

Sveučilište u Zagrebu
Pravni Fakultet

Romina Galović
PRAVNI I SOCIOLOŠKI ASPEKTI VOLONTIRANJA U CIVILNOM
SEKTORU

Zagreb, 2011.g.

Ovaj rad izrađen je na Pravnom fakultetu u Zagrebu pod vodstvom prof.dr.sc.Josipa Kregara, te je predan na natječaj za dodjelu Rektorove nagrade u akademskoj godini 2010./2011.

*„I najmanji čin dobrote
vrijedi više nego najbolja namjera.“*

Oscar Wilde

SADRŽAJ

1. UVOD	5
2. POVEZANOST CIVILNOG SEKTORA I VOLONTERSTVA – POJAM, KARAKTERISTIKE I POVIJESNI RAZVOJ.....	6
2.1. Aktivno građanstvo i civilno društvo.....	6
2.2. Volonterstvo	7
3. PRAVNI OKVIRI	10
3.1. Općenito.....	10
3.2. Iskustva stranih zemalja	10
3.3. Republika Hrvatska	12
3.3.1. Nacionalna strategija stvaranja poticajnog okruženja za razvoj civilnog društva.....	12
3.3.2. Zakon o volonterstvu.....	13
3.3.3. Etički kodeks volontera	14
3.3.4. Ugovor o volontiranju	14
3.3.5. Propisi s područja radnog prava	15
4. INFRASTRUKTURA ZA RAZVOJ VOLONTERSTVA.....	17
5. VOLONTIRANJE KAO PROFESIONALNI NAPREDAK I ULAZAK U SVIJET RADA.....	21
6. KORPORATIVNO VOLONTERSTVO.....	23
7. ISTRAŽIVANJA – PRAKTIČNI DOSEZI	26
7.1. Procjena stanja razvoja organizacija civilnog društva	26
7.2. Stavovi građana o udrugama i volontiranju.....	27
7.3. Motivacija za volontiranje	28
8. MEĐUNARODNO VOLONTIRANJE	30
9. MANIFEST ZA VOLONTERSTVO U EUROPI.....	33
10. AKTIVNOSTI ZA UNAPRJEĐIVANJE I RAZVOJ.....	35
10.1. Organizacije civilnog društva	35
10.2. Vlada Republike Hrvatske, lokalna i regionalna samouprava.....	36
10.3. Profitni/Poslovni sektor	37
10.4. Mediji.....	37
11. ZAKLJUČAK	39
12. SAŽETAK.....	40
13. SUMMARY	41
14. POPIS LITERATURE	42

1. UVOD

Ljudske zajednice na različitim stupnjevima razvitka stavljaju u središte svoga interesa različite društvene vrijednosti. U današnjem svijetu, koji društvene odnose velikim dijelom gleda kroz prizmu tržišnog mehanizma, nesavršenog zbog često bezobzirne utrke ekonomskih subjekata i produkcije raznih kategorija nejednakosti, sve veći stupanj dobrovoljnog i neprofitnog rada građana predstavlja pozitivnu viziju i cilj svakog suvremenog društva. Toj tematici pristupit ću kroz analizu stanja u Republici Hrvatskoj, a sve u duhu proglašenja, od strane Vijeća EU, tekuće godine (2011.) Europskom godinom volontiranja.

Kako bismo na što bolji način mogli pristupiti određivanju pojma, potrebno je definirati i analizirati okruženje u okviru kojeg će biti određeno. Tako će ono, uklopljeno u širu cjelinu, moći vjerno prikazati današnje nedostatke, potrebe i mogućnosti.

Ključan cilj ovog rada jest prikazati stanje volontiranja u civilnom sektoru, s posebnim naglaskom na stanje u Republici Hrvatskoj, kako bi se na što vjerodostojniji i pristupačniji način objasnila njegova, s jedne strane, nedovoljna razvijenost, a s druge pak velika uloga i potencijal u oblikovanju društvenog života i ekonomskog razvitka zajednice. Smatram da je korisno obuhvatiti različita stajališta i objašnjenja naslovnog pojma u jednom radu (pri čemu pojmu pristupam sa sociološkog i pravnog gledišta), te objediniti pojedina istraživanja provedena u Republici Hrvatskoj, kako bih omogućila cjelovit pregled iskustava i razmatranja vezanih uz temu volonterstva na ovom području.

2. POVEZANOST CIVILNOG SEKTORA I VOLONTERSTVA – POJAM, KARAKTERISTIKE I POVIJESNI RAZVOJ

2.1. AKTIVNO GRAĐANSTVO I CIVILNO DRUŠTVO

Struktura mišljenja, organizacije i rada svake društvene zajednice u bitnom se dijelu razvija kroz djelovanje civilnog društva – neformalnog sustava građanske povezanosti i inicijativa, koje se očituje kroz samoorganizaciju građana u različite vrste dobrovoljnih udruženja, nevladinih organizacija i interesnih skupina.¹ Neki u definiciju civilnog društva uključuju samo neprofitne organizacije, drugi samo samoorganizirane zajednice zajedničkog interesa, dok ostali taj pojam primjenjuju za sve oblike nevladine suradnje, uključujući i krupni kapital. Međutim, ističe se da sva različita stajališta nisu nužno protuslovna, već često komplementarna, te da odstupaju u naglasku, a ne u načelu. Organizacije civilnog društva obuhvaćaju sudionike tržišta radne snage (saveze sindikata i poslodavaca – tzv. socijalne partnere), organizacije koje predstavljaju socijalne i gospodarske sudionike, a koje nisu socijalni partneri u strogom smislu (npr. potrošačke organizacije), nevladine, neprofitne organizacije (NVO), organizacije osnovane unutar osnovne razine društva koja slijede ciljeve usmjerene na članove (udruge mladih, obiteljske udruge i sve organizacije kroz koje građani sudjeluju u lokalnom životu) te vjerske zajednice.²

Kroz djelatnost organizacija koje čine njegovu strukturu, civilno društvo uključuje različite segmente ljudske djelatnosti, kao što su promicanje općeprihvaćenih vrijednosti (demokracija, vladavina prava, pravna država), očuvanje prirodne i kulturne baštine, pomoć marginalnim skupinama, pomoć slabim i nemoćnim građanima, rad s djecom s posebnim potrebama ili pak zaštita okoliša.

U razvitku civilnog društva i formiranju njegova utjecaja na cjelokupnu strukturu neke društvene zajednice potrebna je aktivna uloga građanstva. U različitim strukama postoje različite definicije, no ono što im je zajedničko jest da aktivnim građaninom smatraju onu osobu koja igra aktivnu ulogu u zajednici u kojoj živi, ili

¹ Vidi: Štulhofer, Aleksandar, *Civilno je društvo ključna poluga razvoja društvenog kapitala*, Civilno društvo, br.5, 2005. str.3. (napomena: dvomjesečnik Civilno društvo preuzet je u elektroničkom obliku, koji ne sadrži numeracije stranica, te su ova i sve slijedeće kroz rad određene prema broju stranica u pdf formatu)

² Nacionalna zaklada za razvoj civilnog društva, *Vodič kroz udruge u Europskoj Uniji*, izvorno: European Citizen Action Service (ECAS), *Guide to EU Associations*, 2009.g.

pak aktivno sudjeluje u političkom životu svoje zemlje. Njegov je fokus usmjeren ka povećanju kvalitete življenja u svojoj zajednici ulaganjem svojeg znanja i sposobnosti, neovisno o tome hoće li taj trud biti priznat ili ne, sve dok se radi o postizanju općeg dobra.³ Aktivno građanstvo nije homogen pojam i njegovi se pripadnici razlikuju po svojim motivima i interesima – neki su usmjereni samo na zaštitu nekog određenog dobra, a neki pak smatraju da je aktivna uloga u društvu zadatak svakog građanina.⁴ Bitno je istaknuti da aktivni građanin nije motiviran vanjskim faktorima kao što su stjecanje neke vrste koristi, nagrade ili društvenog statusa, već unutarnjim motivima i interesima. On svojim djelovanjem doprinosi razvitku civilnog društva ugrađujući u njegovu strukturu niz pozitivnih vrijednosti kao što su osobni i društveni razvoj, solidarnost, komunikacija, timski rad te osjetljivost za probleme drugih.⁵

Upravo se u tom smislu pojam volontiranja može usko povezati s pojmovima aktivnog građanstva i civilnog sektora, uzimajući u obzir činjenicu da se volontiranje najčešće odvija u civilnom sektoru, pružajući na taj način nova rješenja za društvenu zajednicu, te potičući građanski aktivizam i odgovornost.⁶

2.2. VOLONTERSTVO

Kofi Annan, bivši glavni tajnik UN-a, u svojem je govoru na 54. godišnjoj konferenciji Odjela za informiranje javnosti i nevladinih organizacija 2001. istaknuo da mnoge zemlje često smatraju volontere okosnicom društva. Smatra da bi se vlade trebale oduprijeti svojoj navici da nevladine udruge smatraju suparnicima, te priznati vrijednost njihova doprinosa stvaranju boljeg društva, a da sama budućnost građanskog aktivizma uvelike ovisi o razvijanju volonterstva.⁷

Volonterstvo se može odrediti kao besplatno obavljanje neke službe; dakle neplaćeno, neprofitno, te prije svega dobrovoljno djelovanje koje ima različite pojavne oblike. Njegovi počeci sežu do 1920., kada su Pierre Cerosole i Hubert Parris u Francuskoj osnovali prvu međunarodnu grupu volontera, obnavljajući selo Esne

³ Krizmanić, Mirjana, *Aktivno građanstvo*, Civilno društvo, br.1, 2004., str. 23.

⁴ Ibid., str.24

⁵ Miliša, Zlatko, *Odnos mladih prema volontiranju, radu i slobodnom vremenu*, 2008., str.94.

⁶ Begović, Hrvojkica, *O volontiranju i volonterima-volonterkama*, Zagreb, 2006., str.3.

⁷ Annan, Kofi, *Nevladine organizacije danas: raznolikost volonterskih iskustava*, Civilno društvo, br.2, 2005., str.6

razoreno u I. svjetskom ratu. Sa sličnim se ciljevima javljaju i volonterska udruženja nakon II. svjetskog rata, a 1948. godine UNESCO osniva Co-ordinating Committee of International Voluntary Service, koji je od tada krovna organizacija svih volonterskih udruga.⁸ Od tada pa do današnjih dana osnovane su još mnoge udruge i donesen čitav niz različitih dokumenata i preporuka vezanih uz razvijanje i poticanje volonterskog rada.⁹ Vrlo važan doprinos istome dali su Ujedinjeni Narodi (Generalna Skupština) proglašivši 2001. godinu Međunaronom godinom volontera, a 2011. godina proglašena je Europskom godinom volontera od strane Vijeća EU.

Bez obzira na različita vremena i uvjete razvoja volonterstvo održava kontinuitet svog cilja: neprofitnog rada usmjerenog na dobrobit zajednice ili pak cjelokupnog društva, koji, shodno tome, može podrazumijevati djelovanje na lokalnoj, regionalnoj ili globalnoj razini. Tako ga Begović definira kao „neprofitnu i neplaćenu aktivnost kojom pojedinci doprinose dobrobiti zajednice ili cijelog društva, a koje se javlja u različitim oblicima te uključuje lokalne i općenarodne volonterske pothvate“.¹⁰ Javlja se, prije svega, kao rezultat slobodnog izbora i na taj način promiče odgojnu vrijednost rada, jer, ne odstupajući nimalo od značenja samog pojma, ono se protivi bilo kakvom iskorištavanju volontera kao besplatne radne snage i na taj način u središte stavlja pojedinčevu osobnu volju i motivaciju.¹¹ Volontiranjem se, u smislu Zakona o volonterstvu Republike Hrvatske, smatra „dobrovoljno ulaganje osobnog vremena, truda znanja i vještina kojima se obavljaju usluge ili aktivnosti za dobrobit druge osobe ili za opću dobrobit, a obavljaju ih osobe na način predviđen ovim Zakonom, bez postojanja uvjeta isplate novčane nagrade ili potraživanja druge imovinske koristi za obavljeno volontiranje, ako ovim Zakonom nije drukčije određeno“.¹²

Ono što je zajedničko svim definicijama jest pozitivno shvaćanje volonterstva kao građanske vrline koja inicira promjene u društvu, izgrađujući ljudski potencijal i jačajući osjećaj solidarnosti.

⁸ Vidović, Tea, *Volonterstvo u hrvatskom društvu: percepcija i budućnost volontiranja*, diplomski rad, str.6

⁹ 1983. Europski Parlament usvaja „Rezoluciju o volontiranju“; 1985. Generalna Skupština UN proglašava 05. prosinac „Međunarodnim danom volontera“; 1994. Vijeće Europe „Preporuku o promicanju volonterskog servisa“, a 2001. „Preporuku za unaprijeđenje statusa i uloge volontera u društvu“.

¹⁰ Begović, op.cit. (bilj.6.), str.10.

¹¹ Miliša, op.cit., (bilj.5.), str.95., 96.

¹² Zakon o volonterstvu, (NN 58/07)

Stoga je u njegovo unaprjeđenje potrebno uložiti mnogo napora, kroz djelovanje različitih udruga i organizacija civilnog društva, lokalnih i državnih vlasti, medijskih kampanja, ali i svijest građana – pojedinaca. Ipak, bitno je napomenuti da ne treba biti u uvjerenju da, iako se radi o neformalnoj aktivnosti, za njezino očekivano funkcioniranje nije potrebna pravna regulativa. O tome će biti riječ u slijedećem poglavlju.

3. PRAVNI OKVIRI

3.1. OPĆENITO

Prilikom pristupanja svakoj zakonskoj regulaciji volontiranja, potrebno je da lokalne i državne vlasti te nevladine organizacije temeljito analiziraju sve društvene, gospodarske i kulturološke uvjete sredine u kojoj djeluju. Valja obratiti pozornost i na činjenicu da postoje različiti pojavni oblici volonterstva, koji djeluju u različitim uvjetima (formalni, neformalni, ad hoc); stoga problemu treba pristupiti oprezno, kako ne bi došlo do pretjeranog zakonskog uređivanja koje bi „obeshrabilo spontane inicijative, preopteretilo male udruge i okrnjilo volonterski duh“.¹³

I prije nego što su doneseni posebni zakoni o volontiranju, mnogi već postojeći bitno su utjecali na njegovo djelovanje u praksi, kao što su propisi o zapošljavanju, radu, obveznim odnosima ili porezima (vidi *infra*). Na temelju već spomenutih međunarodnih dokumenata i preporuka mnoge su zemlje pristupile pravnoj regulaciji volonterstva, prije svega da bi se zakonski definirao sam pojam kako bi se razlikovao od drugih pravno uređenih odnosa, te pružila zaštita volonterima. Osnovni ciljevi novih zakona bili su pojašnjenje činjenice da se volonterske usluge obavljaju bez naknade, davanje volonterima pravo na primanje nadoknade troškova i njihova zaštita od oporezivanja, navođenje njihovih prava i dužnosti, pružanje zaštite tijekom obavljanja volonterskih radova, uvođenje pravila za zaštitu trećih strana od štete nastale zbog volonterskog rada te, konačno, promicanje volonterstva u društvu.¹⁴

3.2. ISKUSTVA STRANIH ZEMALJA

Zakoni koje su donijele europske države znatno se razlikuju po njihovoj svrsi, vrsti volontiranja koje uređuju i mjerama koje reguliraju odnose između volontera i njihovih organizacija. Neke su države regulaciji pristupile cjelovito, donoseći zakone kojima u potpunosti reguliraju ovo područje (Češka, Mađarska, Portugal, Španjolska); Latvija i Poljska odlučile su se za dopunu postojećeg zakonodavstva novim odredbama, dok

¹³ Hadži – Miceva, Katarina, *Zakon i volonterski duh?*, Civilno društvo, br.2., 2005., str.11.

¹⁴ Ibid.

je Litva samo uklonila odredbe koje otežavaju volonterstvo (u različitim zakonima), a bez da ih je integrirala u jedinstvenu cjelinu.¹⁵

Volonterstvo je već dugi niz godina inkorporirano u zakonodavstva zemalja sa dugom tradicijom civilnog društva kao što su Velika Britanija i Nizozemska. 1998.g. između engleske Vlade i neprofitnog sektora potpisan je sporazum, s ciljem obvezivanja volonterskog sektora da će pružati usluge na razini učinkovitosti koja jamči kvalitetan rezultat za njihove korisnike. 2002.g. objavljena je revizija engleskog zakona o volonterskim organizacijama, koja predlaže modernizaciju njihove svrhe temeljenu na načelu javne koristi i donošenje novih zakonskih odredaba kojima bi se povećala njihova učinkovitost. Također, engleska Vlada poduzima važne korake kako bi osigurala proširenje volonterstva i primanje dodatnih financijskih sredstava iz privatnog filantropskog¹⁶ darivanja.¹⁷ Da je učinkovitost zakona na zadovoljavajućoj razini u spomenutim zemljama, dokazuju i praktični primjeri. Dovoljno je spomenuti da se prema podacima Volonterskog centra Amsterdam, trećina stanovnika tog grada bavi volonterskim radom u nekoj udruzi.¹⁸

Da ne bismo ostali samo na udaljenim usporedbama, odlučila sam prikazati i zakonodavnu regulaciju volonterstva u Bosni i Hercegovini. S obzirom na složeno državno uređenje BiH i ovlasti donošenja zakona na tri razine zakonodavne vlasti (Parlamentarna skupština Bosne i Hercegovine, parlamenti entiteta i kantona), nije donesen jedinstven zakon koji bi regulirao ovo područje te pravni sustav ne definira pojam volontera u širem smislu, već je u Federaciji BiH volonterizam reguliran odredbama čl.28. Zakona o radu (Službene novine Federacije BiH, br.43/99, 32/00, 29/03), kojim su propisani uvjeti i način obavljanja volonterskog rada kod poslodavca. U skladu s tim člankom, volonter se može definirati kao fizička osoba koja bez zasnivanja radnog odnosa radi kod poslodavca te se kroz radno iskustvo stručno

¹⁵ Preuzeto s: <http://www.osvolonteri.hr/linkovi/zakonski-okvir/>

¹⁶ *Filantropija* (grč. filein-ljubiti; antropos-čovjek) – čovjekoljublje, dobrotvornost, dobrohotnost; želja da se promiče dobro drugih ljudi; najčešće se odnosi na spremnost velikodušnih novčanih darivanja u humanitarne svrhe (izvor: Vučković, Ante, *Pojmovnik civilnog društva: Filantropija*, Civilno društvo, br.2., 2005., str.16.

¹⁷ Deakin, Nicholas, *Odnos vlade i volonterskih organizacija u Engleskoj*, Civilno društvo, br.3/4, 2005., str.23, 24.

¹⁸ Bačić, Melita, *Trećina stanovnika Amsterdama volontira u udrugama*, Civilno društvo, br.2., 2005., str.14.

osposobljava za samostalni rad da bi dobila kvalifikacije koje su propisane zakonom ili pravilnikom o radu.¹⁹

Iskustva stranih zemalja, prateći međunarodne aktivnosti, uvelike su doprinjela formiranju sadašnje zakonske regulacije volontiranja u Republici Hrvatskoj.

3.3. REPUBLIKA HRVATSKA

Volonterstvo u RH ima dugogodišnju tradiciju, iako ne postoje sustavno prikupljeni podaci o njegovom razvoju i napretku. Prelazak iz postsocijalističkih društvenih odnosa u tržišnu privredu prate i bitni pomaci u razmišljanjima o ulozi pojedinca u društvu. Prije spomenutog prijelaza težište se stavljalo na državu i njene institucije, kao mehanizame koji vode i održavaju cjelokupnu društvenu strukturu. Početkom devedesetih težište se stavlja na izgradnju civilnog društva i ulogu građana – pojedinaca u donošenju odluka. Sa sve snažnijom međunarodnom suradnjom i informiranošću građana dolazi do jačanja uloge civilnog društva i organizacija koje se temelje na volonterskom radu.²⁰ Ukratko ću predstaviti važne elemente cjelokupnog pravnog okvira za volonterstvo.

3.3.1. NACIONALNA STRATEGIJA STVARANJA POTICAJNOG OKRUŽENJA ZA RAZVOJ CIVILNOG DRUŠTVA

Posebna važnost ovog dokumenta, usvojenog od Vlade Republike Hrvatske 12. srpnja 2006.g., jest u činjenici da je u njegovoj izradi zajednički aktivno sudjelovalo preko šezdeset osoba iz organizacija civilnog društva, jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, tijela državne uprave, akademske zajednice i poslovnog sektora, a svoj je doprinos njegovom konačnom sadržaju kroz javne rasprave dalo još preko tisuću osoba. Tako je Republika Hrvatska među prvim državama u srednjoj i jugoistočnoj Europi sustavno pristupila stvaranju pravnog i institucionalnog sustava za potporu i razvoj civilnog društva.

Strategija daje osnovne smjernice koje se žele postići do 2001.g. kako bi se unaprijedio postojeći i stvorio novi pravni, financijski i institucionalni sustav potpore

¹⁹ Pandžić, Asim: *Volonterski rad – šta i kako?*, brošura o volonterskom radu, Tuzla 2006.g.

²⁰ Vidović, op.cit.(bilj.8.), str. 8.

razvoju civilnog društva, te stvorilo poticajno okruženje za njegov daljnji razvoj u Republici Hrvatskoj. Njezin je cilj stvaranje uvjeta za razvoj zajednice u kojoj građani i organizacije civilnog društva u sinergiji s drugim sektorima aktivno, ravnopravno i odgovorno na načelima održivog razvoja i djelovanja za opće dobro, sudjeluju u ostvarivanju društva blagostanja i jednakih prilika za sve.²¹

Njeni vrijednosni temelji dali su važan doprinos daljnjoj zakonodavnoj regulaciji volonterstva.

3.3.2. ZAKON O VOLONTERSTVU

Pod vodstvom Ministarstva obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti, 2005.g. osnovana je radna skupina za izradu Nacrta prijedloga Zakona o volonterstvu²², koji je usvojio Sabor 2007.g., kao prvi takav zakon u zemlji i regiji. Njime je uvedena zakonska definicija pojma (vidi *supra*) i propisana su njegova temeljna načela, kao što su načelo zabrane diskriminacije volontera i korisnika volontiranja, zaštite korisnika volontiranja, zabrane iskorištavanja volontera; načela besplatnosti, dobrovoljnosti i solidarnosti, te transnacionalnosti volontiranja.²³

Ministarstvo branitelja, obitelji i međugeneracijske solidarnosti određeno je kao tijelo nadležno za provedbu zakona, i koje, među inim, prati stanje u području volonterstva te predlaže poduzimanje odgovarajućih mjera, prikuplja podatke o broju organizatora volontiranja, broju volontera u RH i broju hrvatskih državljana koji volontiraju u inozemstvu te poduzima druge mjere i poslove radi razvoja volonterstva i provedbe ovog Zakona²⁴. Kao savjetodavno tijelo Vlade Republike Hrvatske osnovan je Nacionalni odbor za razvoj volonterstva, koji čini 19 članova imenovanih od Vlade RH, a čiji rad je javan i koji provodi mjere i aktivnosti s ciljem promicanja i daljeg razvoja volonterstva.²⁵

Zakonom su propisana prava i obveze volontera i organizatora volontiranja, a posebno je uređeno i donošenje Etičkog kodeksa volontera, ugovora o volontiranju,

²¹ Nacionalna strategija stvaranja poticajnog okruženja za razvoj civilnog društva, 12.07.2006.g.

²² Zakon o volonterstvu, (NN 58/07)

²³ Ibid., čl. 9 – 17.

²⁴ Ibid., čl. 18.

²⁵ Ibid., čl. 19.

te dodjeljivanje Državne nagrade za volontiranje.²⁶ Na temelju Zakona donesen je i Pravilnik o državnoj nagradi za volontiranje (NN 106/07), te Pravilnik o sadržaju izvješća o obavljenim uslugama ili aktivnostima organizatora volontiranja (NN 121/07). Poslijednji je bitan jer se njime novčano iskazuje vrijednost pruženih volonterskih usluga, što se može uračunati u bruto društveni proizvod neke države. Na taj se način može utvrditi ekonomska vrijednost njegova doprinosa napretku društva.

3.3.3. ETIČKI KODEKS VOLONTERA

S obzirom na ulogu volontera kao aktivnog građanina, njegovu samoinicijativu i motive, sasvim su razumna visoka očekivanja od njegova rada i zalaganja. Svojim djelovanjem volonteri doprinose razvoju svoje zajednice i društva u cjelini, navodi se u Etičkom kodeksu. Stoga je cilj njegova donošenja „poticati razumijevanje i prihvaćanje propisanih načela i standarda te njihovu primjenu u svakodnevnoj organizaciji i pružanju volonterskih usluga“.²⁷

Etički kodeks volontera donio je Nacionalni odbor za razvoj volonterstva 2008.g. Kao cjelina on predstavlja minimum pravila, koja kao sustav vrijednosti zahtijevaju poštivanje od volontera i organizatora volontiranja u području njihova djelovanja²⁸, a to su načelo sudjelovanja u društvenim procesima, dobrovoljnosti i slobode izbora, zabrane diskriminacije; načelo solidarnosti, promocije i zaštite ljudskih prava, razvoja osobnih potencijala, interkulturalnog učenja i razmjene te načelo zaštite okoliša i brige za održivi razvoj²⁹. Također, Kodeksom su propisani i etički standardi za volontere, organizatore i korisnike volontiranja, koji bi u budućnosti trebali bitno doprinjeti stvaranju sigurnog i poticajnog okruženja za razvitak volonterstva, te stvaranju odgovornosti u djelovanju kod svih triju strana.

3.3.4. UGOVOR O VOLONTIRANJU

Kako bi volonteri na zadovoljavajuć način mogli obavljati svoj posao, potrebno je da njihova prava i obveze budu jasno i precizno definirani. Volonteri su jednako

²⁶ Ibid., čl. 23. – 35.

²⁷ Etički kodeks volontera, (NN 55/08)

²⁸ Ibid.

²⁹ Ibid., čl.1 -7.

odgovorni kao i plaćeni zaposlenici, te s njima trebaju imati ravnopravan odnos – zato je potrebno uspostaviti djelotvoran sustav supervizije, koji će ih usmjeravati i vrednovati njihov rad. Da bi takvo što bilo moguće, organizator volontiranja i volonter sklapaju ugovor o volontiranju, kojim se utvrđuju međusobna prava i obveze te druge specifičnosti potrebne za pojedinačne volonterske aktivnosti ili usluge.

Zakon o volonterstvu predviđa dva oblika sklapanja ugovora o volontiranju – usmeni i pisani, te propisuje u kojim je situacijama obvezno sklapanje u potonjem. Regulirani su i bitni sastojci ugovora, uvjeti njegova prestanka te mogućnost jednostranog raskida ugovora od jedne ili druge strane. Nepodudarnost ovog Zakona s propisima o kaznenoj i prekršajnoj evidenciji očituje se u propisivanju izvatka iz kaznene evidencije kao bitnog elementa ugovora, ukoliko se radi o pružanju volonterskih usluga posebnim kategorijama osoba (čl.27.st.3.). S obzirom da se kod takvih podataka radi o vrlo strogom režimu njihova izdavanja, i to samo određenim organizacijama, drugi organizatori volontiranja nisu ih u mogućnosti pribaviti, što onemogućuje primjenu ove odredbe Zakona.³⁰

3.3.5. *PROPISI S PODRUČJA RADNOG PRAVA*

U definiiranju cjelokupnog pravnog okvira volonterstva ne treba izostaviti propise s područja radnog prava (koji su prethodili donošenju posebnog zakonodavstva o istom), iako u tom smislu ono nije striktno vezano za civilni sektor, budući da se radi o zapošljavanju osoba na volonterski rad kao pripravnički staž. Člankom 37. Zakona o radu (NN 38/95) propisano je da poslodavac može osobu koja je završila školovanje za određeno zanimanje za koje je kao uvjet za obavljanje poslova potreban stručan ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili drugim propisom, primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad). Tako se, ako ovim ili drugim zakonom nije drugačije propisano, na volontera primjenjuju odredbe o radnom odnosu; osim o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanka ugovora o radu. Pojam volontera preciznije je određen i Zakonom o doprinosima za obvezna osiguranja, koji ga određuje kao osiguranika – osobu koju poslodavac, nakon završena školovanja za određeno zanimanje, prima na stručno

³⁰ Preuzeto s: <http://volontiram.info/>

osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa prema propisima o radu i osoba koje se nakon završena obrazovanja nalazi na obveznom praktičnom radu, a za svoj rad ne prima plaću ni naknadu plaće.

Daljnji fokus ovog rada, kao što je već objašnjeno *supra*, neće detaljnije razrađivati volonterstvo u potonjem smislu (Zakona o radu), već će se temeljiti na različitim procjenama stanja i postojećim istraživanjima koja se odnose na civilni sektor.

4. INFRASTRUKTURA ZA RAZVOJ VOLONTERSTVA

Jedno od temeljnih ljudskih prava u suvremenom društvu jest pravo na udruživanje. Kroz udruge, neprofitne organizacije i različite zaklade³¹ oblikuje se struktura civilnog društva; na taj način građani imaju priliku za samostalno sudjelovanje u rješavanju pitanja koja su od općeg interesa. Također, udruge bitno doprinose stvaranju političke kulture građana, jer one svojim djelovanjem utječu na formiranje političke volje koja se očituje na izborima. Kako bi takvo što bilo moguće, potrebna je adekvatna unutrašnja struktura tih organizacija, formirana od pojedinaca koji su voljni pružiti svoje znanje, rad i sposobnosti za opću dobrobit zajednice. S time u vezi, u Republici Hrvatskoj, usporedno sa zakonskom regulacijom, osnovana su (uz već navedene) posebna tijela i institucije koje čine važne elemente infrastrukture za razvoj volonterstva.

U okviru Zakona o udrugama³², osnovana su četiri regionalna volonterska centra, čiji je osnovni cilj promicanje volonterskog rada u Republici Hrvatskoj, ali i upoznavanje građana s mogućnostima volontiranja u stranim zemljama.

4.1. Volonterski centar Zagreb

Ovaj je centar (u daljnjem tekstu: VCZ) osnovan kao nevladina, neprofitna organizacija 1998.g., kao projekt koordiniran uz pomoć međunarodne organizacije Service Civil International dolaskom prvih stranih volontera u Pakrac, s namjerom da pomognu u obnovi ratom razrušenih područja. Njime je započeto razvijanje programa međunarodne razmjene volontera – *Međunarodnog volonterskog servisa*. Počevši od 2001., a intenzivnije od 2006.g. VCZ djeluje na osmišljavanju različiti projekata namijenjenih razvitku lokalnog volontiranja, putem čega je izgrađen drugi glavni program volontiranja, ovaj put u Zagrebu, nazvan *Zagrebački volonterski servis*.

³¹ Prema Zakonu o volonterstvu organizatori volontiranja su udruge, zaklade, fundacije, sindikati, vjerske zajednice, javne ustanove, turističke zajednice, državna tijela te tijela jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave.

³² Zakon o udrugama (NN 88/01)

Povodom obilježavanja Međunarodne godine volontera 2001., Volonterski centar Zagreb je dobio priznanje Vlade Republike Hrvatske za poticanje, promicanje i razvoj volonterskog rada.

Kao svoju misiju VCZ ističe promicanje volonterstva i njegovih vrijednosti, posredtvom edukacije i dostupnosti volonterskog rada svim ljudima. Njihova je vizija "društvo u kojem je volonterstvo svakodnevno sredstvo rješavanja problema, zadovoljavanja potreba, izgrađivanja i razvoja pojedinaca/ki, grupa i zajednica, te unaprjeđivanja društvene svijesti".

Važno je spomenuti i projekt PHARE 2006., pod pokroviteljstvom Europske Unije, Grada Zagreba i Ureda za udruge Vlade Republike Hrvatske. Njegov je cilj unaprjeđenje sudjelovanja građana u razvoju lokalne zajednice te koordinacija između sudionika javnog, civilnog i privatnog sektora u njihovom doprinosu rješavanju problema ranjivih skupina, što VCZ teži ostvariti kroz „organizaciju održivog sustava mobilizacije i menadžmenta volontera u gradu Zagrebu“. Tri glavne komponente koje se odnose na promociju volonterstva su kampanja reafirmacije solidarnosti, osnaživanje organizatora volontiranja te, kao najbolja promocija, širenje primjera dobre prakse.³³

4.2. Volonterski centar Osijek

Simbolično, 05. prosinca 2005.g., na Međunarodni dan volontera, osnovan je Volonterski centar Osijek (u daljnjem tekstu: VCO). On je rezultat zajedničkog rada Savjeta za razvoj volonterstva, kojeg čine predstavnici udruga i institucija motiviranih za postavljanje održive strukture razvoja volonterstva na području Slavonije i Baranje³⁴. Kao svoju osnovnu misiju VCO ističe uključivanje građana u rješavanje problema zajednice kroz razvoj civilnog društva i organizirani volonterski rad. Neki od njoj kompatibilnih ciljeva su promocija i afirmacija vrijednosti volonterstva, poboljšanje infrastrukture za volontersko djelovanje, povećanje dostupnosti informacija, podržavanje volonterskih inicijativa te međunarodna razmjena volontera.³⁵VCO ima

³³ <http://www.vcz.hr/vcz/povijest-misija-i-vizija/>, <http://www.vcz.hr/vcz/nas-dosadasnji-rad/>

³⁴ <http://www.osvolonteri.hr/o-nama/>

³⁵ <http://www.osvolonteri.hr/o-nama/misija-i-ciljevi/>

svoj upravni i nadzorni odbor, nekoliko djelatnika te profesionalne suradnike i volontere. Jednom godišnje objavljuje izvještaj, koji sadrži podatke kao što su programski razvoj, volonterske akcije u zajednici, sudjelovanje na okruglim stolovima, seminrima i konferencijama te podaci o financijskom poslovanju.³⁶

4.3. Udruga MI - Split

Naslovna udruga definirana je kao neprofitna, nevladina i nestranačka udruga, registrirana prema Zakonu o udrugama 1997.g., te od tada neprekidno funkcionira kao aktivan poslovni neprofitni subjekt koji zapošljava 5-15 djelatnika uz angažiranje honorarnih sudionika i volontera. Od 2000.g. djeluje i regionalni volonterski centar Split. Udruga djeluje na regionalnoj, nacionalnoj i međunarodnoj razini, a neke od njenih važnijih aktivnosti su sudjelovanje u radu Nacionalnog odbora za razvoj volonterstva, izrada volonterske knjižnice i sudjelovanje u radu Europske mreže volonterskih centara. U 2001.g. Udruga je dobila dvije nacionalne nagrade za razvoj i promociju volonterstva.³⁷

4.4. Udruga za razvoj civilnog društva SMART

Kroz svoju djelatnost SMART potiče djelotvornost neprofitnog sektora i međusektorske suradnje, te promiče razvoj volonterstva i filantropije. U 2005.g. je započeo s volonterskim programom usmjerenim na promociju i integraciju volonterstva na području Primorsko – goranske županije, a s ciljem unaprijeđenja mehanizama informiranja o mogućnostima volontiranja, osnaženja neprofitnih organizacija za uključenje volontera u svoje aktivnosti, poticanja volontiranja kroz sustav odgoja i obrazovanja te poboljšanja statusa volontera u zajednici. Udruga provodi i brojna istraživanja (od kojih će neka biti spomenuta *infra*), a s ciljem

³⁶ <http://www.osvolonteri.hr/o-nama/izvjestaji/>

³⁷ <http://www.udruga-mi.hr/item/74-promocija-i-razvoj-volonterstva.html>

utvrđenja razine međusektorske suradnje, percepcije neprofitnog sektora od strane drugih sektora te različitih poduka u području edukacije i neformalnog obrazovanja.³⁸

4.5. Hrvatska mreža volonterskih centara

Cilj ove mreže jest razvoj volonterstva u Hrvatskoj putem utjecaja na javne politike i pravno okruženje, promociju i uspostavljanje standarda za edukaciju u području volonterstva i volonterskog menadžmenta, informiranjem i osiguranjem standarda kvalitete usluga volonterskih centara i razvoja dobre prakse. Ona djeluje na principima odgovornosti, suradnje, razmjene znanja i kapaciteta. Neke od njenih djelatnosti su razvoj i provedba zajedničkih projekata članica mreže, pružanje potpore razvoju volonterskih centara, prikupljanje i razmjena informacija, istraživanje u području volonterstva, izdavaštvo i druge. Osnovni principi suradničkog odnosa na kojem je Mreža utemeljena su princip lokalnog/regionalnog djelovanja, princip suradničkog razvoja projekata, princip prosljeđivanja informacija te princip korištenja vlasničkih prava.³⁹

Kao važne elemente infrastrukture za razvoj volonterstva ne smijemo zaboraviti spomenuti ni Ministarstvo obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti; Nacionalnu zakladu za razvoj civilnog društva, Ured za udruge Vlade RH te samu Vladu Republike Hrvatske. Njihovi su osnovni zadaci (javnih tijela, kao i navedenih centara) pružanje edukacije o volonterstvu za organizacije i za građane, uspostavljanje sustava nagrađivanja i vrednovanja volonterstva, jasno definiranje javnih politika u ovom području, zatim sustavna promocija volonterskih aktivnosti te kontinuirano financiranje i osiguranje financijske izdrživosti.

³⁸ http://www.smart.hr/index.php?option=com_content&task=view&id=18&Itemid=47

³⁹ <http://www.hmvc.net/index.php/sporazum-o-suradnji.html>

5. VOLONTIRANJE KAO PROFESIONALNI NAPREDAK I ULAZAK U SVIJET RADA

Poslijednjih smo godina sve intenzivnije zaokupljeni problematikom nezaposlenosti, čija je brojka sve veća uz sve manje konkretnih (a prihvaćenih od strane vladajuće grupacije) rješenja za njeno suzbijanje. Pojedinci često bezuspješno pokušavaju pronaći zaposlenje, a faktor koji to dodatno otežava jest i permanentna informacijska i informatička revolucija koju odlikuje zahtijevanje novih znanja i kvaliteta kojima bi se moglo konkurirati na tržištu rada. Iako je u Republici Hrvatskoj formiran potreban zakonski okvir za poticanje i razvoj volonterstva, možemo zaključiti da ono još nije u dovoljnoj mjeri prihvaćeno u društvu. Ova se konstatacija očituje na način da pojedinci razmišljaju kako je još uvijek isplativije, pa i u nedostatku zaposlenja, sjediti kod kuće ili pak doprinosti brojci sive ekonomije kroz rad na crno, no što svoju mogućnost probitka vide u volontiranju.

Dakako da vrlo važan faktor u svemu navedenome predstavlja nedostatak financijskih sredstava, zbog kojeg građani često razmišljaju sa svojevrsnom distanciranošću prema volonterskom radu, a iz razloga što smatraju da će ih on dovesti do više gubitaka nego koristi. Stoga je potrebno djelovanje čitave zajednice, a posebice organizacija civilnog društva, na edukaciji građana o uspjesima i profesionalnim koristima koje je moguće stjecati ako se uključe u ove vrste aktivnosti. Naime, uz pravilnu naknadu opravdanih troškova (za put, hranu, smještaj,...) volonterskog rada, pojedincima se pruža mogućnost da aktivno iskorištavaju svoje vrijeme, stječući brojna znanja i iskustva na profesionalnom planu koja mogu bitno doprinjeti njihovom uključivanju u tržište rada. Svakodnevno se susrećemo s problemom, pri potrazi za zaposlenjem, da poslodavci traže već postojeće radno iskustvo. Ako uzmemo u obzir i činjenicu nedostatka radnih mjesta za sve, tada se vrtimo u krug jer je iskustvo kroz postojeći rad (a pogotovo pritom mislim na mlade naraštaje) gotovo nemoguće steći. I ovdje nastupa važna uloga volonterstva – u stjecanju radnog iskustva, radnih navika i kvaliteta koje će budući poslodavac tražiti.

U ostvarenju ovoga cilja potrebna je i aktivna uloga poslovnog, odnosno profitnog sektora; i to na dvostrukom planu, što ćemo vidjeti kasnije. U postojećem kontekstu

poduzeća mogu djelovati na promicanju volonterstva na način da omoguće volonterski rad u djelatnosti kojom se bave, što će polučiti višestruke koristi. S jedne strane, na taj se način potiče građane na rad i u uvjetima kada ne mogu naći posao, a s druge strane time poslovni subjekti sebi stvaraju adekvatno (prije svega praktično) educiran profesionalni kadar od kojeg znaju što mogu očekivati u budućim aktivnostima.

S druge, pak, strane poslovni sektor može pozitivno djelovati na razvoj volonterstva kroz poticanje svojih zaposlenika na uključivanje u različite volonterske aktivnosti; dakle na dobrovoljan angažman svojih zaposlenika u aktivnostima neprofitnih organizacija. U tom se pogledu susrećemo s pojmom korporativnog volonterstva, koje je također iznimno važno kako za poslovni, tako i za civilni sektor.

6. KORPORATIVNO VOLONTERSTVO

Volontiranje zaposlenika u neprofitnom sektoru, poticano od strane poslovnih subjekata za koje rade, postaje novi trend u uključivanju volonterstva sve segmente društvene zajednice. Pritom važnu ulogu imaju već prethodno opisani volonterski centri, koji održavaju baze podataka s organizacijama koje primaju volontere, provode različita istraživanja i povezuju poduzeća i neprofitne organizacije. Taj proces može se opisati kroz slijedeće aktivnosti⁴⁰. Volonterski centri će *identificirati* vrstu stručne potpore koju poduzeće ili neprofitna organizacija treba, *povezati* raspoložive kapacitete poduzeća sa zahtjevima i potrebama neprofitne organizacije, *upoznati* poduzeće s programima/aktivnostima odgovarajuće neprofitne organizacije te *osigurati* podršku i poduzeću i neprofitnoj organizaciji kroz razvoj partnerstva i suradnje. Centri će, zatim, *podržati* i *pratiti* efikasnost uključivanja putem povratnih informacija i razgovora s obje strane te, konačno, pružiti *podršku* u razvoju volonterskih programa povezujući poduzeće i neprofitnu organizaciju na duže vremensko razdoblje.

Istraživanje Udruge za razvoj civilnog društva SMART: *Percepcija poduzeća o mogućnostima volontiranja zaposlenika*, koje je provedeno 2008.g., pokazuje da je koncept korporativnog volontiranja među poduzećima i organizacijama civilnog društva u Republici Hrvatskoj još uvijek relativno nov i nepoznat. Poduzeća kao aktivnosti promicanja i vrednovanja volonterstva u svom djelovanju (grafikon 3, str.9.) u manjoj mjeri navode oglašavanje različitih akcija za opću dobrobit u koje se njihovi zaposlenici mogu dobrovoljno uključiti te organizaciju i edukaciju zaposlenika o volonterstvu kroz suradnju s drugim neprofitnim organizacijama. U nešto većoj mjeri dodatno vrednuju iskustvo volotiranja i rada u zajednici pri selekciji kandidata za zapošljavanje u tvrtki, a u najvećem se postotku očituju stavovi ili o interesu za takve

⁴⁰ Preuzeto iz Forčić, Gordana, *Percepcija poduzeća o mogućnostima volontiranja zaposlenika*, Udruga za razvoj civilnog društva SMART, rezultati istraživanja provedenog na području Primorsko – goranske županije, 2008.g. Opis je prilagođen iz materijala britanske organizacije City Action, osnovane 1998.g., koja povezuje tvrtke koje se nalaze u gradskoj četvrti City s organizacijama lokalne zajednice susjednih siromašnijih četvrti posredujući u prenošenju i razmjeni vještina, znanja i resursa. Organizacija ima cilj uključivanje tvrtki u srce zajednice.

aktivnosti u budućnosti, ili pak nikakav interes jer smatraju da to nije njihov posao. Od onih poduzeća koja promiču volonterstvo valja istaknuti, kao način nagrađivanja zaposlenika za volontiranje (grafikon 4, str.10.), dobivanje slobodnih sati ili slobodnih dana, davanje pohvala i isticanje dobrih primjera te uzimanje u obzir volontiranje zaposlenika pri evaluaciji njihova rada.

Važnim u povezivanju aktivnosti profitnog i neprofitnog sektora smatram dio istraživanja (grafikon 6, str.12.) koji se odnosi na pružanje besplatnih stručnih usluga neprofitnim organizacijama od strane poduzeća. Iako znatan postotak poduzeća smatra da to nije njihov posao ili obveza (čime jasno daju do znanja da ne prepoznaju vrijednost korporativnog volontiranja kao društvene odgovornosti poduzeća), ili pak smatra da nije u mogućnosti pružati besplatne stručne usluge zbog nedostatka kapaciteta (ljudi, prostor, vrijeme, novac), najveći broj onih koja su sudjelovala u istraživanju pruža povremeno besplatne usluge sukladno svojim mogućnostima u danom trenutku.

Već je ranije spomenuto da volonterske aktivnosti zaposlenika mogu doprinjeti stjecanju i razvijanju različitih znanja (tehničkih, praktičnih) te ih naučiti djelovanju u različitim društvenim okruženjima. Sama poduzeća smatraju da su vještine koje zaposlenici mogu razviti kroz volontiranje (grafikon 7, str. 13) timski rad, sposobnosti vođenja i motiviranja suradnika, spremnost na inicijativu, odgovornost za izvršavanje preuzetih zadataka, komunikacijske vještine, poduzetničke kompetencije te rad u multikulturalnom okruženju (redom prema postotku, od najvećeg ka najmanjem).

Istraživanje, u konačnici, pokazuje da četvrtina poduzeća uključenih u istraživanje ne provodi nikakve aktivnosti promocije volonterstva među svojim zaposlenicima, ali pokazuje interes za njih u budućnosti. Ona prepoznaju ulogu volonterskih centara, ali ističu i potrebu za njihovim daljnjim uslugama koje bi mogle doprinjeti većoj implementaciji volonterskih aktivnosti u poslovni sektor. Da bi to bilo moguće, a i s obzirom da poduzeća pokazuju velik interes za pružanje pro-bono usluga za neprofitne organizacije, treba sustavno raditi na osmišljavanju sustava i mehanizama za informiranje i prosljeđivanje informacija, koji će poticati daljnji razvoj korporativnog volontiranja. Njegovo će sve šire prihvaćanje u budućnosti dovesti do višestrukih koristi kako za poduzeće (unaprjeđenje odnosa sa zajednicom u kojoj posluje, jačanje pozitivnog imidža, izgrađivanje zajedništva i motivacije zaposlenika,

povećanje njihove učinkovitosti i produktivnosti), za zaposlenike (unaprjeđivanje interpersonalnih vještina i vještina vođenja, povećanje interakcije na različitim razinama funkcioniranja poduzeća), tako i za zajednicu u cjelini; prije svega u povećanju razumijevanja između poslovnog i neprofitnog sektora.

7. ISTRAŽIVANJA – PRAKTIČNI DOSEZI

Od devedesetih je godina u Republici Hrvatskoj provedeno nekoliko istraživanja ciljano usmjerenih na volonterski rad. Neka od njih koja ću samo spomenuti su „Istraživanje o uključenosti građana u civilne inicijative u zajednici kroz volonterski rad“ 2001.g., te „Volonterstvo i razvoj zajednice – sudjelovanje građana u inicijativama u zajednici“ 2006.g. Udruge SMART, zatim „Istraživanje o volonterstvu“ Nacionalne zaklade za razvoj civilnog društva 2005.g., „Volontiranje, stavovi i praksa“ Udruge MI i Udruge Most 2007. i druga. Kako bi se detaljnije analiziralo stanje razvoja volonterstva u Republici Hrvatskoj za potrebe ovog rada, u daljnjem će se tekstu, sažimanjem nekih istraživanja, pristupiti *okvirnom* sistematiziranju dobivenih rezultata.

7.1. PROCJENA STANJA RAZVOJA ORGANIZACIJA CIVILNOG DRUŠTVA⁴¹

U svrhu dobivanja temeljite procjene stanja u nevladinom sektoru u Republici Hrvatskoj, 2007.g. je provedeno naslovno istraživanje na inicijativu Nacionalne zaklade za razvoj civilnog društva. Smatram da je ono vrlo bitno za ovaj rad, odnosno za određivanje konteksta u kojem se volonterstvo proučava, jer pokazuje strukturu udruga civilnog društva te način zapošljavanja osoblja i angažman volontera. U tom smislu predstavlja podlogu za daljnje analize motivacija volontera, njihovih aktivnosti te stavova građana prema volonterskom radu.

Istraživanje pokazuje da se volonteri najčešće pronalaze među samim članovima udruge, a rjeđe se sami javljaju. U otprilike trećini udruga koje vode evidenciju volonterskog rada (a ukupno je vodi 46,4% ispitanih), broj volontera kreće se između 1 i 10, a u polovini između 11 i 50 osoba. Struktura volontera pokazuje kako su zastupljenije žene nego muškarci, te osobe mlađe dobi (do 35 godina) i srednje stručne spreme. Procjena učestalosti volontiranja prikazuje da je najveći udio onih koji volontiraju jednom tjedno, a nešto manje onih koji to rade svakodnevno ili jednom mjesečno. Kao problemi s kojima se susreću udruge glede zaposlenika i volontera

⁴¹ *Procjena stanja razvoja organizacija civilnog društva*; Nacionalna zaklada za razvoj civilnog društva, 2001., (Istraživanje je provela Agencija za istraživanje tržišta Target iz Zagreba)

ističu se neodgovarajuće upravljanje volonterima i zaposlenim članovima u udruzi, nedovoljna motiviranost angažiranih članova, nedovoljno iskusno osoblje, angažman i zadržavanje osoblja u udrugama te angažman volontera.⁴²

Nedovoljno razvijena društvena odgovornost poslovnog sektora, nerazvijenost građanske kulture i nepoticajni pravni okvir samo su neki od razloga koji negativno djeluju na održivost nevladinog sektora. Analiza rezultata istraživanja pokazuje mišljenje o njegovoj nedovoljnoj izgrađenosti te nedostatno prepoznatoj važnosti kako od strane društva, tako i od države. Također se navode i neumreženost samih udruga, negativan imidž i nedostatak ljudskih kapaciteta (mali broj članova). Kada je riječ o poslijednjem, veliku ulogu u rješavanju problema daje analiza motivacije i stavova građana o volontiranju.⁴³

7.2. STAVOVI GRAĐANA O UDRUGAMA I VOLONTIRANJU

Istaknuto je *supra* da su udruge bitan segment civilnog društva te da svojim radom značajno doprinose zajednici u kojoj djeluju. Građani (u ovom je segmentu istraživanje provedeno na području jednog grada, no smatram da se zaključci, ako ih se ispravno tumači, mogu primjeniti i na čitavu državu) taj doprinos vide u okupljanju ljudi zajedničkih interesa, senzibilizaciji zajednice na probleme i rješavanje istih, promociji općepriznatih vrijednosti, pružanju informacija javnosti, utjecaju na javnost i politiku, promicanju i zaštiti prava pojedinaca te brizi o marginaliziranim skupinama. S druge strane, oni ispitanici koji zastupaju mišljenje da udruge ne doprinose svojim radom razvoju zajednice, kao najčešće obrazloženje navode nepovjerenje, odnosno mišljenje da kroz rad udruga pojedinci ostvaruju vlastite interese; zatim netransparentno trošenje materijalnih sredstava, nedovoljno utjecanje na rad zajednice te nedovoljnu vidljivost njihovih aktivnosti.⁴⁴

Na razini Republike Hrvatske, kada se radi o volontiranju, postoje različiti stavovi o razlozima njegove nedostatnosti. Najveći udio ispitanika, gotovo polovina, navodi kao razlog okolnosti u društvu, točnije osobne prilike, krizu vrijednosti i društveni kontekst. Zatim slijede problemi volontiranja kao što su nedostatak informacija,

⁴² Ibid., str.44.-46.

⁴³ Ibid., str.121.

⁴⁴ *Istraživanje o vidljivosti udruga građana i stavova građana prema volonterskom radu na području grada Osijeka*, Centar za mir, nenasilje i ljudska prava Osijek, 2005.g., str.9.

motivacije i svijesti o dobrobitima volonterskog rada, nedostatak financijske nadoknade, nezainteresiranost, negativan stav i nedovoljno dobro organiziranje volonterskog rada. Na posljednjem su mjestu slaba ponuda volonterskih poslova te nezainteresiranost poduzeća i ustanova za prihvata volontera, što dovodi do zaključka da perspektive za volonterski rad u okviru organizacija ima, ali i da o rješavanju problema njegove nedostatnosti veliku ulogu ima motivacija samih građana.⁴⁵

7.3. MOTIVACIJA ZA VOLONTIRANJE

Pitanje motivacije nije jednoobrazno, te, barem za osnovu, treba odgovoriti na dva bitna pitanja. Prvo se odnosi na primarnu svrhu volontiranja – zbog čega se ono uopće shvaća kao bitna društvena aktivnost; dakle zbog čega pojedinci koji se njime bave to uopće rade (zašto volonteri volontiraju?). Drugo pitanje obuhvaća individualne razloge koji bi druge građane najbolje motivirali za uključivanje u volonterske aktivnosti.

Stavovi samih volontera su bitni zbog pružanja informacija ostalim građanima koji su zainteresirani za neprofitan rad. Njihovi razlozi volontiranja su različiti, te se općenito kreću od želje za pomaganjem drugim ljudima, zainteresiranosti za razne projekte ili želje da budu korisni zajednici, pa sve do ostvarenja vlastitih interesa – upoznavanja novih ljudi, aktivnog iskorištavanje slobodnog vremena ili edukacije za buduće zaposlenje. Najčešće se radi o unutrašnjoj motivaciji, no ona se može razvijati i pod utjecajem okoline (medija, društva): To nikako ne znači da ne postoje negativna volonterska iskustva, iako je njih znatno manje. Ispitanici istraživanja⁴⁶ većinom volontersko iskustvo vrednuju kao pozitivno, navodeći kao razloge osobni rast i razvoj, osobno bogaćenje te zadovoljstvo pomaganjem drugima.

Individualna motivacija za volontiranje drugih građana nije ništa manje bitna, a osnovna svrha njena istraživanja jest dati odgovor na pitanje što je potrebno mijenjati. Kao ono što bi potaklo građane za uključivanje u volonterske aktivnosti najčešće se ističe *bolja organizacija volontiranja* – pronalaženje zaposlenja kroz volontiranje, volontiranje u struci, stjecanje radnog iskustva te prednost pri

⁴⁵Ledić, Jasminka, *Zašto (ne) volontiramo? – stavovi javnosti o volonterstvu*, AED, Zagreb, 2007.g. (istraživanje je provedeno na području Osječko – baranjske, Primorsko – goranske, Splitsko – dalmatinske županije i grada Zagreba)

⁴⁶Ibid., str.73.

zapošljavanju. Ona uključuje i bolje informiranje o volonterskim poslovima, promociju i propagandu; konkretan pozitivan rezultat volonterskog rada, korisnost i svrhovitost; pokrivanje troškova, masovnost i moralnost volontiranja te mogućnost volontiranja u inozemstvu i obrazovnim ustanovama. Građani traže i *postizanje osobnog zadovoljstva* kroz dobru i zanimljivu, osobi interesantnu ponudu volonterskih poslova; stjecanja znanja i sklapanje poznanstava; priznanje, zahvalnost i poštivanje truda volontera te vjerovanje u iste ideje i ciljeve. Ne treba izostaviti ni *altruističke motive* kao što su pružanje pomoći onima kojima je potrebna, ili pak postizanje zadovoljstva drugih ljudi. Također, postoji i određen broj osoba koje smatraju kako ih ništa ne može motivirati za volonterski rad.⁴⁷ Analiza rezultata istraživanja pokazuje da ispitanici sa visokom stručnom spremom, kao i članovi udruga, volontiraju češće od ostalih građana; materijalni se status, s druge strane, pokazao kao slabo povezan s motivacijom za volontiranje.

Cjelokupnu situaciju volonterstva u RH karakterizira dvostruki karakter odnosa prema radu, a što je posljedica istaknutog dualizma vrijednosti; naime, javno većina izražava pozitivne stavove o radu i volontiranju, a privatno prevladava drugačije mišljenje tj. težnja da se sa što manje rada stekne što više materijalnih sredstava.⁴⁸ Stoga valja zaključiti da je motivacija ponajviše individualna kategorija, utemeljena na vlastitim željama i potrebi za samoaktualizacijom, te da upravo na njoj treba najviše poraditi – pružajući građanima valjan i učinkovit poticaj da se i sami uključe u volonterske aktivnosti.

⁴⁷ Ibid., str. 75., 76., 77.

⁴⁸ Miliša, op.cit. (bilj.5.), str. 104.

8. MEĐUNARODNO VOLONTIRANJE⁴⁹

Prethodno navedeni volonterski centri, uz programe vezane za aktivnosti na domaćem teritoriju, nude i brojne mogućnosti volontiranja u inozemstvu. Primjerice, program međunarodne razmjene volontera Volonterskog Centra Zagreb jest njihov najstariji program koji je pokrenut 1996.g. Također, preko VCZ-a jest moguće i pronaći dugoročne programe volontiranja u inozemstvu, najčešće u trajanju od 3 do 12 mjeseci. Jedan od najpopularnijih jest program Europske komisije – Europska volonterska služba u sklopu programa Mladi na djelu. Neki od njegovih općih ciljeva su promicanje aktivnog (europskog) građanstva mladih, razvijanje solidarnosti i tolerancije, zatim doprinos razvoju kvalitete sustava podrške za aktivnosti mladih i promicanje europske suradnje u sektoru mladih.⁵⁰

Najčešće će se organizatori volontiranja pobrinuti za većinu potrebnih formalnosti, no smatram da je bitno prikazati, što se tiče nekolicine europskih zemalja, na koji način je moguće volontirati te koji su dokumenti potrebni.

Počevši od susjedne *Slovenije*, valja spomenuti da hrvatskim građanima, isto kao i onima iz EU i EFTA, Cipra, Češke, Estonije, Mađarske, Letonije, Litve, Malte, Poljske i Slovačke nije, ako je boravak kraći od tri mjeseca, potrebna viza za ulazak, dok kod ostalih to nije slučaj. Volonteri koji ostaju dulje od tri mjeseca, moraju imati boravišnu dozvolu; radna dozvola, s druge strane, nije potrebna volonterima koji sudjeluju u radnim kampovima ili nekom drugom obliku međunarodnog okupljanja mladih.

Strancima koji dolaze u *Mađarsku* na volonterski rad duži od tri mjeseca je također potrebna boravišna dozvola, isto kao i radna koju može osigurati organizator volontiranja u lokalnom centru za zapošljavanje. Također, viza nije potrebna za boravak do tri mjeseca, osim za osobe koje dolaze iz zemalja s kojima Mađarska ima uspostavljen vizni režim. U posljednje vrijeme je povećano razumijevanje za takve

⁴⁹ Poglavlje izrađeno prema: članku „U kojim je državama moguće dobiti vizu za volontiranje“, Civilno društvo, br.2., 2005.g., str. 32-34.(Izvor originala: „Volonteri u javnim institucijama“, Asocijacija za demokratski prosperitet-Zid, Podgorica, Crna Gora, 2004.g.)

⁵⁰ <http://www.vcz.hr/medjunarodno-volontiranje/medjunarodni-dugorocni-projekti/>

pojedince, jer im je, na ime volonterskog rada, viza izdavana do godine dana. Međutim, ovdje se radi o izravnim odlukama nadležnih tijela koja su u pojedinim slučajevima iskoristila svoje diskrecijsko pravo, te to nikako ne predstavlja opću praksu. U Mađarskoj se volonteri iz inozemstva pravno vode kao zaposlene osobe, te zbog toga potpadaju pod odredbe državnog zakona o zapošljavanju. Pojedincima koji dolaze iz zemalja s kojima Mađarska ima bilateralne ugovore, mogu se po povratku u domovinu naknaditi troškovi zdravstvene pomoći u uglavnom hitnim slučajevima.

U *Češkoj* je, pak, također potrebna radna dozvola, koju osigurava domaća organizacija koja šalje volontera u suradnji s organizacijom za koju će raditi u *Češkoj*. Ona će poslužiti i kao temelj za izdavanje boravišne dozvole koja je potrebna ukoliko se radi on boravku dužem od tri mjeseca. Na strane volontere u *Poljskoj* odnose se opće odredbe njihovog zakona o volonterstvu. Za obavljanje volonterske aktivnosti koja traje kraće od tri mjeseca potrebno je tražiti privremenu boravišnu dozvolu, uz prilaganje zahtjevu dokumenata koji potvrđuju volonterski status. Ona se izdaje na rok od dvije godine i volonteru ne dopušta rad u nekom drugom djelokrugu. Bitno je spomenuti i da se navedena pravila ne odnose na strane volontere koji su došli organizirano preko poljskih međunarodnih institucionalnih sporazuma.

Volonteri iz inozemstva koji dolaze u *Rumunjsku* moraju imati boravišnu dozvolu za svo vrijeme trajanja volonterskog rada. Da bi dobili pravo na državnu socijalnu zaštitu, moraju ispuniti uvjete kao i svi drugi strani državljani. Pravila se ne odnose na one volontere koji dolaze u okviru Europskog volonterskog servisa (ESV), za čije se osiguranje pobrinula Europska komisija. U *Bugarskoj* su, pak, volonterske aktivnost predmet općih pravnih propisa. Građani EU te susjednih zemalja srednje i istočne Europe te nekih drugih zemalja, mogu boraviti u Bugarskoj 30 dana bez vize, a za duže im je razdoblje potrebna boravišna dozvola. Posebnost je da strani volonteri koji ostaju duže od mjesec dana dobivaju privremenu osobnu iskaznicu koju izdaje područni ured ministarstva unutarnjih poslova, te se taj dokument predaje vlastima pri izlasku iz zemlje. Zahtjev za radnu dozvolu (koja je potrebna za volontere koji ne djeluju u okviru priznatih vladinih programa) podnosi ministarstvu za rad i civilne poslove organizacija koja volontera prima. Još su neke zanimljivosti da japanska vlada podupire volonterski program u Bugarskoj, te se volonterima naknađuju troškovi putovanja i života te džeparac. Volonterska mjesta u toj zemlji nude i

mirovne snage SAD-a, a u okviru potpore Europske komisije volonteri koji borave u zemlji u okviru Europskog volonterskog servisa također imaju osiguran džeparac te novac za smještaj i prehranu.

Kao kraj ovog prikaza ukratko predstavljam Veliku Britaniju, u kojoj svi volonteri koji dolaze iz zemalja EU mogu volontirati bez ograničenja. Pojedinci koji nisu iz tih zemalja, a imaju radnu ili studentsku vizu, mogu volontirati pod uvjetom da istodobno obavljaju one aktivnosti koje su naznačene u vizi. Također postoji i mogućnost dobivanja posebne vize za volontiranje, koja se mora unaprijed pripremiti i to tek po ispunjavanju posebnih uvjeta ⁵¹propisanih od britanskog ministarstva unutarnjih poslova.

Iskustva pokazuju da ne postoji jedinstven kriterij za omogućavanje međunarodnih volonterskih aktivnosti u svim zemljama, te smatram da bi u tom pogledu trebalo razmisliti o svojevrsnom programu ujednačavanja; sve to iz razloga što je volonterstvo usmjereno na općeprihvaćene i, prije svega, korisne ciljeve koji ne bi smjeli trpjeti prevelika ograničenja. S druge je, pak, strane potrebno osigurati adekvatan sustav zaštite od zloraba do kojih bi moglo doći uslijed pokušaja da se volonterski rad koristi kao pokriće za druge nepoželjne aktivnosti, kao što je npr. rad na crno.

⁵¹ Ti su uvjeti da je aktivnost posve volonterska i ne uključuje nikakav plaćeni ili stalni položaj bilo koje vrste u dobrotvornoj organizaciji ili bilo kakav aranžman koji bi vodio k ugovoru o zaposlenju, zatim da se aktivnost obavlja za dobrotvornu organizaciju koja je upisana u vodič ministarstva unutarnjih poslova ili koja ispunjava kriterije navedene u instrukcijama; zatim da je aktivnost besplatna i nije usmjerena stjecanju profita, da je usko vezana uz ciljeve organizacije; da je riječ o radu na terenu i izravnog pomoći skupini ljudi zbog kojih je organizacija osnovana, te da volonter namjerava napustiti Veliku Britaniju po završetku volonterske aktivnosti.

9. MANIFEST ZA VOLONTERSTVO U EUROPI

Budući da je priključivanje Europskoj uniji jedna od temeljnih tendencija vanjske politike Republike Hrvatske, uz postojeća iskustva svakako nas se tiče i regulacija volonterstva, odnosno preporuke za njegov razvoj u EU. Iz tog sam razloga jedno poglavlje ovog rada odlučila posvetiti naslovnom manifestu, kako bih prikazala zašto je volonterstvo važno i što se očekuje od zemalja EU u pogledu aktivnosti za njegov daljnji razvoj. Manifest za volonterstvo u Europi ⁵² objavio je Europski volonterski centar (CEV), krovna organizacija koju čini četrdesetak nacionalnih i regionalnih volonterskih centara širom Europe, surađujući na potpori i promociji volonterskih aktivnosti. On prosljeđuje zajedničke prioritete i interese od organizacija članica prema institucijama EU, te djeluje kao glavni forum za razmjenu volonterskih politika, iskustava i informacija. Također pruža podršku povezivanju između članica te organizira konferencije, seminare, radionice, istraživanja i druge aktivnosti.⁵³

U svim svojim oblicima, volonterstvo ima bitnu ulogu u društvima širom Europske unije: ono je jedan od načina socijalne integracije, na koji ljudi, bez obzira na nacionalnost, religiju, socioekonomski status i dob mogu doprinijeti stvaranju pozitivnih promjena u društvu. Kroz takvu se aktivnost potiče aktivan i odgovoran građanski angažman u EU, a što je ključno u ostvarivanju europskih ideala i vrijednosti kao što su demokracija, solidarnost i sudjelovanje u društvu. Ovo su samo neki od razloga zašto je volonterstvo cijenjeno kao vrijedan doprinos zajednici, te se stoga ističe potreba potpore stvaranju učinkovite volonterske infrastrukture na lokalnoj, regionalnoj, nacionalnoj i europskoj razini.⁵⁴

CEV poziva institucije Europske unije da aktivno prepoznaju i promiču volonterske aktivnosti kroz politike EU i prilagođavaju iste volonterskim aktivnostima radi što lakšeg uključivanja pojedinaca, zatim da nastave provedbu posebnih volonterskih programa za mlade ljude i razvijaju slične programe za druge ciljane skupine (npr. umirovljenike ili hendikepirane skupine) te, što je vrlo bitno, priznaju ulogu volonterstva u usvajanju aktivnog građanskoj uključivanja i u skladu s time kreiraju

⁵² Volonterski centar Osijek, Manifest za volontiranje u Europi (prijevod), izvorno: Manifesto for volunteering in Europe, European Volunteer Centre, 2006.g.

⁵³ Ibid., str.22.

⁵⁴ Ibid., str.8

programe Europske unije. Na području institucionalne regulacije predlaže se donošenje „Bijele knjige o volonterstvu i aktivnom uključivanju građana“, zatim poticanje nacionalnih vlada na formuliranje nacionalnih volonterskih politika, izgradnju infrastrukture za provedbu istih te donošenje relevantnih zakonskih odredbi, a što je posebno bitno i za Republiku Hrvatsku, pridavanje posebne pažnje razvoju volonterstva u srednjoj i istočnoj Europi, u novim članicama EU i zemljama kandidatima s ciljem davanja potpore razvoju njihovih „mladih“ demokracija.⁵⁵

Iako je Republika Hrvatska u međuvremenu donijela potrebnu regulativu na koju se i ove preporuke CEV odnose, tu nikako nije kraj potrebnom trudu i ulaganju u razvoj volonterstva. U tom smislu smatram da nijedna preporuka ili iskustvo ne može donijeti ništa loše u formuliranju daljnjih nacionalnih politika. S vizijom što skorijeg priključenja EU, ne smijemo zaboraviti postepeno uspostaviti mehanizme koji će odgovarati većem protoku ljudi i širem tržištu rada. Ono će donijeti kako pozitivne, tako i negativne posljedice; no bitno je pružiti s jedne strane, mogućnost volontiranja (prvenstveno internacionalnog) svima onima koji se s tom aktivnošću žele baviti, a s druge strane adekvatnu zaštitu pojedincima – volonterima i organizacijama za koje rade. Daljnjim ulaganjem napora u unaprjeđivanje i razvoj volonterstva sigurno ne možemo pogriješiti, jer je potreba za ovim oblikom aktivnosti u današnje vrijeme sve veća, a donosi mnogostruke koristi za čitavu zajednicu.

⁵⁵ Ibid., str. 10., 11., 15.

10. AKTIVNOSTI ZA UNAPRJEĐIVANJE I RAZVOJ⁵⁶

Kao što je rad započet s određivanjem okvira unutar kojeg će se volonterstvo analizirati, tako treba i, prilikom sugeriranja potrebnih aktivnosti za njegovo unaprjeđenje, krenuti od samog građanskog aktivizma i civilnog društva.

S obzirom na postavljene ciljeve⁵⁷, potreban je kontinuiran i paralelan doprinos svih segmenata društva u Hrvatskoj, tijekom provođenja aktivnosti koje su u njihovom okviru djelovanja. Glavne organizacije i institucije, koje su odgovorne za rad na području promicanja i unaprjeđenja volonterstva, djeluju na nekoliko područja, te su iznimno važne za implementiranje potrebnih mjera razvoja.

10.1. ORGANIZACIJE CIVILNOG DRUŠTVA

Kroz svoju djelatnost, trebale bi svim volonterima osigurati formalno ili neformalno *priznanje*; kroz pismene, usmene i javne zahvale, te zahvale unutar organizacije u kojoj se rad provodio. U tom je smislu Zakonom o volonterstvu regulirana i potvrda o volonterskom radu, čiji je najčešći oblik volonterska knjižica. Na području *organizacije volontiranja* potrebno je uvesti menadžment volontera kao sastavni dio profesionalnog razvoja djelatnika organizacije. Na taj će se način, kroz definiranje politika prikupljanja i obuke volontera, financijsku i logističku potporu, definiciju posla i opis uloga razvijati unutarnja volonterska politika. Također treba organizirati i provoditi radionice na lokalnoj i nacionalnoj razini o ulozi i značenju volontiranja u razvoju društva i same zajednice za različite skupine. Uspostavljanjem mehanizama praćenja volonterskih aktivnosti unutar organizacije pratio bi se broj volontera, broj sati njihova rada te njihova osnovna sociodemografska obilježja. Volontere je potrebno uključiti i

⁵⁶ Poglavlje je izrađeno na bazi preporuka temeljenih na istraživanju uključenosti građana u civilne inicijative u zajednici kroz volonterski rad: G.Forčić, *Kako unaprijediti volontiranje?*, Udruga za razvoj civilnog društva SMART, Rijeka, 2007.g.

⁵⁷ Neki od tih ciljeva su unaprijeđenje postojećih i razvijanje novih učinkovitih mehanizama za unaprijeđenje volonterstva u okruženju, povećanje vidljivosti i prepoznatljivosti volonterskog rada kroz medije, uz naglasak na promociji primjera dobre prakse; razvijanje i osmišljavanje kvalitetnih volonterskih programa, razvijanje mehanizama motiviranja i uključivanja mladih u volonterski rad, uspostavljanje učinkovitih mehanizama praćenja volonterskih aktivnosti u Hrvatskoj i uvođenje sadržaja o volonterskom radu u obrazovne institucije. Forčić, Gordana, *Kako unaprijediti volontiranje?*, Udruga za razvoj civilnog društva SMART, Rijeka, 2007.g.

u procese donošenja odluka, posebice onih vezanih u volonterske programe u organizacijama. Organizacije mogu važnu ulogu odigrati i na području *utjecaja na javnu politiku* – sudjelovanjem u predlaganju i provođenju zakonskih odredbi vezanih uz volonterstvo, uključivanjem predstavnike lokalne i područne samouprave u procese planiranja i provođenja mjera za razvoj volonterstva na lokalnoj razini, te zagovaranjem uključenja volontera u rad raznih ustanova. U području *promocije* potrebno je koristiti nove tehnologije, razviti interaktivnu bazu podataka najbolje prakse koja će biti dostupna javnosti, koristiti javne osobe kao glasnogovornike u promociji volonterstva na lokalnoj i nacionalnoj razini, objavljivati rezultate istraživanja te razviti i učiniti dostupnim atraktivan promotivni materijal.

10.2. VLADA REPUBLIKE HRVATSKE, LOKALNA I REGIONALNA SAMOUPRAVA

Država ima bitnu ulogu u poticanju razvoja volonterstva, kroz niz mjera i odluka, od kojih su postojeće (kao što je npr. zakonska regulativa) već navedene. O ovom će podnaslovu fokus biti usmjeren k preporukama za daljnju djelatnost.

Tijela javne vlasti trebala bi uspostaviti model suradnje s organizacijama civilnog društva u promociji volonterstva, uz njihovo uključivanje u provedbu politike volonterskog rada. Kroz sustav nagrađivanja volontera, volonterskih projekata i organizacija, postigla bi se zadovoljavajuća razina *priznanja* njihova rada u svim segmentima društvene zajednice, uz afirmaciju volonterstva kao pozitivnog faktora razvoja u istoj. Uz uključenje volontera u proces donošenja odluka u pitanjima važnima za društvo, zanimljiva preporuka jest i uvrštenje volonterskog rada kao prioriteta pri zapošljavanju u državne poslove. U području *organizacije volontiranja* tijela su javne vlasti iznimno važan faktor, jer je njihova zadaća pružanje neprekidne financijske podrške razvoju i uspostavljenoj infrastrukturi. Promocija volonterstva može se uvrstiti i u školske programe, propagirati od strane agencija za odnose s javnošću i drugih medijskih kuća. Država, s druge strane, može osigurati porezne olakšice poslovnim subjektima koji promoviraju volonterstvo, a na način da su njihovi djelatnici volonterski angažirani u lokalnim zajednicama u kojima poslovni subjekt provodi svoju djelatnost.

10.3. PROFITNI/POSLOVNI SEKTOR

I kod poslovnih subjekata dolazi do shvaćanja da kvalitetan program društvene odgovornosti doprinosi konkurentnosti firme i postaje sastavan dio njena razvoja. Ovaj sektor može učiniti slijedeće aktivnosti za unaprjeđenje volonterstva: kao *priznanje*, prikazati u svojim poslovnim planovima stratešku vrijednost volontiranja u postizanju poslovnih ciljeva i javno prikazati vlastiti doprinos zajednici te doprinos svojih djelatnika. Subjekti mogu promovirati volonterstvo i primjere dobre prakse koristeći svoje postojeće marketinške i komunikacijske kanale te osigurati informacije o mogućnostima volontiranja u zajednici za svoje djelatnike koji to žele raditi u slobodno vrijeme.

10.4. MEDIJI

Mediji su jedan od ključnih današnjih aspekata života pojedinaca u zajednici, koji svojim djelovanjem pronose i usađuju mnoštvo stavova i uvjerenja o različitim pojavama koje nas okružuju. Njihova je zadaća prepoznati volonterstvo kao važnu ulogu u društvenom životu te po tom pitanju izgraditi povezanost sa svim društvenim sektorima. Bitno je prikazati volonterski rad kao pozitivno djelovanje koje promiče vrijednosti u ljudskoj zajednici te pomoći u stvaranju ozračja koje ohrabruje ljude u volontiranju. Poseban segment uloge medija jest i *participacija* – informiranje javnosti o volonterskim mogućnostima, izdvajanje medijskog prostora za javne diskusije o volonterstvu te informiranje i davanje doprinosa razvoju zdravijeg društva.⁵⁸

Ne smijemo zaboraviti ni važnu ulogu obrazovnih institucija u izgradnji volonterskih programa i poticanju ostvarenja mnogih *supra* navedenih ciljeva.

Konačno, građani kao aktivnosti za unaprjeđenje volontiranja ističu davanje volonterima prednosti pri zapošljavanju, bolje informiranje o volontiranju, propagandu u medijima, dobru ponudu volonterskih poslova, stručno osposobljavanje

⁵⁸ Ledić, op.cit. (bilj.45.)

organizacija za prihvat i rad s volonterima, donošenje i provođenje poticajnih mjera te otvorenost gospodarstva i javnih službi za volonterske aktivnosti.⁵⁹

Sve to neće imati nikakva smisla ako se ne pođe od onoga što je ključno za uspjeh volonterstva, a to je razvijanje svijesti kod pojedinaca da pomaganjem drugima doprinose zajednici u cjelini, a time i sebi samima. Jer „ljudska bića pomažu jedna drugima iz ljubavi i sućuti. Pa ipak, u svojoj najdubljoj duhovnoj dimenziji i simboličkom značenju volonterstvo nije samo nešto što činimo za druge. Na kocki su naše vlastite vrijednosti i naša humanost: mi jesmo ono što dajemo drugima.“⁶⁰

⁵⁹ Ibid., str. 92.

⁶⁰ Gospodarsko i socijalno vijeće UN; The Role of Volunteerism in the Promotion of Social Development, <http://www.worldvolonterweb.org/policy/international/reports/index.htm>, 20.04.2011.g.

11. ZAKLJUČAK

Koncept volontiranja, uz podršku europske i međunarodne zajednice, već je dugi niz godina prisutan u civilnom sektoru, a dijelom i u radu javne vlasti u Republici Hrvatskoj. Uspoređujući njegov stadij razvitka s drugim europskim državama, neki dosadašnji radovi doveli su do zaključka da je potrebno uložiti još mnogo truda i rada u njegovo promicanje. U tome je potrebna intenzivna suradnja svih sektora, slijedeći preporuke koje su se iskristalizirale provedbom istraživanja na ovom području. Pritom problemu treba pristupiti višedimenzionalno – psihološki, sociološki, ekonomski i pravno, jer na svim tim poljima volonterstvo može i treba ostvariti bitnu ulogu u poticanju gospodarskog i socijalnog napretka.

Aktivno sudjelovanje svakog pojedinca u radu zajednice može bitno doprinjeti smanjenju osjećaja nezadovoljstva postojećim prilikama, povećanju osjećaja prihvaćenosti i uvjerenja da svaki građanin ima svoju posebnu ulogu u društvu. Potičući aktivnosti u kojima građani imaju priliku za samoaktualizaciju, država može u značajnoj mjeri smanjiti negativne psihološke učinke djelovanja tržišnog mehanizma i dati svakome mogućnost da mjeri efektivnost svoga rada, koja pritom ne mora biti mjerljiva u materijalnim sredstvima. Građani mogu i moraju naučiti da djelotvornim iskorištavanjem slobodnog vremena kroz pomaganje drugima podižu razinu opće svijesti i zadovoljstva zajednice. Na pitanje zašto je to potrebno, odgovorio je Mahatma Gandhi rekavši da „*sami moramo biti promjena koju želimo vidjeti u svijetu*“.

12. SAŽETAK

U ovom radu autorica analizira stanje i perspektivu razvoja volonterstva u Republici Hrvatskoj, prethodno definiravši civilno društvo kao okvir u kojem će pojam proučavati. Na početku rada određen je pojam aktivnog građanstva i predstavljeno shvaćanje volonterstva, pri čemu je bilo potrebno ukratko usporediti zakonodavnu regulaciju istog u Republici Hrvatskoj s onom u stranim zemljama. Kroz opisivanje infrastrukture za razvoj volonterstva i njegovih mogućnosti, kao i prikaza nekih od provedenih istraživanja, nastoji se približiti i analizirati postojeće stanje, kako volonterstva u civilnom, tako dijelom i u poslovnom sektoru. Cjelovit prikaz ne bi bio moguć bez predstavljanja međunarodnih i europskih pravnih okvira, čijim se dijelom RH vidi u bližoj budućnosti. Konačno, navođenjem aktivnosti za unaprjeđivanje i razvoj koja su definirana u već brojnim postojećim analizama volonterstva, nastoji se ukazati na potrebne izmjene u bitnim segmentima javnog, poslovnog i civilnog sektora te dati preporuke za djelovanja na ovom području u budućnosti.

Ključni pojmovi: civilno društvo, aktivno građanstvo, volontiranje, korporativno volontiranje

13. SUMMARY

In this paper author analyses present situation and future perspective of volunteering in the Republic of Croatia, primarily considering activities in civil society. Volunteering is presented from point of law by comparing regulations and experiences in the Republic of Croatia with those in foreign countries, so as to define legal frame for further analyses. By encountering crucial parts of infrastructure for volunteering and their activities, and analysing already existing researches, author wants to present volunteering through view of public, business and non-profit sector, and most important – through eyes of citizen themselves.

Key terms: civil society, active citizenship, volunteering, corporate volunteering

14. POPIS LITERATURE

KNJIGE I ČLANCI

1. Bačić, Melita, *Trećina stanovnika Amsterdama volontira u udrugama*, Civilno društvo, br.2., 2005.,
2. Begović, Hrvojka, *O volontiranju i volonterima-volonterkama*, Zagreb, 2006.,
3. Deakin, Nicholas, *Odnos vlade i volonterskih organizacija u Engleskoj*, Civilno društvo, br.3/4, 2005.,
4. European Citizen Action Service (ECAS), *Guide to EU Associations*; izdanje na hrvatskom jeziku: Nacionalna zaklada za razvoj civilnog društva, *Vodič kroz udruge u Europskoj Uniji*
5. Hadži – Miceva, Katarina, *Zakon i volonterski duh?*, Civilno društvo, br.2., 2005
6. Krizmanić, Mirjana, *Aktivno građanstvo*, Civilno društvo, br.1, 2004
7. Miliša,Zlatko, *Odnos mladih prema volontiranju, radu i slobodnom vremenu*, 2008.
8. Pandžić, Asim: *Volonterski rad – šta i kako?*, brošura o volonterskom radu, Tuzla 2006.g.
9. Štulhofer, Aleksandar, *Civilno je društvo ključna poluga razvoja društvenog kapitala*, Civilno društvo, br.5, 2005
10. „*U kojim je državama moguće dobiti vizu za volontiranje*“, Civilno društvo, br.2., 2005.g.(Izvor originala: „*Volonteri u javnim institucijama*“, Asocijacija za demokratski prosperitet-Zid, Podgorica, Crna Gora, 2004.g.)
- 11.Vidović, Tea, *Volonterstvo u hrvatskom društvu: percepcija i budućnost volontiranja*, diplomski rad
- 12.Volonterski centar Osijek, *Manifest za volontiranje u Europi* (prijevod), izvorno: *Manifesto for volunteering in Europe*, European Volunteer Centre, 2006.g.
- 13.Vučković, Ante, *Pojmovnik civilnog društva: Filantropija*, Civilno društvo, br.2., 2005.

ISTRAŽIVANJA

1. Forčić, Gordana, *Percepcija poduzeća o mogućnostima volontiranja zaposlenika*, Udruga za razvoj civilnog društva SMART, 2008.g
2. Forčić, Gordana, *Kako unaprijediti volontiranje?*, Udruga za razvoj civilnog društva SMART, Rijeka, 2007.g.
3. Ledić, Jasminka, *Zašto (ne) volontiramo? – stavovi javnosti o volonterstvu*, AED, Zagreb, 2007.g.
4. *Procjena stanja razvoja organizacija civilnog društva*; Nacionalna zaklada za razvoj civilnog društva, 2001
5. *Istraživanje o vidljivosti udruga građana i stavova građana prema volonterskom radu na području grada Osijeka*, Centar za mir, nenasilje i ljudska prava Osijek, 2005.g

WEB LOKACIJE

<http://www.osvolonteri.hr/o-nama/>

<http://www.osvolonteri.hr/o-nama/misija-i-ciljevi/>

<http://www.osvolonteri.hr/o-nama/izvjestaji/>

<http://www.udruga-mi.hr/item/74-promocija-i-razvoj-volonterstva.html>

http://www.smart.hr/index.php?option=com_content&task=view&id=18&Itemid=47

<http://www.worldvolonterweb.org/policy/international/reports/index.htm>

<http://www.vcz.hr/medjunarodno-volontiranje/medjunarodni-dugorocni-projekti/>

<http://www.hmvc.net/index.php/sporazum-o-suradnji.html>

<http://volontiram.info/>