

Nefreteta Zekić Eberhard, doktorandica  
 Doktorska škola Društveno-humanističkih znanosti  
 Sveučilišta u Osijeku

Izlaganje na znanstvenom skupu  
 UDK: 331.101.24(497.5)  
 342.734(497.5)  
 341.231.14(497.5)

## DOBNA DISKRIMINACIJA NA HRVATSKOM TRŽIŠTU RADA U KONTEKSTU SOCIJALNE OSVIJEŠTENOSTI I EUROPSKOG ZAKONODAVNOG OKVIRA

**Sažetak:** Prema demografskim pokazateljima (2012.) svaki je peti stanovnik Europe stariji od 60 godina. Prosječna starost stanovništva Hrvatske 1991. iznosila je 37,1 godina, a 2011. se povećala na 41,7 godina. Istovremeno, prema istraživanju Europske komisije, dobna diskriminacija najčešće je doživljeni oblik diskriminacije u Europskoj uniji. Rezultati dobiveni na temelju ankete među nezaposlenim osobama i poslodavcima u Hrvatskoj pokazali su kako obje kategorije smatraju da je na hrvatskom tržištu rada također najprisutnija dobna diskriminacija. Zabrana diskriminacije u hrvatskom je pravnom sustavu ustavna kategorija, a Republika Hrvatska je ulaskom u Europsku uniju usvojila europski antidiskriminacijski zakonodavni okvir, koji se smatra jednim od najnaprednijih zakonodavnih okvira u svijetu. Unatoč sofisticiranim zakonima dosadašnja istraživanja pokazuju kako gotovo trećina poslodavaca, te nešto više od polovine nezaposlenih ne pokazuje razumijevanje pojma diskriminacija, a trećina i nezaposlenih i poslodavaca uopće ne zna je li diskriminacija zakonom kažnjiva ili nije. Ovi rezultati dijelom objašnjavaju i činjenicu da je prva pravomoćna presuda za dobnu diskriminaciju u Hrvatskoj donesena tek prošle godine. Također problematici dobne diskriminacija na tržištu rada u Hrvatskoj do sada nije pruženo dovoljno prostora niti u znanstvenoj obradi, a pristupano joj je većinom jednodimenzionalno u kontekstu „obveznog umirovljenja“ u dobi od 65 godina, koje je po nekim stručnjacima arbitrarno određena granica između radnikove produktivnosti i neproduktivnosti. U obradi teme autorica je koristila statistiku i rezultate dosadašnjih mjerodavnih anketa, kao i relevantne radove pravnih teoretičara. U ovom radu cilj je preispitati koliko je zakonodavni okvir dostatan u borbi protiv dobne diskriminacije bez institucionalne potpore u osvješćivanju društva o pomicanju dobnih granica, životnog vijeka i radne produktivnosti stanovništva.

**Ključne riječi:** dob, diskriminacija, dobna diskriminacija, tržište rada

## 1. DEMOGRAFSKI TRENDOVI I RASTUĆA DOBNA DISKRIMINACIJA

### 1.1. UVOD

Prema demografskim i ekonomskim projekcijama jedan od najznačajnijih procesa, koji danas obilježava stanovništvo razvijenih zemalja je demografsko starenje. Prema demografskim pokazateljima svaki je peti stanovnik Europe stariji od 60 godina.<sup>1</sup> Posljedice demografskih promjena očituju se i na promjeni strukture radne snage, a projekcije OECD-a pokazuju da će se broj umirovljenika po radniku od 2000. do 2050. u većini zemalja članica vjerojatno udvostručiti, te da će na 100 radnika biti isti broj umirovljenika.<sup>2</sup> Republika Hrvatska se dobnom strukturom može uspoređivati s razvijenim zemljama svijeta. Stanovništvo Hrvatske karakteriziraju smanjujući fertilitet, prirodna depopulacija, emigracijska depopulacija i izrazito starenje stanovništva, a popisom stanovnika 2011. utvrđeno je da na 100 mladih do 19 godina dolazi čak 115 starijih od 60 godina. Prosječna starost stanovništva Hrvatske 1991. iznosila je 37,1 godinu, a 2011. povećala se na 41,7 godina.<sup>3</sup> Tako je ukupno stanovništvo Hrvatske u roku od samo 20 godina „ostarjelo“ za gotovo pet godina.

Ironija naglih demografskih promjena izražava se u činjenici što se društvo istovremeno s produženim životnim vijekom i radnom sposobnošću suočava sa sve većim porastom dobne diskriminacije i fenomenom „ageisma“.<sup>4</sup> Iako je ova tematika obrađena u brojnim radovima inozemnih autora, u Hrvatskoj se ovoj problematici, posebice u kontekstu dobne diskriminacije na tržištu rada i u radnom odnosu, posvetilo tek nekoliko autora, a većinom je riječ o jednodimenzionalnom pristupu u kontekstu problematike prisilnog umirovljenja u dobi od 65 godina, koje je po nekim stručnjacima arbitrarno određena granica između radnikove produktivnosti i neproduktivnosti.<sup>5</sup> Autorica ovoga rada usredotočuje se na problematiku dobne diskriminacije na hrvatskom tržištu rada s kojom se susreću prvenstveno nezaposlene osobe starije od 40 godina, ali i mlade osobe bez radnog staža, te prepoznavanju diskriminacije od samih poslodavaca i zaposlenika, kao i dostatnošću pravnih mogućnosti u zaštiti od dobne diskriminacije na tržištu rada

### 1.2. „AGEISM“ ILI ŠTO JE DOBNA DISKRIMINACIJA

Osvješćivanje zapadnoga društva o pitanju diskriminacije i njezinih oblika aktualizira se tek prije 70 godina, odnosno po završetku Drugog svjetskog rata, tijekom kojeg se dogodila kulminacija kršenja ljudskih prava i ozakonjene vladavine diskriminativnih načela. Zakonodavstva mo-

<sup>1</sup> Izvor službena stranica UN-a, World Wide Web [https://www.un.org], Population Ageing and Development 2012, travanj 2014.

<sup>2</sup> Izvor službena stranica OECD-a, World Wide Web [https://www.oecd-library.org], travanj 2014.

<sup>3</sup> Izvor službena stranica Državnog zavoda za statistiku, World Wide Web URL [http://www.dzs.hr], travanj 2014.

<sup>4</sup> Dobna diskriminacija postala je toliko učestala pojava da je dobila i svoj naziv, koji predstavlja nepriznavanja ili ograničavanja prava starijih skupina, usporedivog s rasizmom ili seksizmom, detaljnije o ovom fenomenu vidi Macnicol, J.: *Ageism and Age Discrimination, Some Analytical Issues*, ILC-UK, 2010.

<sup>5</sup> Grgurev, Ivana.: Diskriminacija na osnovi dobi u radnom odnosu - analiza hrvatskoga zakonodavstva i pravne stečevine EU-a, u Leutar, Zdravka, ur.: *Socijalni rad i borba protiv siromaštva i socijalne isključenosti - profesionalna usmjerenost zaštiti i promicanju ljudskih prava*, Filozofski fakultet Sveučilišta u Mostaru, Zagreb, 2011. str.36.

dernih država najviše su si truda dali u borbi za legislativno oblikovanje antidiskriminacijskih zakona po pitanju spolne i rasne jednakosti, a kako naglašava Vasiljević antidiskriminacijsko zakonodavstvo središnji je element socijalne politike od samog početka procesa europskih integracija.<sup>6</sup> No, i kronološki gledano, u pravni izričaj diskriminacije prvo je uvrštena spolna, rasna i etnička diskriminacija, dok su invaliditet, dob i spolna orijentacija uzeti u obzir tek kasnije.

Općenito diskriminacijom se smatra postupak kojim se prema jednoj osobi ili skupini ljudi neopravdano ponaša nepovoljnije u odnosu na drugu osobu ili skupinu ljudi i to na temelju dobi, rase, boje, nacionalnog ili etničkog podrijetla, spola, trudnoće ili bračnog stanja, invaliditeta, vjere, spolne/seksualne sklonosti ili neke druge karakteristike pojedinca.

Istraživanja Europske komisije pokazuju kako dob danas predstavlja najčešći doživljeni oblik diskriminacije u Europskoj uniji.<sup>7</sup> U kontekstu široke društvene prihvatljivosti razlikovanja na osnovi dobi, Macnicol ide tako daleko da dob smatra najštetnijom i najkompleksnijom osnovom diskriminacije jer je općeprihvaćena kao normalna i neizbježna.<sup>8</sup> U poimanju starosti u društvu se često susreće stereotip da su mladi neiskusni i nemaju znanja, dok su starije osobe neefikasne. Upravo ovi stereotipi vode do „ageizma“, odnosno diskriminacije i nejednakog ponašanja prema osobama određene dobi, a bez individualnog promatranja osobe. Iako je ovaj oblik diskriminacije, kojem na jednak način mogu biti izložena i mlada i starija populacija, a što će ovaj rad u kasnijim poglavljima i pokazati, u stručnoj literaturi pojavljuje se još 30-ih godina prošlog stoljeća, u središte pozornosti došao je tek prije 20 godina i to kao posljedica spomenutih demografskih promjena. Stoga je velik broj zapadnih država upravo u proteklih 20 godina uveo Zakone protiv dobne diskriminacije.<sup>9</sup> Hrvatska je ulaskom u Europsku uniju usvojila europski antidiskriminacijski zakonodavni okvir, a važno je naglasiti kako je EU na tom području razvila jedan od najnaprednijih zakonodavnih okvira u svijetu.

### 1.3. PROBLEM DEFINIRANJA DOBNE GRANICE

Problematika koja se također nameće u razmatranju dobne diskriminacije ima poteškoće pri kategoriziranju radnika kao starijih, odnosno mladih. Točnije, postavlja se pitanje koja je to dobna granica do koje se radnika smatra mladim, a od koje dobne granice počinje diskriminativni epitet starijeg radnika. Naime, prema WHO starijom se osobom, smatra svatko iznad 60 godina, a prema OECD-u mladi radnik je osoba od 15 do 24 godine, dok je stariji radnik osoba od 55 do 64 godine. No, Kerovec drži da imajući na umu prilike na našem tržištu rada (izrazit višak radne snage), tu dobnu granicu možemo spustiti na 40 godina.<sup>10</sup> Naime, i u većini zemalja Europske unije negativna selekcija u zapošljavanju počinje u dobi od 40 godina, a kod žena i ranije.<sup>11</sup>

<sup>6</sup> Vasiljević, Snježana: *Slično i različito*, prvo izdanje, Tim press, Zagreb, 2011., str.10.

<sup>7</sup> Special Eurobarometar 317, Report of the European Commission, Discrimination in The EU in 2009. str. 75

<sup>8</sup> Macnicol, J: u Ageism and Age Discrimination, ILC-UK, 2010.

<sup>9</sup> Velika Britanija je Zakon protiv dobne diskriminacije uvela još 2006; Danska 2004; Irska 1998., dok je u SAD još od 1967. na snazi federalni zakon protiv dobne diskriminacije. Zakon protiv dobne diskriminacije u Velikoj Britaniji zaposlenicima starijim od 65 godina omogućuje automatsko pravo na rad. Za razliku od prijašnjeg zakona, poslodavac zaposlenikov odlazak u mirovinu mora najaviti minimalno šest mjeseci ranije, a prema zaposlenicima pripravničkog statusa zakonski je obvezno odnositi se kao i prema ostalim kolegama.

<sup>10</sup> Kerovec, Nada: Poteškoće u zapošljavanju osoba starije dobi, *Revija za socijalnu politiku*, svezak 8, br.3, HZZ, Zagreb, 2001., str.271.

<sup>11</sup> Ovo potvrđuje i konkretan primjer otvorenog pisma koje je zaprimio Ured pučke pravobraniteljice, a koje je objavljeno u izvješću za 2013. godinu. „Poštovani, oglaš sam našla u Plavom oglasniku i kod telefonskog razgovora s gospodinom koji se nije predstavio, rekla sam koliko imam godina, zbog postavljenog pitanja o tom. Pri mojem dolasku na razgovor tamo je bila mlada konobarica

U kontekstu predrasuda ovim radom bit će razvidno da su svi radnici mlađi od 25 godina „premlađi“, a stariji od 40 već su u kategoriji starijih radnika. Stoga je razdoblje radnog vijeka prosječnog radnika, koji bi na tržištu rada trebao biti od 20 do 65 godine života, odnosno 45 godina, svedeno na svega 15 godina staža u kojem ne bi trebao učiti u jednu dobno diskriminatornu kategoriju. Ovim se zaključuje da će se svaki zaposlenik tijekom čak dvije trećine radno aktivnog razdoblja susresti s dobno diskriminirajućom kategorijom.

## 2. DOBNA DISKRIMINACIJA NA HRVATSKOM TRŽIŠTU RADA

### 2.1. REZULTATI ISTRAŽIVANJA INSTITUTA IVO PILAR

Istraživanje koje je 2010. proveo Institut društvenih znanosti Ivo Pilar pokazalo je kako na hrvatskom tržištu rada ne samo da postoji visok stupanj dobne diskriminacije, već utvrđeni podaci ukazuju na to da poslodavci relativno slabo poznaju pojam diskriminacije. Taj pojam slabo poznaju i nezaposlene osobe kao što slabo poznaju relevantne zakone i institucije, kao i prava mogućih žrtava diskriminacije. Tako se pokazalo da jedna četvrtina nezaposlenih osoba, a manje od desetine poslodavaca procjenjuje da ili uopće nije čulo za pojam diskriminacije ili je čulo, ali ne zna njegovo točno značenje.<sup>12</sup> Također, gotovo trećina poslodavaca, a nešto više od polovine nezaposlenih u slobodnim odgovorima ne pokazuje razumijevanje pojma diskriminacija.

I nezaposlene osobe i poslodavci smatraju kako je na tržištu rada općenito najprisutnija dobna diskriminacija. Naime dobnu diskriminaciju izrazito ili prilično raširenom na hrvatskom tržištu rada procjenjuje 62% nezaposlenih osoba i 66% poslodavaca<sup>13</sup>. Potom slijede diskriminacija na temelju invaliditeta, te spolna diskriminacija. Jedan od najčešćih oblika dobne diskriminacije je kada poslodavac ne želi zaposliti osobu zbog njene starosti, ili kada joj ponudi lošije uvjete za rad, prije svega lošije radno mjesto, manju plaću ili rad na crno. Najčešće je u pitanju višestruka diskriminacija, pa se diskriminacija po dobi udružuje s diskriminacijom po spolu.

Istovremeno u usporedbi sa svim ostalim dobnim skupinama, radnici stariji od 50 godina posljednjih nekoliko godina imaju najveću stopu rasta nezaposlenosti. K tomu, kad jednom postanu nezaposleni, ta skupina redovito prelazi u dugotrajnu nezaposlenost, s vrlo malim šansama da se vrati u zaposlenost.<sup>14</sup> Najnepoželjnija skupina radnika na tržištu rada su žene iznad 40 godina starosti koje ujedno čine najbrojniji dio dugotrajno nezaposlenih osoba.

koja me uputila na gazde lokala za stol do šanka. U spomenutom lokalima bilo je i gostiju na koje nisam obratila pažnju jer sam iz izašla vrlo posramljeno, jedna neugodna situacija u kojoj vam se narugaju u stilu: pa što biste vi htjeli? Bili su vrlo bezobrazni, da nije tog bezobrazluka ne bih ih vjerojatno ni prijavljivala jer diskriminacija te vrste je svakodnevnica gdje god da tražili posao. I kao što sam već spomenula nije se dogodilo samo meni, tj. događa se svima nakon što navrše 30-tu godinu. S bitnom razlikom što mnogi kojima su bitne mlade godine za zaposlenje, Vam se u startu ispričaju i zahvale na pokazanom interesu za posao, a ne zovu Vas na razgovor gdje Vas javno pred gostima lokala ponižavaju, a da ja imam 37 godina i izgledam puno mlade. Ali ovdje se ne radi o tome.“; *Izvišće pučke pravobraniteljice za 2013. godinu*, ožujak, 2014, Zagreb, str.65.

12 Franc R., Ferić I., Maričić J., et al.: *Raširenost i obilježja diskriminacije na hrvatskom tržištu rada, Izvišće na temelju ankete među nezaposlenim osobama i ankete među poslodavcima*, Institut društvenih znanosti Ivo Pilar, 2010. Zagreb, str.6.

13 Ibidem

14 Kerovec, N. op.cit., str 272.

## 2.2. DOBNA DISKRIMINACIJA MLADIH NA TRŽIŠTU RADA

Godine 2012. Institut za razvoj tržišta rada proveo je istraživanje o diskriminaciji mladih na hrvatskom tržištu rada.<sup>15</sup> Pod kategorijom mladih u ovom istraživanju obuhvaćeni su ispitanici u dobi od 15 do 30 godina. Ovo istraživanje utvrdilo je kako mlada kategorija populacije većinom nije osviještena po pitanju diskriminacije, pa pitanja o godinama, namjerama osnivanja obitelji ili zahtjeve za fotografijom uz prijavu za posao najčešće uopće ne prepoznaju kao diskriminaciju, a društveno zabrinjavjuće je što najvećim dijelom takva pitanja smatraju „normalnim“ i uobičajnim. Istraživanje je pokazalo da su mladi u 36% slučajeva doživjeli da im je izravno rečeno kako su premlađi za određeni posao, a više od polovice mladih, njih 57% doživjelo je da su im postavljena pitanja za koja su procijenili kako su bila nepotrebna ili nedozvoljena ili su ih stavili u nepovoljniji položaj od ostalih. Mlade, posebno žene, pogađaju pitanja o planiranju obitelji. Dobiveni rezultati koji bi trebali i samom zakonodavcu ukazati na zakonsku nedorečenost je i ukazivanje na činjenicu da Zakonom o suzbijanju diskriminacije nije pokrivena diskriminaciji prema izgledu, supkulturi ili ona zbog konzumiranja duhanskih proizvoda, a koja je razotkrivena kao visokoprisutna na hrvatskom tržištu rada upravo ovim istraživanjem. Također se pokazalo i da su mlade žene, mladi koji su ujedno i pripadnici manjina, te mlade osobe s invaliditetom nalaze u višestruko lošijem položaju. Zanimljivi su i različiti pogledi na stvarnost, pa tako mladi općenito smatraju da imaju manje mogućnosti napredovanja na radnom mjestu nego kolege, njih 40%, dok poslodavci smatraju da mladi imaju puno bolje prilike za napredovanje nego što ih oni sami percipiraju. U usporedbi sa zemljama Europske unije Hrvatska se nalazi i u samom vrhu prema udjelu nezaposlenosti mladih s tendencijom daljnjeg pogoršanja situacije. Od početka krize u Hrvatskoj, nezaposlenost mladih bilježila je gotovo kvantni skok: od oko prosječnih 22% u 2008. do prosjeka od gotovo 40% u 2011.<sup>16</sup>

### 2.3. DOBNE PREDRASUDE POSLODAVACA

Kako bi se dobila cjelovita i zaokružena slika dobne diskriminacije na tržištu rada važno je prikazati i rezultate dobivenih istraživanja i ispitivanja vezanih uz razloge predrasuda poslodavaca prema mlađim, odnosno starijim zaposlenicima. U tablici osnovnih predrasuda prema starijim osobama, koje je u svom radu prikazala Lahey, evidentno je kako poslodavci kao glavni razlog za nezapošljavanje starijih osoba navode ekonomsku isplativost, odnosno neisplativost ulaganja u ljudski kapital koji ima kraći potencijal.<sup>17</sup> Kao drugi razlog odmah se navodi predrasuda kako starije osobe imaju manje energije i elana, a poslodavac je obavezan na veća izdvajanja za socijalno i zdravstveno osiguranje. Također se percipira da su stariji zaposlenici manje fleksibilni na promjene, očekuju veću plaću, a poslodavci strahuju od čestih bolovanja zaposlenika ove dobi. Kao negativna predrasuda navodi se i kako stariji zaposlenici nisu spremni na nova usavršavanja, a zanimljivo je i da se kod starijih osoba, koje su u potrazi za poslom stavlja u pitanje njihova kompetencija, odnosno pojednostavljeno, poslodavac se pita zašto su ostavili ili ostali bez

15 Bušić Crnković, A., Frlan Bajer, A., Načinović L.: *Neudoban položaj, Izvišćaj o diskriminaciji mladih na hrvatskom tržištu rada*, Mreža mladih Hrvatske, Zagreb, 2012.

16 Prema izvješću HZZ-a za ožujak 2014. s obzirom na dobnu strukturu, osobe od 15 do 24 godine čine 18,9% nezaposlenih, od 25 do 34 godine 25,3%, od 35 do 44 godine 19,6%, od 45 do 54 godine 21,0% te iznad 55 godina 15,3%; službena stranica HZZ-a; World Wide Web [http://www.hzz.hr/UserDocsImages/PR\_Nezaposlenost-Zapostavljanje\_03\_2014.pdf]

17 Lahey N., Joanna: *Do older workers face discrimination?*, Center for retirement reserch, Boston college, nr. 33, Boston, 2005.

prethodnog posla. Ovi navodi ponovno dokazuju tvrdnju kako je radnik koji nije pronašao stalan posao do 40. godine života vrlo vjerojatno izložen mogućnosti etiketiranja kao „problematičan“ zaposlenik. Naime, upravo posljednji od navoda iz spomenute tablice pokazuje i kako je jedan od razloga nevoljkog zapošljavanja starijih osoba strah poslodavca da bi upravo ovakav radnik poslije mogao tužiti samog poslodavca za diskriminaciju u slučaju da mu se povrijedi neko od radnih prava. Lahey u svom radu navodi i testiranja koja su u SAD-u provodili psiholozi kako bi dobili bolju sliku dobne diskriminacije prilikom zapošljavanja. U sklopu ovog testiranja studentima i menadžerima ljudskih potencijala podijeljene su identične biografije potencijalnih kandidata kojima je različita bila jedino dob, te je od njih zatraženo da izaberu hipotetske zaposlenike. Većina anketiranih poslodavaca je između dva kandidata izabrala onog mlađeg.

U kontekstu predrasuda prema mlađim zaposlenicima, upravo atributi koji se smatraju da nedostaju starijim zaposlenicima i zbog kojih ih se ne želi zaposliti, kod mladih zaposlenika navedena su kao prednost. Tako je anketni upitnik pokazao da poslodavci smatraju kako su zaposlenici u dobi do 30 godina puni entuzijazma, prilagodljivi, lojalni poslodavcu i u najvećoj mjeri posjeduju iskustvo rada na računalima.<sup>18</sup> Upravo entuzijazam i energija prednosti su koje i 84 % mladih zaposlenika, u već spomenutom istraživanju Instituta za razvoj tržišta rada, navodi kao svoju prednost u odnosu na „starije“ kolege. Mogućnost educiranja, inovativnost i kreativnost kao prednosti vidi tri četvrtine ispitanika, odnosno njih 77%, a svega sedam posto ispitanika smatra kako mladi nemaju prednost prema starijim kolegama.

Zanimljivo je i kako je istraživanje najvećih nedostataka u zapošljavanju mladih osoba bez iskustva, iz perspektive poslodavca, odmah i ukazalo na propuste hrvatskoga obrazovnog sustava. Tako najviše poslodavaca, njih 71 %, kao glavni razlog za nezapošljavanje mlade osobe bez iskustva navode upravo nedostatak obrazovnog sustava, koji mlade nije naučio dovoljno kako bi obavljali zanimanje za koje su se školovali. Trećina tvrtki, njih 32% smatra kako poslodavci uglavnom smatraju da mladi ne posjeduju znanja i vještine, tj. kompetencije koje su im potrebne za kvalitetno obavljanje zadataka, odnosno da su znanja koja dobivaju u školi previše teoretska s premalo prakse, a poražavajuće je da četvrtina tvrtki, odnosno njih 24% smatra kako su mladi neisplativi jer svojim znanjem ne uspiju „zaraditi“ svoju plaću.

### 3. DISKRIMINACIJA NA TRŽIŠTU RADA PREMA IZVJEŠĆU MJERODAVNIH INSTITUCIJA

#### 3.1. IZVJEŠĆE PUČKE PRAVOBRANITELJICE

Prema Izvješću Pučke pravobraniteljice za 2013. godinu Hrvatsku je obilježio veliki porast pritužbi građana, odnosno tijekom spomenute godine zaprimljena je 3.021 nova pritužba, što je porast od čak 63% u odnosu na 2012. godinu<sup>19</sup> Prema rezultatima interaktivne online ankete koja se provodila na web stranicama [www.ombudsman.hr](http://www.ombudsman.hr) od rujna 2009. do prosinca 2013. godine i

kroz koju je prikupljeno 2.960 odgovora, vidljivo je kako 77,76% građana diskriminaciju doživljava kao svakodnevnu pojavu.<sup>20</sup>

Ovaj ured drži kako se gospodarska kriza i sve teže socijalno stanje stanovništva očituje kroz brojne pritužbe, koje se odnose upravo na socijalnu sigurnost i prava iz rada. U kontekstu ovog rada važno je i naglasiti kako se upravo u spomenutom službenom izvješću napominje kako je petu godinu za redom najveći broj pritužbi koje se odnose upravo na područje rada, radnih uvjeta, mogućnost obavljanja samostalne ili nesamostalne djelatnosti, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju te napredovanju, pristupa svim vrstama profesionalnog usmjeravanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja te prekvalifikacije.

U izvješću Pučke pravobraniteljice upozorava se i na problematiku državne mjere aktivne politike zapošljavanja mladih, odnosno konkretno na mjeru stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa. Upozorava se na činjenicu da javnost različito percipira ovu mjeru, odnosno kako dio javnosti drži da ona predstavlja supstituciju standardnog rada jeftinom radnom snagom zbog naknade koja iznosi samo 1.600 kuna, pogotovo kada se koristi u državnoj upravi i zamjenjuje institut vježbeništva.

„Već je ranije uočeno kako učinak nekih odredbi Zakona o poticanju zapošljavanja (NN 57/12. i 120/12.) dovodi do neizravne diskriminacije jedne kategorije mladih ljudi po osnovi imovnog stanja, podredno i društvenog položaja. Riječ je o mladim ljudima koji su, da bi osigurali egzistenciju prisiljeni raditi poslove izvan struke za koju su se obrazovali. Oni su zaposleni i ne mogu koristiti mjeru stručnog osposobljavanja, ali činjenica je da bez potrebne prakse postaju nekonkurentni, a kako nemaju radnog iskustava u zvanju za koje su se obrazovali, ostaju ograničeni na dosadašnje poslove. Iako smo na ovaj problem ukazali u Izvješću o pojavama diskriminacije za 2012. godinu i preporučili donošenje rješenja kojim bi se optimalno povežalo već stečeno obrazovanje s potrebama tržišta rada, situacija je za ovu grupu mladih ostala nepromijenjena.“<sup>21</sup>

Najkonkretniji prisutni primjeri dobne diskriminacije na hrvatskom tržištu rada koji se navode u izvješću pravobraniteljice svakako su oglasi za posao u kojima se traže isključivo mlade osobe. Tako se navodi i konkretan primjer pritužbe na jedan takav oglas kojim se nudio posao dvjema konobaricama „mladim, atraktivnim, do 30 godina“, a poslodavcu je od strane Ureda pučke pravobraniteljice upućeno upozorenje o njegovom diskriminatornom učinku s osnova dobi, dok je od nadležnog Državnog inspektorata i Porezne uprave zatražen nadzor nad radom ugostiteljskog objekta. No u izvješću pučke pravobraniteljice navodi se i opaska kako je „zbog velikog broja takvih oglasa, pojedinačna reakcija na svaki od njih nemoguća.“<sup>22</sup>

#### 3.2. PRVA PRAVOMOĆNA PRESUDA ZA DOBNU DISKRIMINACIJU

U izvješću Pučke pravobraniteljice navodi se kako je izuzev diskriminatornih oglasa, diskriminacija u procesu zapošljavanja rijetko očita te je zbog netransparentnih postupaka odlučivanja i intervju za posao s kojih nema svjedoka osobito teško dokazati da je do nje došlo. Međutim, ponekad se pojavi primjer kada je dokazivanje diskriminacije mnogo lakše, zbog pisanog traga koji je ostavio nesuđeni poslodavac. „Tijekom 2013. godine tako je pravomoćno okončana parnica u kojoj je tužitelju dosuđena naknada štete zbog diskriminacije pri zapošljavanju po osno-

<sup>20</sup> Ibidem, str.19.

<sup>21</sup> Ibidem, str.65.

<sup>22</sup> Ibidem, str.67.

<sup>18</sup> Bušić Crnković, A., Frlan Bajer, A., Načinović L., loc.cit. (vidi bilješku 15)

<sup>19</sup> Izvješće pučke pravobraniteljice za 2013. godinu, RH Ured pučke pravobraniteljice, Zagreb, 2014.

vi dobi, jer mu je pisanim putem priopćeno da je za posao prestar. U sudskom postupku sukladno nadležnostima iz ZSD sudjelovali smo kao umješaci na strani tužitelja i, koliko nam je poznato, to je prva presuda o dobnoj diskriminaciji i jedina kojom je Općinski radni sud u Zagrebu tijekom 2013. godine usvojio tužbu.<sup>23</sup>

Riječ je o sporu pokrenutom pri Općinskom radnom sudu u Zagrebu i to zbog slučaja u kojem se tužitelj u prosincu 2011. prijavio na natječaj objavljen na web stranici HZZ-a za radno mjesto dipl.pravnika na određeno vrijeme od 12 mjeseci.<sup>24</sup> Uvjeti navedenog natječaja bili su položen pravosudni ispit, poznavanje korištenja računala, tri godine radnog iskustva, te vozačka dozvola B kategorije. Mjesec dana kasnije tužitelj je primio pismo od tuženika u kojem ga se obavještava kako je predmetni natječaj poništen jer nitko od kandidata nije zadovoljio uvjete natječaja, te kako on konkretno ne zadovoljava uvjete zbog životne dobi (u trenutku prijave tužitelj ima 60 godina) i još nekih okolnosti, te kako je natječaj poništen. Tužitelj je na ovu obavijest izjavio prigovor u kojem je naglasio kako mu se takvim obrazloženjem vrijeđaju ljudska prava i stavlja ga se u diskriminirani položaj, te tužio tvrtku s prijedlogom da mu se zbog diskriminacije na osnovi dobi isplati odšteta, te izgubljena zarada u vidu prosječne plaće koju bi primao da je zasnovao radni odnos. Tuženik se branio kako starosna dob tužitelja nije bila razlog za poništenje natječaja, već poslovna odluka Uprave društva o politici nezapošljavanje zbog recesije. No, s obzirom na to da je tužitelj posjedovao originalan dopis tuženika u kojem je stajalo kako „s obzirom na životnu dob ne zadovoljava uvjete natječaja“, a što je prihvaćeno kao dokazni materijal, Općinski radni sud u Zagrebu nije mogao prihvatiti argumentaciju tuženika za nezapošljavanje i presudio je kako je „na temelju pozitivnih odredbi ZSD-a da je tužitelj, prilikom odlučivanja o natječaju za radno mjesto, bio diskriminiran zbog svoje dobi“.<sup>25</sup> Ovaj sud je s osnova povrede prava osobnosti tužitelju dosudio naknadu od 15.000 kuna, dok je odbio zahtjev za neimovinsku štetu od 5.400 kuna i izgubljenu zaradu u visini od 146.148 kuna. Kako se tužitelj žalio na ovakvu presudu, Županijski sud u Zagrebu, kao sud drugog stupnja donio je novu presudu u kojoj je žalba tuženika odbijena, te je tužitelju još potvrđeno i pravo na neimovinsku štetu od 5.400 kuna. Ova presuda od iznimnog je značenja zbog činjenice da je riječ o prvoj pravomoćnoj presudi za dobnu diskriminaciju u Hrvatskoj.

## 4. EUROPSKI I HRVATSKI ZAKONODAVNI OKVIR

### 4.1. EUROPSKO ZAKONODAVSTVO

Antidiskriminacijsko zakonodavstvo u Europi naglo nastaje nakon Drugog svjetskog rata i to kao posljedica naglog osvješćivanja i pokušaja ispravka do tada neviđene kulminacije kršenja ljudskih prava i zakona koji su legitimirali diskriminaciju. Zbog dugačke povijesti razvoja europsko antidiskriminativno pravo je danas jedno od najrazvijenih europskih područja prava. No, iako je zabrana diskriminacije ključno obilježje svih pravnih sustava, niti jedan od najvažnijih

<sup>23</sup> Ibidem

<sup>24</sup> Rješenja Općinskog radnog suda u Zagrebu Poslovni broj 16 Pr-331/12-18 i Županijskog suda u Zagrebu Poslovni broj 16 GŽr-1263/13-2, a koja je za potrebe ovog rada autorici ustupio Ured pučke pravobraniteljice

<sup>25</sup> Ibidem

sporazuma o ljudskim pravima ne definira što je diskriminacija. Također kada govorimo o diskriminaciji treba naglasiti kako govoreći o ovoj pojavi i unatoč sofisticiranom zakonodavstvu ne možemo biti sigurni kolika je njezina prisutnost na području EU-a, jer je riječ o pojavi koja se najčešće ne prijavljuje. Europsko pravo iznimno je bitan izvor antidiskriminacijskog prava za države članice Europske unije. Za razvoj antidiskriminacijskog prava ključna promjena dolazi 1997.g. usvajanjem Amsterdamskog ugovora, koji u članak 13. Ugovora o Europskoj zajednici, te na taj način u Europsko pravo, po prvi put uvodi nove diskriminacijske osnove: rasno ili etničko podrijetlo, vjeru ili uvjerenje, invaliditet, dob i spolnu orijentaciju. Na temelju članka 13. usvojene su 2000. i ključne direktive, kojima je cilj svim pojedincima na teritoriju EU-a omogućiti zaštitu od diskriminacije. Riječ je o Direktivi Vijeća 2000/43/EZ i Direktivi Vijeća 2000/78/EC.<sup>26</sup> Ova potonja od 27. studenoga 2000. o općem okviru za jednako postupanje pri zapošljavanju i odabiru zvanja koja se odnosi na dob, invaliditet, spolnu orijentaciju i vjeru bile su baza za izradu hrvatskog Zakona o suzbijanju diskriminacije<sup>27</sup> U kontekstu ovog istraživanja važno je spomenuti i Direktivu Vijeća 2006/54/EZ, koja se odnosi upravo na primjenu načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja u pogledu zapošljavanja i radnih odnosa, a diskriminacija predstavlja protupravno pravljenje razlike, odnosno stavljanje u nepovoljan položaj osoba koje su u uspoređivoj pravnoj situaciji, a za čije razlikovanje ne postoji pravno utemeljeno opravdanje. Vasiljević napominje kako je važno istaknuti da su spomenute direktive značajno podigle stupanj zaštite od diskriminacije širem Europske unije.<sup>28</sup> No, važno je napomenuti da, kada govorimo konkretno o dobnoj diskriminaciji na tržištu rada u kontekstu pravnog okvira, treba reći kako je ukorijenjenost razlikovanja na temelju dobi u svijetu rada vidljiva i u profesionalnim izvorima radnog prava, koji u pravilu sadrže odredbe o visini plaće i pravu na napredovanje ovisno o radnom stažu. Povijesno-pravno radnopravni propisi odavno sadrže odredbe o razlikovanju na temelju dobi, ali kada to ide u prilog radnicima starije dobi i to je upravo jedan od razloga što se zabrana uređuje manje strogo nego diskriminacija po drugim osnovama. Zaključak o većoj pravnoj toleranciji razlikovanja na osnovi dobi proizlazi iz odredaba Direktive 2000/78/EZ<sup>29</sup> Opće prihvaćeno je povezivanje starije dobi s radnim iskustvom i višim plaćama – sustav plaća na senioritetu, postoje i brojni propisi koji predviđaju zaštitu određenih dobnih skupina. Zbog navedenog se nameće pitanje kada je uzimanje u obzir dobi opravdano- legitimno, a kada nije.

### 4. 2. HRVATSKO ZAKONODAVSTVO

Hrvatski zakonski okvir trenutno zabranjuje diskriminaciju prema 18 različitih osnova (rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije). Zabrana diskriminacije u hrvatskom je pravnom sustavu ustavna kategorija. Člankom 3. Ustava Republike Hrvatske propisane su najviše vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske, jedna od njih je jednakost, no to su i nacional-

<sup>26</sup> Direktiva Vijeća 2000/43/EZ o usvajanju načela jednakog postupanja prema osobama bez obzira na njihovu rasnu ili etničku pripadnost; SL L 180, 19.srpnja 2000. I Direktiva Vijeća 2000/78/EZ o uspostavljanju općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i u zanimanjima; SL L 303, 2. prosinac 2000.

<sup>27</sup> Grgić, A., Potočnjak, Ž., Rodin, S., et al.: *Vodič uz Zakon o suzbijanju diskriminacije*, Ured za ljudska prava Vlade RH, 2009.

<sup>28</sup> Vasiljević, op.cit., str. 97.

<sup>29</sup> Grgurev, I., op.cit., str. 35.

na ravnopravnost i ravnopravnost spolova.<sup>30</sup> Ustav u članku 14. zabranjuje diskriminaciju proglašavajući da svatko u Republici Hrvatskoj ima prava i slobode neovisno o svojoj rasi, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju ili drugim osobinama, pri čemu je značajno primijetiti da listu diskriminacijskih osnova ostavlja otvorenom. Hrvatsko se antidiskriminacijsko zakonodavstvo do donošenja Zakona o suzbijanju diskriminacije (dalje ZSD) sastojalo od većeg broja zakona koji sadrže antidiskriminacijske odredbe. Među njima se ističu Ustavni zakon o pravima nacionalnih manjina, Zakon o radu, Zakon o ravnopravnosti spolova, Zakon o istospolnim zajednicama, Zakon o državnim službenicima, te Kazneni zakon.

ZSD zabranjuje diskriminaciju na osnovi dobi čl.1.st.1, dakle, u skladu s direktivom 2000/78/EZ zabranjuje diskriminaciju na osnovi dobi.<sup>31</sup> Diskriminacijom se smatra temljem čl.1. st.3 i stavljanje osobe koja traži zaposlenje u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o njegovoj dobi. Zanimljivo je da je nakon prigovora pravnih teoretičara stavak 8. članka 9. ZSD-a o izuzecima od zabrane izravne dobne diskriminacije 2012. dopunjen uvjetovanjem legitimnog cilja, te odgovarajućim i nužnim sredstvima za njegovo postizanje.<sup>32</sup> No, treba reći da je ZSD znatno širi od Direktive po pitanju dosega zabrana jer ZSD zabranjuje diskriminaciju u širokom području društvenih aktivnosti, dok navedena direktiva zabranjuje diskriminaciju samo u području rada i zanimanja.

Uvođenjem Zakona o suzbijanju diskriminacije 2009. i stavljanjem na snagu novog hrvatskog Zakona o radu. Iste godine iz Zakona o radu izbačene su definicije diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja. Detaljno je uređena zabrana diskriminacije na području rada i radnih odnosa. Novi Zakon sadrži tek osnovnu obvezu poslodavca koji zapošljava dvadeset ili više radnika, da donese pravilnik o radu koji sadržava i odredbe o zaštiti dostojanstva i zabrani diskriminacije, ako ta pistanja nisu uređena kolektivnim ugovorom.<sup>33</sup>

Zakonom o državnim službenicima propisano je da državni službenici u svojem postupanju ne smiju diskriminirati ili povlašćivati građane prema dobi, nacionalnosti, etničkoj i teritorijalnoj pripadnosti, jezičnom i rasnom podrijetlu, političkom ili vjerskom uvjerenju ili sklonosti, invalidnosti, obrazovanju, socijalnom položaju, spolu, bračnom ili obiteljskom statusu, spolnoj orijentaciji ili nekim drugim razlozima.<sup>34</sup> U članku 11. stavak 1. jamči se i pravo na pravedno i jedna-

30 Ustav RH, NN 85/10

31 Zakon o suzbijanju demokracije, NN br. 85/08

32 Tako je članak 9. koji se odnosi na iznimke od dobne diskriminacije prvotno u stavku 7. i 8. glasio: „Diskriminacija u svim pojavnim oblicima je zabranjena. Iznimno od stavka 1. ovoga članka ne smatra se diskriminacijom stavljanje u nepovoljniji položaj u sljedećim slučajevima: određivanja najniže dobi i/ili profesionalnog iskustva i/ili stupnja obrazovanja kao uvjeta za zasnivanje radnog odnosa ili kao uvjeta za stjecanje drugih pogodnosti vezanih uz radni odnos kada je to predviđeno posebnim propisima, 8. određivanja prikladne i primjerene najviše dobi kao razlog za prestanak radnog odnosa te propisivanje dobi kao uvjeta za stjecanje prava na mirovinu“. Godine 2012. izniznici od dobne diskriminacije prebačeni su u stavak 8., te dopunjeni glase „8. na osnovi dobi, ako je takvo postupanje objektivno i razumno opravdano legitimnim ciljem, uključujući legitimne ciljeve socijalne politike, socijalne i zdravstvene zaštite, politike zapošljavanja, promicanja ciljeva tržišta rada i stručnog osposobljavanja, te ako su sredstva za njegovo postizanje primjerena i nužna. Primjerice, diskriminacijom se ne smatra: određivanje najniže ili najviše dobi i/ili profesionalnog iskustva i/ili stupnja obrazovanja kao uvjeta za zasnivanje radnog odnosa ili kao uvjeta za stjecanje drugih pogodnosti vezanih uz radni odnos; određivanje prikladne i primjerene najviše dobi kao razloga za prestanak radnog odnosa, a koja je sukladna uvjetima za stjecanje prava na starosnu mirovinu, propisivanje dobi ili razumnog razdoblja zaposlenja kao uvjeta za stjecanje ili ostvarivanje prava na mirovinu, ili drugog prava iz sustava socijalne sigurnosti, uključujući i područje socijalne skrbi, mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te osiguranja za slučaj nezaposlenosti i određivanje dobi kao uvjeta za pristup obrazovanju ili određenim dobrima ili uslugama, pod uvjetom da su zadovoljeni uvjeti iz prve rečenice ove točke.“, Zakon o suzbijanju diskriminacije, NN, br. 85/08 i br. 112/12

33 Zakon o radu, NN 73/13

34 Zakon o državnim službenicima, NN 92/05., 142/06., 77/07., 107/07., 27/08., 34/11., 49/11., 150/11., 34/12., 49/12., 37/13., 38/13., članak 6.

ko postupanje prema svim državnim službenicima, bez obzira na njihovu rasnu pripadnost, političko uvjerenje, spol, bračni ili obiteljski status, spolnu orijentaciju, osobne uvjete, dob ili etničko podrijetlo te im se omogućuje jednake uvjete za napredovanje, nagrađivanje i pravnu zaštitu. Prema članku 125. Kaznenog zakona kaznit će svatko tko na temelju razlike u rasi, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili dugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju ili drugim osobinama, ili zbog pripadnosti etničkoj i nacionalnoj zajednici ili manjini u Republici Hrvatskoj, uskrati ili ograniči slobodu ili pravo čovjeka i građanina utvrđeno Ustavom, zakonom ili drugim propisom, ili koji na temelju te razlike ili pripadnosti daje građanima povlastice ili pogodnosti.<sup>35</sup>

### 4.3. POZITIVNA DISKRIMINACIJA

U kontekstu ovog razmatranja važno je istaknuti i pozitivnu zakonodavnu dobnu diskriminaciju, posebice pri razmišljanju bi li „ageless“ propisi i njihova primjena donijela boljitak ili bi s druge strane unazadila dosadašnju zakonodavnu stečevinu. Tako u Zakonu o radu (dalje u tekstu ZR) prevladavaju radno zaštitne odredbe, koje pogoduju starijim radnicima, pa tako članak 107. st. 3 ZR, sadrži tzv. načelo socijalnog izbora, odnosno kao jedan od kriterija koje poslodavac mora primijeniti prilikom odluke kome od više radnika otkazati ugovor o radu je da „vodi računa o trajanju radnog odnosa, starosti, invalidnosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.“, čime se zaključuje da prije treba otpustiti mlađeg, nego starijeg radnika.<sup>36</sup> Stariji radnici imaju pravo i na dulje trajanje otkaznog roka temeljem članka 114., a članak 117. st. 1. omogućuje starijem radniku i veću naknadu štete u slučaju sudskog raskida ugovora o radu. Poseban radno-pravni status starijeg radnika vidljiv je i iz odredbe o obveznom sudjelovanju radničkog vijeća kod otkaza radniku starijem od 60 godina (čl.150. st.4.). U pravilu, stariji radnici imaju pravo i na više otpremnine. Dob je u ZR također bitna pri stavljanju radničkog vijeća jer radnici u njemu moraju biti zastupljeni po dobi, što je vidljivo u članku 138. Vinković napominje kako je u novom hrvatskom Zakonu o radu iz 2009. velik broj zaštićenih kategorija radnika, kojima se ne može ili iznimno teško može otkazati ugovor o radu, a u njemu su i radnici stariji od 60 godina. Ovakvo rigidno zakonodavstvo odgovor je na „divljačku“ pretvorbu i privatizaciju društvenih poduzeća u kojoj je radnike trebalo zaštititi od novouređenog kapitalizma koji u Hrvatskoj nije pokazao humano lice.<sup>37</sup>

Gledano iz ovog aspekta postaje jasno kako pozitivna diskriminacija štiti najosjetljivije kategorije radnoaktivnog stanovništva. Stoga se nameće pitanje bi li „ageless“ društvo bilo u najboljem interesu za starije osobe. Naime, iako je dobna diskriminacija, kako je prikazano u ovom radu, iznimno prisutna i negativno djeluje na osobe starije dobi na tržištu rada, ista ta diskriminacija pravno pozitivno primijenjena postaje iznimno korisna za starije zaposlenike. Upravo Macnicol u svom radu napominje kako se postavlja pitanje bi li „dobna jednakost“ mogla zadr-

35 Kazneni zakon, NN 125/11. i 144/12. Uz navedene zakone ovaj pravni okvir u dijelu koji se odnosi na tržište rada još čine: Zakon o roditeljskim potporama, NN 85/08., 110/08., 34/11., 54/13. Zakon o mirovinskom osiguranju, NN 157/13.; Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, NN 80/08., 94/09., 121/10., 25/12., 118/12., 12/13., 153/13.; Zakon o obveznim odnosima (ZOO), NN 35/05., 41/08. i 125/11.

36 Zakon o radu, NN 73/13

37 Vinković, M., Kovacs, E.: Jesu li radnici starije dobi građani drugog reda? Iskustva Hrvatske i Mađarske, Župan, M., Vinković, M., ur.: *Suvremeni pravni izazovi Eu-Mađarska – Hrvatska*, Pravni fakultet Sveučilišta u Pečuhu i Pravni fakultet Sveučilišta J. J. Strossmayera u Osijeku, 2012., str.602.

žati i korist pozitivne diskriminacije za starije osobe.<sup>38</sup> Također se postavlja i pitanje ostavljaju li novi antidiskriminacijski zakoni i nadalje otvorenu mogućnost poslodavcima za diskriminaciju, ali sada „temeljem legitimnog cilja“.

## 5. ZAKLJUČAK

Iz prikazanih istraživanja hrvatskog tržišta rada razvidno je kako je dobna diskriminacija u Hrvatskoj sveprisutna kategorija. Diskriminativne kategorije, kako su prikazale ankete protežu se od 15 do 30 godine starosti, te od 40 godine starosti na više. Stoga je razdoblje radnog vijeka prosječnog radnika koji bi na tržištu rada mogao biti od 20 do 65 godine života, odnosno 45 godina, svedeno na svega 10 godina staža u kojem ne bi trebao učiti niti u jednu dobno diskriminatornu kategoriju. Ovim se zaključuje da će se svaki zaposlenik tijekom čak dvije trećine radno aktivnog razdoblja susresti s dobno diskriminirajućom kategorijom. Prilikom usklađivanja hrvatskih zakona s onima Europske unije Republika Hrvatska je harmonizirala svoje zakone i kao okosnicu antidiskriminativne pravne zaštite ponudila Zakon o suzbijanju diskriminacije. No, slabosti koju su pokazale ankete među poslodavcima i osobama na tržištu rada su društvena neosvijestjenost i nepoznavanje samog pojma diskriminacije. No, društvenu neprosvijetljenost i prosuđivanje prema stereotipima teško se može zamjeriti prosječnom građaninu, kada zaokruživanjem dosadašnjih radova na temu dobne diskriminacije na tržištu rada dolazimo do spoznaje kako za sada ne postoji čak niti ujednačen stav o radnoj sposobnosti starijih osoba u smislu njihova mentalnog i fizičkog zdravlja. Tako američka znanstvenica Johanna Lahey tvrdi da nekoliko studija ukazuju na to da su starije osobe danas sposobnije za rad nego prije nekoliko desetljeća, točnije da su današnji 70-godišnjaci zdravstveno i mentalno na razini šezdesetpetogodišnjaka prije 30 godina.<sup>39</sup> S druge strane, Vodopivec u svom radu tvrdi da studije daju čvrste dokaze o tome da nakon pedesete godine života nekoliko sastavnica fizičke i mentalne sposobnosti počinje slabjeti, s tim da je pad često progresivan i znatno varira od jedne do druge osobe (OECD, 2006).<sup>40</sup> Isti autor nadalje u svom radu navodi i da čvrste dokaze da su stariji radnici manje produktivni od mlađih donose studije koje se temelje na bazama podataka što povezuju informacije o poslodavcima i posloprimcima. Na koncu Grgurev u svom radu zaključuje kako nema znanstvene potvrde da se radnike u dobi od 65 godina treba smatrati neproduktivnima<sup>41</sup>. S obzirom na nekonzistentnost socioloških i medicinskih stavova o sposobnosti starijih osoba za rad, nameće se zaključak kako će zakonodavni okviri imati ograničan učinak na zahtjev za eliminacijom dobnih predrasuda i to isključivo zabranama. Također ne smije se smetnuti s uma niti u radu spomenuta opasnost „ageless“ zakona, kojima bi starije osobe ponovno bile oštećene jer bi se time morale ukinuti i pozitivne diskriminatorne odredbe koje radnicima s više staža idu u korist i štite ih pred poslodavcem. Stoga se o pitanju dobne diskriminacije najprije mora odraditi „promjena svijesti samog društva“, odnosno uložiti u sociološke kampanje promjene društvene svijesti i prihvaćanja starenja, donošenje jedinstvenog stava oko sposobnosti starijih osoba za rad, te pomica je granica i uvje-

38 Macnicol, loc.cit. (vidi bilješku 8)

39 Lahey, loc.cit. (vidi bilješku 4 ovog rada)

40 Vodopivec, M. i Dolenc, P.: Živjeti dulje, raditi dulje: Kako ostvariti taj cilj na tržištu rada?, *Financijska teorija i praksa*, br. 32, 2008, str. 72., URL: [hrcaak.srce.hr/index.php](http://hrcaak.srce.hr/index.php)

41 Grgurev, I.: Diskriminacija na osnovi dobi u radnom odnosu - analiza hrvatskog zakonodavstva i pravne stečevine EU, U Z. Leutar (ur.) *Socijalni rad i borba protiv siromaštva i socijalne isključenosti - profesionalna usmjerenost zaštiti i promicanju ljudskih prava*, 2011., Zagreb, str. 36.

renja kako su svi mladi od 25 g. nekompetentni, a stariji od 40 godina neefikasni radnici. Zakon bi u ovom kontekstu imao i sam edukativnu konotaciju u smislu strožih kontrola i kažnjavanja za dobnu diskriminaciju, koja bi „prisilno“ osvijestila društvo u cijelini. U prilog tome dakako ide i prva pravomoćna presuda za dobnu diskriminaciju u Hrvatskoj, koja bi poslodavcima trebala osvijestiti prisutnosti sankcioniranja dobne diskriminacije od sada i na hrvatskom tržištu rada.

## LITERATURA

- Bušić Crnković, A., Frlan Bajer, A., Načinović L.: *Neudoban položaj, Izvješće o diskriminaciji mladih na hrvatskom tržištu rada*, Mreža mladih Hrvatske, Zagreb, 2012.
- Franc R., Ferić I., Maričić J., et al.: *Raširenost i obilježja diskriminacije na hrvatskom tržištu rada, Izvješće na temelju ankete među neazposlenim osobama i ankete među poslodavcima*, Institut društvenih znanosti Ivo Pilar, 2010. Zagreb
- Grgić, A., Potočnjak, Ž., Rodin, S., et al.: *Vodič uz Zakon o suzbijanju diskriminacije*, Ured za ljudska prava Vlade RH, 2009.
- Grgurev, I.: *Diskriminacija na osnovi dobi u radnom odnosu - analiza hrvatskog zakonodavstva i pravne stečevine EU-a*, u Leutar, Zdravka, ur.: *Socijalni rad i borba protiv siromaštva i socijalne isključenosti - profesionalna usmjerenost zaštiti i promicanju ljudskih prava*, Filozofski fakultet sveučilišta u Mostaru, Zagreb, 2011.
- Kerovec, Nada: *Poteškoće u zapošljavanju osoba starije dobi*, Revija za socijalnu politiku, svezak 8, br.3, HZZ, Zagreb, 2001.
- Lahey N., Joanna: *Do older workers face discrimination?*, Center for retirement reserch, *Boston college*, nr. 33, Boston, 2005.
- Macnicol, J.: *Ageism and Age Discrimination, Some Analytical Issues*, ILC-UK, 2010.
- Vasiljević, Snježana: *Slično i različito*, prvo izdanje, Tim press, Zagreb, 2011.
- Vinković, M., Kovacs, E.: *Jesu li radnici starije dobi građani drugog reda? Iskustva Hrvatske i Mađarske*, Župan, M., Vinković, M., ur.: *Suvremeni pravni izazovi EU-Mađarska - Hrvatska*, Pravni fakultet Sveučilišta u Pečuhu i Pravni fakultet Sveučilišta J. J. Strossmayera u Osijeku, 2012.
- Vodopivec, M. i Dolenc, P.: *Živjeti dulje, raditi dulje: Kako ostvariti taj cilj na tržištu rada?*, *Financijska teorija i praksa*, br. 32, 2008.

## WEB IZVORI

- Službena stranica UN-a, World Wide Web [<https://www.un.org>], Population Ageing and Development 2012., travanj 2014.
- Službena stranica OECD-a, World Wide Web [<https://www.oecd-library.org>], travanj 2014.
- Službena stranica Državnog zavoda za statistiku, World Wide Web URL [<http://www.dzs.hr>], travanj 2014.
- Special Eurobarometar 317, Report of the European Commission, Discrimination in The EU in 2009. str. 75
- Izvješće pučke pravobraniteljice za 2013. godinu, ožujak, 2014, Zagreb, pdf na [www.ombudsman.hr](http://www.ombudsman.hr)
- Službena stranica HZZ-a; World Wide Web [[http://www.hzz.hr/UserDocsImages/PR\\_Nezaposlenost-Zapostavljanje\\_03\\_2014.pdf](http://www.hzz.hr/UserDocsImages/PR_Nezaposlenost-Zapostavljanje_03_2014.pdf)]

Direktiva Vijeća 2000/43/EZ, SL L 180, 19. srpanj 2000. i Direktiva Vijeća 2000/78/EZ, SL L 303, 2. prosinac 2000.

Ustav RH, NN 85/10

Zakon o suzbijanju demokracije, NN br. 85/08.

Zakon o radu, NN 73/13.

Zakon o državnim službenicima, NN 92/05., 142/06., 77/07., 107/07., 27/08., 34/11., 49/11., 150/11., 34/12., 49/12., 37/13., 38/13.

Kazneni zakon, NN 125/11. i 144/12.

Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama, NN 85/08., 110/08., 34/11., 54/13.

Zakon o mirovinskom osiguranju, NN 157/13.

Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, NN 80/08., 94/09., 121/10., 25/12., 118/12., 12/13., 153/13.

Zakon o obveznim odnosima (ZOO), NN 35/05., 41/08. i 125/11.

*Nefreteta Zekić Eberhard, Ph.D. candidate, Doctoral School of Social Sciences and Humanities, Josip Juraj Strossmayer University in Osijek*

## **AGE DISCRIMINATION AT CROATIAN MARKET IN THE CONTEXT OF SOCIAL AWARENESS AND EUROPEAN LEGAL FRAMEWORK**

### **Abstract:**

According to demographic data (2012), every fifth European citizen is older than 60. The average age of the Croatian population in 1991 was 37.1 years and in 2011 it increased to 41.7 years. At the same time the age discrimination is the most frequent type of discrimination in the European Union according to the research conducted by European Commission. The results gained by the means of a survey among unemployed persons and employers have shown that both categories consider the age discrimination to be the most frequent in Croatia. Discrimination ban in the Croatian legislature is a constitutional category and after having accessed the EU, Croatia has implemented European anti-discrimination legal framework which is considered to be one of the most progressive legal frameworks in the world. In spite of sophisticated laws, recent research has shown that almost one third of the employers and over a half of unemployed persons do not show understanding for discrimination notion whereas one third of unemployed persons and employers do not even know whether discrimination is punishable by law or not. These results partly explain the fact that the first enforceable judgment for age discrimination in Croatia was passed only a year ago. In addition, the problem area of age discrimination at the labour market in Croatia has not been given sufficient significance so far in the scientific research and it has been approached mostly one-dimensionally in the context of "mandatory retirement" at the age of 65 as an arbitrary determined limit between worker's productivity and unproductivity according to some experts. While elaborating the topic, the author has been applying statistics and the results of former relevant surveys as well as competent works of legal theoreticians. The aim of this paper is to examine how much is mere legal framework sufficient to struggle against age discrimination without institutionalized support in raising the social consciousness of promoting age limits, lifetime and working productivity in population.

*Key words:* age, discrimination, age discrimination, labour market



Nefreteta Zekić Eberhard, Doktorandin der Doktorandenschule für sozial-humanistische Wissenschaften der Universität in Osijek

## ALTERSDISKRIMINIERUNG AUF DEM KROATISCHEN ARBEITSMARKT IM KONTEXT DER GESELLSCHAFTLICHEN INFORMIERTHEIT UND EUROPÄISCHEN GESETZGEBUNGSRAHMENS

### Zusammenfassung:

Nach demographischen Angaben (2012) ist jeder fünfte Einwohner Europas mehr als 60 Jahre alt. Der Durchschnittsalter der kroatischen Bevölkerung im Jahr 1991 war je 37,1 und im Jahr 2011 stieg er auf 41,7 Jahre auf. Nach der Forschung der Europäischen Kommission stellt die Altersdiskriminierung die häufigste Form der Diskriminierung in der EU dar.

Die Ergebnisse einer unter arbeitslosen Personen und Arbeitgebern in Kroatien durchgeführten Umfrage haben gezeigt, dass beide Gruppen der Meinung sind, dass die Alterdiskriminierung am stärksten auf dem kroatischen Arbeitsmarkt zum Ausdruck kommt. Das Diskriminierungsverbot ist im kroatischen Rechtssystem eine verfassungsrechtliche Kategorie. Darüber hinaus hat die Republik Kroatien durch ihren EU-Beitritt den europäischen Gesetzgebungsrahmen gegen Diskriminierung angenommen, der als einer der besten in der Welt geschätzt wird. Trotz sofistizierten Gesetzen weisen die bisherigen Untersuchungen darauf hin, dass fast ein Drittel der Arbeitgeber und etwas mehr als 50% der Arbeitslosen den Begriff Diskriminierung nicht verstehen, und ein Drittel der Arbeitslosen und der Arbeitgeber überhaupt nicht weiss, ob Diskriminierung durch Gesetz sanktioniert wird oder nicht. Diese Resultate erklären teilweise die Tatsache, dass der erste rechtskräftige Gerichtsurteil in Kroatien gegen Alterdiskriminierung erst voriges Jahr gefällt wurde. Desgleichen wurde der Problematik der Altersdiskriminierung auf dem Arbeitsmarkt in Kroatien bisher nicht genug Aufmerksamkeit in wissenschaftlichen Erörterungen gewidmet. Meistens wurde ein eindimensioneller Ansatz verwendet, und zwar im Kontext der Verpflichtung, im Alter von 65 in den Ruhestand zu treten, was nach einigen Experten eine arbiträr bestimmte Grenze zwischen der Leistungsfähigkeit und Leistungsunfähigkeit der Arbeitnehmer ist. In der Erörterung diese Themas hat sich die Autorin der statistischen Daten und der Resultate der bisherigen maßgebenden Umfragen bedient, sowie der einschlägigen Arbeiten der Rechtstheoretiker. Das Ziel dieser Arbeit ist es, zu überprüfen, ob der gesetzgebende Rahmen in der Bekämpfung der Altersdiskriminierung ausreichend ist ohne institutionelle Unterstützung bei der Sensibilisierung der Gesellschaft über die Verschiebung der Altersgrenze, Lebensdauer und die Arbeitsproduktivität der Bevölkerung

*Schlagwörter:* Der Alter, die Diskriminierung, Altersdiskriminierung, der Arbeitsmarkt.

Marija Purgar, doktorandica  
Doktorska škola društveno-humanističkih znanosti Sveučilišta u Osijeku  
Nataša Bek, doktorandica  
Ekonomski fakultet Sveučilišta u Osijeku

Stručni rad  
UDK: 377.8  
374-057.85

## PRAVO ODGOJNO-OBRAZOVNIH RADNIKA NA TRAJNO STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE

*Sažetak:* U Republici Hrvatskoj zakonima je propisano da odgojno-obrazovni radnici u osnovnoj i srednjoj školi imaju pravo i obvezu trajno se stručno osposobljavati i usavršavati programima koje je odobrilo nadležno Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta. Pod pojmom stručno usavršavanje odgojno-obrazovnih radnika podrazumijeva se pojedinačno i organizirano usavršavanje u matičnoj znanosti u području pedagogije, didaktike, obrazovne psihologije, metodike, informacijsko-komunikacijskih tehnologija, savjetodavnog rada, upravljanja, obrazovnih politika i drugih područja relevantnih za učinkovito i visokokvalitetno obavljanje odgojno-obrazovne djelatnosti u školskim ustanovama. U radu će biti riječ o zakonima koji reguliraju pripravništvo, licenciranje, stručno usavršavanje, profesionalni razvoj i napredovanje odgojno-obrazovnih radnika u općem obrazovanju, ali i o odgovarajućim pravilnicima koji definiraju pojedinosti i uvjete zakonskih odredaba. Međutim, sve je više primjetno da ti pravilnici nisu u potpunosti usklađeni sa zakonima jer se nisu godinama mijenjali. Neki od izazova odnose se na nepostojanje sustava akreditacije programa i pružatelja stručnog usavršavanja, nedostatak materijalnih sredstava te zajedničkog kompetencijskog okvira za učiteljsko zanimanje što otežava osmišljavanje stručnog usavršavanja i profesionalni razvoj. Uz Agenciju za odgoj i obrazovanje, kao odgovornu javnu ustanovu za organizaciju i pružanje stručnog usavršavanja odgojno-obrazovnih radnika na svim razinama općeg obrazovanja (nedavno donesen dokument „Strategija stručnog usavršavanja za profesionalni razvoj odgojno-obrazovnih radnika 2014-2020.“), prisutni su i drugi pružatelji stručnog usavršavanja, od programa Erasmus+ u okviru europske perspektive obrazovanja, strukovne udruge te nakladničke kuće.

*Ključne riječi:* zakonska regulativa, stručno osposobljavanje, stručno usavršavanje, odgojno-obrazovni radnici, licenciranje, strateški dokumenti, nadležne ustanove

### UVOD

Kvalitetan odgoj i obrazovanje moguće je postići jedino uz kvalitetne učitelje. Unutarnja snaga odgojno-obrazovnih institucija su njezini odgajatelji/učitelji/nastavnici. Stoga je važno nagla-