bio taj da si obogatim CV, imala sam malo volonterskog iskustva tog trenutka u CV-u i htjela sam nešto što bi mi bilo zanimljivo u što bi voljela uložiti svoje vrijeme istovremeno i da je korisno.” (Sudionik 10)

“Pa jednostavno, na 4. godini faksa bio sam blizu završetka faksa, a nisam imao što ponuditi u životopisu, smatrao sam da nikad nije kasno. S obzirom da nas je na tržištu puno, a posla je jako malo. Smatrao sam da kroz volontiranje mogu steći neke vještine i znanja.” (Sudionik 7)

“Najveći motiv je bio upoznavanje novih ljudi al i steći neka nova znanja i iskustvo.” (Sudionik 2)

“Pa općenito pomoć ljudima.” (Sudionik 6)

“S obzirom da studiram veterinu i da na predavanjima nas ima puno, mi ne možemo svi sve probati i vježbati neke stvari, odlučila sam volontirati u toj stanici kako bi dobila barem neko iskustvo rada, također da se opustim u radu, bilo me strah nekih stvari. Željela sam vidjeti kako stvari stvarno funkcioniraju u stanici. Iskreno imala sam višak vremena na 4.godini pa sam smatrala da je najbolje i najpametnije da tako iskoristim vrijeme, da uložim za budućnost.” (Sudionik 1)

“Pa meni je značila ta poduzetnička akademija jer ja sam smjer upravljanje projektima na Ekonomskom fakultetu i u principu... Tu se radilo na šemu da imaš jedan realan projekt, neko dođe s idejom, neko ima gotov tim, a neko je samo pojedinac sa idejom. I ostalo mogu biti pojedinci bez ideje. Ja sam bila bez ideje, prijavila se kao pojedinac, i tila sam u principu se uključiti u neki tim i raditi na realizaciji konkretne ideje. Tako da napravim i poslovni, marketinški i financijski plan jednog konkretnog posla i da poslije toga budemo spremni otvoriti poslovni subjekt. I čisto da imam nekako iskustvo realno, iako smo ih imali odličnih na fakultetu, ali neki su bili dosta onako zamisli, pa ti onda možeš zamisliti apsolutno bilo šta. Onda možeš zamisliti da već imaš prostor ili ovo ili ono, ovdje se radilo o n realnoj stvari, ja sam u principu tila krenit da vidim kako ću se ja snać u tome. Svidia mi se koncept, svidilo mi se društvo, svidia mi se u biti način na koji educiraju mlade i na koji pomažu mladim start up-ima, idejama i mladim firmama i onda sam tako u principu ostala.” (Sudionik 13)

S obzirom da su sudionici volontirali u raznim udrugama i organizacijama obavljali su razne zadatke s obzirom na djelokrug rada udruge ili organizacije. Tijekom obavljanja tih zadataka stekli su i razne vještine. Na pitanje za koje vještine smatraju da su ih stekli volontiranjem sudionici su kao glavnu vještinu navodili komunikacijske vještine, zatim međuljudske vještine, na trećem mjestu praktične vještine vezane za posao. Nešto rijede pojavljivale su se upravljanje vremenom, pisanje projekata, vođenje tima, prezentacijske vještine ovisno o djelokrugu rada kojim se bavila udruga ili organizacija gdje su volontirali i koje su zadatke obavljali.

„Najviše odnos s ljudima, da znan kad me nešto pitaju šta da im kažem, kako da im pomognem, to mi je bila dobra podloga za danas kad radim s njima.” (Sudionik 3)

„Definitivno komunikacijske vještine i soft skills osim toga neke praktične npr kako napraviti komunikacijski plan.” (Sudionik 4)

„Pa definitivno upravljanje vremenom koje mi je do samog volontiranja bilo jako loše, također prezentacijske i komunikacijske vještine, prije volontiranja imao sam jako malo prilika prezentirati nešto pred velikim brojem ljudi.” (Sudionik 2)

„Pa neki networking, poznanstava, kvalitetni ljudi koji te mogu usmjeriti, volontiranje je super iskustvo i poslodavci to gledaju i tko od studenata iskače.“
(Sudionik 8)

„Event menadžment, organizacijske vještine, vještine upravljanja timom, komunikacijske vještine, prezentacijske vještine i vještine za PR i leadership.“
(Sudionik 10)

„Baš imam to sve zapisano i na linkedIn-u detaljno raspisano, sve što sam radila i vještine koje sam dobila iz ESN. Ja bih rekla odnosi s javnošću, pisana komunikacija, javni govor, vođenje društvenih mreža, upravljanje vremenom, multitasking, kako određivati prioritete, kako biti proaktivna, fleksibilna i preuzimati inicijativu i kako biti timski igrač.“ (Sudionik 11)

„Ja bi rekla za početak da sam naučila zapravo raditi, nešto ih ljubavi jer kad se nešto radi s ljubavi a ne za novce skroz je iz moje perspektive drugačije, drugačiji osjećaj, osoba se puno više trudi i ne trebaju joj nikakvi ni materijalni dokazi ni pohvale, ništa joj zapravo ne treba, osim toga da nauči raditi i da radi to što zapravo voli. Osim toga organizacija posla i to mogu danas vidjeti iz perspektive ovoga što danas radim, koliko sam tada naučila organizirati i svoje vrijeme i vrijeme drugih ljudi zapravo, da u šta manje uloženo vremena da napravim šta više stvari. Rekla bi da sam dosta naučila što se tiče same komunikacije s ljudima, rada u timu i znati kako upravljati timom, na koji način preraspodjeliti zadatke među ljudima i da u konačnici nikome to ne padne teško, a da se sve napravi i da projekt nakraju krajeva bude uspješan. Mislim da mogu reći da što se tiče samog posla da sam naučila jedan veliki dio posla koji bi kasnije puno teže naučila kad sam krenila raditi u medijima.“ (Sudionik 14)

Što se tiče volonterske knjižice ili potvrde troje sudionika navelo je da nisu dobili volontersku potvrdu¹ ili knjižicu², dok su svi ostali naveli da su dobili volontersku potvrdu ili knjižicu ili oboje.

¹ “Potvrda o kompetencijama stečenim kroz volontiranje je dokument kojim se potvrđuje sudjelovanje volontera u programu dugotrajnog volontiranja te se opisuju njegove aktivnosti i zadaci, kao i sadržaj onoga što je volonter naučio ili razvio tijekom volontiranja, koristeći kao okvir ključne kompetencije cjeloživotnog učenja. Svrha je Potvrde pružanje podrške volonteru u prepoznavanju njegovih znanja i vještina te samostalnosti i odgovornosti stečenih volonterskim iskustvima, kako bi time mogao poboljšati i upotpuniti svoj životopis i bolje se predstaviti potencijalnim poslodavcima. Potvrda također pridonosi prepoznavanju neformalnog i informalnog učenja putem volonterskog angažmana. Za organizatore volontiranja Potvrda o kompetencijama stečenim volontiranjem predstavlja priliku za uporabu europskog sustava vrednovanja i priznavanja njihova rada” (Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike, 2023).

² “Po završetku volonterskog angažmana obveza organizatora volontiranja je izdati volonteru/ki potvrdu o volontiranju. Ona služi kao dokaz o volonterskom angažmanu te kao spomenar na volonterske aktivnosti koje je volonter/ka obavljao/la za dobrobit zajednice. Podatke koje potvrda treba sadržavati regulirani su člankom 34. Zakona o volonterstvu. Umjesto izdavanja zasebne potvrde o volontiranju, organizator volontiranja može volonterski angažman volontera ili volonterke upisati i u njegovu/njezinu volontersku knjižicu. Volonterska knjižica omogućuje dokumentiranje većeg broja volonterskih iskustava ostvarenih kod različitih organizatora volontiranja” (Udruga MI, 2023).

Sudionici su naveli da su na potvrdi ili knjižici najčešće pisali zadaci koje su obavljali i u kojem period. Iz ovog dijela možemo vidjeti da se udruge, organizacije i tvrtke ipak drže zakona koji im propisuje da za volontiranje moraju izdavati volontersku potvrdu ili knjižicu. Također, zaključujemo i da organizatori volontiranja žele da izdavanjem volonterske potvrde ili knjižice volontiranje dobije na formalnoj vrijednosti

“Da potvrdu, na njoj je pisalo koliko sam sati volontirala, u kojem periodu i zadaci koje sam obavljala.” (Sudionik 3)

„Da, dobila sam potvrdu nakon završetka sa zadacima koje sam odradila.”
(Sudionik 5)

„Jesam, imam knjižicu i potvrdu” (Sudionik 11)

Ovo pitanje bilo je važno da ispitamo koliko su sudionici upoznati sa svojim pravom na volontersku potvrdu i knjižicu te izdaju li udruge i organizacije volonterske potvrde i knjižice s obzirom da im je to obveza. Također, ovo je još jedan način da se volontiranje prizna tj. da vještine koje volonteri razviju tijekom volontiranja budu dokumentirane.

5.3. Tržište rada i volontiranje

U ovom dijelu intervjua pitanja se odnose na iskustvo sudionika na tržištu rada. Prvo smo pitali ispitanike kada su prvi put izašli na tržište rada (čak i kroz studentski posao) jesu li znali pisati životopis i motivacijsko pismo. Većina sudionika požalila se da nisu znali pisati životopis i motivacijsko pismo, te kako u formalnom obrazovanju to nikada nisu učili i da su bili primorani tražiti pomoć korištenjem interneta ili pitati starije kolege. Samo dva sudionika navode da su u formalnom obrazovanju učili pisati životopis. Zatim smo pitali sudionike navode li svoje iskustvo volontiranja u životopisu i svi sudionici odgovorili potvrdno te istaknuli kako to smatraju vrlo važnim.

„Da, jer smatram da poslodavci to danas cijene, naveo sam što sam radio tijekom volontiranja i vještine koje sam stekao.” (Sudionik 2)

„I dan danas ga navodim, bez obzira šta radim već 5 godina u stvarno jakom mediju, još uvijek ako se prijavljujem na nekakav posao, još uvijek navodim svoje iskustvo u volontiranju, jer mislim da je to jako bitno, mislim da to govori o svim ljudima koji su volontirali da sam ja sutra, poslodavac sigurno bi značilo. Puno više ti ljudi koji su volontirali, koji su svoje slobodno vrijeme besplatno ulagali u neko svoje znanje buduće, neko svoje obrazovanje, nekakav humanitarni rad, bilo šta, nego oni koji su se posvetili isključivo samo obrazovanju.” (Sudionik 14)

„Jer sam smatrala da će mi to donijeti dodatne bodove i da se kroz volontersko iskustvo mogu razviti različite vještine koje su jednako vrijedne kao i bilo koje vještine koje se steknu kod posla.” (Sudionik 10)

„Pa dobila sam jako puno vještina i morala sam to sve navesti, zapravo kad sam dobila svoj prvi posao, šefica me pitala da joj ispričam o ESN-u, bilo je još poslova, na jednom su mi razgovoru za posao priznali da su me primili jer sam imala to volontiranje, gdje se vidilo da sam puno toga radila i imala puno razvijenih vještina. Uvijek budu pozitivne reakcije na volontiranje, svi pitaju o tome.” (Sudionik 11)

Što se tiče reakcije poslodavaca na volontiranje svi su sudionici naveli da su poslodavci uvijek pozitivno reagirali na volontiranje.

„Svaki put kad bi poslodavci vidjeli volontiranje bili bi oduševljeni, pitali bi nešto više o samoj udruzi, kroz razgovor bi shvatili da se ipak rade ozbiljne stvari bez obzira što je sve na volonterskoj bazi.” (Sudionik 2)

„Pa bile su pozitivne i pitali su me kako mi je bilo na volontiranju, što sam radila i tako, zainteresirali su se.” (Sudionik 5)

„Bile su pozitivne, nitko nije pokazivao negodovanje jer sam volontersko iskustvo stavljala u prvi plan u nedostatku radnog iskustva. Niti jedan nije bio upoznat što

je ESN, ali su uvijek rado htjeli čuti, što je to i što sam ja tamo radila.” (Sudionik 10)

„Svi su pozitivno reagirali, nedavno sam imala jedan razgovor za posao i isto su me pitali vezano za to i vidim da njima također znači. Tako da su većinom bile pozitivne reakcije i znali su me nekad pitat šta smo konkretno radili, koje projekte ili šta se radi na toj akademiji itd.” (Sudionik 13)

Sudionici su na pitanje koje vještine su im pomogle kod zapošljavanja a stekli su ih volontiranjem najviše navodili: komunikacijske vještine, međuljudske vještine, rad u timu i praktične vještine vezane za njihovu struku. Sudionici su zapravo uglavnom ponovili iste vještine koje su stekli volontiranjem te se kao ključne ističu komunikacijske vještine.

5.4. Volontiranje u Hrvatskoj

U ovom dijelu sudionici su odgovarali na dva pitanja. Prvo je bilo smatraju li da je volontiranje priznato u Hrvatskoj na koje su dva sudionika odgovorila potvrdno, dok se ostali nisu složili. Kao što je navedeno i u teorijskom dijelu, Hrvatska je zakon o volonterstvu donijela tek 2007. godine, a kao država nema službenih, sustavno prikupljenih podataka o razvoju volonterstva. Volonterstvo u Hrvatskoj je još uvijek u razvoju i vidljiv je porast interesa za volontiranjem ali to je daleko od drugih europskih država.

„Generalno mislim da nije. Kad sam volontirala u Sunca nama su dolazili volonteri iz drugih zemalja npr. Ukrajina, Makedonija itd. i dosta sam u razgovoru s njima dobila dojam da je kod njih razvijenije to volontiranje. Može bit više razloga za to, rekla bi da se naši mladi rijetko okreću tome jer na naki način ne vide pozitivnu promjenu i razlog odmah i instantno i živimo u takvoj državi gdje ćemo se liti radije zaposlit ko konobari nego ic volontirat u struci jer tamo su novci.” (Sudionik 4)

„Ne, ali možda u zadnje vrijeme postaje priznatije ali smatram da to nije dovoljno.” (Sudionik 5)

„Pa ja mislim konkretno volontiranje u očima nekog poslovnjaka je uvijek prepoznato ali u očima običnih ljudi ne baš, posebno kod starijih, više se drže onoga drži se ti faksa i diplome. To je vrlo destruktivno za mladu osobu, a od faksa danas malo koji donosi rezultate da si snažan na tržištu rada.” (Sudionik 7)

„Mislim da zadnjih par godina je, mislim da sve više poslodavaca cijeni to, mislim da svi žele nekoga, znaš ono kad kažu kao izadeš sa fakulteta, imaš diplomu i to je to. Ti si jedna tabula raza, ništa ne znaš ili niko te neće zaposli. I mislim da je volontiranje, a pogotovo danas svaki fakultet ima neku udrugu koja je srodna tom fakultetu ako ne i ista i može steć nekakvo iskustvo koje je vezeno za njegovu struku, zapravo to je nekom budućem poslodavcu dokaz da ta osoba već nešto zna radit,

nekakvog iskustva ima. I puno je lakše zaposliti tu osobu nego nekog, kao što je kao što sam rekla, nekakva tabula rasa tek izaša sa fakultet, naravno da i ti ljudi zaslužuju svoju šansu, normalno, ali mislim da ipak poslodavci su više blago nakloni onima koji već nekako imaju iskustvo pa makar i volontersko.“ (Sudionik 14)

Posljednje pitanje ispitivalo je mišljenja o državnom poticaju građana na volontiranje, te su dva sudionika dala potvrđan odgovor, a svi su ostali sudionici dali su negativan odgovor.

„Ne baš, kao država ne bi rekla da je, fakulteti i same u druge da, ali država mislim da ne baš.“ (Sudionik 13)

„Ne, mislim da Hrvatska kao država ne, građanstvo da, mladi do 35 to potiču i u Zagrebu ja to vidim da promjene postoje u zadnjih 10 god, ali Hrvatska kao država koja bi trebala raditi jer puno mladih odlazi, država nema nikakav plan, kako svo to volontiranje koje postoji, a postoji ga jako puno, kako svo to volontiranje dovest do razine da mladi žele volontirat. Toga nema a postoji puno mladih koji su voljni i željni a nemaju di ili ne znaju kako. Mladi bi kroz volontiranje mogli pronaći neke svoje ciljeve, jer rano je s 18 god izabrati svoj put. Trebalo bi već u srednjoj školi imati opciju volontiranja, u Americi ako želiš na dobar faks moraš imati volontiranje. Aktivni srednjoškolci će postati aktivni građani koji će onda biti zainteresirani za promjenu našeg društva.“ (Sudionik 11)

„Mislim da ne, nisam primetila da se volontiranje promovira ili da profesori na faksu ističu vrijednost volontiranja ili da se djeca u osnovnoj ili srednjoj školi uče vrijednosti volontiranja, mislim da to nije nešto što se smatra nekim elementom u koje valja ulagati vrijeme. Ima puno prilika koje čovjek može pronaći ako traži.“ (Sudionik 10)

„Mislim da su mladi previše orijentirani na sebe, student su previše fokusirani na to kako se zaposliti, ali trebali bi na fakultetu se što više uključiti, mislim da to mladi rade prekasno tek na 4. i 5. godini kada je već razdoblje kada bi trebali završavati sa volonterskim aktivnostima i prelaziti u svijet industrije ali nekako mladi se fokusiraju na druge stvari i gledaju na voontiranje kao ja od toga ništa neman a ne gledaju na tu vrijednost kao iskustvo i vještine, volontiranje je jednako besplatna škola.“ (Sudionik 8)

„Ja sam počela volontirat kada sam shvatila da ja ne želim da se moj studentski život svodi na predavanja, kave i studentske izlaske. I mislim da je to na svakom pojedincu, da on svati da nije život samo brazovanje i družanje s prijateljima i eventualno nekakav hobi, nego da u sebe konstantno treba ulagat i da je volontiranje jedno od toga. Tako da ne bi rekla da možda država nužno mora ulagat, mislim da država mora poticati udruge koje će onda biti vidljivije ka vani i koje će radit bolje projekte i imat više financijskih sredstava.“ (Sudionik 14)

6. ZAKLJUČAK

Volontiranje u sklopu sociološkog istraživanja nije tema koja je u središtu znanstvenog interesa. *Zakon o volonterstvu* Hrvatska je donijela tek 2007. godine. Također, Republika Hrvatska nema službenih, sustavno prikupljenih podataka o razvoju volonterstva (uključujući broj volontera, pokazatelje o ekonomskoj vrijednosti volonterstva, i dr). Što je u drugim europskim državama ne zamislivo.

Glavni cilj istraživanja bio je istražiti kako iskustvo volontiranja pomaže volonterima na tržištu rada. Istraživali smo gdje su i koliko dugo volontirali, koji je bio motiv, koje su vještine sudionici stekli tijekom volontiranja, kako im je to pomoglo u današnjem poslu, kakve su bile reakcije poslodavaca na volontiranje. Na kraju intervjua sudionike smo pitali o njihovom mišljenju smatraju li da je volontiranje priznato u Hrvatskoj i potiče li Hrvatska svoje građane na volontiranje.

Iako je dobrobit volontiranja za pojedinca i društvo velika, čini se da Hrvatska to još nije do kraja prepoznala. Osim dobrobiti za pojedinca i društvo ovim radom htjeli smo istražiti dobrobit volontiranja na tržištu rada. S obzirom da su mladi ranjiva skupina na tržištu rada, pogotovo kad tek izađu iz sustava obrazovanja, volontiranje bi mogla biti njihova ulaznica na tržište rada. Mladi kao najveći problem teškog pronalaska posla navode nedostatak iskustva kojeg poslodavci traže. Oni bi kroz volontiranje mogli steći potrebno iskustvo i vještine koje su im potrebne na tržištu rada. Kada govorimo o vještinama koje su sudionici ovog istraživanja stekli tijekom volontiranja, kao prvu većina njih navodi komunikacijske vještine, zatim međuljudske vještine, na trećem mjestu praktične vještine vezane za posao.

Svi su sudionici istaknuli kako iskustvo volontiranja uvijek navode u životopisu te da poslodavci uvijek pozitivno reagiraju na njihovo iskustvo volontiranja. Zaključujemo kako volontiranje ipak ima utjecaja na tržištu radu te pomaže mladim volonterima pri bržem zapošljavanju. S druge strane, zabrinjavajuće je da većina sudionika smatra da volontiranje nije priznato u Hrvatskoj te da Hrvatska ne potiče svoje građane na volontiranje. Ovdje Hrvatska ima puno prostora za razvoj, ponajviše u aspektima promocije volontiranja te formalnom priznavanju vještina stečenim volontiranjem.

Prema rezultatima istraživanju svim su sudionicima vještine koje su stekli tijekom volontiranja pomogle pri zapošljavanju i na trenutnom poslu. Možemo zaključiti kako mladim osobama bez radnog iskustva volontiranje itekako može pomoći kod lakšeg zapošljavanja. Republika Hrvatska stoga bi trebala prepoznati volontiranje kao jedno od rješenja niske zapošljivosti mladih u dobi 18-34 godine. Volontiranje bi, s jedne strane, moglo poslužiti kao prilagodba mladih na odrasli svijet i tržište rada uz razvijanje vještina potrebnih za budući posao te istovremeno i kao prijelazno razdoblje između obrazovanja i izlaska na tržište rada.

LITERATURA

1. Ajduković, M. Cajvert, L. (2004) *Supervizija u psihosocijalnom radu*. Zagreb: Društvo za psihološku pomoć.
2. Bečić, M. (2013) Obrazovna neusklađenost na tržištu rada: Preobrazovanost i njezine implikacije. *Ekonomski vjesnik*, 2:621-636.
3. Bedenković, I. (2017) (ne)zaposlenost mladih i NEET populacije u Hrvatskoj. *Mali levijatan: studentski časopis za politologiju*, 4(1): 75-90.
4. Bolta, M. (2020) *Analiza tržišta rada u Republici Hrvatskoj – problem zapošljavanja mladih u Hrvatskoj* (završni rad). Sveučilište Josip Juraj Strossmayer u Osijeku. Ekonomski fakultet u Osijeku.
5. Bušić Crnković, A., Frlan Bajer, A., Načinović, L. (2012) *Neudoban položaj. Izvješće o diskriminaciji mladih na hrvatskom tržištu rada*. Zagreb: Mreža mladih Hrvatske.
6. Dekker, P., Halman, L. (2003) Volunteering and values. In Dekker, P., Halman, L. (ur.) *The values of volunteering*, str. 1-17. Boston, MA: Springer.
7. Dingle, A. (2001) *Measuring volunteering*. Washington, DC: Independent Sector and United Nations Volunteers.
8. Ekonomski Lab (2017) *Hrvatska je prvak Europe prema kriteriju ostanka mladih u obrazovnom sustavu, ali sustav je loš*. Dostupno na: <https://arhivanalitika.hr/blog/hrvatska-je-prvak-europe-prema-kriteriju-ostanka-mladih-u-obrazovnom-sustavu-ali-sustav-je-los/>; pristupljeno: lipanj 2023.
9. Forčić, G. (2006.) *Volonterstvo i razvoj zajednice-sudjelovanje građana u inicijativama u zajednici*. Udruga za razvoj civilnog društva, SMART.
10. Forčić, G. (2007) *Kako unaprijediti volontiranje?* Rijeka: Udruga za razvoj civilnog društva SMART.
11. Franc, R., Šakić, V. (2005) *Stav javnosti prema nevladinim organizacijama*. Academy for Education Development, AED.
12. Govaart, M., van Daal, H.J., Munz, A., Keesom, J. (2001) *Volunteering worldwide*. Utrecht (NL): NIZW.
13. Ilišin, V.; Bouillet, D.; Gvozdanić, A.; Potočnik, D.; (2013) *Mladi u vremenu krize: Prvo istraživanje IDIZ-a i Zaklade Friedrich Ebert o mladima*. Zagreb: Friedrich Ebert Stiftung.

14. Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike (2023) Potvrda o kompetencijama stečenim kroz volontiranje. Dostupno na: <https://mrosp.gov.hr/istaknute teme/obitelj-i-socijalna-politika/socijalna-politika-11977/udruge-humanitarni-rad-i-volonterstvo-12006/volonterstvo-12023/potvrda-o-kompetencijama-stecenim-kroz-volontiranje/12062> ; pristupljeno: lipanj 2023.
15. MojPosao (2022) *RH: Objavljeni prvi podaci o diskriminaciji mladih na tržištu rada*. Dostupno na: <https://www.moj-posao.net/Press-centar/Details/72064/RH-Objavljeni-prvi-podaci-o-diskriminaciji-mladih-na-trzistu-rada/58/#:~:text=%C4%8Cak%2076%25%20mladih%20u%20dobi%20od%2015%20do,i%20tijekom%20samog%20procesa%20rada%20za%20konkretnog%20poslodavca;> pristupljeno: lipanj 2023.
16. Obadić, A. (2017) Nezaposlenost mladih i usklađenost obrazovnog sustava s potrebama tržišta rada. *Ekonomski smisao i praksa*, 1:129-150.
17. Pearce, J.L. (1993) *Volunteers*. London & New York: Routledge.
18. Skočić Mihić, S., Lončarić, D. Rudelić, A. (2011) Volontiranje studenata s djecom i mladima s posebnim odgojno-obrazovnim potrebama. *Ljetopis socijalnog rada*, 18(3):579-600.
19. Steimel, S. (2018) Skills-based volunteering as both work and not work: A tension-centered examination of constructions of volunteer. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 29(1):133-143.
20. Udruga MI (2023) *Potvrda o volontiranju* Dostupno na: <https://www.vcst.info/prikljucise/obraci/518-potvrda-o-volontiranju>; pristupljeno: lipanj 2023.
21. Volonterski centar (2011) *Volonterstvo u Republici Hrvatskoj*. Dostupno na: <http://www.volonterski-centar-ri.org/wp-content/uploads/volonterstvohrv.pdf>; pristupljeno: lipanj 2023.
22. Wilson, J. (2000) Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26:215–240.

PRILOZI

Informirani pristanak

Mjesto i datum:

Intervjuer: Karmen Svalina

Sugovornik:

Poštovani,

studentica sam diplomskog studija sociologije na Filozofskom fakultetu Sveučilišta u Splitu. Provodim istraživanje o volontiranju i tržištu rada u svrhu izrade diplomskog rada. U svrhu prikupljanja podataka primjenjujem metodu polustrukturiranog intervjua. Razgovor će biti sniman pomoću mobilne aplikacije za snimanje zvuka. Vaše sudjelovanje je anonimno i dobrovoljno te služi samo u svrhu provođenja istraživanja i pisanja konačnog izvještaja u sklopu kolegija. Transkripti će biti uvršteni u konačan izvještaj, a citati korišteni u svrhu analize. Vaše ime neće biti korišteno, a određeni podaci će biti anonimizirani.

Daljnjim sudjelovanjem u ovom istraživanju dajete svoj informirani pristanak na ovdje opisane postupke istraživanja. Hvala na suradnji!

Potpis: _____

Protokol polustrukturiranog intervjua

Intervjuer: Karmen Svalina

Datum, vrijeme i mjesto intervjuiranja:

Uvod: rješavanje pitanja informiranog pristanka. Dati ispitaniku formular i snimiti njegov pristanak.

Podaci o ispitaniku/ici

1. Spol

- a) žensko
- b) muško

2. Dob _____

3. Stručna sprema:

- a) osnovna škola
- b) SSS
- c) VŠS
- d) VSS
- e) dr.sc.

4. Bračni status

- a) u braku
- b) u partnerskoj vezi
- c) slobodan/slobodna

Protokol:

I. Iskustvo volontiranja

1. Gdje ste volontirali?
2. Koliko dugo ste volontirali?
3. Koji je bio Vaš motiv za volontiranje?
4. Koje ste zadatke obavljali tijekom volontiranja? (koliko dana/sati u tjednu)
5. Za koje vještine smatrate da ste ih stekli volontiranjem?
6. Jeste li ikada dobili volontersku potvrdu ili volontersku knjižicu?

II. Tržište rada

1. Kakvo je Vaše iskustvo kada ste prvi put došli na tržište rada? (jeste li znali pisati životopis, molbu za posao?)
2. Kada ste slali životopise jeste li u njih stavljali svoje iskustvo volontiranja? (zašto da/ne)
3. Kakve su bile reakcije poslodavca na volontiranje? Smatrate li da ste zbog toga dobili prednost ispred drugih kandidata?
4. Za koje vještine smatrate da su Vam pomogle kod zaposlenja a stekli ste ih volontiranjem?

III. Volontiranje u Hrvatskoj

1. Smatrate li da je volontiranje priznato u Hrvatskoj?
2. Smatrate li da Hrvatska potiče svoje građane na volontiranje?

IV. Kraj

Imate li vi kakvih pitanja za mene?

Zahvaliti, uzeti kontakt ukoliko sudionik izjavi kako ga zanimaju rezultati istraživanja

SAŽETAK

Volontiranje je u Hrvatskoj nedovoljno istraženo i analizirano, što je iznenađujuće s obzirom na dobrobiti koje volontiranje donosi pojedincu i društvu. S obzirom da Republika Hrvatska još uvijek nije pronašla adekvatno rješenje za nisku zapošljivost mladih, volontiranje se može ponuditi kao adekvatno rješenje. Predmet ovog istraživanja je odnos između volontiranja i tržišta rada tj. kako je iskustvo volontiranja pomoglo ljudima na tržištu rada i na poslu. Istraživanje je provedeno tijekom srpnja i kolovoza 2023. godine, pri čemu je korištena kvalitativna metoda polustrukturiranog intervjua. Intervjuima je obuhvaćeno petnaest sudionika, zaposlenih mladih u dobi od 18-34 godine, različitog spola, obrazovanja i bračnog statusa. Svi sudionici rekli su da su poslodavci uvijek pozitivno reagirali na volontiranje te su naveli da im vještine koje su stekli tijekom volontiranja pomažu na trenutnom poslu. Većina sudionika smatrala je da volontiranje u Hrvatskoj nije priznato i da država ne potiče svoje građane na volontiranje.

Ključne riječi: *volontiranje, tržište rada, mladi, vještine, zapošljavanje*

SUMMARY

Volunteering is insufficiently researched and analyzed in Croatia, which is surprising considering the benefits that volunteering brings to the individual and society. Given that the Republic of Croatia has not yet found an adequate solution to the low employability of young people, volunteering can be offered as an adequate solution. The subject of this research is the relationship between volunteering and the labor market, i.e. how the experience of volunteering has helped people in the labor market and at work. The research was conducted during July and August 2023, using the qualitative method of a semi-structured interview. The interviews included fifteen participants, employed young people aged 18-34, of different gender, education and marital status. All participants said that employers always responded positively to volunteering and stated that the skills they acquired during volunteering help them in their current job. Most of the participants believed that volunteering in Croatia is not recognized and that the state does not encourage its citizens to volunteer.

Keywords: *volunteering, labor market, youth, skills, employment*

BILJEŠKA O AUTORICI

KARMEN SVALINA, rođena je u Splitu, 30. listopada 1998. U Splitu završava osnovnu školu, gdje upisuje srednju Ekonomsku i upravnu školu. Preddiplomski jednopredmetni studij sociologije završava na Filozofskom fakultetu u Splitu. Upisuje diplomski studij iste godine koji trenutno privodi kraju. Dobitnica je Rektorove nagrade za posebna postignuća za akademsku godinu 2022./2023.

E-mail: ksvalina@ffst.hr; karmensvalina98@gmail.com

SVEUČILIŠTE U SPLITU
FILOZOFSKI FAKULTET

IZJAVA O AKADEMSKOJ ČESTITOSTI

kojom ja KARMEN SVALINA, kao pristupnik/pristupnica za stjecanje zvanja magistra/magistrice SOCIOLOGIJE, izjavljujem da je ovaj diplomski rad rezultat isključivo mogega vlastitoga rada, da se temelji na mojim istraživanjima i oslanja na objavljenu literaturu kao što to pokazuju korištene bilješke i bibliografija. Izjavljujem da niti jedan dio diplomskoga rada nije napisan na nedopušten način, odnosno da nije prepisan iz necitiranoga rada, pa tako ne krši ničija autorska prava. Također izjavljujem da nijedan dio ovoga diplomskoga rada nije iskorišten za koji drugi rad pri bilo kojoj drugoj visokoškolskoj, znanstvenoj ili radnoj ustanovi.

Split, 3.10.2023.

Potpis

Karmen Svalina

Izjava o pohrani i objavi ocjenskog rada
(završnog/diplomskog/specijalističkog/doktorskog rada - podcrtajte odgovarajuće)

Student/ica: KARMEN SVALINA

Naslov rada: VOLONTIRANJE I TRŽIŠTE RADA

Znanstveno područje i polje: SOCIOLOGIJA

Vrsta rada: DIPLOMSKI

Mentor/ica rada (ime i prezime, akad. stupanj i zvanje):
PROF. DR. SC. RENATA RELJA

Komentor/ica rada (ime i prezime, akad. stupanj i zvanje):

Članovi povjerenstva (ime i prezime, akad. stupanj i zvanje):

IZV. PROF. DR. SC. IVANKA BUZOV
DR. SC. TEA GUTOVIĆ
PROF. DR. SC. RENATA RELJA

Ovom izjavom potvrđujem da sam autor/autorica predanog ocjenskog rada (završnog/diplomskog/specijalističkog/doktorskog rada - zaokružite odgovarajuće) i da sadržaj njegove elektroničke inačice u potpunosti odgovara sadržaju obranjenog i nakon obrane uredenog rada.

Kao autor izjavljujem da se slažem da se moj ocjenski rad, bez naknade, trajno javno objavi u otvorenom pristupu u Digitalnom repozitoriju Filozofskoga fakulteta Sveučilišta u Splitu i repozitoriju Nacionalne i sveučilišne knjižnice u Zagrebu (u skladu s odredbama *Zakona o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti* (NN br. 119/22)).

Split, 3. 10. 2023.

Potpis studenta/studentice: Karmen Svalina

Napomena:

U slučaju potrebe ograničavanja pristupa ocjenskom radu sukladno odredbama Zakona o autorskom pravu i srodnim pravima (111/21), podnosi se obrazloženi zahtjev dekanici Filozofskog fakulteta u Splitu.