

STANJE I POTREBE VOLONTIRANJA MLADIH U CRNOJ GORI

ISTRAŽIVANJE



Izdavač:

Centar za demokratiju i ljudska prava (CEDEM) u saradnji sa Mrežom sa omladinski aktivizam (MOACG)

Za izdavača:

Nevenka Vuksanović

Autor:

Centar za demokratiju i ljudska prava (CEDEM)

Dizajn:

Brain media

Godina izdanja:

2026.

Ova publikacija je izrađena u okviru projekta „(Re)konstrukcija volontiranja“, koji Mreža za omladinski aktivizam Crne Gore (MOACG) realizacije u partnerstvu sa Centrom za demokratiju i ljudska prava (CEDEM), uz finansijsku podršku Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga. Sadržaj publikacije je isključiva odgovornost autora i ne odražava nužno zvanične stavove donatora.

(RE)KONSTRUKCIJA VOLONTIRANJA

STANJE I POTREBE VOLONTIRANJA

MLADIH U CRNOJ GORI

Centar za demokratiju i ljudska prava (CEDEM)
u saradnji sa Mrežom za omladinski aktivizam Crne Gore (MOACG)

Avgust, 2026.

UVODNA RIJEČ —	6
ŠTA JE VOLONTIRANJE? —	8
VOLONTIRANJE I EU —	9
2.1. Volontiranje mladih u Evropi — stanje i trendovi —	11
2.2. EU zakonodavni i politički okvir za volontiranje mladih —	12
2.3. Preporuka Savjeta EU o mobilnosti mladih volontera (2008) —	12
2.4. EU strategija za mlade 2019–2027 —	13
2.5. Evropski korpus solidarnosti —	14
2.6. Erasmus+ i volonterske aktivnosti —	15
2.7. EU dijalog sa mladima u praksi —	16
2.8. Istraživačko-politički jaz na EU nivou — pouke za lokalni kontekst —	16
PRAVNI I STRATEŠKI OKVIR VOLONTIRANJA U CRNOJ GORI —	19
3.1. Osnovne odredbe (čl. 1–11) —	19
3.1.2. Ugovor o volonterskom radu (čl. 12–16) —	20
3.1.3. Prava i obaveze volontera i organizatora (čl. 17–23) —	21
3.1.4. Razvoj i praćenje volonterizma (čl. 24–30) —	22
3.1.5. Evidencija i nadzor (čl. 31–34a) —	23
3.2. Strategija razvoja volonterizma 2025–2029 s Akcionim planom 2026–2027 —	23
3.2.1. Usklađenost sa strateškim i zakonodavnim okvirom —	24
3.3. Nacrt zakona o mladima —	25
3.3.1. Omladinski rad i omladinski radnik/ca —	26
3.3.2. Javni interes u oblasti omladinske politike —	26
3.3.3. Načela omladinske politike —	27
3.4. Strategija za mlade i lokalni akcioni planovi —	27
3.4.1. Savjet za mlade —	27
3.4.2. Omladinski servisi — omladinski klub i omladinski centar —	28
3.5. Analiza postojećeg stanja —	29
3.5.1. Ključni problem i uzroci —	29
3.5.2. Izazovi, prepreke i primjeri dobre prakse —	30
3.5.3. Status novog Zakona o volontiranju i registra volontera —	31
3.5.4. Strategija za mlade 2023–2027 —	32
3.6. Razvoj civilnog sektora i saradnja države i NVO kao pretpostavka za volontiranje —	33
NALAZI ONLINE ANKETE MLADIH —	36
4.1. Ključni nalazi istraživanja —	49
NALAZI FOKUS GRUPA —	52
5.1. Percepcija i praksa volontiranja —	53
5.1.2. Informisanost i kanali komunikacije s mladima —	53
5.1.3. Zakonski i institucionalni okvir —	54
5.1.4. Motivacija, demotivacija i (ne)priznavanje volonterskog angažmana —	54
5.1.5. Uloga obrazovnog sistema —	55
5.1.6. Uloga lokalnih samouprava i finansiranje volontiranja —	56
5.2. Prepreke volontiranju i ključni nalazi —	56
5.3. Primjeri dobre prakse —	59
PREPORUKE —	62
ZAKLJUČAK —	65
BIBLIOGRAFIJA —	67
IZVORI ZA EVROPSKI OKVIR VOLONTIRANJA (POGLAVLJA 1–3) —	67
NACIONALNI PRAVNI I STRATEŠKI DOKUMENTI CRNE GORE (POGLAVLJE 4) —	67
DODATNI IZVORI —	68

UVODNA RIJEČ

Ovo istraživanje se sprovodi u okviru projekta „(Re)konstrukcija volontiranja“, koji zajednički realizuju NVO Mreža za omladinski aktivizam Crne Gore (MOACG) i Centar za demokratiju i ljudska prava (CEDEM), uz podršku Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga. Cilj istraživanja je da identifikuje izazove, potrebe i potencijale za razvoj volonterizma i volonterskih servisa u tri regije Crne Gore — sjevernoj, centralnoj i južnoj. Trenutak je utoliko značajniji što se istraživanje sprovodi paralelno sa pripremom novog Zakona o volontiranju i sprovođenjem tek usvojene Strategije razvoja volonterizma, što projektu daje priliku da svoje nalaze ponudi kao doprinos procesu reforme koji je već u toku, a ne kao naknadnu ocjenu završenog posla.

Istraživanje kombinuje tri komplementarna izvora podataka. Prvi je desk analiza pravnog i strateškog okvira koji uređuje volontiranje — na nivou Evropske unije, radi sagledavanja evropskih standarda i instrumenata dostupnih mladima iz Crne Gore kao zemlje kandidata, i na nacionalnom nivou, kroz analizu Zakona o volonterском radu, Strategije razvoja volonterizma, Strategije za mlade i Strategije saradnje organa državne uprave i nevladinih organizacija, uključujući i stanje i kapacitete civilnog sektora kroz koji se volontiranje najvećim dijelom i odvija. Drugi izvor je online anketa sprovedena među mladima uzrasta 15–30 godina, koju je u periodu od 12. maja do 1. avgusta 2026. godine popunilo 151 ispitanika/ce iz 20 crnogorskih opština, grupisanih u tri regije radi poređenja. Treći izvor su četiri fokus grupe sprovedene sa predstavnicima lokalnih samouprava, obrazovnih institucija i organizacija civilnog društva — jedna u sjevernoj regiji (Berane), dvije u centralnoj (Podgorica) i jedna u južnoj regiji (Bar).

➤ 1. ŠTA JE VOLONTIRANJE?



1. ŠTA JE VOLONTIRANJE?

Riječ „volontiranje“ vodi porijeklo od starofrancuskog **voluntaire**, odnosno latinskog voluntas („volja“, „želja“) i voluntarius („voljan“, „po sopstvenom izboru“). Iako je engleska imenica „volunteer“ sve do sredine 17. vijeka imala gotovo isključivo vojno značenje, različiti oblici volontiranja u Evropi mogu se pratiti unazad sve do 12. vijeka.¹ U literaturi ne postoji jedna univerzalno prihvaćena definicija volontiranja, već se ono najčešće opisuje kao kontinuum. Na jednom kraju je „najčistiji“ oblik volontiranja — aktivnost preduzeta iz slobodne volje, u okviru formalne organizacije, bez ikakve naknade, u korist osoba koje volonteru/ki nijesu bliske; a na suprotnom najšire, kao aktivnost sa elementima posrednog pritiska, u neformalnom organizacionom kontekstu, koja je makar djelimično nadoknađena i donosi ličnu korist.² Dvije često citirane međunarodne definicije dodatno ilustruju taj raspon. **Generalna skupština Ujedinjenih nacija** volontiranje definiše kao „aktivnosti preduzete slobodnom voljom, za opšte dobro, pri čemu novčana nagrada nije glavni motivacioni faktor“. **Međunarodna organizacija rada** (ILO) volonterski rad definiše kao „neplaćen, neobavezan rad, odnosno vrijeme koje pojedinci daju bez naknade za aktivnosti koje obavljaju kroz organizaciju ili neposredno za druge izvan sopstvenog domaćinstva“.³ Holandski istraživač Dekker razlikuje tri osnovna značenja: 1. neplaćeni rad (obavljanje volonterske aktivnosti iz želje da se žrtvuje/pokloni vrijeme), 2. aktivno članstvo (obavljanje volonterske aktivnosti kao dodatnog zadatka za organizaciju čiji je pojedinac član), 3. aktivno građanstvo (obavljanje volonterske aktivnosti iz osjećaja lične odgovornosti prema zajednici). Neplaćeni rad je dominantan u anglosaksonskim zemljama, aktivno članstvo u skandinavskom modelu, a aktivno građanstvo u njemačkom (Ehrenamt).⁴ Analiza istraživanja o volontiranju mladih u Evropi (**SNAC mapiranje**) pokazuje da u većini zemalja članica EU (16 od 27) ne postoji posebna zakonska definicija volontiranja niti poseban zakon koji ga uređuje. Kroz uporedni pregled nacionalnih zakona i propisa izdvajaju se zajednički elementi: aktivnost se sprovodi slobodnom voljom pojedinca/ki; razvija se u okviru neprofitnih, nevladinih organizacija; nema profesionalni karakter; nije plaćena; i sprovodi se u korist zajednice ili trećeg lica.⁵ Na nivou Evropske unije, jedina precizna pravna definicija volontiranja nalazi se u **Prijedlogu uredbe kojom se uspostavlja Evropski korpus solidarnosti**, gdje se volontiranje definiše kao „puno radno vrijeme, neplaćena dobrovoljna služba u trajanju do dvanaest mjeseci, koja mladima pruža priliku da doprinesu svakodnevnom radu organizacija aktivnih u oblastima od značaja za solidarnost, na krajnju korist zajednica u kojima se aktivnosti sprovode, uključujući snažnu obrazovnu i edukativnu komponentu koja omogućava mladim volonterima/kama da steknu vještine i kompetencije korisne za njihov lični, obrazovni, socijalni i profesionalni razvoj, kao i da doprinesu unapređenju njihove zapošljivosti“.⁶

¹New trends in the development of volunteering in the European Union (Rotterdam School of Management / EESC, 2021), str. 7.

²Cnaan et al. (1996), navedeno prema: New trends in the development of volunteering in the European Union, 2021, str. 7–8.

³UN (2002)/UNV (2018) i ILO (2011), str. 13, navedeno prema: New trends in the development of volunteering in the European Union, 2021, str. 8–9.

⁴Dekker (2002), navedeno prema: New trends in the development of volunteering in the European Union, 2021, str. 10.

⁵Mapping and Analysis of Research on Youth Volunteering in Europe (SNAC), OeAD-GmbH / SALTO European Solidarity Corps, Beč, septembar 2023 (rev. mart 2024), str. 17.

⁶Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council establishing the legal framework of the European Solidarity Corps, COM(2017) 262 final, čl. 2, stav 5.

2. VOLONTIRANJE I EU



2. VOLONTIRANJE I EU

Evropski ekonomsko-socijalni komitet (**EESC**) volontiranje opisuje kao snagu koja oblikuje evropska društva. Volonteri su, često uz podršku organizacija civilnog društva, bili i ostali na prvoj liniji odgovora na krize, pokazujući solidarnost i pružajući neophodne usluge onima kojima je pomoć potrebna. U predgovoru Studije o volontiranju u EU navodi se da volontiranje, iako ne treba da zamjenjuje osnovne zadatke vlada, stvara društvene veze, solidarnost i socijalni i kulturni kapital, te predstavlja oblik aktivnog učešća u oblikovanju društva, što je, kako se navodi, ključno za zdravlje demokratije.⁷ U literaturi o građanskom angažmanu koju koristi ova studija izdvajaju se **četiri diskursa** koji objašnjavaju zašto se volontiranje smatra vrijednim na nivou EU: diskurs blagostanja (pružanje boljih usluga zajednici), diskurs demokratije (participacija i zastupanje zajedničkih interesa), ekonomski diskurs (pozitivni efekti na zapošljivost i pojedinca) i diskurs zajednice (jačanje socijalnog kapitala i međusobnog povjerenja). Ovi diskursi se u praksi prepliću i zajedno čine **osnovu evropske politike prema volontiranju**.⁸

Komisija Ujedinjenih nacija za socijalni razvoj (2001), na koju se studija za EESC poziva, volontiranje opisuje kao „ogroman rezervoar vještina, energije i lokalnog znanja koji vladama može pomoći da sprovedu ciljanije, efikasnije, participativnije i transparentnije javne programe i politike“, uz napomenu da je i dalje neuobičajeno da se volontiranje prepozna kao strateški resurs na koji javne politike mogu uticati, a još rjeđe da bude uključeno u nacionalne i međunarodne razvojne strategije — što je zapažanje koje ostaje relevantno i za crnogorski kontekst (vidjeti poglavlje 4.2).⁹ Istraživanja koja su predmet SNAC mapiranja pokazuju da se koristi od volontiranja mogu posmatrati na tri nivoa. Na ličnom nivou, volonteri/ke razvijaju vještine, stižu samopouzdanje, lični rast i međukulturno iskustvo, ali istraživanja bilježe i negativne efekte poput osjećaja nepravednog tretmana, nedostatka obuke, pa i sagorijevanja (burnout) kod dugotrajnog angažmana. Na nivou organizacija, volonteri/ke doprinose ostvarenju misije i povećavaju atraktivnost ponude organizacije, uz upozorenje da posmatranje volontera/ki kao „jeftine radne snage“ mora biti u potpunosti napušteno. Na nivou zajednice, koristi uključuju jačanje društvenih veza, ali i rizike poput zamjene plaćene radne snage volonterskim radom usljed nedostatka javnog finansiranja.¹⁰ Zanimljivo zapažanje iz istog istraživanja jeste da organizacije domaćini volontiranje često doživljavaju kao „poklon vremena“, dok ga mladi ljudi doživljavaju racionalnije, kao instrument učenja i sticanja iskustva. Ova razlika u očekivanjima između organizacija i mladih volontera/ki direktno je relevantna za dio preporuka ovog istraživanja koji se odnosi na jačanje kapaciteta organizacija koje rade sa mladima u Crnoj Gori.¹¹

Vrijednosni okvir Evropske unije prema volontiranju najjasnije je izražen u **Strategiji EU za mlade 2019–2027**, gdje se navodi da su „razmjene mladih i projekti u okviru programa

⁷New trends in the development of volunteering in the European Union, 2021, str. iii (predgovor, Séamus Boland, predsjednik EESC Diversity Europe Group).

⁸Hilger (2005), navedeno prema: New trends in the development of volunteering in the European Union, 2021, str. 13.

⁹UN Commission for Social Development (2001), navedeno prema: New trends in the development of volunteering in the European Union, 2021, str. 12.

¹⁰Mapping and Analysis of Research on Youth Volunteering in Europe (SNAC), 2023/2024, str. 19–22.

¹¹Mapping and Analysis of Research on Youth Volunteering in Europe (SNAC), 2023/2024, str. 24.

Erasmus+, Evropskog korpusa solidarnosti i njihovih nasljednika izvor međukulturnog učenja i osnaživanja, posebno za mlade sa manje mogućnosti“, dok se volontiranje, zajedno sa neformalnim učenjem, prepoznaje kao sredstvo koje mladima pruža siguran prostor za razvoj samopouzdanja izvan formalnog obrazovnog sistema.¹²

2.1. Volontiranje mladih u Evropi — stanje i trendovi

Prema podacima Eurostata koje koristi studija za EESC, u Evropi je u volonterske aktivnosti na ovaj ili onaj način uključena otprilike jedna od pet osoba starijih od 16 godina. Nacionalne ankete procjenjuju da između 92 i 94 miliona Evropljana starijih od 15 godina volontira, dok procjene zasnovane na međunarodnim i evropskim studijama idu i do 100–150 miliona. Prema izvještaju UN-a o stanju svjetskog volonterizma iz 2018. godine, ukupna volonterska radna snaga u svijetu iznosi 109 miliona ekvivalenata punog radnog vremena — ekonomska snaga veća od mnogih velikih svjetskih industrija.¹³

Stope formalnog volontiranja značajno variraju među evropskim zemljama. Prema podacima Eurostata iz 2015. godine koje navodi ista studija, stopa učešća u formalnom volontiranju iznosila je 40,3% u Holandiji, 34,1% u Finskoj, 10,7% u Španiji, 9,7% u Hrvatskoj i 6,9% u Mađarskoj — razlike koje se objašnjavaju kombinacijom istorijskih, institucionalnih i ekonomskih faktora (tip neprofitnog režima, nivo nejednakosti dohotka, dominantna religija i sl.), a ne (samo) razlikama u „volji“ građana da volontiraju.¹⁴ Noviji podaci specifično **o mladima u Evropi**, objavljeni sredinom 2026. godine, pokazuju rastući trend uključenosti: prema tim podacima, 28% mladih uzrasta 15–30 godina u Evropi volontira najmanje jednom mjesečno, najviše u oblasti sporta (32%), zatim rada sa mladima i obrazovanja (18%), kulture i rekreacije (17%) i zaštite životne sredine (15%). U Francuskoj je, prema istom izvoru, učešće mladih uzrasta 15–24 godine u volontiranju poraslo sa 16% (2010) na 24% (2026), a učešće uzrasta 25–34 godine sa 15% na 27% u istom periodu.¹⁵ Kada je riječ o **motivaciji**, istraživanja obuhvaćena SNAC mapiranjem ukazuju na jasnu promjenu u odnosu na ranije generacije: motivacija evropskih mladih za volonterski angažman sve više je usmjerena na sopstvene potrebe i interesovanja — lični razvoj, sticanje novih vještina i iskustava, unapređenje zapošljivosti — a manje na tradicionalne vrijednosti poput služenja drugima i osjećaja građanske dužnosti prema zajednici, iako altruistički motivi i dalje igraju važnu ulogu. Među preprekama za volontiranje, istraživanja najčešće navode postojanje „atraktivnije alternative“ (u jednoj studiji čak 70% ispitanika), kao i nedostatak vremena, nedostatak informacija i nedovoljnu svijest o mogućnosti da se lično doprinese promjeni.¹⁶

Istraživanja takođe bilježe rodne razlike u volontiranju — žene u prosjeku volontiraju nešto češće od muškaraca, osim u sportskim klubovima, gdje muškarci čine većinu — kao i da mladi u volonterske aktivnosti najčešće stupaju na sopstvenu inicijativu (u jednoj studiji 73,3%

¹²Rezolucija Savjeta EU o Strategiji EU za mlade 2019–2027 (2018/C 456/01), Službeni list EU C 456, 18.12.2018, str. C 456/4–5.

¹³Eurostat (2015); GHK (2010); UNV, State of the World's Volunteerism Report (2018) — navedeno prema: New trends in the development of volunteering in the European Union, 2021, str. iii, 11.

¹⁴Eurostat (2015), tabela 7, navedeno prema: New trends in the development of volunteering in the European Union, 2021, str. 27.

¹⁵Esplai Social, „Volunteering in Europe in 2026: young people are getting more involved“, voluntechproject.eu, 9. jul 2026.

¹⁶Mapping and Analysis of Research on Youth Volunteering in Europe (SNAC), 2023/2024, str. 10–13.

ispitanika), dok podsticaj vršnjaka (23,3%) igra veću ulogu od podsticaja nastavnog kadra (13,3%).

2.2. EU zakonodavni i politički okvir za volontiranje mladih

Poznavanje EU zakonodavnog okvira je značajno iz dva razloga: prvo, Crna Gora je zemlja kandidat za članstvo u EU i usklađuje svoje politike sa evropskim standardima; drugo, evropski instrumenti poput Evropskog korpusa solidarnosti i programa Erasmus+ direktno su dostupni ili potencijalno dostupni mladima iz Crne Gore i lokalnim organizacijama koje rade sa mladima volonterima/kama.

2.3. Preporuka Savjeta EU o mobilnosti mladih volontera (2008)

Savjet Evropske unije usvojio je 20. novembra 2008. godine Preporuku o mobilnosti mladih volontera širom Evropske unije (2008/C 319/03) — prvi cjeloviti instrument politike EU posvećen prekograničnom volontiranju mladih. Preporuka polazi od toga da je mobilnost mladih volontera sastavni dio slobode kretanja ljudi, zaštićene članom 18. tadašnjeg Ugovora o osnivanju Evropske zajednice.¹⁷ Preporuka prekogranične volonterske aktivnosti karakteriše kao aktivnosti koje su: otvorene za sve mlade ljude; preduzete slobodnom voljom, u opštem interesu; sprovedene u dužem, kontinuiranom periodu; unutar jasnog okvira; u drugoj zemlji od zemlje prebivališta; neplaćene ili uz simboličnu naknadu i/ili pokrivanje troškova. Izričito se navodi da volonterske aktivnosti ne smiju imati negativan uticaj na postojeće ili potencijalno plaćeno zapošljavanje, niti smiju biti viđene kao zamjena za njega.¹⁸ Dokument prepoznaje da volonterske aktivnosti predstavljaju bogato iskustvo u kontekstu neformalnog i informalnog učenja koje unapređuje profesionalne vještine i kompetencije mladih, doprinosi njihovoj zapošljivosti i osjećaju solidarnosti, razvija socijalne vještine, olakšava njihovu integraciju u društvo i podstiče aktivno građanstvo. Takođe se navodi da lokalne zajednice koje ugošćuju mlade volontere imaju velike koristi od njihovih aktivnosti, u oblastima poput socijalne inkluzije, očuvanja kulturnog naslijeđa, međugeneracijske solidarnosti i zaštite životne sredine, dok istovremeno takve aktivnosti obogaćuju kulturnu raznolikost zajednica domaćina.¹⁹

Preporuka podsjeća da je volontiranje bilo prioritet otvorenog metoda koordinacije u oblasti mladih još od uspostavljanja Evropskog volonterskog servisa (EVS) 1996. godine, u okviru tadašnjeg Programa EU za mlade, koji je kasnije nastavljen kroz program „Mladi u akciji“, a danas se nastavlja kroz Evropski korpus solidarnosti. I pored ovih napora, dokument prepoznaje da prepreke prekograničnoj mobilnosti mladih volontera i dalje postoje, te da posebnu pažnju treba posvetiti mladima sa manje mogućnosti, jer volonterske aktivnosti za njih predstavljaju posebno vrijednu priliku za mobilnost koju bi inače imali manje ili je uopšte ne bi imali.²⁰

Preporuka državama članicama preporučuje niz konkretnih mjera, među kojima se izdvajaju:

¹⁷Council Recommendation of 20 November 2008 on the mobility of young volunteers across the European Union (2008/C 319/03), Službeni list EU C 319, 13.12.2008, uvodna izjava (I).

¹⁸Council Recommendation 2008/C 319/03, tačka 1 (RECOGNISES THAT).

¹⁹Council Recommendation 2008/C 319/03, tačke 2 i 5.

²⁰Council Recommendation 2008/C 319/03, tačke 6, 7 i 9.

- o unapređenje nivoa znanja o volonterskim aktivnostima na nacionalnom nivou i dijeljenje tih informacija sa Evropskom komisijom;
- o lako dostupne informacije mladima i organizacijama o mogućnostima volontiranja u inostranstvu, uz pojednostavljenje procedura za učešće u prekograničnim aktivnostima;
- o podršku razvoju kapaciteta za ugošćavanje prekograničnih volontera i uspostavljanje kontakt tačaka za mlade evropske volontere;
- o podsticanje razvoja alata za samoprocjenu kvaliteta volonterskih aktivnosti, oslanjajući se na iskustvo EVS-a;
- o odgovarajuće priznavanje ishoda učenja stečenih kroz volontiranje, uz korišćenje instrumenata poput Europass-a, Youthpass-a i Evropskog kvalifikacionog okvira;
- o posebnu pažnju prema mladima sa manje mogućnosti radi unapređenja njihovog pristupa volonterskim, a posebno prekograničnim volonterskim aktivnostima.²¹

Komisija se, sa svoje strane, obavezala da razvije Evropski portal za mlade volontere zasnovan na nacionalnim portalima i bazama podataka o volontiranju mladih, gdje god oni postoje, kao i da četiri godine nakon usvajanja Preporuke izvršiti Savjet o efikasnosti preduzetih mjera.²²

2.4. EU strategija za mlade 2019–2027

Trenutno važeći okvir za saradnju EU u oblasti mladih uspostavljen je Rezolucijom Savjeta EU i predstavnika/ca vlada država članica od 26. novembra 2018. godine, objavljenom u Službenom listu EU 18. decembra 2018. godine kao „Strategija EU za mlade 2019–2027” (2018/C 456/01), koja nastavlja na prethodni okvir iz perioda 2010–2018.²³ Strategija je izgrađena oko tri ključna područja djelovanja omladinske politike, poznata kao **„3 E” — Engage (Uključi), Connect (Poveži) i Empower (Osnaži)**. U okviru „Uključi”, cilj je omogućiti mladima smislenu građansku, ekonomsku, socijalnu, kulturnu i političku participaciju, uz stav da mladi moraju imati riječ u razvoju, sprovođenju i evaluaciji politika koje ih se tiču. U okviru „Poveži”, naglašava se da su mladi u Evropi sve povezaniiji, a da se ta povezanost najbolje njeguje kroz različite oblike mobilnosti — uključujući volontiranje u sektoru civilnog društva. U okviru „Osnaži”, poseban značaj se pridaje radu sa mladima (youth work) u svim njegovim oblicima, kao katalizatoru osnaživanja koji mladima pruža siguran prostor za sticanje samopouzdanja i neformalno učenje.²⁴ Strategija sadrži i **11 evropskih ciljeva za mlade** (European Youth Goals), formulisanih „neuređenim glasom” samih mladih ljudi kroz šesti ciklus Strukturiranog dijaloga 2017–2018. godine pod nazivom „Mladi u Evropi: šta dalje?”. Iako Strategija izričito navodi da ovi ciljevi nijesu pravno obavezujući, dva od njih neposredno pominju volontiranje: **cilj br. 7** („Kvalitetno zapošljavanje za sve”) poziva na garantovanje priznavanja i validacije kompetencija stečenih kroz prakse, pripravnštva i druge oblike učenja kroz rad, kao i kroz volontiranje i neformalno obrazovanje, dok **cilj br. 10** („Održiva zelena Evropa”) poziva na podršku i jačanje mogućnosti *za mlade da volontiraju u sektoru zaštite životne sredine*.²⁵ *Za sprovođenje Strategije*

²¹Council Recommendation 2008/C 319/03, dio B, tačke 1–4, 7, 10–12.

²²Council Recommendation 2008/C 319/03, dio „HEREBY ENDORSES THE COMMISSION'S INTENTION TO”, tačke 3–4.

²³Rezolucija Savjeta EU o Strategiji EU za mlade 2019–2027 (2018/C 456/01), Službeni list EU C 456, 18.12.2018, str. C 456/1.

²⁴Rezolucija 2018/C 456/01, odjeljak 2 („Tackling core areas of the youth sector: Engage. Connect. Empower.”), str. C 456/3–5.

²⁵Rezolucija 2018/C 456/01, Aneks 3, Evropski ciljevi za mlade br. 7 i 10, str. C 456/11, 14–16.

uspostavljen je niz mehanizama upravljanja: novi „EU dijalog sa mladima“ (nasljednik ranijeg Strukturiranog dijaloga), pozicija EU koordinatora/ke za mlade pri Evropskoj komisiji, trogodišnji radni planovi (prvi za period 2019–2021), Platforma EU strategije za mlade radi participativnog upravljanja, kao i redovno finansiranje kroz programe Erasmus+, Evropski korpus solidarnosti, Evropske strukturne i investicione fondove i druge instrumente. Komisija je bila u obavezi da izvijesti o sprovođenju Strategije svake tri godine, a srednjoročni pregled sproveden je na osnovu izvještaja o evaluaciji koji je Komisija dostavila do 31. decembra 2023. godine.²⁶

„EU dijalog sa mladima“ definisan je kao dijalog sa mladima i omladinskim organizacijama koji uključuje kreatore politika i donosiocje odluka, kao i stručnjake/kinje, istraživače/ice i druge relevantne aktere civilnog društva, a služi kao forum za kontinuirano zajedničko promišljanje i konsultovanje o prioritetima, sprovođenju i praćenju evropske saradnje u oblasti mladih. Sprovodi se kroz radne cikluse od 18 mjeseci, sa po jednim tematskim prioritetom po ciklusu, i četiri faze: informisanje, konsultacije, direktan dijalog i kontinuirano partnerstvo.²⁷

2.5. Evropski korpus solidarnosti

Ideja o Evropskom korpusu solidarnosti (European Solidarity Corps, ESC) najavljena je u obraćanju o stanju Unije predsjednika Evropske komisije 14. septembra 2016. godine, sa ciljem stvaranja prilika za mlade širom EU da daju smislen doprinos društvu, pokažu solidarnost i razviju vještine. Samit u Bratislavi 16. septembra 2016. pozvao je na jačanje političkog zamaha u podršci mladim Evropljanima, a Saopštenje Komisije od 7. decembra 2016. godine pokrenulo je prvu fazu Korpusa, sa ciljem da do 2020. godine u njemu učestvuje 100.000 mladih Evropljana. U toj početnoj fazi mobilisano je osam različitih programa EU koji su mladima nudili prilike za volontiranje, pripravnništvo ili zapošljavanje.²⁸

Pravni okvir Korpusa uspostavljen je prijedlogom Uredbe Evropskog parlamenta i Savjeta, koji „solidarnu aktivnost“ definiše kao aktivnost usmjerenu na rješavanje neispunjenih društvenih potreba u korist zajednice, uz istovremeno podsticanje ličnog, obrazovnog, socijalnog, građanskog i profesionalnog razvoja pojedinca, a koja može imati oblik plasmana, projekata ili aktivnosti umrežavanja u različitim oblastima — obrazovanju i obuci, zapošljavanju, rodnoj ravnopravnosti, preduzetništvu, građanstvu i demokratskom učešću, zaštiti životne sredine, klimatskoj akciji, prevenciji katastrofa, poljoprivredi i ruralnom razvoju, zdravlju, kulturi, sportu, socijalnoj pomoći, integraciji državljana trećih zemalja i teritorijalnoj koheziji.²⁹

Uredba precizno definiše i **sam pojam volontiranja** u okviru Korpusa — kao puno radno vrijeme, neplaćenu dobrovoljnu službu u trajanju do dvanaest mjeseci, kao i srodne kategorije: „plasman timova volontera“ (zajedničko volontiranje timova iz različitih zemalja učesnica, u trajanju od dvije nedjelje do dva mjeseca), „pripravnništvo“ (plaćeno, u trajanju od dva do dvanaest mjeseci, sa komponentom učenja), „posao“ (plaćeno zaposlenje od dva do dvanaest mjeseci, na osnovu ugovora o radu) i „solidarni projekat“ (lokalna inicijativa koju pokreće i

²⁶Rezolucija 2018/C 456/01, odjeljak 3 („Cooperate on the Basis of Instruments and Governance“), str. C 456/6–7.

²⁷Rezolucija 2018/C 456/01, Aneks 1, str. C 456/8–9.

²⁸Proposal for a Regulation establishing the legal framework of the European Solidarity Corps, COM(2017) 262 final, Obrazloženje, odjeljak 1.

²⁹COM(2017) 262 final, čl. 2, stav 1.

sprovodi grupa od najmanje pet učesnika/ca Korpusa, u trajanju od dva do dvanaest mjeseci, radi rješavanja ključnih izazova u lokalnoj zajednici, uz povezivanje sa širom evropskom perspektivom).³⁰

Opšti cilj Korpusa je da poveća angažman mladih i organizacija u pristupačnim i visokokvalitetnim solidarnim aktivnostima, kao sredstvu jačanja kohezije i solidarnosti u Evropi, podrške zajednicama i odgovora na društvene izazove. Specifični ciljevi obuhvataju pružanje lako dostupnih prilika mladima za angažman u solidarnim aktivnostima uz unapređenje njihovih vještina, kompetencija i zapošljivosti (uključujući podršku mobilnosti mladih volontera/ki, pripravnika/ca i radnika/ca), kao i obezbjeđivanje da ponuđene aktivnosti odgovaraju na konkretne, neispunjene društvene potrebe, budu visokog kvaliteta i propisno validovane.³¹

Prijedlog uredbe je predviđao da učešće u Korpusu mogu ostvariti mladi ljudi od 18 do 30 godina, uz uvođenje „oznake kvaliteta“ kao preduslova za učešće organizacija — sertifikata kojim se potvrđuje usklađenost sa Poveljom Evropskog korpusa solidarnosti, dokumentom koji utvrđuje prava i obaveze svih subjekata koji žele da se pridruže Korpusu. Predviđena je i podjela sredstava u odnosu 80% za volonterske plasmane i solidarne projekte naspram 20% za pripravištva i zaposlenja, čime se jasno naglašava prioritet koji se daje volonterskoj, neplaćenju komponenti Korpusa.³²

Evropski korpus solidarnosti danas nudi tri vrste aktivnosti: individualno ili timsko volontiranje u inostranstvu, uspostavljanje lokalnih projekata zajednice i humanitarno volontiranje. Program je namijenjen osobama između 18 i 30 godina (sedamnaestogodišnjaci/kinje mogu registrovati interesovanje unaprijed), dok je za humanitarno volontiranje starosna granica proširena do 35 godina. Organizacije dobijaju grantove kroz pozive za predloge projekata, a mladi se prijavljuju kroz registraciju na zvaničnom portalu programa.³³

2.6. Erasmus+ i volonterske aktivnosti

Program Erasmus+ obuhvata, pored mobilnosti u formalnom obrazovanju, i takozvanu mobilnost u neformalnom učenju namijenjenu mladima, u okviru koje se volonterske i participativne aktivnosti tradicionalno sprovode. **Omladinske razmjene** (Youth Exchanges) omogućavaju grupama mladih iz različitih zemalja da se sretnu, zajedno borave i rade na zajedničkim projektima u trajanju od 5 do 21 dan, a otvorene su za uzrast od 13 do 30 godina. **Aktivnosti omladinske participacije** (Youth Participation Activities) mladima uzrasta 13–30 godina pružaju priliku da se uključe u civilno društvo i ekonomski, socijalni, kulturni i politički život, u trajanju od 3 do 24 mjeseca.³⁴ Program takođe uključuje inicijativu **DiscoverEU**, koja osamnaestogodišnjacima/kinjama pruža priliku da upoznaju Evropu kroz putovanje i učenje, uz dodatnu finansijsku podršku za mlade sa manje mogućnosti, kao i mobilnost radnika/ca sa mladima (Youth Worker Mobility) u trajanju od dva dana do dva mjeseca, namijenjenu profesionalnom usavršavanju osoba koje rade sa mladima. Volonterske aktivnosti u okviru

³⁰COM(2017) 262 final, čl. 2, stavovi 5–9.

³¹COM(2017) 262 final, čl. 3–4.

³²COM(2017) 262 final, čl. 5 (uslov učešća 18–30 godina) i Obrazloženje, odjeljci o kvalitetu i finansijskim odredbama.

³³EU Youth Portal, „European Solidarity Corps“, youth.europa.eu/solidarity_en.

³⁴EU Youth Portal, „Erasmus+“, youth.europa.eu/erasmus-plus_en.

Erasmus+ oslanjaju se na dugu tradiciju Evropskog volonterskog servisa (EVS), koji je od 1996. godine mladima uzrasta 17–30 godina omogućavao volonterski angažman širom Evrope, a čiji je pravni nasljednik danas Evropski korpus solidarnosti.³⁵

2.7. EU dijalog sa mladima u praksi

Mehanizam „EU dijaloga sa mladima“ se redovno sprovodi kroz konkretne događaje u državama članicama i pridruženim zemljama, uz direktno učešće evropskih komesara/ki. Ilustrativan primjer je dijalog sa mladima „Young Voices for Europe“, održan 16. jula 2026. godine u Lionu (Francuska), na kojem je komesar Glen Micallef, zadužen za međugeneracijsku pravednost, mlade, kulturu i sport, razgovarao sa 29 mladih ljudi iz 24 zemlje EU, zemalja kandidata i susjednih zemalja o oblikovanju buduće Strategije EU za mlade za period nakon 2027. godine

Slični dijalozi redovno se organizuju i na druge teme relevantne za mlade, na primjer, dijalog sa komesarom Magnus Brunnerom u Beču u martu 2026. godine (o bezbjednosti, migracijama i evropskoj ulozi u svijetu) i dijalog sa komesarom Michael McGrath-om u Ljubljani u junu 2026. godine (o Zakonu o digitalnoj pravednosti) — čime se potvrđuje da je EU dijalog sa mladima ustaljena institucionalna praksa, a ne izolovan mehanizam vezan isključivo za temu volontiranja.

2.8. Istraživačko-politički jaz na EU nivou — pouke za lokalni kontekst

SNAC mapiranje istraživanja o volontiranju mladih u Evropi ukazuje na nekoliko sistemskih nedostataka koji su relevantni i za crnogorski kontekst. Prvo, kao što je pomenuto ranije, u većini država članica EU ne postoji zasebna zakonska definicija volontiranja — **Crna Gora se po ovom pitanju zapravo nalazi u povoljnijoj poziciji**, s obzirom na to da posjeduje poseban Zakon o volonterskom radu, što je vrijedno istaći kao komparativnu prednost u preporukama ovog izvještaja.³⁶

Drugo, istraživanje ukazuje da u većini analiziranih zemalja ne postoji integracija evropskih šema volontiranja u nacionalne okvire, a da je pristup nacionalnim programima volontiranja u pojedinim zemljama ograničen samo na građane/ke EU, što otvara pitanje uključenosti državljan/ki trećih zemalja. Ovo je direktno relevantno za Crnu Goru kao zemlju kandidata — otvoreno je pitanje u kojoj mjeri su mladi iz Crne Gore u praksi u mogućnosti da koriste instrumente poput Evropskog korpusa solidarnosti.³⁷

Treće, autori/ke mapiranja posebno upozoravaju da je, i pored svih napora Evropskog korpusa solidarnosti i njegovog prethodnika EVS-a da podrže mlade sa manje mogućnosti, ogromna većina mladih volontera/ki i dalje dijeli iste demografske karakteristike povezane sa višim socioekonomskim statusom — pretežno su visokoobrazovani/e i iz srednje klase — te preporučuju razvoj efikasnijih alata i mjera za uključivanje mladih sa manje mogućnosti. Ovo

³⁵EU Youth Portal, „Erasmus+“, youth.europa.eu/erasmus-plus_en; Council Recommendation 2008/C 319/03, tačka 6.

³⁶Mapping and Analysis of Research on Youth Volunteering in Europe (SNAC), 2023/2024, str. 17.

³⁷Mapping and Analysis of Research on Youth Volunteering in Europe (SNAC), 2023/2024, str. 29.

pitanje — ko u praksi volontira, a ko ostaje isključen — biće jedno od centralnih pitanja koje ovo istraživanje nastoji da rasvijetli za crnogorski kontekst kroz online anketu i fokus grupe.³⁸



³⁸Mapping and Analysis of Research on Youth Volunteering in Europe (SNAC), 2023/2024, str. 39.

3. PRAVNI I STRATEŠKI OKVIR VOLONTIRANJA U CRNOJ GORI



3. PRAVNI I STRATEŠKI OKVIR VOLONTIRANJA U CRNOJ GORI

Ovo poglavlje daje pregled aktuelnog zakonskog i strateškog okvira koji uređuje volontiranje u Crnoj Gori i predstavlja referentnu osnovu za analizu nalaza ankete i fokus grupa u narednim poglavljima. Obradeni su sljedeći izvori:

- Zakon o volonterskom radu;
- Strategija razvoja volonterizma 2025–2029 s Akcionim planom 2026–2027;
- Strategija za mlade 2023–2027 (Vlada Crne Gore, 2023);
- Nacrt Zakona o mladima;
- Strategija saradnje organa državne uprave i nevladinih organizacija 2022–2026.

3.1. ZAKON O VOLONTERSKOM RADU

Volonterski rad u Crnoj Gori uređen je Zakonom o volonterskom radu, koji je prvobitno usvojen 2010. godine i od tada je četiri puta mijenjan i dopunjavan, uključujući i skorašnju izmjenu iz 2024. godine. Prečišćeni tekst zakona obuhvata: Zakon o volonterskom radu ("Sl. list CG", br. 026/10 od 07.05.2010), Ispravku zakona (031/10 od 04.06.2010), Zakon o izmjenama i dopunama (014/12 od 07.03.2012), Zakon o izmjenama i dopunama (048/15 od 21.08.2015) i Zakon o izmjenama i dopunama zakona kojima su propisane odredbe o inspekcijskom nadzoru (084/24 od 06.09.2024).³⁹ Prema Strategiji razvoja volonterizma 2025–2029, postojeći Zakon o volonterskom radu ocijenjen je u SWOT analizi kao „zastario“, a u pripremi je potpuno **novi Zakon o volontiranju** (očekivan nacrt do III kvartala 2026. godine).⁴⁰

3.1.1. Osnovne odredbe (čl. 1–11)

Predmet zakona (**čl. 1**): volonterski rad obavlja se pod uslovima i na način propisan zakonom. Definicija volonterskog rada (**čl. 2**): „dobrovoljno i besplatno ulaganje vremena, znanja i vještina kojima se obavljaju usluge ili aktivnosti u korist drugog lica ili za opštu dobrobit društva“ (volonterske usluge). Dobrovoljnost (**čl. 3**): volonterski rad obavlja se bez prava na zaradu, novčanu naknadu ili drugu imovinsku korist, osim ako zakonom nije drukčije određeno.⁴¹ Volonter (**čl. 4**): lice koje dobrovoljno i besplatno obavlja volonterske usluge; može biti domaće ili strano fizičko lice koje je radno sposobno, ili lice sa invaliditetom osposobljeno za obavljanje određenog volonterskog rada.⁴² Organizator volonterskog rada (**čl. 5**) može biti: državni organ, organ državne uprave, lokalna samouprava, ustanova iz oblasti socijalne i dječje zaštite, zdravstvene zaštite, kulture, sporta, vjerska zajednica, domaća i međunarodna nevladina organizacija registrovana u Crnoj Gori, kao i druga domaća i strana pravna lica čiji cilj nije

³⁹Prečišćeni tekst Zakona o volonterskom radu, "Katalog propisa 2026", uvodni dio.

⁴⁰Strategija razvoja volonterizma 2025–2029, str. 19 (SWOT — slabosti) i str. 51 (Akcionni plan, aktivnost 1.1.1).

⁴¹Zakon o volonterskom radu, čl. 1–3.

⁴²Zakon o volonterskom radu, čl. 4.

sticanje ili povećanje dobiti. Korisnik volonterske usluge (**čl. 6**) može biti pravno i fizičko lice — organizator može istovremeno biti i korisnik.⁴³ Trajanje volonterskog rada (**čl. 7**): do šest časova dnevno i ne duže od 25 časova nedjeljno; ako se ugovor zaključi u posebnom slučaju iz člana 12a (stručno osposobljavanje), rad može trajati najduže 40 časova nedjeljno. Izričito je zabranjeno iskorišćavati i zloupotrebjavati volontera u svrhu sticanja ili povećanja dobiti. Pružanje volonterske usluge vrši se na osnovu ugovora o volonterskom radu (**čl. 8**).⁴⁴ Volonterski rad maloljetnog lica (**čl. 9**): maloljetni volonter (15–18 godina) može zaključiti ugovor samo uz pisanu saglasnost roditelja, usvojioca ili staraoca; djeca mlađa od 15 godina ne mogu se baviti volonterskim radom; propisi o zaštiti zaposlenog maloljetnog lica shodno se primjenjuju na zaštitu maloljetnog volontera.⁴⁵ Zabrana diskriminacije (**čl. 10**): zabranjena je neposredna i posredna diskriminacija volontera i korisnika volonterskog rada po osnovu pola, rođenja, jezika, rase, vjere, boje kože, starosti, trudnoće, zdravstvenog stanja odnosno invalidnosti, nacionalnosti, bračnog statusa, porodičnih obaveza, seksualnog opredjeljenja, političkog ili drugog uvjerenja, socijalnog porijekla, imovnog stanja, članstva u političkim i sindikalnim organizacijama ili drugog ličnog svojstva.⁴⁶ Aktivnosti koje se NE smatraju volonterskim radom (**čl. 11**): (1) usluge/aktivnosti koje je jedno lice obavezno da pruži drugom na osnovu zakona ili drugih propisa; (2) izvršavanje posebnih obaveza po sudskim odlukama i presudama; (3) usluge/aktivnosti uobičajene u porodičnim, prijateljskim ili komšijskim odnosima (npr. mobe i sl.).⁴⁷

3.1.2. Ugovor o volonterskom radu (čl. 12–16)

Ugovor o volonterskom radu zaključuje se u pisanoj formi između volontera i organizatora (**čl. 12**). Poseban ugovor (**čl. 12a**) može se zaključiti i sa licem koje želi da se stručno osposobi i stekne posebna znanja/vještine za rad u svojoj struci — takav volonterski rad priznaje se kao radno iskustvo i kao uslov za polaganje stručnog ispita.⁴⁸ Sadržina ugovora (**čl. 13**) obavezno obuhvata: ime i prezime te prebivalište/boravište volontera; JMB odnosno LIB za strance; naziv i sjedište organizatora; naziv i sjedište korisnika usluge; mjesto i vrijeme trajanja volonterskog rada; podatke o volonterskim uslugama; prava i obaveze volontera; podatke o troškovima i načinu naknade; način obezbjeđivanja ugovorenih prava volontera. Za međunarodnog volontera dodaju se podaci o troškovima smještaja, obuke i povratka u zemlju porijekla; za maloljetnog volontera potrebni su i podaci o roditelju/usvojiocu/staraocu.⁴⁹ Prestanak ugovora (**čl. 14**): istekom vremena, sporazumom strana ili jednostranim raskidom. Raskid (**čl. 15**): volonter (ili zakonski zastupnik) može jednostrano raskinuti ugovor, osim ako bi to nanijelo posebnu štetu organizatoru, korisniku ili trećem licu; organizator može raskinuti ugovor ako prestane potreba za volonterskim radom, ako nije u mogućnosti da obezbijedi uslove za dalji rad, ako volonter ne ispunjava obaveze ili postupa suprotno ugovorenim pravilima — raskid se vrši u pisanoj formi. Zaključenjem ugovora ne gube se prava po osnovu nezaposlenosti (**čl.**

⁴³Zakon o volonterskom radu, čl. 5–6.

⁴⁴Zakon o volonterskom radu, čl. 7–8.

⁴⁵Zakon o volonterskom radu, čl. 9.

⁴⁶Zakon o volonterskom radu, čl. 10.

⁴⁷Zakon o volonterskom radu, čl. 11.

⁴⁸Zakon o volonterskom radu, čl. 12–12a.

⁴⁹Zakon o volonterskom radu, čl. 13.

16) — što je važno za volontere koji su istovremeno prijavljeni kao nezaposlena lica kod Zavoda za zapošljavanje.⁵⁰

3.1.3. Prava i obaveze volontera i organizatora (čl. 17–23)

Prava volontera (čl. 17):

- Pisani opis volonterske usluge koju treba da pruži⁵¹
- Upoznavanje s opštim aktima organizatora relevantnim za uslugu⁵²
- Upoznavanje s opasnostima vezanim za uslugu tokom volonterskog rada⁵³
- Odgovarajuće mjere zaštite na radu⁵⁴
- Osiguranje za slučaj povrede ili profesionalnog oboljenja (čl. 22)⁵⁵
- Odgovarajuću obuku, ukoliko je neophodna za pružanje usluge⁵⁶
- Odsustvo tokom pružanja usluge iz opravdanih razloga (bolest, smrt člana uže porodice, davanje krvi/tkiva/organa i dr.) — vrijeme odsustva računa se u vrijeme pružanja usluge⁵⁷
- Konsultovanje pri odlučivanju o načinu pružanja volonterske usluge⁵⁸
- Volontersku knjižicu i upisivanje podataka o volonterskom radu⁵⁹
- Naknadu ugovorenih troškova za vršenje volonterskog rada⁶⁰

Međunarodni volonter dodatno ima pravo na isplatu ugovorenih troškova za smještaj, obuku i povratak u zemlju porijekla (čl. 17 st. 2).⁶¹

Obaveze volontera (čl. 18):

- Pruža uslugu saglasno ugovoru i opštim aktima organizatora⁶²
- Pruža uslugu lično i neposredno, u skladu s pravilima struke i profesionalne etike kada je potrebno stručno znanje⁶³
- Učestvuje u obuci radi poboljšanja kvaliteta usluge⁶⁴
- Čuva podatke do kojih dođe kao profesionalnu tajnu organizatora i korisnika⁶⁵
- Obavještava organizatora o bolesti ili okolnosti koja onemogućava/bitno ometa pružanje usluge ili ugrožava život/zdravlje lica s kojima dolazi u dodir, u roku od 24 časa⁶⁶

⁵⁰Zakon o volonterskom radu, čl. 14–16.

⁵¹Zakon o volonterskom radu, čl. 17 st. 1 tač. 1.

⁵²čl. 17 st. 1 tač. 2.

⁵³čl. 17 st. 1 tač. 3.

⁵⁴čl. 17 st. 1 tač. 4.

⁵⁵čl. 17 st. 1 tač. 5.

⁵⁶čl. 17 st. 1 tač. 6.

⁵⁷čl. 17 st. 1 tač. 7 i st. 3.

⁵⁸čl. 17 st. 1 tač. 8.

⁵⁹čl. 17 st. 1 tač. 9.

⁶⁰čl. 17 st. 1 tač. 10.

⁶¹Zakon o volonterskom radu, čl. 17 st. 2.

⁶²Zakon o volonterskom radu, čl. 18 tač. 1.

⁶³čl. 18 tač. 2.

⁶⁴čl. 18 tač. 3.

⁶⁵čl. 18 tač. 4.

⁶⁶čl. 18 tač. 5.

Međunarodni volonter (**čl. 19**): strano lice ima pravo da volontira u CG uz odobrenje za privremeni boravak ili stalno nastanjenje i uz ispunjenost opštih uslova (**čl. 4 st. 2**); izjednačen je u pravima i obavezama s crnogorskim državljaninom. Crnogorski državljanin koji volontira u inostranstvu (**čl. 20**) ima prava i obaveze utvrđene zakonom i preuzetim međunarodnim obavezama, a ne može biti mlađi od 18 godina; organizator je dužan da mu obezbijedi zaštitu prema propisima o zaštiti građana CG na radu u inostranstvu.⁶⁷ Obaveze organizatora i korisnika volonterskog rada (**čl. 21**): izvršavaju obaveze prema volonteru i poštuju njegova prava; obezbjeđuju uslove za ostvarivanje prava volontera; izdaju pisanu potvrdu o volonterskom radu; obezbjeđuju uslove i sredstva za rad; isplaćuju ugovorene troškove (a međunarodnom volonteru i troškove smještaja/obuke/povratka); obezbjeđuju tajnost ličnih podataka i zaštitu privatnosti.⁶⁸ Osiguranje volontera (**čl. 22**): organizator je dužan da prijavi volontera na osiguranje za slučaj povrede ili profesionalnog oboljenja za vrijeme volonterskog rada i da mu uruči kopiju prijave u roku od tri dana od zaključenja ugovora. Naknada štete (**čl. 23**): volonter je dužan naknaditi štetu organizatoru koju je namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao; volonter je dužan naknaditi štetu trećem licu (osim ako je postupao u dobroj namjeri po uputstvima organizatora); organizator je dužan naknaditi štetu volonteru prouzrokovanu u vezi s pružanjem usluge.⁶⁹

3.1.4. Razvoj i praćenje volonterizma (čl. 24–30)

Strategija razvoja volonterizma (**čl. 24**): uloga i značaj volonterskog rada, dugoročni ciljevi, prioriteti razvoja i mjere za njihovo ostvarivanje utvrđuju se Strategijom razvoja volonterizma, koju Vlada Crne Gore donosi na period od pet godina; u skladu s njom donose se programi razvoja volonterizma na lokalnom nivou.⁷⁰ Volonterski servisi (**čl. 25–26**): na nivou Crne Gore i na nivou lokalne samouprave mogu se obrazovati volonterski servisi, koji evidentiraju zainteresovana lica, upućuju volontere organizatorima/korisnicima i, u saradnji sa Centrom za stručno obrazovanje, mogu organizovati obuku volontera. Volonterski servis može osnovati pravno ili fizičko lice koje se ne bavi profitabilnom djelatnošću; sredstva za osnivanje i rad obezbjeđuju se iz sredstava osnivača, donacija, poklona i drugih izvora.⁷¹ Zavod za zapošljavanje Crne Gore (**čl. 27**) vodi centralnu bazu podataka o organizatorima, korisnicima volonterskog rada i volonterima, na osnovu podataka koje dostavlja organizator. Nagrada (**čl. 28**): volonteru i organizatoru može se dodijeliti nagrada za poseban doprinos i promociju volonterskog rada, koju dodjeljuje volonterski servis, po pravilu jednom godišnje.⁷²

Volonterska knjižica (**čl. 29–30**): volonter ima volontersku knjižicu čiji obrazac propisuje ministarstvo nadležno za rad, a izdaje je nadležni organ lokalne uprave; nakon prestanka

⁶⁷Zakon o volonterskom radu, čl. 19–20.

⁶⁸Zakon o volonterskom radu, čl. 21.

⁶⁹Zakon o volonterskom radu, čl. 22–23.

⁷⁰Zakon o volonterskom radu, čl. 24.

⁷¹Zakon o volonterskom radu, čl. 25–26.

⁷²Zakon o volonterskom radu, čl. 27–28.

volonterskog rada organizator upisuje u knjižicu podatke o vremenu pružanja usluge, vrsti volonterskog rada i stečenoj obuci.⁷³

3.1.5. Evidencija i nadzor (čl. 31–34a)

Evidencija (čl. 31): organizator je dužan voditi evidenciju o zaključenim ugovorima i obavještavati Zavod odnosno volonterski servis u roku od 10 dana od prestanka volonterskog rada. Vršenje nadzora (čl. 32): nadzor nad sprovođenjem zakona vrši ministarstvo, a inspekcijski nadzor vrše inspekcija rada i upravna inspekcija. Obaveza posjedovanja dokumentacije (čl. 33): korisnik volonterske usluge dužan je na mjestu izvođenja rada imati ugovor o volonterskom radu, prijavu na osiguranje, a za međunarodnog volontera i dozvolu boravka. Ovlašćenje inspektora rada (čl. 34): u slučaju nedostatka dokumentacije, inspektor rada zabranjuje obavljanje volonterskog rada.⁷⁴ Kaznene odredbe (čl. 34a, uvedene izmjenom 084/24 iz 2024. godine) — novčane kazne za pravno lice-organizatora volonterskog rada u iznosu od 500 do 20.000 eura, za odgovorno lice u pravnom licu/državnom organu/organu lokalne samouprave od 30 do 2.000 eura, i za preduzetnika od 150 do 6.000 eura, propisane su za 16 taksativno navedenih prekršaja, među kojima: organizovanje volontiranja radi sticanja dobiti; zaključenje ugovora s maloljetnikom bez saglasnosti roditelja; angažovanje djece mlađe od 15 godina; diskriminacija volontera; nezaključivanje pisanog ugovora; nepoštovanje prava volontera; neizdavanje potvrde o volonterskom radu; neobezbjeđivanje uslova i sredstava za rad; neisplata ugovorenih troškova; neprijavljivanje na osiguranje; nenaknađivanje štete volonteru; neupisivanje podataka u volontersku knjižicu; nevođenje evidencije o ugovorima.⁷⁵ Uvođenje kaznenih odredbi 2024. godine predstavlja značajno jačanje mehanizama zaštite volontera u odnosu na raniju verziju zakona.

3.2. STRATEGIJA RAZVOJA VOLONTERIZMA 2025–2029 S AKCIONIM PLANOM 2026–2027

Ova Strategija po prvi put u Crnoj Gori sistematski pristupa planiranju, unapređenju i promociji volonterskog angažmana na nacionalnom nivou.⁷⁶ Krajem 2024. godine Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga osnovalo je Direktorat za socijalno preduzetništvo, volonterizam i saradnju s civilnim sektorom, zadužen da kroz izradu ove Strategije i prijedloga novog Zakona o volontiranju uspostavi pravni i institucionalni okvir za ovu oblast. Izradi Strategije prethodila je izrada „Mapiranja i analize stanja u oblasti volonterizma u Crnoj Gori“ (Vlada Crne Gore, 2025). Strategiju je izradila Radna grupa od 17 članova/ca (12 žena, 5 muškaraca — žene čine oko 71% radne grupe), sastavljena od predstavnika/ca relevantnih državnih institucija, socijalnih partnera i civilnog sektora.⁷⁷

Pet ključnih ciljeva svrhe Strategije:

⁷³Zakon o volonterskom radu, čl. 29–30.

⁷⁴Zakon o volonterskom radu, čl. 31–34.

⁷⁵Zakon o volonterskom radu, čl. 34a.

⁷⁶Strategija razvoja volonterizma 2025–2029, naslovna strana (str. 1) i str. 3.

⁷⁷Strategija razvoja volonterizma 2025–2029, str. 3–4 i str. 12.

- Unapređenje zakonodavnog i institucionalnog okvira, uključujući izradu novog Zakona o volontiranju⁷⁸
- Podsticanje građanskog angažmana i solidarnosti⁷⁹
- Jačanje uloge civilnog društva i lokalnih zajednica⁸⁰
- Uvođenje sistema praćenja i vrednovanja volonterskog rada (baza podataka/registar volontera)⁸¹
- Usklađivanje s evropskim standardima⁸²

3.2.1. Usklađenost sa strateškim i zakonodavnim okvirom

Strategija je eksplicitno usklađena sa sljedećim nacionalnim strateškim dokumentima:

- Nacionalna strategija održivog razvoja do 2030. godine (2022) — Strateški cilj 2.1, Mjera 2.1.7, podmjera 2.1.7.5: „Podsticati građanski aktivizam kroz razvoj i podršku volonterizmu i unaprijediti relevantan zakonodavni okvir za volonterizam“⁸³
- Strategija saradnje organa državne uprave i nevladinih organizacija 2022–2026 — planira unapređenje normativnog/institucionalnog okvira, izmjene Zakona o volonterskom radu, uspostavljanje javnog registra volontera, metodologiju praćenja, godišnji izvještaj o razvoju volonterstva i finansijsku podršku volonterskim servisima (detaljno u poglavlju 6 ovog materijala)⁸⁴
- Nacionalna strategija zapošljavanja 2021-2025 — Operativni cilj 4, Mjera 4.1, Aktivnost 4.1.2 „Donošenje Zakona o volontiranju“⁸⁵
- Strategija za mlade 2023-2027 — prepoznaje volonterizam kao ključni mehanizam osnaživanja mladih, Operativni cilj 2 (mladi aktivni građani), Mjera 2.4 (detaljno u poglavlju 4 ovog materijala)⁸⁶
- Strategija reforme obrazovanja 2025-2035 — Operativni cilj 1.5, Mjera 1.5.1: unapređenje socio-emocionalne podrške kroz vannastavne aktivnosti s fokusom na volonterski rad, umjetnost, jezike, sport, posebno u ruralnim područjima⁸⁷
- Strategija za interkulturalizam i društvenu koheziju 2025-2028 — promocija učešća građana u volonterskim aktivnostima za izgradnju mostova između zajednica⁸⁸
- Strategija razvoja sporta u Crnoj Gori 2024-2028 — poziva se na Povelju Savjeta Evrope o saradnji javnih organa i volonterskih organizacija za razvoj sporta⁸⁹
- Zakonodavni okvir Crne Gore relevantan za volonterizam:

⁷⁸Strategija razvoja volonterizma 2025–2029, str. 5.

⁷⁹str. 5.

⁸⁰str. 6.

⁸¹str. 6.

⁸²str. 6.

⁸³Strategija razvoja volonterizma 2025–2029, str. 6.

⁸⁴str. 7.

⁸⁵str. 7.

⁸⁶str. 7.

⁸⁷str. 7–8.

⁸⁸str. 8.

⁸⁹str. 8.

- o Zakon o volonterskom radu ("Sl. list CG", br. 26/10, 31/10, 14/12, 48/15, 84/24) — temeljni akt⁹⁰
- o Zakon o nevladinim organizacijama (26/11, 37/17, 84/24)⁹¹
- o Zakon o mladima (25/19, 27/19) — promocija zdravih stilova života i volonterizma kod mladih dio je javnog interesa u oblasti omladinske politike⁹²
- o Zakon o izmjenama i dopunama zakona kojima su propisane odredbe o inspeksijskom nadzoru (84/24) — mehanizmi kontrole i zaštite prava volontera⁹³

Strategija je indirektno **povezana sa 14 pregovaračkih poglavlja** EU integracija (10, 11, 14, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 33), uz eksplicitnu napomenu u tekstu: „Razvoj volonterizma nije formalno uslov za zatvaranje nekog konkretnog pregovaračkog poglavlja... Iako nije eksplicitno naveden kao uslov, razvoj volonterizma podržava ispunjavanje šireg spektra evropskih standarda i vrijednosti koje su temelj procesa pristupanja.“ Ključni **EU dokumenti** s kojima je usklađena: Strategija EU za volontiranje (2011), Evropski korpus solidarnosti (2018–2027), Strategija EU za mlade (2019–2027), Preporuka Vijeća EU od 5. aprila 2022. o mobilnosti mladih volontera, Evropska povelja o lokalnom/regionalnom volontiranju (2013) i Povelja EU o osnovnim pravima.⁹⁴ Strategija je takođe usklađena s Nacionalnom strategijom rodne ravnopravnosti 2021–2025 i Strategijom EU za rodnu ravnopravnost 2020–2025, s posebnim akcentom na uklanjanje rodni stereotipa i osnaživanje žena/djevojaka kroz volonterske programe. Strategija podstiče razvoj tzv. „zelenog volonterizma“ i oslanja se na Agendu 2030 i Evropski zeleni dogovor; pominju se ESG principi i koncept korporativne društvene odgovornosti (CSR), uz nagrade koje dodjeljuju PKCG, UPCG i ADP Zid za dobre prakse.⁹⁵

3.3. NACRT ZAKONA O MLADIMA

Novi Zakon o mladima trenutno je u fazi izrade. Ovaj Zakon reguliše način utvrđivanja i sprovođenja omladinske politike te mjere i aktivnosti za unapređenje društvenog položaja mladih (**član 1**). Zakonska definicija mladih (**član 2**): „Mladi, u smislu ovog zakona, su lica od navršениh 15 do navršениh 30 godina života.“⁹⁶

Omladinska politika (**član 3**) definisana je kao „planski, koordinisan i sveobuhvatan skup mjera, programa i aktivnosti usmjerenih na unapređenje položaja mladih, podršku njihovom ličnom i društvenom razvoju, aktivnom učešću u društvu i ostvarivanju njihovih prava i potencijala“. Subjekti omladinske politike (**član 4**): državni organi, organi državne uprave, organi lokalne samouprave, nevladine organizacije, omladinske i studentske organizacije, studentski i učenički parlamenti i druga pravna i fizička lica.⁹⁷

⁹⁰Strategija razvoja volonterizma 2025–2029, str. 8.

⁹¹str. 8.

⁹²str. 9.

⁹³str. 9.

⁹⁴Strategija razvoja volonterizma 2025–2029, str. 3–4, 9–11.

⁹⁵Strategija razvoja volonterizma 2025–2029, str. 11–13.

⁹⁶Nacrt zakona o mladima, čl. 1–2.

⁹⁷Nacrt zakona o mladima, čl. 3–4.

3.3.1. Omladinski rad i omladinski radnik/ca

Omladinski rad (**član 5**) definisan je kao „aktivnosti koje se realizuju u saradnji sa mladima i za mlade sa ciljem ostvarivanja njihovih prava, njihovog osamostaljivanja i prelaska u odraslo doba, učenja, ličnog i društvenog razvoja i razvijanja potencijala... a zasnivaju se na metodama neformalnog obrazovanja“. Omladinski/a radnik/ca (**član 6**) je „lice koje profesionalno ili volonterski sprovodi omladinski rad“, pri čemu se ovaj status stiče ispunjavanjem jednog od dva alternativna uslova: (1) najmanje tri godine iskustva u sprovođenju programa i aktivnosti u oblasti omladinskog rada, ili (2) završen akreditovan program obuke ili stečena kvalifikacija u oblasti omladinskog rada.⁹⁸

3.3.2. Javni interes u oblasti omladinske politike

Član 7 taksativno navodi 18 oblasti javnog interesa u oblasti omladinske politike, među kojima se izričito navodi i promocija volonterizma kod mladih (tačka 10). Pun spisak:

- Kreiranje i unapređenje omladinske politike⁹⁹
- Uspostavljanje institucionalnog okvira za sprovođenje omladinske politike¹⁰⁰
- Stvaranje i unapređenje uslova za rad omladinskih servisa¹⁰¹
- Podsticanje proaktivnog učešća mladih u kreiranju i sprovođenju omladinske politike¹⁰²
- Edukacija mladih o mehanizmima uključivanja u aktivne mjere zapošljavanja i preduzetništva¹⁰³
- Podsticanje uključivanja mladih u kreiranje kulturnih sadržaja¹⁰⁴
- Podsticanje mobilnosti mladih¹⁰⁵
- Podsticanje uključivanja mladih u neformalno obrazovanje¹⁰⁶
- Promocija zdravih stilova života i očuvanja mentalnog zdravlja¹⁰⁷
- Promocija volonterizma kod mladih (tačka 10 — izričito navedena kao posebna oblast javnog interesa)¹⁰⁸
- Promocija socijalne inkluzije¹⁰⁹
- Promocija društvene kohezije¹¹⁰
- Zaštita i ostvarivanje ljudskih prava¹¹¹

⁹⁸Nacrt zakona o mladima, čl. 5–6.

⁹⁹Nacrt zakona o mladima, čl. 7 tač. 1.

¹⁰⁰čl. 7 tač. 2.

¹⁰¹čl. 7 tač. 3.

¹⁰²čl. 7 tač. 4.

¹⁰³čl. 7 tač. 5.

¹⁰⁴čl. 7 tač. 6.

¹⁰⁵čl. 7 tač. 7.

¹⁰⁶čl. 7 tač. 8.

¹⁰⁷čl. 7 tač. 9.

¹⁰⁸čl. 7 tač. 10.

¹⁰⁹čl. 7 tač. 11.

¹¹⁰čl. 7 tač. 12.

¹¹¹čl. 7.

- Unapređenje digitalnih kompetencija i bezbjednosti mladih, uključujući prevenciju nasilja¹¹²
- Promocija održivog razvoja i uključivanje mladih u zelene politike i klimatske akcije¹¹³
- Razvoj i profesionalizacija omladinskog rada¹¹⁴
- Jačanje participacije mladih u donošenju odluka i kapaciteta javnih službenika za saradnju s mladima¹¹⁵
- Unapređenje regionalne, međunarodne i međusektorske saradnje u oblasti omladinske politike¹¹⁶
- Podsticanje drugih oblasti od značaja za razvoj mladih¹¹⁷

3.3.3. Načela omladinske politike

Omladinska politika zasniva se na šest načela (**član 8**): jednakost, međugeneracijska solidarnost, aktivno učešće, informisanost mladih, održivost i međuresorna saradnja. **Načelo aktivnog učešća (član 11)** posebno je važno, jer mladi ostvaruju pravo na aktivno učešće u kreiranju, sprovođenju i praćenju omladinske politike, naročito kroz savjetodavna tijela na lokalnom i nacionalnom nivou, radne grupe, omladinske organizacije i druge oblike udruživanja, a svi državni organi i organi lokalne samouprave dužni su da obezbijede uslove za takvo uključivanje.¹¹⁸

3.4. STRATEGIJA ZA MLADE I LOKALNI AKCIONI PLANOVI

Pravci razvoja omladinske politike utvrđuju se Strategijom za mlade (član 15), koju Vlada donosi, na prijedlog Ministarstva, za period od najmanje četiri godine; za sprovođenje se donosi akcioni plan za period od najviše dvije godine, uz godišnje izvještaje Ministarstva Vladi. Ako Vlada ne donese novu Strategiju do isteka prethodne, prethodna ostaje na snazi do donošenja nove. Lokalna samouprava je obavezna da dostavi Skupštini opštine nacrt lokalnog akcionog plana za mlade najkasnije 120 dana od usvajanja državnog akcionog plana (član 17).¹¹⁹

3.4.1. Savjet za mlade

Savjet za mlade (**član 19**) obrazuje Vlada na predlog Ministarstva, kao multisektorsko, stručno i savjetodavno tijelo, radi podsticanja razvoja, koordinacije i praćenja sprovođenja omladinske politike te predlaganja mjera za njeno unapređivanje. Prati sprovođenje i ocjenjuje realizaciju Strategije i akcionih planova (u vezi s volonterizmom i Strategijom razvoja volonterizma, indirektno).¹²⁰ Sastav Savjeta (**član 20**) je veoma širok: predsjednik/ca je starješina organa nadležnog za omladinsku politiku; dva člana i sekretar/ka iz Ministarstva; predstavnici organa državne uprave iz 16 oblasti (zdravlje, obrazovanje, javna uprava, unutrašnji poslovi, rad i

¹¹²čl. 7 tač. 13.

¹¹³čl. 7 tač. 14.

¹¹⁴čl. 7 tač. 15.

¹¹⁵čl. 7 tač. 16.

¹¹⁶čl. 7 tač. 17.

¹¹⁷čl. 7 tač. 18.

¹¹⁸Nacrt zakona o mladima, čl. 8, 11.

¹¹⁹Nacrt zakona o mladima, čl. 15, 17.

¹²⁰Nacrt zakona o mladima, čl. 16, 19.

socijalni dijalog, socijalna briga, poljoprivreda, ljudska i manjinska prava, finansije, evropski poslovi, turizam, regionalni razvoj i saradnja s NVO, ekologija/održivi razvoj/razvoj sjevera, kultura i mediji, ekonomski razvoj, pravda); predstavnik/ca Kabineta predsjednika Vlade i Zaštitnika ljudskih prava (Ombudsmana); predstavnik/ca državnog univerziteta; dva člana iz reprezentativnog saveza NVO koje sprovode omladinsku politiku; predstavnik/ca strukovnog udruženja omladinskih radnika/ca; predstavnik/ca Generalnog sekretarijata Vlade; predstavnik/ca društveno ranjivih grupa (biran putem javnog poziva); predstavnik/ca studentskog parlamenta; tri člana koje predlaže Zajednica opština CG (uz princip regionalne zastupljenosti); član iz redova mladih (javni konkurs); i predstavnik/ca lica koja obavljaju administrativno-tehničke poslove za omladinske servise. Mandat članova traje četiri godine (član 21), a Savjet se sastaje najmanje četiri puta godišnje (**član 22**).¹²¹ Nadležnosti Savjeta uključuju, između ostalog: praćenje primjene propisa koji se odnose na mlade i davanje inicijativa za njihovu izmjenu; praćenje implementacije strateških dokumenata (zapošljavanje, obrazovanje, zdravlje, kultura, slobodno vrijeme i dr.); koordinaciju aktivnosti u oblastima javnog interesa iz člana 7 (uključujući promociju volonterizma); unapređenje međuresornog pristupa sa fokusom na saradnju između državnih organa, lokalnih samouprava, obrazovnih institucija, omladinskih servisa i organizacija mladih; informisanje javnosti o stanju mladih.¹²²

3.4.2. Omladinski servisi — omladinski klub i omladinski centar

Za sprovođenje omladinskih aktivnosti i omladinskog rada obrazuju se omladinski servisi (**član 28**), koji obuhvataju dva tipa: omladinski klub i omladinski centar (**član 28 stav 2**).¹²³ Omladinski klub (**član 29**): „omladinski servis koji obezbjeđuje prostor i osnovne uslove za realizaciju individualnih i grupnih programa i aktivnosti za mlade.“¹²⁴ Omladinski centar (**član 30**): „omladinski servis sa proširenim prostornim, tehničkim i programskim kapacitetima za realizaciju različitih programa i usluga za mlade.“ Omladinski servisi moraju biti pristupačni svim korisnicima i obezbjeđivati tehničku opremljenost, bezbjednost i dobrobit mladih (član 31).¹²⁵

Program rada omladinskih servisa (**član 32**): radi jedinstvenih standarda i kvaliteta usluga, Vlada, na predlog Ministarstva, donosi četvorogodišnji Program rada omladinskih servisa, koji utvrđuje ciljeve, prioritete, minimalne standarde rada, kriterijume za davanje servisa na upravljanje, planirane troškove, model finansiranja, obavezne aktivnosti i mehanizme nadzora/evaluacije. Ministarstvo obezbjeđuje finansiranje i sprovođenje Programa za servise koje samo osniva.¹²⁶ Obrazovanje omladinskih servisa (**član 33**): Ministarstvo odnosno opština obezbjeđuju uslove za rad servisa; prostor obezbjeđuje organ uprave nadležan za imovinu ili opština (na zahtjev Ministarstva), a izuzetno i samo Ministarstvo putem javnog poziva (rokovi prijave 8–20 dana). Omladinske servise mogu obrazovati i drugi subjekti omladinske politike, u kom slučaju oni sami obezbjeđuju prostor i sredstva.¹²⁷ Finansiranje izgradnje/rekonstrukcije/adaptacije/opremanja omladinskog servisa (**član 34**): Ministarstvo

¹²¹Nacrt zakona o mladima, čl. 20–22.

¹²²Nacrt zakona o mladima, čl. 22.

¹²³Nacrt zakona o mladima, čl. 28.

¹²⁴Nacrt zakona o mladima, čl. 29.

¹²⁵Nacrt zakona o mladima, čl. 30–31.

¹²⁶Nacrt zakona o mladima, čl. 32.

¹²⁷Nacrt zakona o mladima, čl. 33.

može finansirati ili sufinansirati do 50.000 eura samostalno, a preko tog iznosa uz prethodnu saglasnost Vlade. Funkcionisanje omladinskih servisa (**član 35**): finansiraju se iz sredstava osnivača; Ministarstvo i lokalna samouprava mogu sufinansirati servise drugih subjekata i mogu putem javnog poziva ustupiti servise na upravljanje subjektima omladinske politike koji ispunjavaju uslove (servisi se ne mogu ustupiti subjektima bez pravnog statusa). Servisom koji osniva Ministarstvo ili lokalna samouprava koordinira administrator omladinskog servisa, čije nadležnosti uključuju realizaciju/nadzor Programa rada, vođenje evidencije aktivnosti, saradnju s lokalnom zajednicom, promociju servisa i sačinjavanje izvještaja o radu.¹²⁸ Iz Budžeta Crne Gore obezbjeđuju se sredstva za: izgradnju/rekonstrukciju/adaptaciju/opremanje omladinskih servisa koje obrazuje Ministarstvo; funkcionisanje tih servisa; aktivnosti Ministarstva u skladu sa Strategijom i akcionim planom; i aktivnosti koje u skladu sa Strategijom sprovode nevladine organizacije koje sprovode omladinsku politiku (**član 36**). Iz budžeta opštine obezbjeđuju se sredstva za otvaranje/funkcionisanje omladinskih servisa koje je obrazovala opština i za aktivnosti NVO u skladu s lokalnim akcionim planom za mlade.¹²⁹

3.5. ANALIZA POSTOJEĆEG STANJA

Prema „Mapiranju i analizi stanja u oblasti volonterizma u Crnoj Gori“ (Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga, 2025), volonterizam je i dalje nedovoljno razvijen i često se svodi na povremene, ad hoc aktivnosti koje nijesu strateški planirane niti dugoročno održive. Zbog nedostatka sistemskih podataka nije bilo moguće izvesti ni rodnu perspektivu podataka o volonterizmu. Mapiranje je pokazalo izražen problem nedovoljne informisanosti građana o volonterizmu i slabiji stepen motivacije za uključivanje, kao i nedostatak inicijativa za razvoj volonterskih programa unutar obrazovnih ustanova. Prema ocjenama stručnjaka, volontiranje se često pogrešno poistovjećuje s neplaćenim radom, što je dovelo do njegove zloupotrebe, naročito u periodu nakon 2014. godine kada je zakonski okvir bio neadekvatno primijenjen.¹³⁰ Prema istraživanju „Analiza potreba mladih – prilog razvoju Strategije za mlade 2023–2027“ (DeFacto Consultancy, 2023, uz podršku UNICEF-a i Ministarstva sporta i mladih): procenat mladih djevojaka i mladih muškaraca u Crnoj Gori koji aktivno volontiraju iznosi **samo 3,9%**, dok čak 68% mladih nikad nije volontiralo.¹³¹ Prema podacima ILO/UNV baze za 2022. godinu, procijenjeno je da se oko 33.500 ljudi u Crnoj Gori uključilo u tzv. direktno volontiranje (aktivnosti van formalnih organizacija), dok je oko 11.000 volontiralo posredstvom organizacija.¹³²

3.5.1. Ključni problem i uzroci

Glavni problem u oblasti volonterizma u Crnoj Gori jeste, prema Strategiji: „nedovoljno razvijen i nefunkcionalan sistem volonterizma“.¹³³

Uzroci ovog problema:

¹²⁸Nacrt zakona o mladima, čl. 34–35.

¹²⁹Nacrt zakona o mladima, čl. 36.

¹³⁰Strategija razvoja volonterizma 2025–2029, str. 13–14.

¹³¹Strategija razvoja volonterizma 2025–2029, str. 14.

¹³²Strategija razvoja volonterizma 2025–2029, str. 14–15.

¹³³Strategija razvoja volonterizma 2025–2029, str. 15 (boldovano u originalu).

- Ne postoji kontinuirano finansiranje programa volontiranja → nesigurnost i kratkoročni karakter¹³⁴
- Nedovoljno se prepoznaje Youthpass kao relevantan dokument o stečenim kompetencijama kroz volontiranje¹³⁵
- Institucionalna podrška organizovanom volontiranju je slaba ili nepostojeća¹³⁶
- Nedostatak jedinstvenog sistema evidencije i statističkog praćenja volontiranja¹³⁷
- Ograničen broj volonterskih servisa¹³⁸
- Niska vidljivost doprinosa volontera u društvu¹³⁹
- Volontiranje se nedovoljno vrednuje, a iskustvo se ne priznaje formalno u obrazovnom procesu¹⁴⁰
- Kontrola volonterskog angažmana prilikom zapošljavanja je neadekvatna¹⁴¹
- Koordinacija među institucijama koje uključuju volontere je slaba¹⁴²
- Većina angažmana odvija se kroz ad hoc i kratkoročne projekte — nema kontinuiteta¹⁴³
- Kvalitet volonterskog iskustva je neujednačen¹⁴⁴
- Ne postoji posebno tijelo za upravljanje, promociju i praćenje efekata volonterizma, niti nacionalni program za njegov razvoj¹⁴⁵

Posljedice su: slaba infrastruktura volonterizma, nizak nivo društvene valorizacije volontiranja, ograničene mogućnosti za profesionalni razvoj volontera, nizak broj aktivnih volontera, nedovoljna usklađenost s evropskim standardima i nedostatak povjerenja u volonterske programe.¹⁴⁶

3.5.2. Izazovi, prepreke i primjeri dobre prakse

- Nedostatak institucionalne podrške — ne postoji centralizovani registar volontera i organizatora volonterskog rada, niti nacionalna platforma za koordinaciju, razmjenu informacija i promociju volontiranja.¹⁴⁷
- Volontiranje često ostaje nevidljivo u javnosti i nije dovoljno prepoznato u obrazovnom i profesionalnom kontekstu — volonteri rijetko dobijaju formalna priznanja¹⁴⁸
- Povremena zloupotreba volontiranja — volonteri angažovani na poslovima koji bi trebalo da budu plaćeni, što narušava povjerenje u sistem.¹⁴⁹

¹³⁴Strategija razvoja volonterizma 2025–2029, str. 15.

¹³⁵str. 15.

¹³⁶str. 15.

¹³⁷str. 15.

¹³⁸str. 15.

¹³⁹str. 15.

¹⁴⁰str. 15.

¹⁴¹str. 15.

¹⁴²str. 15.

¹⁴³str. 15.

¹⁴⁴str. 15.

¹⁴⁵str. 15.

¹⁴⁶Strategija razvoja volonterizma 2025–2029, str. 16.

¹⁴⁷Strategija razvoja volonterizma 2025–2029, str. 16.

¹⁴⁸str. 16.

¹⁴⁹str. 16.

- o Nedostatak edukacije i motivacije — mnogi građani, posebno mladi, nisu dovoljno informisani o mogućnostima koje volonterizam nudi.¹⁵⁰
- o U školama i na univerzitetima volonterizam još uvijek nije sistemski integrisan u obrazovne programe¹⁵¹

Crna Gora posjeduje značajan, ali nedovoljno iskorišćen potencijal za razvoj volonterizma, naročito među mladima, studentima i penzionerima — visok nivo spremnosti za uključivanje, ali nedostaju informacije, institucionalna podrška i motivacioni mehanizmi. Volonterski angažman može imati direktan uticaj na povećanje zapošljivosti, posebno kod mladih.¹⁵²

Ključne preporuke analize Ministarstva:

- o Izrada i usvajanje strateškog okvira za razvoj volonterizma¹⁵³
- o Izrada i usvajanje novog zakonodavnog okvira i kreiranje povoljnih politika¹⁵⁴
- o Pružanje sistemske podrške NVO koje promovišu i koordiniraju volonterske aktivnosti¹⁵⁵
- o Aktivna promocija volonterizma i podizanje svijesti javnosti¹⁵⁶
- o Podsticanje razvoja volontiranja kroz partnerstva i društveno-odgovorne inicijative¹⁵⁷
- o Organizacija edukacija i obuka za volontere¹⁵⁸
- o Priznavanje i nagrađivanje doprinosa volontera (sertifikati, bodovanje pri zapošljavanju)¹⁵⁹
- o Olakšavanje pristupa volonterskim aktivnostima putem digitalnih platformi¹⁶⁰

3.5.3. Status novog Zakona o volontiranju i registra volontera

Direktorat za socijalno preduzetništvo, volonterizam i saradnju s civilnim sektorom (osnovan krajem 2024) zadužen je da kroz izradu Strategije i prijedloga novog Zakona o volontiranju uspostavi pravni i institucionalni okvir. Aktivnost 1.1.1 „Izraditi nacrt Zakona o volontiranju“ ima period realizacije od I kvartala 2025. do III kvartala 2026. godine, uz nadležnost čitavog niza institucija (MRZS, MSSD, MF, MSM, MJU, MERS, MIRN, ZZZCG, socijalni partneri, Crveni krst CG, NVO). Postojeći zakon zove se „Zakon o volonterskom radu“, a novi zakon u pripremi dosljedno se u Strategiji naziva „Zakon o volontiranju“.¹⁶¹

Nedostatak centralne baze podataka o volonterima i organizatorima identifikovan je kao jedan od glavnih uzroka problema u analizi stanja — trenutni (2025) podaci o broju registrovanih

¹⁵⁰str. 16–17.

¹⁵¹str. 17.

¹⁵²Strategija razvoja volonterizma 2025–2029, str. 17.

¹⁵³Strategija razvoja volonterizma 2025–2029, str. 18.

¹⁵⁴str. 18.

¹⁵⁵str. 18.

¹⁵⁶str. 18.

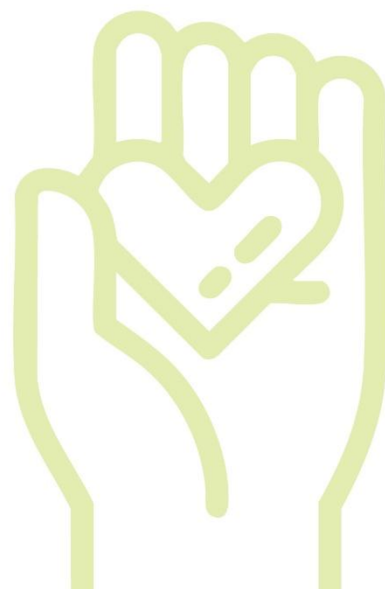
¹⁵⁷str. 18.

¹⁵⁸str. 18.

¹⁵⁹str. 18.

¹⁶⁰str. 18.

¹⁶¹Strategija razvoja volonterizma 2025–2029, str. 3, 19, 27, 51.



volontera (196) i organizatora (28) potiču od Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, jer registar tada još ne postoji.¹⁶²

3.5.4. Strategija za mlade 2023–2027

Strategija za mlade 2023–2027 (Vlada Crne Gore, 2023) prepoznaje volonterizam kao jedan od ključnih mehanizama osnaživanja mladih za aktivno građanstvo. Strategija konstatuje: „Mladi volontiraju u malom broju, sporadično, što utiče na nedovoljno razvijene vrijednosti poput empatije, solidarnosti, saradnje i brige za opšte dobro. Nacionalna legislativa nepovoljno utiče na afirmaciju volonterizma među mladima. Ona prepoznaje volonterizam u vidu besplatnog rada, a ne kao mogućnost doprinosa razvoju društva, i nameće finansijske obaveze organizatorima volonterskog rada. Trenutna zakonska rješenja u ovoj oblasti direktno obeshrabruju mnoge aktere u omladinskom sektoru da organizuju akcije i projekte volontiranja, okupljaju volontere/ke, doprinose razvoju zajednica kroz volonterski angažman i sl., što u konačnom negativno utiče i na razvoj vrijednosnog sistema među mladima.“¹⁶³

Najnovija statistika (u vrijeme izrade Strategije) ukazivala je da samo 3,9% mladih trenutno volontira, dok 68% mladih nikad nije volontiralo.¹⁶⁴ Strategija dalje bilježi da, uprkos globalnim trendovima koji utiču i na Crnu Goru, sve više mladih (iako malog broja) učestvuje u alternativnim oblicima učešća, uključujući volontiranje u zajednici, onlajn aktivizam i omladinske društvene pokrete (npr. pokret klimatskog aktivizma); relativno ograničene mogućnosti za volontiranje su jedan od prepoznatih uzroka niske stope.¹⁶⁵

UZROCI	POS LJEDICE
Ograničene su mogućnosti za volontiranje i prepoznavanje volontiranja mladih.	Mladi volontiraju u malom broju.
Nedovoljno razvijen sistem za jačanje vrijednosti poput empatije, solidarnosti, saradnje i brige za opšte dobro.	Nedovoljno razvijene vrijednosti poput empatije, solidarnosti, saradnje i brige za opšte dobro.
Nacionalna legislativa nepovoljno utiče na afirmaciju volonterizma među mladima.	Trenutna zakonska rješenja u ovoj oblasti obeshrabruju aktere u omladinskom sektoru da organizuju akcije i projekte volontiranja.

Opis mjere za unapređenje uslova za volonterizam glasi „Kako bi se obezbijedilo da mladi razvijaju vrijednosti empatije, solidarnosti, saradnje i brige za opšte dobro, potrebno je unaprijediti uslove za razvoj volonterizma, odnosno, podstaći i podržati mlade da volontiraju u velikom broju. Kako bi se to postiglo, potrebno je, prije svega, unapređenje zakonskog rješenja o volontiranju, odnosno, ubrzanje procesa rješavanja izazova u zakonskim okvirima koje se tiču

¹⁶²Strategija razvoja volonterizma 2025–2029, str. 15–16, 26–27, 52.

¹⁶³Strategija za mlade 2023–2027, fusnota [85] u izvorniku (DeFacto Consultancy 2023).

¹⁶⁴Strategija za mlade 2023–2027 (DeFacto Consultancy 2023, „Analiza potreba mladih – prilog razvoju Strategije za mlade 2023–2027“, str. 14).

¹⁶⁵Strategija za mlade 2023–2027.

volontiranja i afirmisanje volontiranja među mladima.¹⁶⁶ Dalje se navodi: „Razvoj kulture volonterizma je potrebno započeti još u adolescentskom dobu, pa je potrebno uvođenje programa volontiranja u srednje škole i na fakultete, kao dijela programa obrazovanja. Neophodno je pružiti adekvatnu podršku inicijativama mladih za sprovođenje volonterskih akcija u lokalnim zajednicama. Razvoj kulture volonterizma podrazumijeva i organizovanje, mladima prilagođenih, informativnih kampanja o prilikama za volontiranje u Crnoj Gori i inostranstvu, kao i promovisanje prilika za volontiranje, razmjene i druge EU programe prilike za mlade u saradnji Erasmus+ kancelarije i kontakt tačke za Crnu Goru. Takođe, moguće je u skladu sa analizom i identifikovanim potrebama podsticati volontiranje mladih kreiranjem seta povlastica za registrovane volontere/ke.“¹⁶⁷

3.6. RAZVOJ CIVILNOG SEKTORA I SARADNJA DRŽAVE I NVO KAO PRETPOSTAVKA ZA VOLONTIRANJE

Volontiranje se ne odvija u vakuumu, već skoro isključivo kroz nevladine organizacije, a crnogorski NVO sektor je finansijski nesiguran i geografski neravnomjerno razvijen da bi mogao dosljedno da ponudi i održi volonterske prilike van Podgorice. Sektor koji zapošljava svega 0,8% radne snage (naspram globalnog prosjeka od 3,3%) i u koji država ulaže manje od Hrvatske i Slovenije, koje su EU standard u regionu, nema kapacitet da ponudi kvalitetne i održive prilike za volontiranje mladih u sjevernom i južnom regionu, koliko god pravni okvir bio unaprijeđen.¹⁶⁸

ROOT WB „Izveštaji o procjeni trendova i prepreka u građanskom učešću” navodi zakonski minimumu obaveznog izdvajanja za OCD, koji trenutno iznosi 0,3% godišnjeg budžeta — ocijenjeno kao „široko nedovoljno” — dok ni predloženo povećanje na 0,4% (**Nacrt zakona o nevladinim organizacijama**) „i dalje ne bi bilo dovoljno za dugoročnu stabilnost sektora”.¹⁶⁹ Domaće javno finansiranje ostaje nedovoljno da sektoru obezbijedi stabilnu osnovu za rad. To potvrđuje i regionalna anketa OCD u okviru ROOT WB: čak 72,1% crnogorskih organizacija svoje finansiranje ocjenjuje kao nestabilno (regionalni prosjek 66,6%), a 81,4% zavisi od međunarodnih donatora, drugi najviši nivo zavisnosti u regionu, odmah iza Srbije (93,2%) i znatno iznad regionalnog prosjeka od 66,7%.¹⁷⁰ Ova finansijska krhkost nije izolovan problem NVO sektora — poklapa se sa širim obrascem građanskog učešća u Crnoj Gori: najaktivniji mladi su upravo oni koji su već uključeni u obrazovne, omladinske ili volonterske programe, dok socioekonomski najugroženiji građani/ke, osobito ruralnih i manje razvijenih područja ostaju sistematski isključeni, ne zbog nedostatka interesovanja, već zbog nedostatka institucija koje bi ih uključile.

¹⁶⁶Strategija za mlade 2023–2027, Mjera 2.4.

¹⁶⁷Strategija za mlade 2023–2027, Mjera 2.4.

¹⁶⁸Strategija saradnje organa državne uprave i NVO 2022–2026, str. 27, 28–32, 33–35.

¹⁶⁹ROOT WB, „Izveštaji o procjeni trendova i prepreka u građanskom učešću” (D2.1, WP2, jun 2026), poglavlje „Kontekst zemlje: Crna Gora”, odjelci 2–3 (Pravni okvir; Snage i kapacitetni nedostaci OCD).

¹⁷⁰ROOT WB, „Izveštaji o procjeni trendova i prepreka u građanskom učešću” (D2.1, WP2, jun 2026), poglavlje „Regionalna komparativna analiza”, odjeljak „Nalazi istraživanja organizacija civilnog društva” (online anketa OCD, n=291, april–jun 2026).

Bez jačanja NVO sektora van Podgorice i stabilnije saradnje sa državom (predvidljivo finansiranje, registar volontera, sistem praćenja, umjesto povremenih i slabo realizovanih mjera), volontiranje će nastaviti da reprodukuje isti obrazac isključenosti, umjesto da se otvori prema mladima kojima je pristup civilnom prostoru najpotrebniji. Razvoj civilnog sektora i saradnja države i NVO stoga nisu uzgredno institucionalno pitanje, to je preduslov za proširenje volonterske ponude na regione i grupe mladih koje sadašnji sistem najviše zaobilazi.



4. NALAZI ANKETE



4. NALAZI ONLINE ANKETE MLADIH

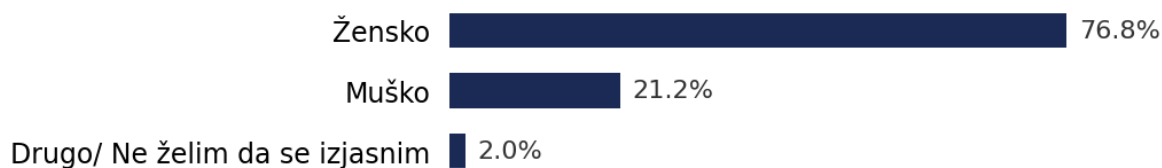
Anketu je popunilo 151 mladih osoba, uzrasta od 15 do 30 godina, iz 20 crnogorskih opština, koje su radi analize grupisane u tri regije (centralna 56,3%, sjeverna 23,2%, južna 20,5%). Uzorak nije reprezentativan u statističkom smislu (nije poststratifikovan prema demografskim ključevima cjelokupne populacije mladih u Crnoj Gori), te se nalazi trebaju čitati kao indikativan uvid u stavove i iskustva mladih koji su bili dostupni istraživačkom timu, a ne kao precizna procjena stanja na nacionalnom nivou.

Istraživanje je sprovedeno u periodu od 12. maja do 1. avgusta 2026. godine, putem online ankete koju su ispitanici samostalno popunjavali (Google Forms). Anketu je popunilo 151 mladih osoba uzrasta od 15 do 30 godina iz 20 crnogorskih opština. Za potrebe regijske analize, opštine iz kojih dolaze ispitanici grupisane su u tri regije prema standardnoj klasifikaciji koja se koristi u nacionalnim strateškim dokumentima: sjeverna regija (Andrijevica, Berane, Bijelo Polje, Gusinje, Kolašin, Mojkovac, Petnjica, Plav, Plužine, Pljevlja, Rožaje, Šavnik, Žabljak), centralna regija (Podgorica, Cetinje, Danilovgrad, Nikšić, Tuzi, Zeta) i južna regija (Bar, Budva, Herceg Novi, Kotor, Tivat, Ulcinj). Ovo grupisanje nije bilo dio originalnog upitnika, već je urađeno naknadno u analizi kako bi se omogućilo poređenje u skladu sa fokusom projekta na tri regije. Pitanja sa skalom slaganja (1–5) tumače se prema standardnoj konvenciji: 1 označava najniži stepen slaganja/znanja, a 5 najviši. Za svaku takvu tvrdnju izračunat je Indeks kao razlika između zbira odgovora 4 i 5 („top2“, slaganje) i zbira odgovora 1 i 2 („bottom2“, neslaganje) — pozitivna vrijednost indeksa znači da preovlađuje slaganje, a negativna da preovlađuje neslaganje.

Nalazi pokazuju da manje od polovine mladih (48,3%) ima bilo kakvo iskustvo volontiranja, pri čemu je ono najčešće jednokratno, a ne kontinuirano. Mladi izražavaju izrazito **pozitivne stavove prema vrijednosti volontiranja**, posebno se slažu da bi poslodavci trebalo da cijene volontersko iskustvo i da volontiranje razvija korisne vještine, ali istovremeno pokazuju značajan deficit u informisanosti: većina ne zna gdje da se prijavi za volontiranje niti koja institucija podržava volontiranje mladih u njihovoj sredini. Ovaj raskorak **između pozitivnog stava i slabe informisanosti/pristupa predstavlja centralni nalaz istraživanja**.

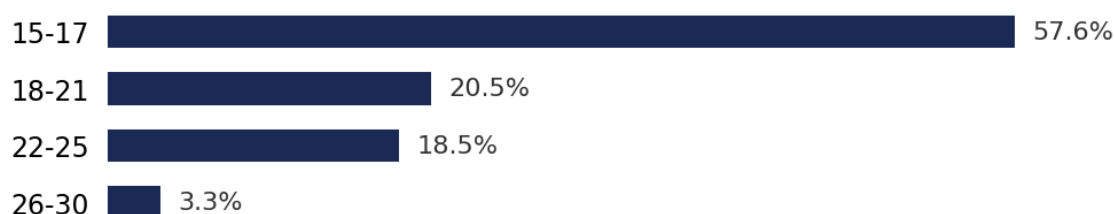
Kao najveće prepreke volontiranju mladi navode **nedostatak vremena i nedovoljnu informisanost**, dok je **nedostatak prilika** u lokalnoj sredini izraženiji u sjevernoj i južnoj regiji nego u centralnoj. Regionalna analiza pokazuje i neočekivan nalaz: **mladi iz sjeverne regije imaju nešto veće iskustvo volontiranja** i izraženiju namjeru da volontiraju u narednih šest mjeseci od mladih iz centralne i, posebno, južne regije, uprkos tome što sjever inače ima manje razvijenu infrastrukturu organizacija civilnog društva. Južna regija se izdvaja kao **najslabije informisana i sa najnižom stopom dosadašnjeg volontiranja** i namjere za buduće volontiranje. Kada je riječ o tome šta bi najviše doprinijelo većem volontiranju mladih, ispitanici najčešće navode **potrebu za većom informisanošću i promocijom prilika za volontiranje, kao i za formalnim priznavanjem volonterskog angažmana** (kroz bodove, sertifikate ili druge beneficije). Značajan broj mladih (35,1%) nije znao da odgovori na ovo pitanje, što je samo po sebi pokazatelj koliko je tema volontiranja mladima trenutno strana ili apstraktna.

Grafikon 1. Pol ispitanika



Na uzorku; u %, n=151

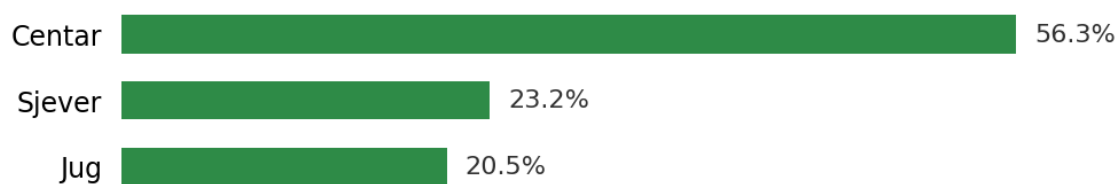
Grafikon 2. Uzrast ispitanika



Na uzorku; u %, n=151

Uzorak je rodno neuravnotežen — tri četvrtine ispitanika/ca (76,8%) su djevojke/mlade žene, dok mladići čine 21,2%, a 2,0% se izjasnilo kao „drugo“ ili nije željelo da se izjasni. Starosna struktura je koncentrisana na mlađi dio ciljane grupe: većina ispitanika (57,6%) ima 15–17 godina, dok su stariji uzrasti sve manje zastupljeni — 20,5% ima 18–21, 18,5% ima 22–25, a svega 3,3% ima 26–30 godina. Ova dva obilježja uzorka treba imati u vidu prilikom tumačenja nalaza, posebno onih koji se odnose na iskustvo volontiranja, koje raste sa uzrastom.

Grafikon 3. Regija (grupisano po opštini prebivališta)



Na uzorku; u %, n=151

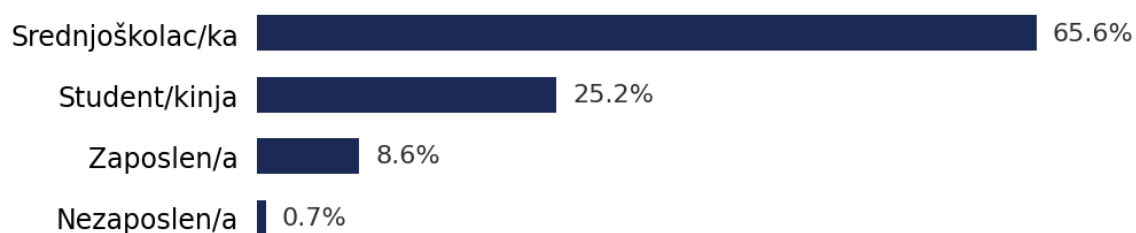
Prema opštini prebivališta, ispitanici/e su grupisani u tri regije: centralnu (56,3%, n=85), sjevernu (23,2%, n=35) i južnu (20,5%, n=31). Centralna regija je nadprosječno zastupljena prevashodno zbog dominacije Podgorice, koja samostalno čini 46,4% cijelog uzorka (70 od 151 ispitanika/ce), dok su Berane (24) i Bar (23) sljedeće najzastupljenije opštine. Preostalih 17 opština pojedinačno je zastupljeno sa po jednim do pet ispitanika/ca.

Grafikon 4. Tip naselja



Na uzorku; u %, n=151

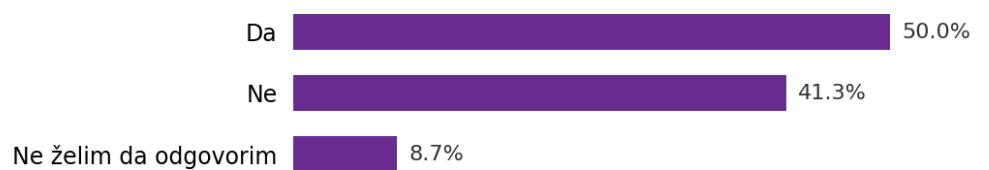
Grafikon 5. Obrazovni/radni status



Na uzorku; u %, n=151

Nešto više od polovine ispitanika/ca (55,6%) živi u gradskoj/urbanoj sredini, 36,4% u prigradskoj, a 7,9% u seoskoj/ruralnoj sredini. Prema obrazovnom/radnom statusu, uzorak čine prevashodno srednjoškolci/ke (65,6%) i studenti/kinje (25,2%), dok su zaposleni/e (8,6%) i nezaposleni/e (0,7%) mladi znatno slabije zastupljeni.

Grafikon 6. Potreba za prilagođavanjem (pristupačnost, prevoz, asistencija)



Na uzorku; u %, n=150

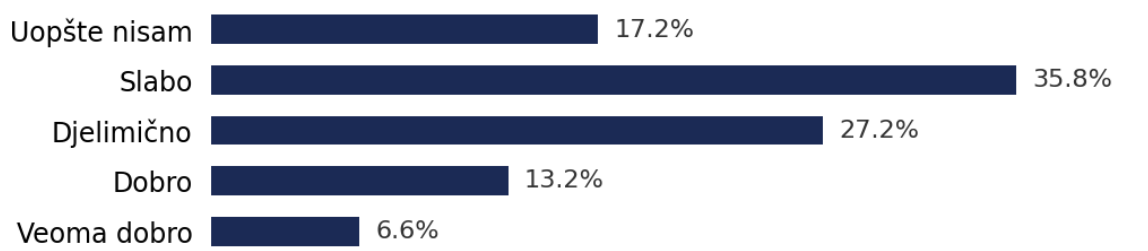
Grafikon 6.1. Udio kojima je potrebno prilagođavanje, po tipu naselja



Na uzorku; u %, n=151

Polovina ispitanika/ca (50,0%) navodi da bi im bilo potrebno neko prilagođavanje (pristupačnost, prevoz, asistencija) da bi mogli da volontiraju, 41,3% navodi da im to nije potrebno, a 8,7% nije željelo da odgovori. Udio je najviši kod mladih iz seoskih sredina (75,0%), zatim prigradskih (56,4%), a najniži u gradskim sredinama (42,2%), jasan gradijent koji upućuje na to da je riječ prevashodno o potrebi za logističkom podrškom, u prvom redu prevozom, a ne isključivo o pristupačnosti za osobe sa invaliditetom.

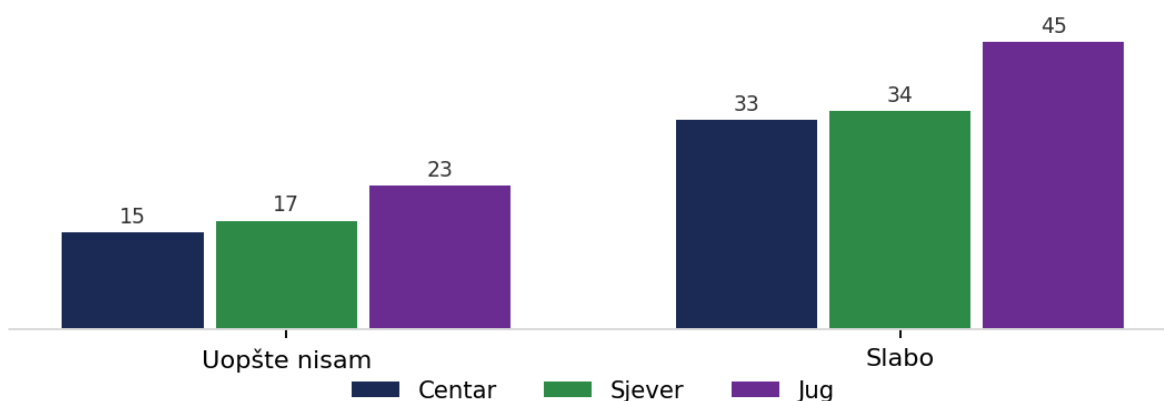
Grafikon 7. Informisanost o mogućnostima volontiranja u opštini



Na uzorku; u %, n=151

Informisanost mladih o mogućnostima volontiranja u sopstvenoj opštini je slaba: 17,2% izjavljuje da uopšte nije informisano, a dodatnih 35,8% da je slabo informisano — zajedno više od polovine uzorka (53,0%). Djelimično je informisano 27,2%, dok se dobro ili veoma dobro informisanim smatra svega 19,8% ispitanika/ca.

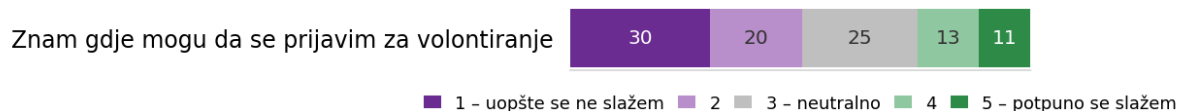
Grafikon 7.1. Udio slabo/uopšte neinformisanih, po regiji



Na uzorku; u %, n=151

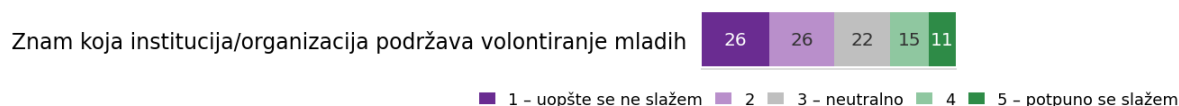
Neinformisanost je izraženija u južnoj regiji, gdje 67,8% ispitanika/ca navodi da uopšte nije ili je slabo informisano, naspram 51,4% u sjevernoj i 48,2% u centralnoj regiji. Jug se, dakle, izdvaja kao regija sa najvećim deficitom informisanosti o mogućnostima volontiranja.

Grafikon 8. Znam gdje mogu da se prijavim za volontiranje



Na uzorku; u %, n=151

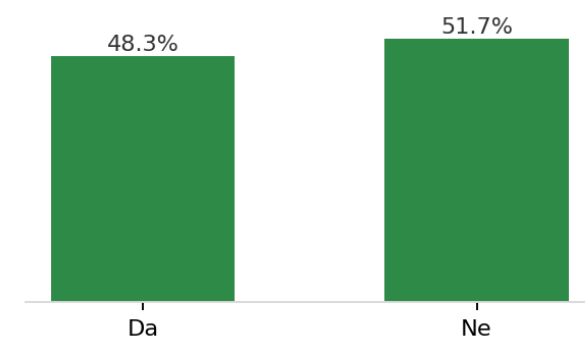
Grafikon 9. Znam koja institucija/organizacija podržava volontiranje mladih



Na uzorku; u %, n=151

Ovaj nalaz potvrđuju i dva specifična pitanja o poznavanju konkretnih kanala za volontiranje, koja pokazuju najniže indekse slaganja od svih ispitanih tvrdnji u anketi: samo 24,5% mladih se slaže (ocjena 4 ili 5) da zna gdje može da se prijavi za volontiranje, dok se 50,4% ne slaže (indeks slaganja: -25,9). Slično, samo 25,8% zna koja institucija ili organizacija podržava volontiranje mladih u njihovoj sredini, dok se 52,3% ne slaže sa tom tvrdnjom (indeks: -26,5). Informisanost — odnosno njeno odsustvo — predstavlja, dakle, najizraženiji strukturni problem koji je ovo istraživanje identifikovalo.

Grafikon 10. Da li si ikada volontirao/la?



Na uzorku; u %, n=151

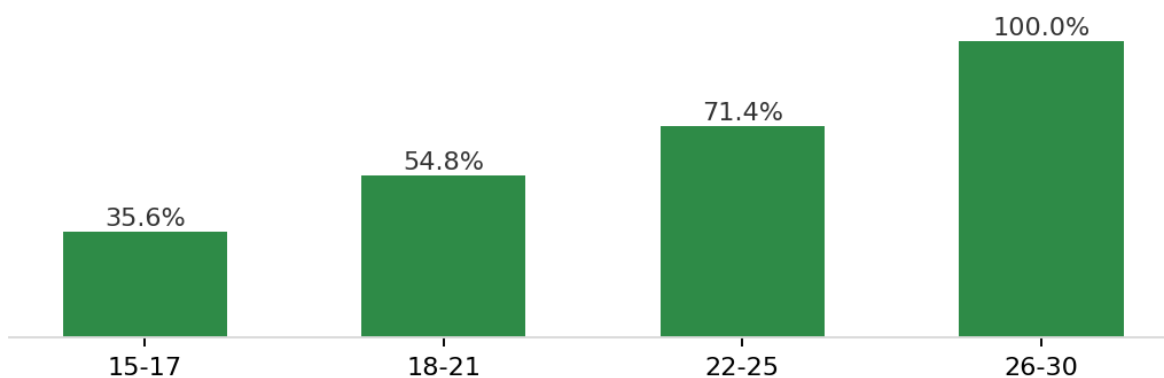
Manje od polovine ispitanika/ca (48,3%, n=73) ima bilo kakvo iskustvo volontiranja, dok 51,7% (n=78) nikada nije volontiralo. (Napomena o kvalitetu podataka: kod dijela ispitanika koji su odgovorili odrično uočena je nekonzistentnost u odgovorima na naredna, uslovna pitanja.

Grafikon 10.1. Udio koji su ikada volontirali, po regiji



Na uzorku; u %, n=151

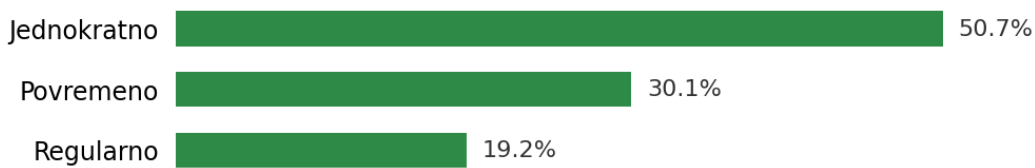
Grafikon 10.2. Udio koji su ikada volontirali, po uzrastu



Na uzorku; u %, n=151

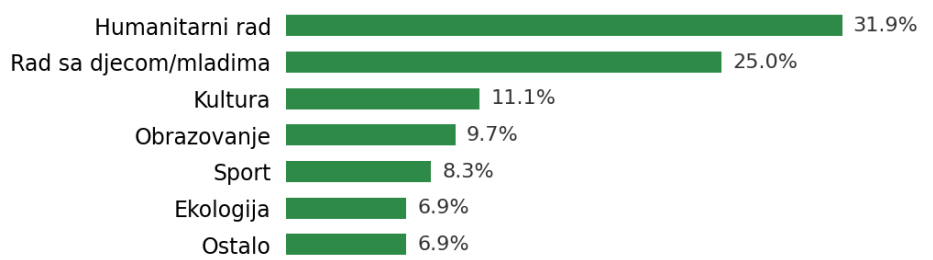
Iskustvo volontiranja je najizraženije kod mladih iz sjeverne regije (57,1%), zatim centralne (48,2%), a najniže je u južnoj regiji (38,7%) — nalaz koji je utoliko zanimljiviji što sjeverna regija inače raspolaže manje razvijenom infrastrukturom organizacija civilnog društva u odnosu na centar (v. poseban materijal o nacionalnom okviru volontiranja). Iskustvo volontiranja izrazito raste sa uzrastom: od 35,6% kod uzrasta 15–17 godina, preko 54,8% (18–21) i 71,4% (22–25), do svih ispitanika/ca uzrasta 26–30 godina koji su naveli da su volontirali (n=5, mali uzorak). Ovaj gradijent je očekivan, stariji mladi imaju više prilika i vremena da se uključe, ali ukazuje i na to da bi ranije uključivanje srednjoškolaca/ki moglo biti prostor za intervenciju.

Grafikon 11. Koliko često volontiraš (među onima koji imaju iskustvo)



Na uzorku; u %, n=73

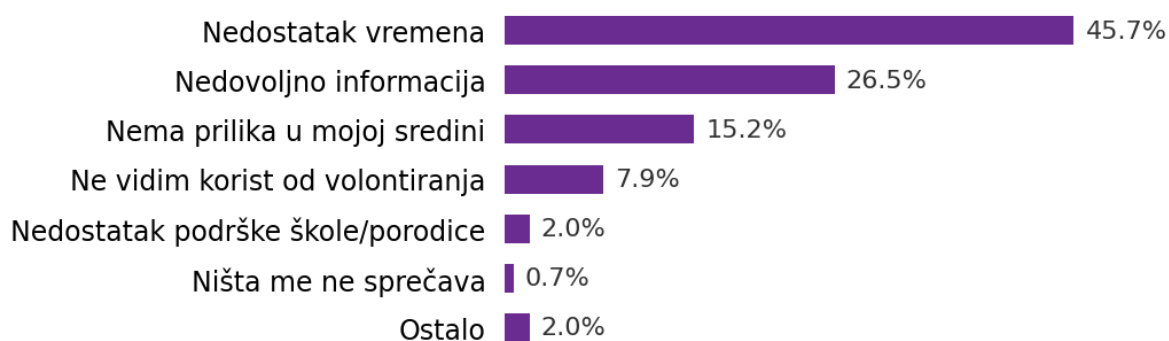
Grafikon 12. U kojim oblastima si volontirao/la (među onima koji imaju iskustvo)



Na uzorku; u %, n=72

Među onima koji imaju iskustvo volontiranja (n=73, uz napomenu o isključivanju nekonzistentnih odgovora), volontiranje je najčešće jednokratno (50,7%), rjeđe povremeno (30,1%), a najrjeđe kontinuirano/regularno (19,2%) — što ukazuje na to da veliki dio volonterskog angažmana mladih ostaje na nivou pojedinačnih akcija, a ne prerasta u trajniju posvećenost. Najzastupljenija oblast dosadašnjeg volontiranja je humanitarni rad (31,9%), zatim rad sa djecom/mladima (25,0%), kultura (11,1%), obrazovanje (9,7%), sport (8,3%) i ekologija (6,9%).

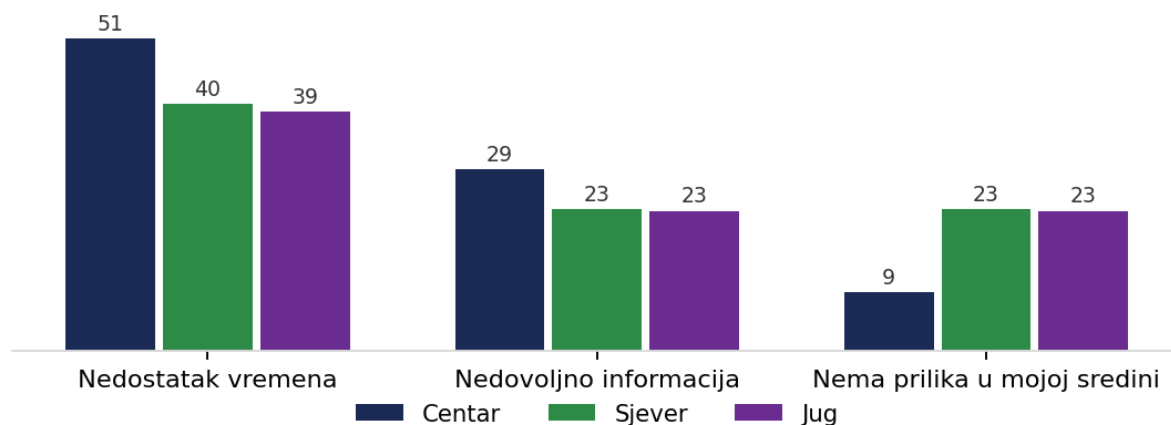
Grafikon 13. Šta te najviše sprečava da volontiraš?



Na uzorku; u %, n=151

Kao glavnu prepreku volontiranju mladi najčešće navode nedostatak vremena (45,7%), zatim nedovoljnu informisanost o prilikama (26,5%) i nepostojanje prilika za volontiranje u sopstvenoj sredini (15,2%). Manji broj ispitanika/ca ne vidi korist od volontiranja (7,9%), navodi nedostatak podrške škole/porodice (2,0%) ili druge razloge (2,0%), dok svega jedan ispitanik/ca navodi da ga ništa ne sprečava.

Grafikon 13.1. Tri najčešće prepreke, po regiji



Na uzorku; u %, n=151

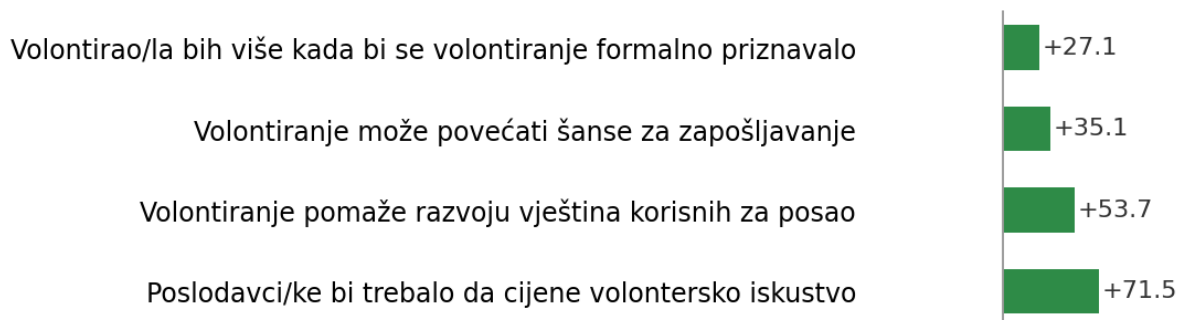
Regionalno poređenje tri najčešće prepreke pokazuje da je nedostatak vremena dominantan razlog u centralnoj regiji (50,6%), dok je u sjevernoj i južnoj regiji relativno izraženiji nedostatak prilika u lokalnoj sredini (22,9% odnosno 22,6%, naspram 9,4% u centru) — nalaz koji je u skladu sa očekivanjem da veći gradski centri, prije svega Podgorica, nude više organizovanih prilika za volontiranje nego manje sredine.

Grafikon 14. Stavovi o vrijednosti volontiranja



Na uzorku; u %, n=151

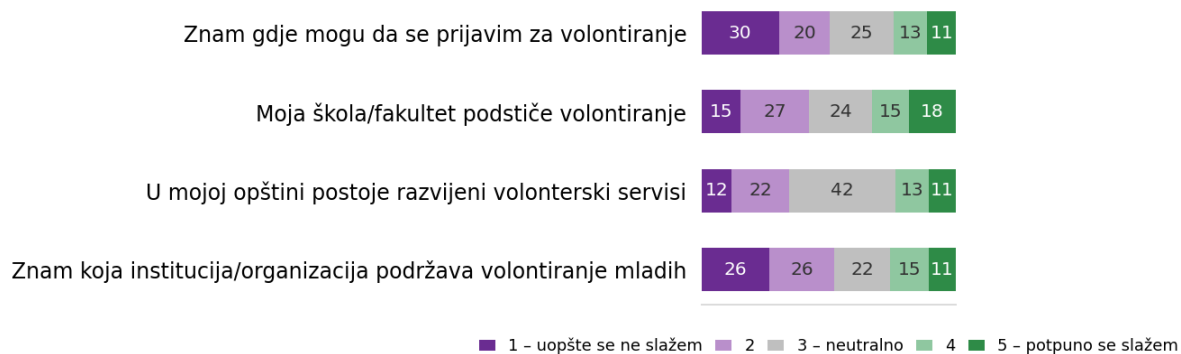
Grafikon 14.1. Indeks slaganja (top2 - bottom2), rangirano



Na uzorku; u %, n=151

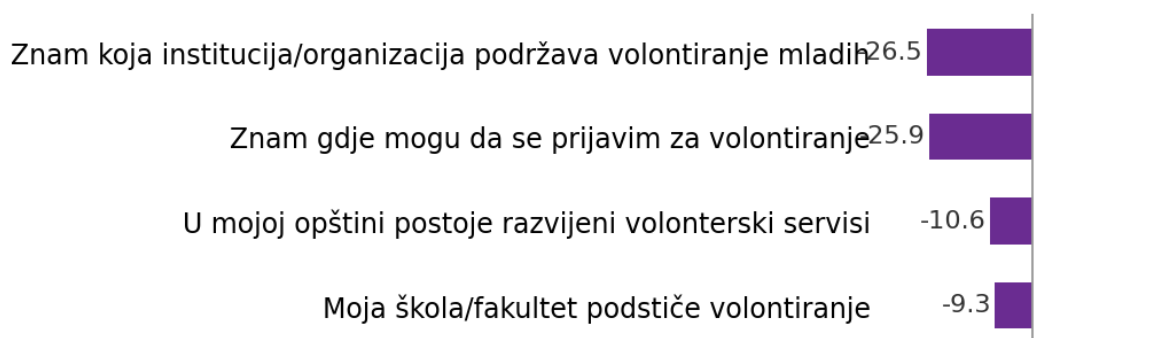
Mladi izražavaju izrazito pozitivne stavove prema vrijednosti volontiranja za lični i profesionalni razvoj. Najviši nivo slaganja zabilježen je kod tvrdnje da bi poslodavci/ke trebalo da cijene volontersko iskustvo (indeks +71,5; slaže se 79,5%), a slijede stavovi da volontiranje razvija korisne vještine za posao (+53,7; 65,6%) i da može povećati šanse za zapošljavanje (+35,1; 55,6%). Slaganje je nešto niže, ali i dalje pozitivno, sa tvrdnjom da bi mladi volontirali više kada bi se volontiranje formalno priznavalo, kroz bodove, sertifikate ili druge beneficije (+27,1; 49,6%), što ukazuje na prostor za politike formalnog vrednovanja volonterskog angažmana.

Grafikon 15. Percepcija lokalnog okruženja i informisanosti



Na uzorku; u %, n=151

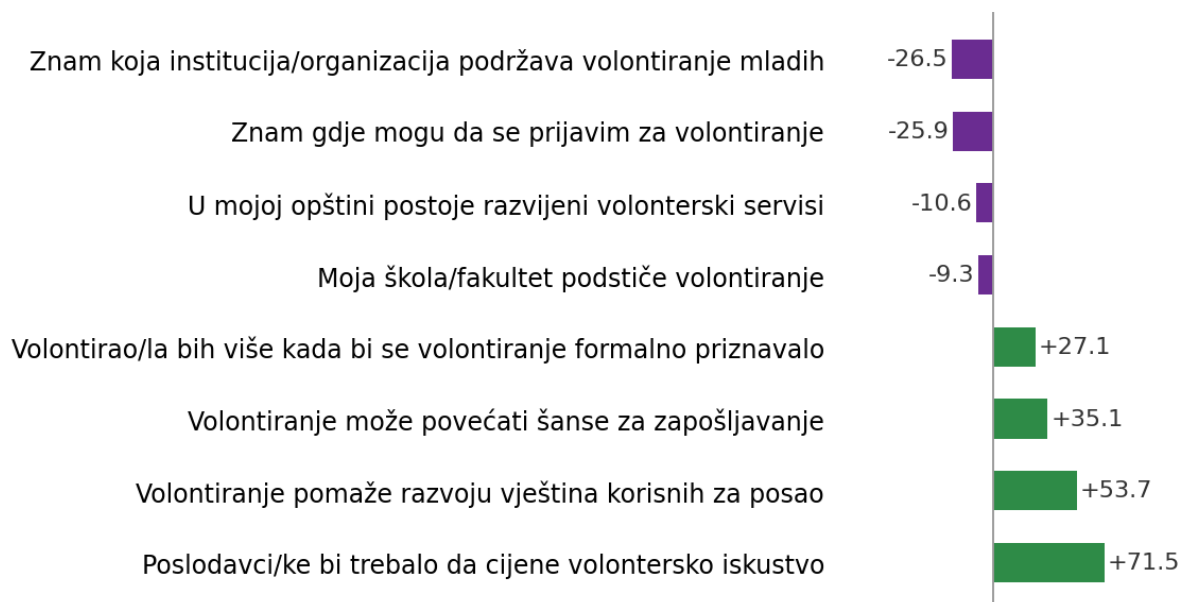
Grafikon 15.1. Indeks slaganja (top2 - bottom2), rangirano



Na uzorku; u %, n=151

Percepcija lokalnog okruženja je, nasuprot tome, pretežno negativna. Pored već pomenutog deficita informisanosti o kanalima za prijavljivanje i institucionalnoj podršci (indeksi -25,9 i -26,5), mladi u prosjeku ocjenjuju i da u njihovoj opštini ne postoje razvijeni volonterski servisi (indeks -10,6; slaže se samo 23,8%, dok se 34,4% ne slaže) i da škola/fakultet ne podstiče dovoljno volontiranje (indeks -9,3; slaže se 33,1%, ne slaže se 42,4%).

Grafikon 16. Svih osam stavova rangirano po indeksu slaganja

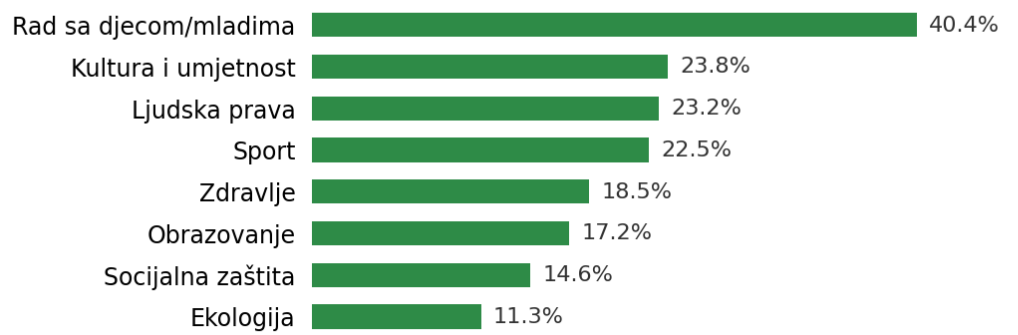


Na uzorku; u %, n=151

Sumarni pregled svih osam ispitanih stavova, rangiranih po indeksu slaganja, jasno pokazuje obrazac koji predstavlja centralni nalaz ovog istraživanja: mladi prepoznaju vrijednost volontiranja (četiri najviša indeksa odnose se na korist za zapošljavanje, vještine i formalno priznavanje), ali istovremeno smatraju da im nedostaju informacije, servisi i institucionalna

podrška da bi tu vrijednost i ostvarili (četiri najniža indeksa). Ovaj raskorak između pozitivnog stava i slabog pristupa/informisanosti predstavlja ključni prostor za intervenciju.

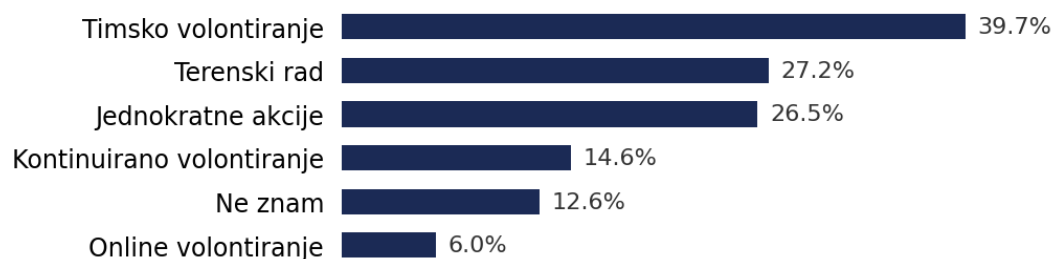
Grafikon 17. U kojim oblastima bi najradije volontirao/la? (do 3 odgovora)



Na uzorku; u %, n=151 — % bira dati odgovor

Kada biraju do tri oblasti u kojima bi najradije volontirali, mladi najčešće navode rad sa djecom/mladima (40,4%), zatim kulturu i umjetnost (23,8%), ljudska prava (23,2%), sport (22,5%), zdravlje (18,5%), obrazovanje (17,2%), socijalnu zaštitu (14,6%) i ekologiju (11,3%). Regionalno posmatrano (v. tabelu u poglavlju Regionalni rezime), rad sa djecom/mladima je vodeća preferencija u sve tri regije, ali je posebno izražena na jugu (54,8%); zdravlje je izrazito više zastupljeno kao preferencija na jugu (45,2%) nego u centru (11,8%) ili na sjeveru (11,4%), dok je kultura i umjetnost relativno najzastupljenija na sjeveru (31,4%).

Grafikon 18. Koji tip volontiranja ti najviše odgovara? (do 2 odgovora)



Na uzorku; u %, n=151 — % bira dati odgovor

U pogledu tipa volontiranja koji im najviše odgovara (do dva odgovora), mladi najviše preferiraju timsko volontiranje (39,7%), zatim terenski rad (27,2%) i jednokratne akcije (26,5%), dok kontinuirano volontiranje preferira 14,6%, a online volontiranje svega 6,0%. Ovaj obrazac o jakoj preferenciji timskog i terenskog rada, a slaboj za kontinuirano angažovanje je u skladu sa ranije uočenim nalazom da je dosadašnje iskustvo volontiranja mladih pretežno jednokratno.

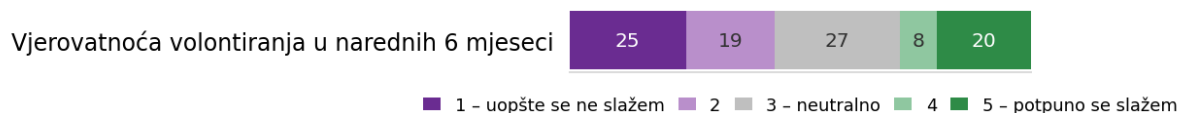
Grafikon 19. Šta bi te najviše motivisalo da volontiraš? (do 2 odgovora)



Na uzorku; u %, n=151 — % bira dati odgovor

Kao najjaču motivaciju za volontiranje (do dva odgovora), mladi navode druženje (36,4%) i razvoj vještina (33,1%), a slijede mogućnost zapošljavanja (29,8%), sertifikat/priznanje (20,5%) i doprinos zajednici (19,2%). Zanimljivo je da je socijalni motiv (druženje) nešto ispred profesionalno-razvojnih motiva, što ukazuje na to da programi koji volontiranje organizuju kao grupnu, društvenu aktivnost mogu biti privlačniji mladima od individualnih formi angažmana.

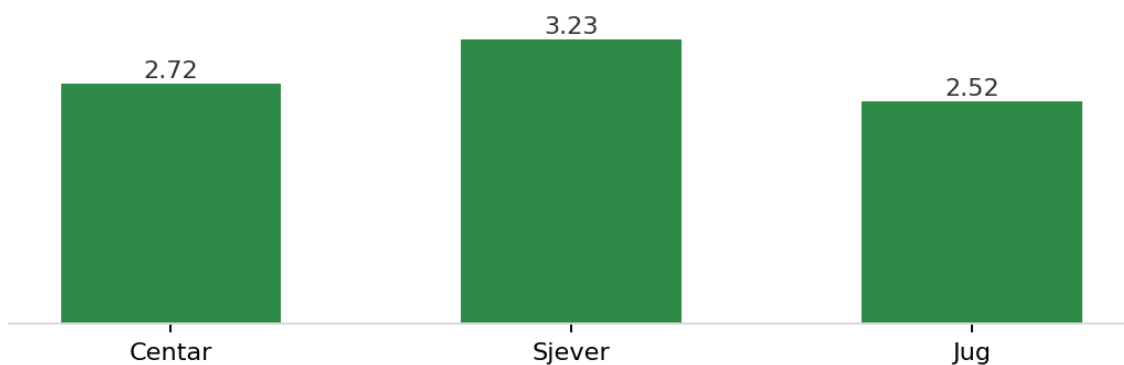
Grafikon 20. Kolika je vjerovatnoća da ćeš volontirati u narednih 6 mjeseci?



Na uzorku; u %, n=151

Na pitanje o vjerovatnoći da će volontirati u narednih šest mjeseci, odgovori mladih su podijeljeni sa blagim prevagom ka negativnoj strani: 44,4% ocjenjuje vjerovatnoću niskom (ocjena 1 ili 2), 27,2% je neutralno, a 28,4% visokom (ocjena 4 ili 5) — indeks -16,0, prosječna ocjena 2,79 od 5.

Grafikon 20.1. Prosječna ocjena vjerovatnoće (skala 1-5), po regiji



Na uzorku; u %, n=151

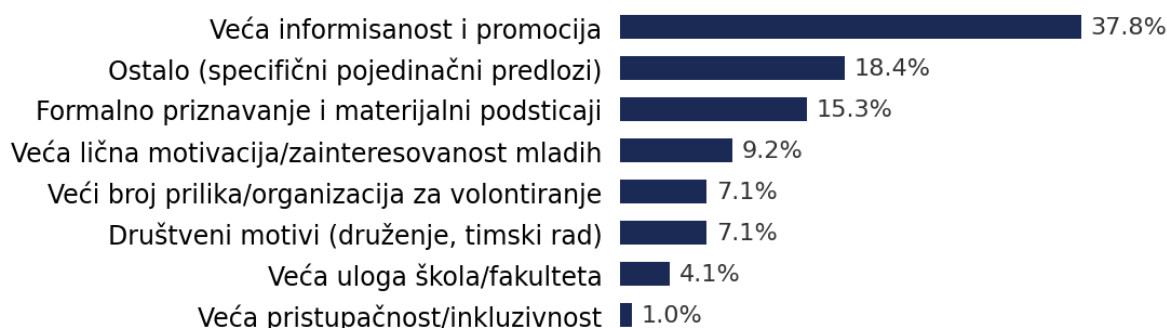
Namjera budućeg volontiranja je, kao i dosadašnje iskustvo, najizraženija kod mladih iz sjeverne regije (prosječna ocjena 3,23), dok je centralna regija na 2,72, a južna regija bilježi i najnižu namjeru (2,52). Podudarnost ovog nalaza sa regionalnim razlikama u dosadašnjem iskustvu volontiranja upućuje na to da je jug regija kojoj je, u odnosu na sjever i centar, potrebna najintenzivnija podrška, kroz informisanje, ali i kroz konkretne prilike za uključivanje mladih.

Grafikon 21. Šta bi najviše unaprijedilo volontiranje mladih u tvojoj opštini?



Na uzorku; u %, n=151

Grafikon 21.1. Isto, isključujući odgovore „ne znam / bez odgovora“



Na uzorku; u %, n=98

Na otvoreno pitanje o tome šta bi najviše unaprijedilo volontiranje mladih u njihovoj opštini, više od trećine ispitanika/ca (35,1%) nije dalo sadržajan odgovor (ne zna / bez odgovora), što je samo po sebi indikativno za to koliko je tema volontiranja mladima trenutno apstraktna ili strana. Među onima koji su dali sadržajan predlog (n=98), ubjedljivo najčešći je veća informisanost i promocija prilika za volontiranje (37,8%), zatim formalno priznavanje i materijalni podsticaji, kroz bodove, sertifikate, popuste i slično (15,3%), veća lična motivisanost/zainteresovanost mladih (9,2%), veći broj prilika/organizacija za volontiranje (7,1%) i društveni motivi poput druženja i timskog rada (7,1%). Manji broj predloga odnosi se na veću ulogu škola/fakulteta (4,1%) i veću pristupačnost/inkluzivnost (1,0%), dok je 18,4% odgovora svrstano u kategoriju „ostalo“, specifični, pojedinačni predlozi koji se nisu mogli

grupisati u šire kategorije. Ovaj nalaz potvrđuje centralnu poruku istraživanja: mladi prije svega traže da budu bolje informisani i da njihov volonterski angažman bude prepoznat i vrednovan.

Pokazatelj	Centar (n=85)	Sjever (n=35)	Jug (n=31)
Ikada volontirao/la (Da)	48,2%	57,1%	38,7%
Uopšte/slabo informisan/a	48,2%	51,4%	67,8%
Vjerovatnoća volontiranja narednih 6 mj. (prosjeak 1–5)	2,72	3,23	2,52
Vodeća prepreka: nedostatak vremena	50,6%	40,0%	38,7%
Prepreka: nema prilika u sredini	9,4%	22,9%	22,6%
Najpoželjnija oblast volontiranja	Rad sa djecom/mladima (38,8%)	Rad sa djecom/mladima i Kultura (31,4%)	Rad sa djecom/mladima (54,8%)

Sjeverna regija se izdvaja kao regija sa, naizgled paradoksalno, najboljim pokazateljima angažovanja mladih — najveće dosadašnje iskustvo volontiranja i najveća namjera za budućnost — uprkos tome što raspolaže manje razvijenom infrastrukturom organizacija civilnog društva u odnosu na centar. Ovo može ukazivati na to da manje sredine, uprkos manjem broju formalnih prilika, njeguju jače neformalne mreže i lokalnu solidarnost, ili da su mladi koji su odgovorili na anketu u ovoj regiji sistematski povezani sa lokalnim organizacijama (mogući uticaj načina distribucije upitnika). Ovu hipotezu vrijedi provjeriti kroz fokus grupu planiranu za Berane.

Južna regija se, nasuprot tome, izdvaja kao regija sa najizraženijim deficitom — najniža informisanost, najniže dosadašnje iskustvo i najniža namjera budućeg volontiranja, uz relativno visok udio mladih koji navode da u njihovoj sredini nema prilika za volontiranje. Ovo upućuje na to da bi jug trebalo da bude prioritarna regija za intervencije informisanja i otvaranja novih prilika za volontiranje mladih u okviru projekta.

Centralna regija, iako dominira uzorkom brojčano, ne pokazuje ni najbolje ni najlošije pokazatelje — njena specifičnost je da mladi kao vodeću prepreku ubjedljivo najčešće navode nedostatak vremena, a ne nedostatak prilika, što je u skladu sa pretpostavkom da centar (posebno Podgorica) nudi više organizovanih mogućnosti, ali da su mladi u urbanoj sredini vremenski opterećeniji drugim obavezama.

4.1. Ključni nalazi istraživanja

Rezultati ankete ocrtavaju dosljedan obrazac koji se ponavlja kroz većinu tematskih cjelina istraživanja: mladi u Crnoj Gori imaju pozitivan stav prema volontiranju i prepoznaju njegovu

vrijednost za lični i profesionalni razvoj, ali se taj stav ne pretače u širu praksu zbog kombinacije tri prepreke — nedostatka vremena, nedostatka informacija i nedostatka formalnog priznanja.

- o 48,3% mladih u uzorku ikada je volontiralo, a među njima je volontiranje najčešće jednokratno (50,7%), rjeđe povremeno (30,1%) ili regularno (19,2%).
- o Iskustvo volontiranja raste sa uzrastom: od 35,6% kod uzrasta 15–17 godina do 71,4% kod uzrasta 22–25 godina.
- o Najveći deficit: informisanost. Indeks slaganja sa tvrdnjom „Znam gdje mogu da se prijavim za volontiranje“ iznosi –25,9, a „Znam koja institucija/organizacija podržava volontiranje mladih“ –26,5 — oba najniža od svih ispitanih stavova.
- o Najjača podrška: izrazito slaganje da bi poslodavci trebalo da cijene volontersko iskustvo (indeks +71,5) i da volontiranje razvija korisne vještine (+53,7).
- o Glavne prepreke: nedostatak vremena (45,7%) i nedovoljna informisanost (26,5%), dok 15,2% navodi da u njihovoj sredini nema prilika za volontiranje.
- o Regionalne razlike: mladi sa sjevera pokazuju najveće dosadašnje iskustvo volontiranja (57,1%) i najveću namjeru za budućnost (prosječna ocjena 3,23 od 5), dok jug ima najniže vrijednosti na oba pokazatelja (38,7% i 2,52).
- o Ruralna omladina ima veću potrebu za logističkom podrškom: 75% mladih iz seoskih sredina navodi da im je potrebno prilagođavanje (pristupačnost, prevoz, asistencija) da bi mogli volontirati, naspram 42,2% u gradskim sredinama.
- o Najpoželjnija oblast volontiranja: rad sa djecom/mladima (40,4%), a najpoželjniji tip je timsko volontiranje (39,7%).
- o Najjača motivacija: druženje (36,4%) i razvoj vještina (33,1%), ispred mogućnosti zapošljavanja (29,8%).
- o Najčešći prijedlog mladih za unapređenje: veća informisanost i promocija prilika za volontiranje (24,5% od svih, odnosno 37,8% među onima koji su dali sadržajan odgovor).



5. NALAZI FOKUS GRUPE



5. NALAZI FOKUS GRUPA

Sprovedene su četiri fokus grupe, jedna u sjevernoj regiji (održana u Beranama, a obuhvatila učešćem opštine Pljevlja, Andrijevica, Berane, Plav, Bijelo Polje), dvije u centralnoj (održane u Podgorici, a obuhvatile učešćem Cetinje, Nikšić, Zeta, Glavni grad) i jedna u južnoj regiji (održana u Baru, ali obuhvatala učešćem Bar, Herceg Novi, Tivat, Budva). Fokus grupe su realizovane sa predstavnicima lokalnih samouprava (sekretarijati za mlade/socijalna pitanja), omladinskih klubova i centara i organizacija civilnog društva predstavnicima/ama. Analiza je sprovedena primjenom metode fokus grupa i tematske analize sadržaja, po uzoru na metodološki pristup korišćen u paralelnom istraživanju o diskriminaciji mladih. Umjesto pojedinačnog prikaza svake fokus grupe, identifikovane su zajedničke teme, obrasci i regionalne specifičnosti koje se ponavljaju kroz različite lokalne zajednice, uz ilustraciju karakterističnim izjavama učesnika/ca, prilagođenim radi anonimnosti (izjave su atribuirane prema regiji ili tipu institucije/organizacije, a ne prema imenu govornika). Diskusije su vođene na osnovu unaprijed pripremljenog vodiča koji je, za tri regionalne fokus grupe, obuhvatao i pitanja o diskriminaciji i pitanja o informisanosti, participaciji i volontiranju mladih. Sve fokus grupe su audio snimane uz saglasnost učesnika/ca, nakon čega su izrađeni transkripti koji predstavljaju osnovu za analizu prikazanu u ovom izvještaju. Nalazi predstavljeni u ovom izvještaju nisu statistički reprezentativni, već kvalitativno, jer fokus grupe ne služe za procjenu rasprostranjenosti određenih stavova u populaciji, već za dublje razumijevanje mehanizama, obrazaca i perspektiva učesnika/ca.

Nalazi svih fokus grupa pokazuju visok stepen **saglasnosti oko centralnog problema:** volontiranje mladih u Crnoj Gori ne pati od nedostatka interesovanja ili prilika koliko pati od nedostatka sistemskog priznanja, informisanosti i povjerenja u to da će angažman biti vrednovan. Ovaj kvalitativni nalaz direktno potvrđuje i produbljuje tezu da mladi izražavaju izrazito pozitivan stav prema vrijednosti volontiranja, ali pokazuju značajan deficit u informisanosti o konkretnim prilikama. Sagovornici/e u fokus grupama ukazuju na konkretan, često pominjan problem: **nejasnoću i djelimičnu zloupotrebu Zakona o volontiranju**, gdje institucije i poslodavci povremeno koriste volonterske ugovore kao način da mladima obezbijede nižu naknadu i manja prava nego što bi imali kroz redovan radni odnos, umjesto da volontiranje bude prepoznato kao vrijedno iskustvo koje se nagrađuje i priznaje. Paralelno s tim, sagovornici/e prepoznaju i generacijsku promjenu u odnosu mladih prema volontiranju, od modela zasnovanog na kolektivnom dobru ka modelu u kojem mladi očekuju jasnu, opipljivu korist od uloženog vremena. Regionalno posmatrano, sjeverna regija se izdvaja po izraženoj zabrinutosti zbog odlaska mladih i centralizacije resursa i prilika ka Podgorici i primorju, južna regija po specifičnom sukobu između sezonskog zapošljavanja u turizmu i vremena za volontiranje, dok centralna regija — uprkos brojčano najrazvijenijoj infrastrukturi organizacija civilnog društva — bilježi iznenađujuće izraženu nezainteresovanost mladih, posebno u Nikšiću.

5.1. Percepcija i praksa volontiranja

Kroz sve četiri fokus grupe, prva asocijacija na volontiranje ostaje pozitivna i vezana za humanost, doprinos zajednici i akciju — najčešće u vidu jednokratnih akcija čišćenja, humanitarnih akcija ili posjeta ustanovama socijalne zaštite. Međutim, čim se razgovor produbi, sagovornici/e sami ukazuju na to da je ova asocijacija preuska i da zapravo postoji mnogo širi, ali slabo prepoznat, spektar volonterskog angažmana — od dugogodišnjih servisa podrške djeci (npr. besplatna pomoć u učenju), preko organizacionog volontiranja na sportskim i kulturnim manifestacijama, do studentske prakse.

„Volontiranje se često odmah vezuje za tu neku akciju čišćenja. Ima mnogo mogućnosti... zato što stvarno imamo veliki broj NVO, civilni sektor je jak, tako da svako može naći nešto što je interesantno za njega.“

predstavnik/ca organizacije civilnog društva, nacionalni nivo

Istovremeno, više sagovornika/ca, posebno u centralnoj regiji, otvoreno postavlja pitanje da li današnje volontiranje uopšte odgovara izvornom značenju te riječi. Jedan sagovornik direktno primjećuje da je „volontiranje isto što i rad, samo bez neke naknade“, uz zapažanje da se potpisuje ugovor, angažman se računa kao iskustvo, ali ne i kao radni staž — što otvara pitanje da li institucionalizovano volontiranje u praksi postaje supstitut za regularno zapošljavanje, a ne dobrovoljni građanski čin.

Sagovornici/e iz južne regije dodaju još jednu dimenziju: percepciju volontiranja kao formalne, dosadne aktivnosti nasuprot druženju. Jedan sagovornik iz centralne regije eksplicitno predlaže promjenu paradigme — od „formalnog i dosadnog“ ka modelu u kojem se volontiranje kombinuje sa druženjem i zabavom, po uzoru na organizaciju koja uspješno okuplja 150 volontera na primorju upravo zato što gradi zajednicu, a ne isključuje se na fizički rad.

„Nije volonterisanje samo fizikalisanje. I tu neku percepciju volonterisanja mi moramo da promijenimo, iz neke formalne u neko druženje. I onda bismo mogli da dodemo do nekog pravog volonterisanja, odnosno do želje da se volonteriš.“

predstavnik/ca organizacije civilnog društva, centralna regija

5.1.2. Informisanost i kanali komunikacije s mladima

Pitanje informisanosti izdvaja se kao jedna od najkonzistentnijih tema kroz sve fokus grupe i direktno potvrđuje centralni nalaz anketnog dijela. Sagovornici/e se gotovo jednoglasno slažu da zvanični kanali — sajtovi ministarstava, opština i institucija — nisu funkcionalan izvor informacija za mlade.

„Što se tiče makar ovih sajtova ministarstava, evo čak i ja kad moram da ulazim na njih zbog posla, bude mi konfuzno da nađem neku informaciju, a kamoli mladi čija je pažnja kraća i nemaju sigurno ni želje da sad traže neka dokumenta.“

predstavnik/ca organizacije civilnog društva, nacionalni nivo

Umjesto toga, sagovornici/e prepoznaju dva paralelna, djelotvornija kanala. Prvi su društvene mreže, uz važnu ogradu da algoritamsko plasiranje sadržaja ograničava doseg do mladih koji već nisu zainteresovani za tu temu, „algoritmi plasiraju samo ono što nas zanima“, pa mladi koji

ne prate teme volontiranja jednostavno ne vide ni oglase za volonterske prilike. Drugi, i po ocjeni više sagovornika/ca djelotvorniji kanal, jeste neposredan kontakt i preporuka vršnjaka, koji prenosi ne samo informaciju nego i emociju i povjerenje koje se ne može prenijeti putem ekrana.

„Zaista je dokazano marketingom da word of mouth zapravo ima najveći uticaj na ljude. Pored vizuala i vizuelnih rješenja, ono što ljudi najviše cijene je emocija koja se može prenijeti samo direktnim kontaktom.“

predstavnik/ca organizacije civilnog društva, nacionalni nivo

Škole se u svim fokus grupama prepoznaju kao potencijalno najsnažniji kanal informisanja, s obzirom na to da okupljaju najveći broj mladih na jednom mjestu, ali je njihova stvarna uloga izrazito neujednačena. Zanimljiv je i primjer koji navode sagovornici/e iz sjeverne regije — omladinski klubovi organizovani putem Viber grupa, gdje jedna aktivna osoba po opštini prenosi informacije dalje, uz konstataciju da model zavisi od kontinuiteta angažovanja te jedne osobe i da nije institucionalno osiguran.

5.1.3. Zakonski i institucionalni okvir

Ovo je tema oko koje su sagovornici/e iz organizacija civilnog društva najeksplicitniji i najkritičniji. Više sagovornika/ca direktno navodi primjere u kojima su institucije, uključujući javne uprave, tražile od organizacija da naknadno potpišu potvrde o volontiranju kako bi kandidati zadovoljili konkursne uslove koji traže „radno i volontersko iskustvo“, iako stvarni angažman nije bio dokumentovan na taj način u trenutku kada se odvijao.

Paralelno s tim, sagovornici/e ukazuju na suprotan, ali povezan problem, a to je da institucije i poslodavci koriste volonterske ugovore da bi ljude angažovali uz manju naknadu, manje doprinose i manje obaveza nego što bi imali u redovnom radnom odnosu, čime se izvorna svrha volontiranja izokreće u jeftiniju formu rada.

„Iste te samouprave, kad se ti prijaviš kod njih za posao i pokažeš da si pet puta volontirao, oni će da te pitaju „pa ti nemaš ništa u CV“. Lokalne samouprave definitivno pružaju podršku za volontiranje, ali šta ti mladi dobijaju iz te prilike da volontiraju?“

predstavnik/ca organizacije civilnog društva, centralna regija

Sagovornici/e takođe ukazuju na to da formalno volontiranje (uz ugovor) ostaje nedostupno velikom broju mladih zbog administrativne komplikovanosti, dok se neformalno volontiranje (bez ugovora i knjižice) odvija „mimo samog zakona“ i stoga ne donosi nikakvu formalnu korist onima koji ga obavljaju, na primjer poeni za upis na univerzitete u inostranstvu, gdje sagovornici/e iz južne regije navode da samo jedna škola u zemlji sistematski prati i dokumentuje volonterski angažman učenika na način koji je uporediv sa međunarodnom praksom.

5.1.4. Motivacija, demotivacija i (ne)priznavanje volonterskog angažmana

Kroz gotovo sve fokus grupe provlači se zapažanje o promjeni generacijskog obrasca motivacije za volontiranje. Sagovornici/e koji rade sa mladima duži niz godina direktno porede

današnju generaciju sa prethodnom, ističući pad broja mladih spremnih da uloži vrijeme i trud bez jasne, opipljive koristi.

„Eto, 2015. godine imali smo 50 mladih ljudi koji su bili spremni da volontiraju, da se cimaju, da ulažu svoj trud i rad. Danas je mnogo teže naći te mlade ljude... Danas imamo više prilika, više projekata i programa, ali je i dalje teže.“

predstavnik/ca lokalne samouprave, centralna regija

Sagovornici/e pritom ne tumače ovu promjenu isključivo kao manjak motivacije mladih, već i kao logičnu reakciju na sistem koji ne nagrađuje angažman. Ponavlja se zapažanje da mladi „traže nešto zauzvat“, bilo da je riječ o novčanoj naknadi, sertifikatu, diplomi ili drugoj opipljivoj koristi, što sagovornici/e iz organizacija civilnog društva ne doživljavaju nužno kao problem, već kao realan i legitiman zahtjev u okruženju u kojem sami poslodavci i institucije retko nagrađuju volonterski rad.

Nekoliko navodi međunarodna poređenja kao ilustraciju koliko snažno formalni podsticaji mogu uticati na obim volontiranja, najupečatljivije, primjer Japana, gdje se volonterski angažman sistemski prati i predstavlja preduslov za upis na fakultet, kao i primjer privatnog univerziteta u Crnoj Gori čiji studenti sistemski prolaze kroz praksu i volonterski rad kroz ugovore fakulteta sa organizacijama, za razliku od studenata državnih fakulteta kojima taj mehanizam nedostaje.

„Znate li vi koja je razlika kad nam dođe student socijalnog rada [sa privatnog fakulteta]... oni znaju i gdje ima da se volontira... i već u svom CV-u imaju mnogo volonterskih sati. Studenti sa državnih fakulteta nemaju.“

predstavnik/ca organizacije civilnog društva, nacionalni nivo

Ovaj nalaz se direktno poklapa sa anketnim nalazom da gotovo polovina mladih (49,6%, indeks +27,1) izjavljuje da bi volontirala više kada bi se volontiranje formalno priznavalo, a fokus grupe ne samo da potvrđuju ovaj stav mladih, već iz institucionalne perspektive objašnjavaju zašto do takvog priznavanja trenutno ne dolazi.

5.1.5. Uloga obrazovnog sistema

Škole se kroz sve fokus grupe prepoznaju kao ključna, ali izrazito neujednačeno iskorišćena karika u lancu informisanja i podsticanja mladih na volontiranje. Navode se primjere u kojima je čitav volonterski klub jedne gimnazije funkcionisao zahvaljujući posvećenosti jedne odrasle osobe koja je „vodila taj klub i trudila se da šalje mlade ljude koji su zainteresovani“. Ujedno se ističu primjeri škola koje ne prosljeđuju informacije o volonterskim i vannastavnim aktivnostima do učenika/ca, ili nastavnika/ca koji ne opravdavaju odsustva učenika/ca koji žele da učestvuju u vanškolskim aktivnostima. Zanimljivo je zapažanje sagovornika/ca iz centralne regije da tradicionalno „elitnije“ škole (gimnazije) nisu nužno i najaktivnije — u jednoj opštini sagovornici navode da je od pet srednjih škola najaktivnija stručna, dok gimnazijalci „vrlo često nisu informisani“, što pripisuju prvenstveno stavu pojedinih profesora/ki, a ne interesovanju samih učenika/ca.

Više sagovornika/ca, posebno iz organizacija civilnog društva, smatra da je sistemsko rješenje uvođenje ili jačanje građanskog obrazovanja kao ozbiljnog, a ne formalnog izbornog predmeta,

počevši od osnovne škole, uz paralelnu edukaciju roditelja, budući da se, prema njihovom mišljenju, osjećaj odgovornosti prema zajednici razvija u ranom uzrastu i u porodičnom okruženju, a ne može se očekivati od srednjoškolaca/ki ako prethodno nije njegovan.

„Mi nemamo tu svijest kolektivnog dobra, pa da imate taj osjećaj da, ako nešto malo uradite za svoju zajednicu, da će ta zajednica da raste i da se na bolje razvija. Mi gledamo samo svoje lične interese, jer na bolje nijesmo naučeni.“

predstavnik/ca organizacije civilnog društva, nacionalni nivo

5.1.6. Uloga lokalnih samouprava i finansiranje volontiranja

Odnos lokalnih samouprava prema volontiranju sagovornici/e opisuju kao formalno podržavajući, ali suštinski nedovoljno prioritizovan u budžetskom smislu. Najizraženiji primjer dolazi iz centralne regije, gdje sagovornik direktno poredi izdvajanja za jednokratni koncert (oko 80.000 eura) sa ukupnim budžetom namijenjenim mladima, od kojeg je, prema njegovim riječima, čak 90% usmjereno na sport (uglavnom infrastrukturu — tereni, tribine), a svega mali preostali dio na volontiranje i druge omladinske aktivnosti.

Zašto mladi ljudi nemaju kao nekad besplatne bioskope, predstave, da ne moraju barem kulturu da plaćaju u gradu, da ne moraju prevoz da plaćaju? Zašto im to ne bi omogućili? To ne košta ništa.“

predstavnik/ca organizacije civilnog društva, centralna regija

Sagovornici/e iz lokalnih samouprava, sa svoje strane, ističu da podržavaju volontiranje „svugdje gdje ne moraju finansijski da učestvuju“, i priznaju da često „obećavaju, ali ne daju“ kada je potrebna konkretna finansijska podrška, direktno, samokritično priznanje koje se ponavlja u više fokus grupa. Istovremeno, sagovornici/e iz južne regije navode i suprotne primjere, poput finansiranja prevoza volontera, nagrađivanja kroz priznanja Ministarstva javne uprave i pokrivanje troškova aktivnosti Crvenog krsta, što ukazuje na to da mogućnost podrške postoji, ali zavisi od prioriteta i afiniteta konkretne lokalne uprave, a ne od sistemskog opredjeljenja. Nekoliko sagovornika/ca iz sjeverne i centralne regije ukazuje i na nedostatak fizičkog prostora namijenjenog mladima kao preduslova za razvoj volonterskih aktivnosti. Potreba za omladinskim centrom se ponavlja kao odgovor na pitanje o jednoj promjeni koja bi najviše poboljšala položaj mladih.

5.2. Prepreke volontiranju i ključni nalazi

Sintetizujući nalaze iz svih tematskih odjeljaka, sagovornici/e u fokus grupama identifikuju pet međusobno povezanih prepreka volontiranju mladih, koje se u velikoj mjeri poklapaju sa preprekama koje mladi sami navode u anketnom istraživanju (nedostatak vremena 45,7%, nedovoljna informisanost 26,5%, nema prilika u sredini 15,2%):

- Nedostatak vremena i konkurencija sa plaćenim radom- Posebno izraženo u južnoj regiji, gdje sezonsko zapošljavanje u turizmu apsorbuje veliki dio slobodnog vremena mladih, ali i šire — sagovornica iz sjeverne regije navodi da mladi izražavaju spremnost da volontiraju (oko 50%), imaju i slobodnog vremena (najmanje 4 sata dnevno), ali ipak

ne volontiraju, što ukazuje na to da „nedostatak vremena“ nije uvijek doslovan, već i izraz nedovoljne motivacije ili nepostojanja konkretne, privlačne prilike.

- Slaba informisanost o konkretnim prilikama- Kao što je detaljno razmotreno ranije, čak i tamo gdje prilike za volontiranje postoje, mladi za njih ne saznaju putem zvaničnih kanala.
- Nedostatak formalnog priznanja i nagrade- Sistem ne nagrađuje volonterski angažman, čime se gubi podsticaj za dugoročno uključivanje.
- Zloupotreba i nejasnoća pravnog okvira- Ugrožava povjerenje mladih (i organizacija) u sam institut volontiranja, jer se on povremeno koristi za svrhe suprotne njegovoj namjeni.
- Nedostatak prostora i kontinuiranih programa- Više sagovornika/ca ukazuje na to da jednokratne akcije i projekti, iako korisni, ne mogu zamijeniti kontinuirane servise i fizički prostor namijenjen mladima kao mjesto okupljanja i planiranja aktivnosti.

Regija	Dominantan narativ	Ključna specifičnost
Sjever	Odlazak mladih i centralizacija	Izražena zabrinutost zbog demografskog egzodusa i koncentracije prilika, budžeta i pažnje institucija u centru i na jugu; sistemski pad broja volontera bez knjižice (19% → 8,6% u jednoj opštini).
Centar	Razvijena infrastruktura, ali nizak odziv	Uprkos najrazvijenijem civilnom sektoru u zemlji (Podgorica), izražena nezainteresovanost mladih posebno u Nikšiću; najeksplicitnija kritika neravnoteže budžeta (sport nasuprot volontiranju/kulturi za mlade).
Jug	Konkurencija sezonskog rada	Sezonsko zapošljavanje u turizmu apsorbuje vrijeme i motivaciju mladih; naglašen problem neformalnog, nedokumentovanog volontiranja i osjećaj da se mladi „iskorištavaju“ za promotivne svrhe organizacija bez uzvraćanja.

U sjevernoj regiji, tema volontiranja gotovo se ne može odvojiti od šireg narativa o depopulaciji i centralizaciji. Sagovornici/e direktno povezuju nizak nivo angažovanja mladih sa osjećajem da su „taoci i žrtve te centralizacije“, da sva dešavanja u sportu, kulturi i omladinskim programima gravitiraju ka centralnom i južnom dijelu zemlje, dok se mladi sa sjevera u ta dešavanja uključuju tek nakon što odu na fakultet u Podgoricu ili na primorje, gdje uvide koliko su u svojoj opštini bili uskraćeni za slične sadržaje.

U centralnoj regiji, posebno upečatljiv je kontrast između Podgorice, koja se dosljedno navodi kao pozitivan primjer (Kancelarija za mlade, Omladinski klub Glavnog grada, status Prijestonice mladih 2028), i Nikšića, gdje sagovornici sami iznose samokritičku ocjenu da je njihov grad, prema dostupnim istraživanjima, među najmanje zainteresovanim za volontiranje u zemlji, uz otvoreno pitanje da li je uzrok u samim mladima ili u načinu na koji im se prilike nude „odozgo“, bez prethodnog uključivanja u kreiranje sadržaja.

U južnoj regiji, dominantna tema jeste tenzija između sezonske ekonomije turizma i volonterskog angažmana, gdje mladi rano počinju sa sezonskim radom (konobarisanje i slično), što

sagovornici/e direktno navode kao razlog zbog kojeg je teško izgraditi kontinuiranu bazu volontera. Paralelno, najeksplicitnije govore o osjećaju mladih da su „iskorišćeni“ od strane organizacija koje ih pozivaju na aktivnosti prevashodno radi fotografisanja i promocije, bez stvarnog uključivanja ili priznanja doprinosa.

„Mladi osjećaju kao da ih iskorištavaju za fotografisanje i nikad se više ne jave. Ne iskoriste materijal koji im šaljemo, niti nam daju autorska prava. Ne zovu nas na završne aktivnosti. Za mlade bez mladih.“

predstavnik/ca omladinskog kluba, južna regija

Kada se nalazi četiri fokus grupe posmatraju zajedno, dobija se dosljedna slika: nizak nivo volontiranja mladih u Crnoj Gori nije, prije svega, problem nedostatka interesovanja kod samih mladih, već problem sistema koji ih nedovoljno informiše, nedovoljno prepoznaje i priznaje, a povremeno i zloupotrebljava njihov dobrovoljni angažman. Ta dijagnoza se ponavlja kroz nekoliko nezavisnih nalaza:

- Volontiranje se ne percipira kao nagrađeno — lokalne samouprave i institucije na njega gledaju kao na aktivnost niske prepoznatljivosti, a poslodavci često ne razumiju to iskustvo kada se navede u CV-u.
- Zakon o volontiranju djeluje kao dvosjekli problem — mladi ne poznaju dovoljno svoja prava, dok ga pojedine institucije zloupotrebljavaju (naknadno potpisivanje ugovora radi konkursnih uslova ili izbjegavanja doprinosa).
- Informisanost zavisi od „žive riječi“, a ne od zvaničnih kanala — sajtovi ministarstava i opština se pokazuju kao nefunkcionalni, dok najveći uticaj imaju vršnjačka preporuka, društvene mreže i neposredan kontakt kroz škole.
- Uloga škola je neujednačena — zavisi gotovo isključivo od entuzijazma pojedinačnih nastavnika i direktora, bez sistemskog pristupa.
- Primjetna je generacijska promjena — pomak od kolektivnog ka transakcionom pristupu, naročito u centralnoj i sjevernoj regiji: sve manje mladih spremno je na dugoročan angažman bez opipljive koristi.

Ova regionalna slika nosi važnu poruku samu po sebi- razvijenost civilnog sektora ne prevodi se automatski u veći odziv mladih, pa buduće intervencije treba mjeriti po stvarnom angažovanju, a ne po ponudi aktivnosti. Ono što, s druge strane, ovu analizu čini posebno upotrebljivom jeste da se, uprkos svim regionalnim razlikama, kroz sve četiri fokus grupe provlači jedan te isti prijedlog- formalno priznavanje volonterskog iskustva kroz beneficije, popuste ili bodove za upis.

Nalaz ankete (mladi, n=151)	Potvrda/objašnjenje iz fokus grupa (institucije/organizacije)
Najniži indeksi slaganja (-25,9 i -26,5) odnose se na nepoznavanje	Sagovornici iz institucija sami priznaju da zvanični kanali (sajtovi ministarstava/opština) nisu funkcionalni

Nalaz ankete (mladi, n=151)	Potvrda/objašnjenje iz fokus grupa (institucije/organizacije)
kanala prijave i institucija koje podržavaju volontiranje.	te da je najdjelotvorniji kanal vršnjačka preporuka — potvrđuje uzrok, a ne samo posljedicu.
49,6% mladih izjavljuje da bi volontiralo više kada bi se to formalno priznavalo (indeks +27,1).	Sagovornici/e iz organizacija direktno objašnjavaju zašto do priznavanja ne dolazi — nejasan zakonski okvir, zloupotreba volonterskih ugovora i nizak ugled volontiranja kod poslodavaca, uključujući i same institucije.
Nedostatak vremena je vodeća prepreka volontiranju (45,7%).	Fokus grupe iz južne regije objašnjavaju ovaj nalaz konkretno — sezonsko zapošljavanje u turizmu; sjeverna regija dodatno nijansira nalaz podatkom da spremnost i slobodno vrijeme postoje, ali motivacija izostaje.
Regionalna razlika: sjever ima veće dosadašnje iskustvo volontiranja (57,1%) i namjeru (3,23/5) od juga (38,7%; 2,52/5), uprkos manje razvijenoj infrastrukturi.	Razvijena infrastruktura sama po sebi ne garantuje veći odziv mladih.
18,4% sadržajnih otvorenih odgovora traži formalno priznavanje i materijalne podsticaje kao način unapređenja volontiranja.	Ovo je doslovno najeksplicitnija i najčešće ponavljana preporuka u sve četiri fokus grupe.

5.3. Primjeri dobre prakse

Uprkos preovlađujuće kritičkom tonu diskusija, sagovornici/e kolektivno navode i konkretne primjere uspješnih volonterskih inicijativa. Crveni krst se izdvaja kao jedina organizacija koju sagovornici/e iz sve tri regije spontano i podudarno navode, zahvaljujući volonterskim knjižicama i stalnim programima poput prve pomoći, prikupljanja pomoći i davanja krvi, uz formalno priznanje kroz nagradu jedne opštine za saradnju s njima. Isti obrazac dugoročnosti vidi se i kod „Igračkoteke“, servisa u kojem srednjoškolci/e i student/kinje već 6–7 godina pomažu djeci u učenju, dok istovremeno i sami razvijaju vještine kroz radionice koje osmišljavaju. Sistemski mehanizam prepoznaje se i u modelu UDG-a, gdje fakultet kroz ugovore organizovano usmjerava student/kinje na praksu i volontiranje, nešto što na državnim fakultetima ne postoji, pa sagovornici/e predlažu da se taj model prenese i tamo. Veliki sportski volonterski angažmani pokazuju drugu stranu iste priče: da bez volontera/ki ozbiljni događaji jednostavno ne bi mogli da se organizuju, a učesnici/e iz toga izlaze sa iskustvom i voljom da se ponovo uključe. Na sjeveru se kao dobra praksa izdvaja neformalna, ali djelotvorna mreža omladinskih klubova koji putem Viber grupa prenose informacije o prilikama za mlade. Konačno, naveden je primjer mladića s juga koji je kroz uključivanje u glumačku sekciju u omladinskom centru pronašao svoj poziv pokazuje da ciljane, pojedinačne intervencije prema mladima na margini mogu imati snažniji efekat od masovnih akcija. Nameće se zajednički zaključak na fokus

grupama, a to je da tamo gdje postoji jasan nosilac, kontinuitet i mogućnost, mladi sami oblikuju aktivnost, volontiranje ostavlja trajniji trag — i na zajednicu i na same volontere.



6. PREPORUKE



6. PREPORUKE

Nalazi ankete i fokus grupa, iako dobijeni različitim metodama, upućuju na velikim dijelom iste pravce djelovanja — što narednim preporukama daje dodatnu težinu, jer nijesu zasnovane na jednom izvoru, već potvrđene i kod mladih i kod institucionalnih aktera.

- Za ministarstvo i zakonodavni okvir, prioritet je **preciziranje Zakona o volontiranju** tako da se onemogući njegova zloupotreba za angažovanje pod uslovima nižim od radnopravnih, uz istovremeno jasno definisanje mehanizama formalnog priznavanja volonterskog iskustva, bodova, sertifikata i drugih beneficija. Ovo je ujedno i preporuka sa najširoom podrškom u čitavom istraživanju: traži je gotovo polovina anketiranih mladih, a provlači se kroz sve četiri fokus grupe. Uz to, potrebno je uspostaviti jedinstven nacionalni registar/portal volonterskih prilika, prilagođen mladima i objedinjen sa ponudom opština i organizacija, uz svijest da sam portal neće biti dovoljan bez paralelne komunikacije kroz školske i vršnjačke kanale, koji se dosljedno pokazuju djelotvorniji od zvaničnih sajtova.
- Za lokalne samouprave, nalazi upućuju na **potrebu preispitivanja budžetske strukture izdvajanja za mlade**, u pravcu ravnomjernijeg odnosa između sportske infrastrukture i programa volontiranja, kulture i omladinskog rada, kao i obezbjeđivanja fizičkog prostora za mlade (omladinski centri/klubovi) tamo gdje ne postoji, sa finansiranjem koje ne zavisi isključivo od projektnih sredstava. Tome treba dodati logističku podršku, prije svega organizovan prevoz za mlade iz ruralnih sredina, čija je potreba za prilagođavanjem znatno izraženija nego u gradskoj sredini, kao i uvođenje vidljivih, makar simboličnih oblika nagrađivanja volontera (javno priznanje, popusti, prioritet pri zapošljavanju u lokalnoj upravi) kao neposredan odgovor na osjećaj mladih da za svoj angažman „ne dobijaju ništa zauzvat“.
- Za obrazovni sistem, potrebno je **ojačati građansko obrazovanje** kao sadržajan predmet od osnovne škole, sa jasnim modulom o volontiranju i pravima i obavezama mladih, i standardizovati podršku volonterskim klubovima tako da njihovo postojanje ne zavisi od entuzijazma pojedinačnog nastavnika, uključujući i jasnu politiku opravdavanja odsustva za vannastavne aktivnosti. Obrazovne institucije pritom treba tretirati i kao partnere u informisanju, s obzirom na to da najveći dio ciljne grupe čine srednjoškolci/ke.
- Za organizacije civilnog društva i organizatore volontiranja, preporuka je da komunikaciju usmjere prije svega na **vršnjačke i neposredne kanale**, a ne isključivo na društvene mreže i zvanične sajtove, i da volonterske aktivnosti dizajniraju kao **kratkoročne, fleksibilne i timske formate** koji kombinuju djelovanje i druženje, u skladu i sa preferencijama mladih (rad sa djecom, razvoj vještina) i sa primjerima dobre prakse identifikovanim u istraživanju. Ovome treba dodati i uspostavljanje jasne etike uključivanja volontera, poput povratne informacije, poziva na završne aktivnosti, priznavanje doprinosa.
- Regionalno, **jug zahtijeva pojačanu pažnju** kroz otvaranje novih, lokalno dostupnih prilika, s obzirom na to da bilježi najniže vrijednosti informisanosti, iskustva i namjere

volontiranja, dok paradoks sjevera i centra, gdje razvijenija infrastruktura ne prati veći odziv mladih, a gdje istovremeno bilježimo neočekivano visoko iskustvo i namjeru volontiranja uprkos slabijoj organizacionoj mreži.



7. ZAKLJUČAK



7. ZAKLJUČAK

Volontiranje se prečesto posmatra kao uzgredna, gotovo dekorativna aktivnost, nešto poželjno, ali sporedno u odnosu na „ozbiljne“ javne politike. Međunarodna istraživanja pokazuju suprotno. Program Ujedinjenih nacija za volontere (UNV) u svom izvještaju o stanju svjetskog volonterizma volontiranje opisuje kao aktivnost koja igra centralnu ulogu u jačanju odnosa između građana i države, doprinosi boljem upravljanju i izgradnji pravednijih i inkluzivnijih društava.¹⁷¹ Evropski ekonomsko-socijalni komitet ide korak dalje i volontiranje smješta u sam temelj evropskog projekta: navodi da volonterski rad u mnogim zemljama vrijedi više od 2% BDP-a, da je u brojnim oblastima nezaobilazan za zadovoljavanje osnovnih potreba građana, uključujući njihovu bezbjednost, i da su volonteri, uz formalne institucije, sagraditelji budućnosti Evrope.¹⁷² Drugim riječima, volontiranje nije dodatak demokratskom i ekonomskom sistemu — ono je jedan od mehanizama koji taj sistem čine funkcionalnim.

Ono što volontiranje čini mogućim, u praktično svakom kontekstu, jeste civilni sektor. Organizacije civilnog društva nijesu samo kanal kroz koji se volonterski rad organizuje — one su, prema Savjetu Evrope, „vitalna snaga savremenih demokratija“, koja doprinosi javnoj raspravi, djeluje kao čuvar javnog interesa, učestvuje u kreiranju politika i pruža usluge u zajednici.¹⁷³ CIVICUS u svom najnovijem globalnom izvještaju o stanju civilnog društva ide i dalje, opisujući organizacije civilnog društva kao „vitalni izvor otpora, otpornosti i nade“, koje u periodima demokratskog nazadovanja često predstavljaju posljednju liniju odbrane prostora za građansko djelovanje.¹⁷⁴ OECD ovu ulogu smješta u okvir upravljanja: razvijen civilni prostor doprinosi efikasnijim i odgovornijim institucijama, politikama usmjerenim na građane i jačem društvenom povjerenju.¹⁷⁵ Kada se ove tri perspektive sagledaju zajedno, poruka je nedvosmislena: zdrav civilni sektor nije prateća pojava zdrave demokratije, već jedan od njenih preduslova, a volontiranje je najneposredniji način na koji građani/ke, a posebno mladi, tu vezu ostvaruju u praksi.

Kada 53% mladih u Crnoj Gori kaže da uopšte ili slabo poznaje prilike za volontiranje u sopstvenoj sredini, to nije samo statistika o jednoj politici omladinskog sektora — to je znak da mehanizam kojim se gradi povjerenje između mladih i institucija, ekonomska vrijednost solidarnog rada i prostor za demokratsko učešće ostaju neiskorišćeni. Kada organizacije civilnog društva kroz koje se volontiranje odvija ostanu finansijski nestabilne i skoncentrisane u Podgorici, to znači da upravo ona uloga „čuvara“ i „graditelja povjerenja“ koju im međunarodni okvir pripisuje ostaje slabo razvijena tamo gdje je najpotrebnija — u sjevernim i južnim, manje razvijenim sredinama.

¹⁷¹ UNV/UNDP, 2022 State of the World's Volunteerism Report: Building Equal and Inclusive Societies, Bonn, decembar 2021.

¹⁷² European Economic and Social Committee (EESC), „Volunteers – Citizens Building the Future of Europe“ (own-initiative opinion, SOC/688-EESC-2021), usvojeno 8. decembra 2021.

¹⁷³ Council of Europe, Steering Committee on Democracy (CDDem), „Guidance Note on Civil Society Participation in the Intergovernmental Work of the Council of Europe“, 19. novembar 2024.

¹⁷⁴ CIVICUS, 2025 State of Civil Society Report: Democracy — Regression and Resilience, 2025.

¹⁷⁵ OECD, „The Protection and Promotion of Civic Space: Strengthening Alignment with International Standards and Guidance“, OECD Publishing, 2022.

Zbog toga preporuke ovog izvještaja ne treba čitati kao tehnička unapređenja jedne uske oblasti omladinske politike, već kao ulaganje u nešto šire: u kapacitet Crne Gore da izgradi društvo u kojem građani, a posebno mladi, imaju stvaran, a ne samo deklarativan, prostor da učestvuju, doprinose i grade povjerenje jedni u druge i u institucije. Volontiranje je, u tom smislu, mjerljiv i dostupan pokazatelj nečeg mnogo većeg — vitalnosti civilnog društva kao takvog..



BIBLIOGRAFIJA

Izvori za evropski okvir volontiranja (poglavlja 1–3)

- Savjet Evropske unije, Preporuka od 20. novembra 2008. o mobilnosti mladih volontera širom Evropske unije (2008/C 319/03), Službeni list Evropske unije C 319, 13.12.2008.
- Savjet Evropske unije i predstavnici/e vlada država članica, Rezolucija o okviru za evropsku saradnju u oblasti mladih: Strategija EU za mlade 2019–2027 (2018/C 456/01), Službeni list Evropske unije C 456, 18.12.2018.
- Evropska komisija, Predlog uredbe Evropskog parlamenta i Savjeta o uspostavljanju pravnog okvira Evropskog korpusa solidarnosti, COM(2017) 262 final, Brisel, 2017.
- Meijs, L. i Hendriks, P. (uz saradnju A. Dobreve), Novi trendovi u razvoju volontiranja u Evropskoj uniji — studija, Rotterdam School of Management, Erasmus University, naručilac: Evropski ekonomsko-socijalni komitet (EESC), grupa Diversity Europe, septembar 2021.
- Demicheli, F., Tonon, D., Belletti, M. i Atanasov, D., Mapiranje i analiza istraživanja o volontiranju mladih u Evropi (SNAC) — izvještaj s obrazloženjem, koordinacija: SALTO European Solidarity Corps, izdavač: OeAD-GmbH, Beč, septembar 2023 (revidovano mart 2024).
- Esplai Social, „Volontiranje u Evropi 2026: mladi se sve više uključuju“, voluntechproject.eu, 9. jul 2026.
- Evropska komisija, Izvještaj o dijalogu sa mladima s komesarom Glenom Micallefom — „Glasovi mladih za Evropu“, Lion, Francuska, 16. jul 2026.
- Evropska komisija, Izvještaj o dijalogu sa mladima s komesarom Magnusom Brunerom, Beč, Austrija, 16. mart 2026.
- Evropska komisija, Izvještaj o dijalogu sa mladima s komesarom Majklom Mekgratom — „Zakon o digitalnoj pravičnosti“, Ljubljana, Slovenija, 17–18. jun 2026.
- EU portal za mlade — Strategija EU za mlade: https://youth.europa.eu/strategy_en
- EU portal za mlade — Volonterske aktivnosti: https://youth.europa.eu/strategy/voluntary-activities_en
- EU portal za mlade — Evropski korpus solidarnosti: https://youth.europa.eu/solidarity_en
- EU portal za mlade — Erasmus+: https://youth.europa.eu/erasmus-plus_en
- EUR-Lex — Pregled: Strategija EU za mlade 2019–2027: <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/eu-youth-strategy-2019-2027.html>

Nacionalni pravni i strateški dokumenti Crne Gore (poglavlje 4)

- Zakon o volonterskom radu („Službeni list Crne Gore“, br. 026/10 od 07.05.2010, 031/10 od 04.06.2010 [ispravka], 014/12 od 07.03.2012, 048/15 od 21.08.2015, 084/24 od 06.09.2024) — prečišćeni tekst, „Katalog propisa 2026“. Tekst zakona: <https://crnvo.me/wp-content/uploads/2021/02/Zakon-o-volonterskom-radu.doc.pdf> i gov.me: <https://www.gov.me/dokumenta/506a88a7-b783-46cb-alee-1151014ad9f9>
- Strategija razvoja volonterizma 2025–2029 s Akcionim planom 2026–2027 (Predlog), Vlada Crne Gore / Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga, Podgorica,

decembar 2025. Dostupno na: <https://wapi.gov.me/download/a4bfl802-b7bb-4bc5-a418-5906cbd659b0?version=1.0>

- Strategija za mlade 2023–2027, Vlada Crne Gore, 2023 (uz izvor statistike: DeFacto Consultancy, „Analiza potreba mladih – prilog razvoju Strategije za mlade 2023–2027“, 2023, uz podršku UNICEF-a i Ministarstva sporta i mladih). Dostupno na: <https://www.strategijazamlade.me/2023-2027/>
- Nacrt zakona o mladima, sa Obrazloženjem — radna verzija (Ministarstvo sporta i mladih).
- Strategija saradnje organa državne uprave i nevladinih organizacija 2022–2026 (Predlog, s Predlogom akcionog plana 2022–2023), Vlada Crne Gore / Ministarstvo javne uprave, jun 2022. Dostupno na: <https://www.gov.me/dokumenta/b614923d-c855-4ff5-9bcb-5786b4227159> ; Predlog (SMART Balkans): <https://smartbalkansproject.org/document/predlog-strategije-saradnje-organa-drzavne-uprave-i-nevladinih-organizacija-2022-2026-s-predlogom-akcionog-plana-2022-2023/>
- Izvještaj o implementaciji Strategije saradnje organa državne uprave i nevladinih organizacija: <https://wapi.gov.me/download-preview/75c8255b-80b2-4424-a8b7-43feb68d330d?version=1.0>

Dodatni izvori

- ILO/UNV baza podataka za 2022. godinu (procjena broja volontera u Crnoj Gori).
- Johns Hopkins Center for Civil Society Studies (2017), „Plaćena i volonterska radna snaga civilnog društva kao procenat ekonomski aktivnog stanovništva“.
- Monitoring Matrix on Enabling Environment for Civil Society Development — izvještaj za Crnu Goru za 2021. godinu, CRNVO, Podgorica, 2021.
- ROOT WB, „Izvještaji o procjeni trendova i prepreka u građanskom učešću“ (Deliverable 2.1, Radni paket 2, vodeći partner za WP2: CEDEM, koordinator projekta: LDA Mostar), jun 2026, poglavlje „Kontekst zemlje: Crna Gora“ i poglavlje „Regionalna komparativna analiza“.
- UNV/UNDP, 2022 State of the World's Volunteerism Report: Building Equal and Inclusive Societies, Bonn, decembar 2021.
- European Economic and Social Committee (EESC), „Volunteers – Citizens Building the Future of Europe“ (own-initiative opinion, SOC/688-EESC-2021), usvojeno 8. decembra 2021.
- Council of Europe, Steering Committee on Democracy (CDDEM), „Guidance Note on Civil Society Participation in the Intergovernmental Work of the Council of Europe“, 19. novembar 2024.
- CIVICUS, 2025 State of Civil Society Report: Democracy — Regression and Resilience, 2025.
- OECD, „The Protection and Promotion of Civic Space: Strengthening Alignment with International Standards and Guidance“, OECD Publishing, 2022.

