

STAVOVI O POSTOJANJU DOBNE DISKRIMINACIJE U RADNIM ODNOSIMA U SUSTAVU ZNANOSTI I VISOKOG OBRAZOVANJA REPUBLIKE HRVATSKE

Dr. sc. Dragana Bjelić Gačeša*
Prof. dr. sc. Mario Vinković**

UDK 331.101.24(497.5)
342.734(497.5)
<https://doi.org/10.30925/zpfsr.44.2.4>
Ur.: 24. ožujka 2022.
Pr.: 4. studenog 2022.
Prethodno priopćenje

Sažetak

Cilj je rada provjeriti postojanje dobne diskriminacije u radnim odnosima u sustavu znanosti i visokog obrazovanja Republike Hrvatske u percepciji ispitanika, zaposlenika Sveučilišta u Osijeku i Sveučilišta u Rijeci. Kako bi se ostvario navedeni cilj provedeno je empirijsko istraživanje, a za istraživanu skupinu odabrani su zaposlenici navedenih sveučilišta. Prikupljanje podataka provedeno je s pomoću online upitnika postavljenog na Google Drive platformu prije početka pandemije prouzročene bolesti COVID-19. Utvrđeno je ukupno 2958 adresa i to: 1506 na Sveučilištu u Rijeci te 1452 adrese na Sveučilištu Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku. Iz analiziranih rezultata empirijskog istraživanja utvrđeno je da: 1.) ispitanici, zaposlenici u sustavu znanosti i visokog obrazovanja Republike Hrvatske percipiraju da dobna diskriminacija postoji u radnim odnosima u visokom obrazovanju, 2.) ispitanici, zaposlenici u sustavu znanosti i visokog obrazovanja Republike Hrvatske percipiraju da je dobna diskriminacija prisutna u ostvarivanju jednakih uvjeta rada, 3.) ispitanici, zaposlenici u sustavu znanosti i visokog obrazovanja Republike Hrvatske percipiraju da je dobna diskriminacija prisutna pri napredovanju u visokom obrazovanju, 4.) razlike među ispitanicima u kontekstu prethodno navedenih tvrdnji postoje samo s obzirom na neka od demografskih obilježja obuhvaćenim istraživanjem (spol i vrsta radnog mjesta) kao i s obzirom na pripadnost jednom od sveučilišta obuhvaćenim istraživanjem.

Ključne riječi: *dobna diskriminacija; percepcija; uvjeti rada; napredovanje.*

* Dr. sc. Dragana Bjelić Gačeša, profesor visoke škole, Veleučilište u Požegi; dbjelic@vup.hr. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7007-3980>.

** Dr. sc. Mario Vinković, redoviti profesor, Sveučilište J. J. Strossmayera u Osijeku, Pravni fakultet Osijek; mvinkovi@pravos.hr. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6817-7190>. Objavljivanje je ovoga rada djelomično poduprto internim znanstveno-istraživačkim projektom *Radno pravo pred izazovima 21. stoljeća: transformacija, humanizacija, diskriminacija i jednakost* (IP-PRAVOS-3), Pravnog fakulteta Osijek, Sveučilište J. J. Strossmayera u Osijeku.

1. OSNOVNE ODREDNICE DOBNE DISKRIMINACIJE I PREGLED DOSADAŠNJIH EMPIRIJSKIH ISTRAŽIVANJA U REPUBLICI HRVATSKOJ

Diskriminacija je *nejednako postupanje prema osobi utemeljeno na nekoj njezinoj posebnoj karakteristici ili na više njih*.¹ Europski sud za ljudska prava u predmetu *Abdulaziz, Cabales i Balkandali protiv Ujedinjenog Kraljevstva* navodi da je diskriminacija u smislu čl. 14. Europske konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, različito postupanje za koje *ne postoji razumno i objektivno opravdanje*. O diskriminaciji je, dakle riječ ako se razlikovanjem ne želi postići zakoniti cilj ili ako ne postoji *razuman odnos proporcionalnosti između upotrijebljenih sredstava te cilja koji se želi ostvariti*.²

Uzimajući u obzir prethodne definicije diskriminacije može se zaključiti da je o dobnoj diskriminaciji riječ kada se jedna posebna dobna skupina tretira drukčije u odnosu na drugu dobnu skupinu na temelju kronološke dobi,³ osim ako se takvo razlikovanje može opravdati legitimnim ciljem, uz uvjet da je takvo opravdanje razumno i objektivno te da su sredstva za ostvarivanje cilja prikladna i nužna. Pojedini autori drže da se dobna diskriminacija može smatrati praktičnom manifestacijom *ageisma*.⁴

Nadalje, nužno je istaknuti da se dobna diskriminacija u radnim odnosima sastoji u korištenju dobi pojedinca kao odlučujućega čimbenika pri donošenju odluka vezanih za zapošljavanje, otpuštanje, napredovanje, ali i obvezno umirovljenje. Nema sumnje, da će se u praksi *ageism* i dobna diskriminacija usko ispreplitati, primjerice, na način da negativne predrasude poslodavaca koje proizlaze iz njihovog straha od vlastitog starenja i nemoći na određeni način utječu na kreiranje kadrovske politike u odnosu na starije radnike.⁵

1 Wolfgang Zimmer, *Smjernice za prepoznavanje slučajeva diskriminacije* (Zagreb: Ludwig Boltzmann Institut za ljudska prava, Pučka pravobraniteljica i Ured za ljudska prava i prava nacionalnih manjina Vlade Republike Hrvatske, 2013.), 9.

2 ESLJP, *Abdulaziz, Cabales, Balkandali protiv Ujedinjenog Kraljevstva*, br. zahtjeva 9214/80, 9473/81, 9474/81 od 28. svibnja 1985., para. 72.

3 Malcom Sargeant, *Age Discrimination, Ageism in Employment and Service Provision* (Farnham: Gower Publishing Limited, 2011.), 1; vidi i Malcom Sargeant, ed., *The Law on Age Discrimination in the EU* (Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2008.), 1-8.

4 *Ageism* je proces sustavnog stereotipa i diskriminacije protiv ljudi zbog toga što su stari odnosno kao predrasude jedne dobne skupine prema drugoj dobnoj skupini. Robert N. Butler, „Age-ism: Another Form of Bigotry“, *The Gerontologist* 9, br. 4 (1969): 243; vidi i: John Macnicol, *Age Discrimination, An Historical and Contemporary Analysis* (New York: Cambridge University Press, 2006.), 7.

Johnson i Bytheway navode da je *ageism*: *uvredljiva uporaba snage s obzirom na dob*. Julia Johnson i Bill Bytheway, „Ageism: Concept and Definition“, u: *Ageing and Later Life*, eds. Julia Johnson i Robert Slater (London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage Publications, 1993.), 205.

5 Prema Macnicol, *Age Discrimination*, 6.

Vežano za dosadašnja empirijska istraživanja dobne diskriminacije u Hrvatskoj, od 2009. godine⁶ do danas u tom pravcu provedeno je tek nekoliko njih.

Iako će se ovaj dio rada usmjeriti na istraživanja koja su provedena nakon stupanja na snagu Zakona o suzbijanju diskriminacije, ipak će se na ovom mjestu analizirati i istraživanje koje se provodilo u razdoblju od 01. listopada 2008. godine do 31. siječnja 2009. godine. Naime, riječ je o istraživanju koje su u navedenom razdoblju proveli Maslić Seršić i Vukelić, a kojim se, između ostaloga, trebalo utvrditi postoji li u Hrvatskoj diskriminacija pri zapošljavanju s obzirom na nacionalnost i dob kandidata.⁷ Međutim, za potrebe ovoga rada, u nastavku će se pažnja posvetiti samo onom dijelu istraživanja koje se odnosi na diskriminaciju na temelju dobi. Istraživanje je provedeno na uzorku od 173 natječaja za slobodna radna mjesta koje su u Zagrebu i užoj okolini objavili poslodavci (od 1. listopada 2008. do 31. siječnja 2009. godine) na portalima: www.moj-posao.net, www.posao.hr te u dnevnim novinama.⁸ Nadalje, istraživanje je provedeno na način da su na objavljene natječaje poslane molbe kandidata koji su imali istovjetne karakteristike, ali i jednu bitnu razliku, bili su različite dobi. U tom smislu, formirani su ekvivalentni parovi kandidata mlađe (dvadesetogodišnjak) i srednje (četrdesetogodišnjak) životne dobi, pri čemu je stariji kandidat imao više radnog iskustva, no što se tražilo u natječajima, a sve kako bi bio „privlačniji“ poslodavcima. Time se željelo spriječiti poslodavce da „odbiju“ starijega kandidata kao radno neaktivnog, odnosno kao osobu kod koje postoji nesklad između dobi i radnog iskustva.

Ipak, unatoč tome što je stariji kandidat time trebao biti u prednosti, rezultati istraživanja pokazali su upravo suprotno. Naime, kandidat srednje životne dobi bio je diskriminiran na svakom četvrtom natječaju čime se potvrdilo postojanje dobne diskriminacije na tržištu radne snage u Zagrebu i užoj okolini.⁹

6 Godina 2009. se uzima kao polazna godina budući da je od tada na snazi krovni zakon za područje diskriminacije, Zakon o suzbijanju diskriminacije. Međutim, bitno je istaknuti da je prije stupanja na snagu navedenoga zakona u Hrvatskoj 2006. godine, odnosno 2007. provedeno istraživanje pod nazivom „Nezaposlenost u doživljaju i iskustvu mladih u Hrvatskoj“. Rezultati istraživanja pokazali su da oko 15 % ispitanika ističe upravo diskriminaciju kao jedan od razloga nemogućnosti nalaženja posla. O tome detaljnije vidi: Nivex Koller-Trbović, „Nezaposlenost u doživljaju i iskustvu nezaposlenih mladih u Hrvatskoj“, *Ljetopis socijalnog rada* 16, br. 1 (2009): 91-110.

7 Istraživanje je provedeno kroz dvije studije koje su imale različite ciljeve. Tako je cilj prve studije bio testirati postojanje diskriminacije po nacionalnoj osnovi, a druge utvrditi postojanje diskriminacije s obzirom na dob. S obzirom na metodologiju, studije se nisu razlikovale, odnosno obje su koristile metodu prirodnoga eksperimenta, testiranja situacije postupkom ekvivalentnih parova, prema: Darja Maslić Seršić i Anton Vukelić, „Vojislav Trifunović ili Tomislav Lučić: tko će se lakše zaposliti u Zagrebu? Testiranje diskriminacije po nacionalnoj i dobnoj osnovi metodom prirodnog eksperimenta“, *Revija za sociologiju* 42, br. 1 (2012): 40.

8 Maslić Seršić i Vukelić, *Vojislav Trifunović ili Tomislav Lučić*, 41.

9 Ako se uzme u obzir raspodjela ishoda prijave u odnosu na dvadesetogodišnjaka i četrdesetogodišnjaka rezultati pokazuju da je mladi kandidat dobio 60 pozitivnih odgovora, a stariji 41. Mladi je kandidat dobio osam, a stariji pet negativnih odgovora, dok je bez odgovora ostalo 127 starijih i 105 mladih kandidata. Maslić Seršić i Vukelić, *Vojislav Trifunović ili Tomislav Lučić*, 46. i 48.

Prema Zakonu o suzbijanju diskriminacije¹⁰ ovlasti pučkog pravobranitelja, među inim, obuhvaćaju i provedbu istraživanja u području diskriminacije.

Iste je godine kada je spomenuti Zakon stupio na snagu, Ured pučkog pravobranitelja u suradnji s Uredom za ljudska prava i Centrom za mirovne studije proveo istraživanje pod nazivom „Istraživanje o stavovima i razini svijesti o diskriminaciji i pojavnim oblicima diskriminacije“.¹¹ Svrha je istraživanja bila usmjerena na ispitivanje stavova građana o prisutnosti diskriminacije, osobnih iskustava diskriminacije kao i stupnja socijalne distance prema određenim grupama, a navedeno je istraživanje iznjedrilo nekoliko bitnih problema:

1. problem neprepoznavanja diskriminacije od građana,
2. nespremnost građana za prijavljivanje sumnje na diskriminaciju nadležnim tijelima te
3. nisku razinu povjerenja građana u institucije.¹²

Međutim, 2012. godine, točnije u mjesecu travnju, provedeno je još jedno istraživanje za pučkog pravobranitelja¹³ koje je trebalo biti nastavak istraživanja o razini svijesti i pojavnim oblicima diskriminacije iz 2009. godine, da bi u prosincu iste godine, još jednim istraživanjem,¹⁴ bili provjereni rezultati dobiveni istraživanjem iz travnja 2012. godine. Usporede li se rezultati istraživanja iz 2012. godine s onima iz 2009. godine, evidentno je da se 2012. godine smanjio broj ispitanika koji diskriminaciju smatraju „najvećim ili među najvećim problemima“ u društvu.¹⁵

S obzirom na područje raširenosti diskriminacije, rezultati istraživanja iz 2012. godine pokazuju da područje rada i zapošljavanja zauzima vodeće mjesto. U odnosu na rezultate iz 2009. godine uočava se i znatan porast onih koji upravo to područje ističu kao ono u kojemu je diskriminacija najraširenija.¹⁶

10 Zakon o suzbijanju diskriminacije, Narodne novine, br. 85/08., 112/12.

11 Istraživanje je provedeno u dva kruga. Prvi je krug istraživanja proveden u svibnju 2009. godine, a drugi u prosincu 2009. na uzorku od 1300 slučajno odabranih ispitanika s područja Republike Hrvatske. Pučki pravobranitelj Republike Hrvatske, *Izješće o pojavama diskriminacije za 2009. godinu*, pristup 5. siječnja 2022., https://sabor.hr/sites/default/files/uploads/sabor/2019-01-18/080115/IZVJESCE_DISKRIMINACIJA.pdf.

12 Pučki pravobranitelj Republike Hrvatske, *Izješće o pojavama diskriminacije za 2009. godinu*, pristup 5. siječnja 2022., https://sabor.hr/sites/default/files/uploads/sabor/2019-01-18/080115/IZVJESCE_DISKRIMINACIJA.pdf.

13 Istraživanje iz travnja 2012. godine provedeno je u sklopu projekta „Jačanje kapaciteta institucije pučkog pravobranitelja“ koji se odvijao s Programom Ujedinjenih naroda za razvoj Hrvatske. *Izješće o pojavama diskriminacije za 2012. godinu*, pristup 5. siječnja 2022., https://sabor.hr/sites/default/files/uploads/sabor/2019-01-18/080540/IZVJESCE_POJAVAMA_DISKRIMINACIJE_2012.pdf.

14 Istraživanje iz prosinca 2012. godine provedeno je u sklopu projekta „Jednaki u različitosti“, kojeg su u partnerstvu provodili Hrvatski zavod za zapošljavanje, pučki pravobranitelj i Ured za ljudska prava i prava nacionalnih manjina Vlade RH. Projekt je financiran kroz Program Zajednice progress, a istraživanje je provela Agencija za istraživanje tržišta i ispitivanje javnog mnijenja Audeo. Audeo, *Istraživanje o stavovima i razini svijesti o diskriminaciji i pojavnim oblicima diskriminacije*, 2012., 7. i 9. Rezultate dostavila agencija Audeo na osobni upit autora.

15 Audeo, *Istraživanje o stavovima i razini svijesti o diskriminaciji i pojavnim oblicima diskriminacije*, 14.

16 I to porast s 32 % 2009. na 59 % 2012. godine.

Dob kao osnova diskriminacije, utvrđena je kod svega 1 % ispitanika 2012. godine, odnosno 2 % ispitanika 2009. godine. Osvrne li se na ostale osnove diskriminacije, rezultati istraživanja pokazuju da socijalno podrijetlo i imovinsko stanje zauzimaju prvo mjesto sa 17 % (u odnosu na 13 % 2009. godine), dok je na drugom mjestu nacionalna pripadnost ili porijeklo s 15 % (u odnosu na 16 % 2009. godine). Poredak ostalih osnova diskriminacije 2012. godine u odnosu na 2009. godinu relativno je sličan, odnosno uočljiva su tek neznatna odstupanja.¹⁷

Institut Ivo Pilar godine 2010. proveo je istraživanje na temelju dviju terenskih anketa¹⁸ u sklopu projekta „Poticanje ravnopravnosti na hrvatskom tržištu rada“. Cilj je navedenog istraživanja bio usmjeren na utvrđivanje raširenosti i glavnih obilježja diskriminacije na hrvatskom tržištu rada s obzirom na šest osnova zabranjene diskriminacije: spol, dob, invaliditet, etničku pripadnost, religijsku pripadnost i seksualnu orijentaciju.¹⁹

Budući da je istraživanje obuhvatilo s jedne strane percepciju, a s druge strane doživljaj diskriminacije, u nastavku rada autori će se osvrnuti na percepciju kao jedan od istraživanih segmenata. Dakle, uzme li se u obzir percepcija ispitanika o dobi kao osnovi zabranjene diskriminacije, rezultati su pokazali da je upravo diskriminacija na temelju dobi istaknuta kao najraširenija na tržištu rada u Hrvatskoj, a čemu u prilog govori i sljedeći grafikon. Naime, grafikon prikazuje udio odgovora (izrazito i prilično) poslodavaca i nezaposlenih na pitanje:

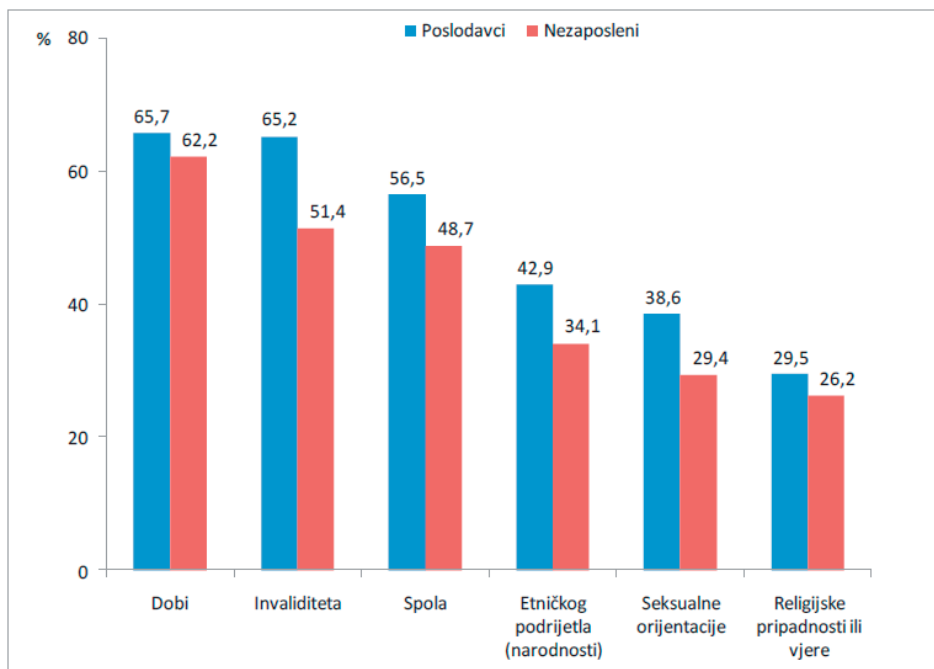
*Prema Vašem mišljenju je li i u kojoj mjeri na tržištu rada u Hrvatskoj raširena ili nije raširena diskriminacija na temelju dobi, invaliditeta, etničkog podrijetla, seksualne orijentacije te religijske pripadnosti ili vjere?*²⁰

17 Audeo, *Istraživanje o stavovima i razini svijesti o diskriminaciji i pojavnim oblicima diskriminacije*, 25.

18 Ankete su provedene na reprezentativnom uzorku nezaposlenih osoba te reprezentativnom uzorku poslodavaca. Pritom je u sklopu istraživanja među nezaposlenim osobama kontaktirano 1674 osoba, od kojih je 746 odbilo sudjelovanje, dok je u sklopu istraživanja poslodavaca kontaktirano 946 predstavnika, od kojih je 342 odbilo sudjelovanje. Renata Franc et al., *Raširenost i obilježja diskriminacije na hrvatskom tržištu rada: Izvešće na temelju ankete među nezaposlenim osobama i ankete među poslodavcima* (Zagreb: Institut Ivo Pilar i HZZ, 2010.), 13.

19 Franc et al., *Raširenost i obilježja diskriminacije na hrvatskom tržištu rada*, 5.

20 Franc et al., *Raširenost i obilježja diskriminacije na hrvatskom tržištu rada*, 11.



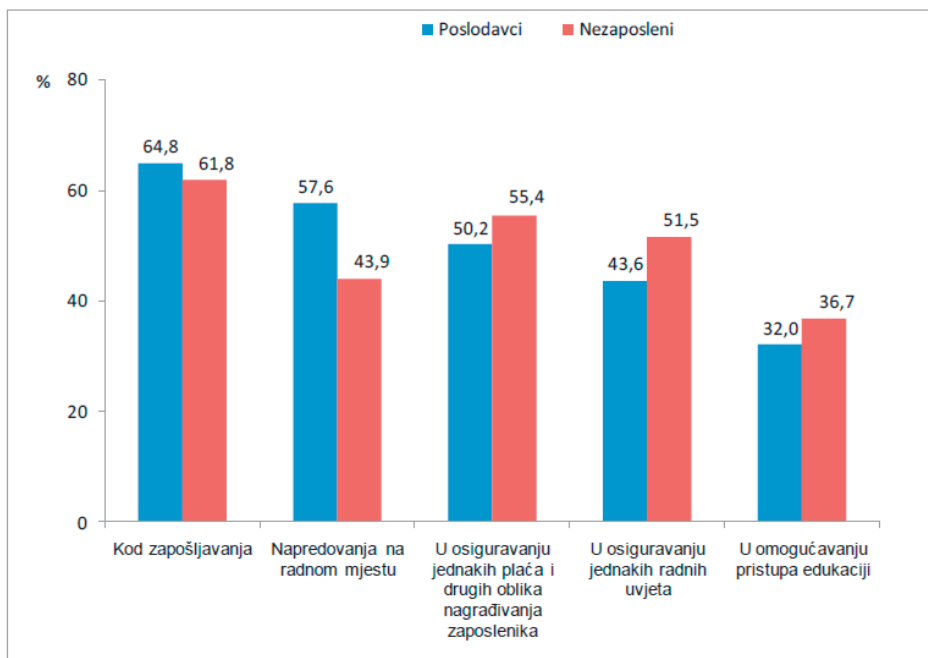
Grafikon 1. Udio odgovora (izrazito i prilično) poslodavaca i nezaposlenih na pitanje: „Prema Vašem mišljenju je li i u kojoj mjeri na tržištu rada u Hrvatskoj raširena ili nije raširena diskriminacija na temelju dobi, invaliditeta, etničkog podrijetla, seksualne orijentacije, spola, religijske pripadnosti ili vjere?“

Izvor: Renata Franc et al., *Raširenost i obilježja diskriminacije na hrvatskom tržištu rada: Izvješće na temelju ankete među nezaposlenim osobama i ankete među poslodavcima* (Zagreb: Institut Ivo Pilar i HZZ, 2010.), 11.

Iz grafikona je vidljivo da čak 65,7 % poslodavaca i 62,2 % nezaposlenih smatra da je na tržištu rada u našoj zemlji raširena dobna diskriminacija. Nadalje, 65,2 % poslodavaca i 51,4 % nezaposlenih smatra da je na tržištu rada najraširenija diskriminacija na temelju invaliditeta. Dakle, prema rezultatima navedenog istraživanja, dob i invaliditet su vodeće osnove zabranjene diskriminacije na tržištu rada, a slijede ih spol, etničko podrijetlo (narodnost) i seksualna orijentacija. Religijska pripadnost ili vjera, po mišljenju ispitanika, najmanje je prisutna na tržištu rada.

Nadalje, u kontekstu percepcije o raširenosti diskriminacije s obzirom na pojedina područja vezana uz tržište rada i radna mjesta, a na kojima je diskriminacija raširena najviše, rezultati istraživanja pokazuju da čak 64,8 % poslodavaca i 61,8 % nezaposlenih smatra da je diskriminacija „prilično“ ili „izrazito raširena“ kod zapošljavanja, 57,6 % poslodavaca i 43,9 % nezaposlenih smatraju da je „prilično“ ili „izrazito raširena“ kod napredovanja na radnom mjestu, 50,2 % poslodavaca i 55,4 % nezaposlenih smatra ju „prilično“ ili „izrazito raširenom“ u osiguravanju jednakih plaća i drugih oblika nagrađivanja zaposlenika. Da je diskriminacija „prilično“ ili

„izrazito raširena“ u pogledu osiguravanja jednakih uvjeta rada smatra 43,6 % poslodavaca i 51,5 % nezaposlenih, dok 32 % poslodavaca i 36,7 % nezaposlenih smatra da je diskriminacija „prilično“ ili „izrazito raširena“ u omogućavanju pristupa edukaciji, a čemu u prilog govori i sljedeći grafikon. Naime, spomenuti grafikon prikazuje udio odgovora (izrazito i prilično) poslodavaca i nezaposlenih na pitanje: *Prema Vašem mišljenju, koliko je diskriminacija raširena ili nije raširena u pojedinim područjima vezanim uz tržište rada i radna mjesta u Hrvatskoj?*



Grafikon 2. Udio odgovora (izrazito i prilično) poslodavaca i nezaposlenih na pitanje: „Prema Vašem mišljenju, koliko je diskriminacija raširena ili nije raširena u pojedinim područjima vezanim uz tržište rada i radna mjesta u Hrvatskoj?“

Izvor: Renata Franc et al., *Raširenost i obilježja diskriminacije na hrvatskom tržištu rada: Izvješće na temelju ankete među nezaposlenim osobama i ankete među poslodavcima* (Zagreb: Institut Ivo Pilar i HZZ, 2010.), 12.

Dakle, najveći udio i poslodavaca i nezaposlenih osoba smatra da je diskriminacija najraširenija pri zapošljavanju, a najčešćim se osnovama diskriminacije na tržištu rada percipiraju dob, invaliditet i spol.

S obzirom na percepciju kriterija pri zapošljavanju, promaknuću ili usavršavanju, nužno je osvrnuti se na rezultate istraživanja koji se odnose na važnost pojedinih kriterija²¹ pri donošenju odluke o zapošljavanju općenito (za nezaposlene),

21 Kriteriji navedeni u ovom istraživanju bili su: dob, invaliditet, opći fizički izgled, spol, bračni ili obiteljski status, etničko podrijetlo (narodnost), izražavanje vjerskog uvjerenja, seksualna orijentacija kandidata te religijska pripadnost kandidata.

odnosno za donošenje odluke o zapošljavanju, promaknuću ili usavršavanju u vlastitoj tvrtki (za poslodavce).

Nezaposlene su osobe svaki od kriterija procijenile važnim za donošenje odluke o zapošljavanju, no ipak, najviše ih upravo dob kandidata procjenjuje kao „uglavnom“ ili „izrazito važan“ kriterij.²²

S druge strane, poslodavci kao „uglavnom“ ili „izrazito važne“ percipiraju invaliditet (31,8 %), dob (26,2 %) i spol (20,2 %) kao kriterije važne za donošenje odluke o zapošljavanju, odnosno dob (14,3 %), invaliditet (13,6 %) i spol (8,1 %) kao kriterije važne za donošenje odluke o promaknuću ili usavršavanju u njihovoj tvrtci.²³

Bitno je istaknuti, u kontekstu dobne diskriminacije, da rezultati istraživanja pokazuju da oko jedna desetina poslodavaca navodi da natječajni u kojima se oglašavaju slobodna radna mjesta u njihovim tvrtkama „uvijek“ ili „uglavnom uvijek“ obuhvaćaju dobnu granicu kao jedan od uvjeta koji potencijalni kandidati trebaju zadovoljiti.²⁴

S obzirom na navedeno, nameće se pitanje: Jesu li uopće poslodavci svjesni da navođenjem dobne granice kao jednog od kriterija za zapošljavanje ustvari čine dobnu diskriminaciju, ili s druge strane, svjesno ne poštuju zakonske odredbe? Ako se uzmu u obzir podaci koji se odnose na upoznatost poslodavaca sa zakonskim okvirom za suzbijanje diskriminacije, a koji pokazuju da tek 17,5 % poslodavaca zna da u Hrvatskoj postoji Zakon o suzbijanju diskriminacije s čijim su sadržajem upoznati, dok ih čak 42,7%²⁵ niti ne zna za postojanje takvog zakona, vjerojatniji je odgovor na prethodno postavljeno pitanje da poslodavci nisu niti svjesni, odnosno da niti ne znaju da tim postupanjem čine diskriminaciju, što je posebno zabrinjavajuće.

S obzirom na navedeno, prikazani rezultati istraživanja pokazuju da je dobna diskriminacija najčešće percipirani oblik diskriminacije.

Istraživanje koje je u središtu pažnje imalo položaj mladih na tržištu rada je ono koje je tijekom travnja i svibnja 2012. godine proveo Institut za razvoj tržišta rada i to na uzorku od 3224 mladih osoba (u dobi do 30 godina) te 75 poslodavaca, a za potrebe ovoga rada prikazat će se percepcija mladih o dobnoj diskriminaciji u području napredovanja.

U kontekstu percepcije mladih o diskriminaciji na tržištu rada rezultati spomenutog istraživanja pokazali su da njih 76 % smatra da su mladi na tržištu rada u nepovoljnijem položaju u odnosu na ostale dobne skupine, 23 % ih smatra da su mladi u istom položaju u odnosu na ostale dobne skupine, dok svega 1 % smatra da je njihov položaj na tržištu rada bolji u odnosu na starije osobe.²⁶

22 I to njih 47 %, potom slijedi invaliditet s 39 %, fizički izgled s 36 %, spol s 35 %, bračni ili obiteljski status s 29 %, etničko podrijetlo s 20,1 %, izražavanje vjerskih uvjerenja s 18,5 %, seksualna orijentacija sa 17,8 % te religijska pripadnost s 13,8%, vidi: Franc et al., *Raširenost i obilježja diskriminacije na hrvatskom tržištu rada*, 16.

23 Franc et al., *Raširenost i obilježja diskriminacije na hrvatskom tržištu rada*, 16.

24 Franc et al., *Raširenost i obilježja diskriminacije na hrvatskom tržištu rada*, 17.

25 Franc et al., *Raširenost i obilježja diskriminacije na hrvatskom tržištu rada*, 9.

26 Antonija Bušić Crnković, Ana Frlan Bajer i Lana Načinović, *Neudoban položaj: Izvještaj o diskriminaciji mladih na hrvatskom tržištu rada* (Zagreb: Mreža mladih Hrvatske, 2012.), 26.

Nužno je spomenuti da su utvrđene znatne razlike u percepciji diskriminacije mladih na tržištu rada s obzirom na dobne skupine²⁷ te razinu obrazovanja.²⁸ Tako čak 85 % mladih u dobi od 15 do 19 godina smatra da su u nepovoljnijem položaju, a 15 % ih smatra da su u istom položaju kao i ostali. Percepcija o mladima koji su u nejednakom položaju na tržištu rada mijenja se s razinom obrazovanja, točnije raste s rastom razine obrazovanja.

Rezultati istraživanja nadalje su pokazali da su upravo osobe starosti do 19 godina najčešće doživjele dobnu diskriminaciju.

Vezano za mogućnosti napredovanja 40% mladih ispitanika smatra da su imali manje mogućnosti za napredovanje u odnosu na kolege zaposlene na istim ili sličnim poslovima, 27% ih smatra da su im mogućnosti bile jednake mogućnostima kolega, dok ih samo 3% smatra da su im mogućnosti za napredovanje bile veće u odnosu na radne kolege.²⁹

Osvrne li se na spol ispitanika valja naglasiti da 29% muškaraca i 26% žena smatra da imaju iste mogućnosti napredovanja, 3% muškaraca i žena smatra da su imali veće mogućnosti za napredovanje, a 40 % muškaraca i žena smatra da su im mogućnosti za napredovanje bile manje u odnosu na kolege.³⁰

S obzirom na stupanj obrazovanja, rezultati istraživanja pokazuju da nema značajnije razlike između srednje, više i visoke stručne spreme. U tom smislu, da imaju iste mogućnosti napredovanja smatra 29 % ispitanika srednje stručne spreme, 24 % ispitanika više školske spreme te 26 % ispitanika visoke stručne spreme. Nadalje, da su imali veće mogućnosti napredovanja smatra 4 % ispitanika sa SSS, 3 % ispitanika s VŠS te 2 % ispitanika s VSS. Čak 42 % ispitanika sa SSS, 36 % ispitanika s VŠS te 40 % ispitanika s VSS smatra da su imali manje mogućnosti napredovanja u odnosu na kolege zaposlene na istim ili sličnim poslovima.³¹

Iznimnu važnost ima i empirijsko istraživanje koje je od 26. siječnja 2016. do 18. veljače 2016. godine proveo Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja, a u sklopu projekta „Jačanje socijalnog dijaloga u sektoru znanosti i visokog obrazovanja“.³² U istraživanju je sudjelovalo 2 197 članova Sindikata te 323 zaposlenika u sustavu, nečlanova Sindikata.³³ Istraživanje je bilo usmjereno na

27 U ovom istraživanju mladi su grupirani po sljedećim dobnim skupinama: od 15 do 19 godina, od 20 do 24 godine te od 25 do 30 godine.

28 SSS, VŠS, VSS. Riječ je o tada u normativnim izvorima i svakodnevnoj praksi prisutnoj klasifikaciji obrazovanja, koja je čak i danas učestala u svakodnevnoj komunikaciji, iako je u Republici Hrvatskoj 2013. usvojen Zakon o hrvatskom kvalifikacijskom okviru. Vidi: Zakon o hrvatskom kvalifikacijskom okviru, Narodne novine, br. 22/13., 41/16., 64/18., 47/20. i 20/21.

29 Bušić Crnković, Frlan Bajer i Nančinović, *Neudoban položaj*, 48.

30 Bušić Crnković, Frlan Bajer i Nančinović, *Neudoban položaj*, 49.

31 Bušić Crnković, Frlan Bajer i Nančinović, *Neudoban položaj*, 50.

32 Vidi: Vilim Ribić, ur., *Glasnik Nezavisnog sindikata znanosti i visokog obrazovanja*, pristup 20. prosinca 2021., https://www.nsz.hr/datoteke/glasnik/glasnik_2.pdf, 8.

33 Istraživanjem su obuhvaćeni zaposleni sa svih javnih sveučilišta, svih javnih veleučilišta i visokih škola, svih javnih instituta te zaposleni s podupirućih sustava poput Nacionalne i sveučilišne knjižnice, SRCA, CARNeta i dr., a provedeno je putem *online* anketnog upitnika. Upitnik se sastojao od 250 varijabli podijeljenih u 11 tematskih područja; prema Ribić, ur., *Glasnik Nezavisnog sindikata znanosti i visokog obrazovanja*, 8-9.

istraživanje radnih odnosa u sustavu znanosti i visokog obrazovanja u Hrvatskoj, a obuhvatilo je sedam područja: zadovoljstvo poslom, materijalno nagrađivanje i napredovanje u sustavu znanosti i visokog obrazovanja, radno vrijeme i opterećenje, sustav financiranja znanosti i visokog obrazovanja, upravljačku kulturu i učinkovitost upravljanja, diskriminaciju te akademske slobode i profesionalnu etiku.³⁴ Međutim, u radu će se pažnja posvetiti jednom istraživanom području - području diskriminacije. Nužno je naglasiti da se u sklopu ovoga područja istraživala izloženost zaposlenika različitim oblicima diskriminacije³⁵ u posljednjih 12 mjeseci.

Osvrne li se na dob kao osnovu diskriminacije, rezultati istraživanja su pokazali da je 10,7 % ispitanika iz redova nastavno-istraživačkog osoblja bilo diskriminirano zbog životne dobi u posljednjih 12 mjeseci, uz napomenu da su u sklopu ove kategorije, navedenoj diskriminaciji bile znatno više izložene osobe zaposlene u suradničkim zvanjima.³⁶ S druge strane, ispitanici iz redova nenastavnog osoblja, u posljednjih 12 mjeseci, diskriminaciju zbog životne dobi doživjeli su u nešto manjoj mjeri.³⁷

2. METODOLOŠKI OKVIR ISTRAŽIVANJA

Podatci za rad prikupljeni su od 29. svibnja do 21. lipnja 2017. godine putem *online* upitnika postavljenog na *Google Drive* platformi. Za istraživanu skupinu odabrani su zaposlenici Sveučilišta u Rijeci i Sveučilišta u Osijeku.

U strukturnom smislu upitnik se sastojao od 22 pitanja od kojih su tri bila otvorenog, a ostala zatvorenog tipa. S ciljem provjere stavova ispitanika o diskriminaciji korištena su pitanja Likertovog tipa s pet stupnjeva slaganja (od „potpuno se slažem“ do „uopće se ne slažem“). Upitnik je poslan ispitanicima na službene e-mail adrese uz molbu za sudjelovanjem u istraživanju te uz jamstvo anonimnosti. Ispitanici su bili upoznati s činjenicom da je anonimnost potpuna budući da se njihov identitet nije mogao utvrditi niti na koji način.

Ukupno su pristigla 532 ispunjena upitnika što čini stopu odaziva od 18,59 % koja se može smatrati prihvatljivom za takvu vrstu istraživanja, a neisporučeno je ostalo ukupno 96 poruka.

Kako bi se izračunale demografske razlike u tvrdnjama o percepciji postojanja dobne diskriminacije u radnim odnosima u visokom obrazovanju, upotrijebljene su parametrijske analize (t-test i analiza varijance) unatoč tomu što zavisne varijable nisu distribuirane u skladu s normalnom distribucijom. Naime, u konkretnom slučaju

34 Ribić, ur., *Glasnik Nezavisnog sindikata znanosti i visokog obrazovanja*, 8-9.

35 I to: diskriminaciji zbog životne dobi, diskriminaciji na temelju etničke pripadnosti, diskriminaciji na temelju spola, diskriminaciji na temelju religijskih ili ateističkih uvjerenja, diskriminaciji zbog invalidnosti, diskriminaciji zbog seksualnog opredjeljenja, verbalnoj uvredi kolega, verbalnoj uvredi nadređenih, neželjenoj seksualnoj pažnji, prijetnjama i ponižavajućem ponašanju, fizičkom nasilju, psihičkom zlostavljanju te seksualnom napastovanju, prema: Ribić, ur., *Glasnik Nezavisnog sindikata znanosti i visokog obrazovanja*, 51.

36 I to njih 16,6 %.

37 Njih oko 9 %.

riječ je o relativno velikom uzorku ($N = 532$), a tada su navedene parametrijske analize otporne na kršenje pretpostavke normalnosti distribucije.

S druge strane, pri izračunu korelacija izabrana je neparametrijska korelacija upravo zbog toga što tvrdnje nisu bile distribuirane prema normalnoj distribuciji. Budući da je odnos između varijabli bio usmjeren, odnosno budući da je postojala pretpostavka što je zavisna, a što nezavisna varijabla, upotrijebljen je Somersov d koeficijent korelacije.

U slučaju drugih varijabli, koje su bile nominalnog tipa upotrijebljen je hi-kvadrat test te Cramerov V kao koeficijent korelacije ako je hi-kvadrat pokazatelj bio statistički značajan. Nadalje, ovim su istraživanjem istražene i demografske razlike u odgovorima na pitanja (s obzirom na dob, spol, stupanj obrazovanja, vrstu radnog mjesta, godine radnog staža, vrstu ugovora o radu te pripadnost Sveučilištu u Rijeci ili Sveučilištu u Osijeku).

3. REZULTATI EMPIRIJSKOG ISTRAŽIVANJA

Kako bi se provjerila dobna diskriminacija u percepciji ispitanika, postavljena su im pitanja Likertovog tipa s pet stupnjeva slaganja i to:

- 1) u radnim odnosima u visokom obrazovanju postoji dobna diskriminacija,
- 2) dobna diskriminacija u visokom obrazovanju prisutna je u ostvarivanju jednakih uvjeta rada,
- 3) dobna diskriminacija prisutna je prilikom napredovanja u visokom obrazovanju.

U tablici koja slijedi prikazani su odgovori na prethodno navedena pitanja. Iz iste je tablice vidljivo da se 29,24 % ispitanika slaže ili potpuno slaže s tvrdnjom da u radnim odnosima u visokom obrazovanju postoji dobna diskriminacija. S tom tvrdnjom ne slaže se ili se uopće ne slaže 42,64 % ispitanika. U skladu s navedenim, prosječni rezultat (aritmetička sredina) odgovora na ovu tvrdnju, ako ju se shvati kao odgovor na ljestvici od 1 do 5, pri čemu odgovor „1“ znači potpuno se slažem, a odgovor „5“ uopće se ne slažem iznosi 3,16 (Tablica 2.).

S tvrdnjom da je dobna diskriminacija u visokom obrazovanju prisutna u ostvarivanju jednakih uvjeta rada slaže se ili se potpuno slaže 28,73 % ispitanika, a s istom se tvrdnjom 42,16 % ispitanika ne slaže ili se uopće ne slaže. Prosječni rezultat odgovora na ovu tvrdnju iznosi 3,17 (Tablica 2.).

S tvrdnjom da je dobna diskriminacija prisutna prilikom napredovanja u visokom obrazovanju slaže se ili se potpuno slaže 28,74 % ispitanika, a s istom se tvrdnjom 45,56 % ispitanika ne slaže ili se uopće ne slaže. Prosječni rezultat odgovora na ovu tvrdnju iznosi 3,21 (Tablica 2.).

Isto tako, iz Tablice 1. vidljivo je da se 21,02 % ispitanika slaže ili se potpuno slaže s tvrdnjom da na njihovoj ustanovi mladi ljudi često ne mogu napredovati zbog svoje dobi, a 54,92 % ispitanika s navedenom se tvrdnjom ne slaže ili se uopće ne slaže. Prosječni rezultat odgovora na ovu tvrdnju iznosi 3,46 (Tablica 2.).

Tablica 1. Stavovi o postojanju dobne diskriminacije u radnim odnosima u visokom obrazovanju

Tvrdnja	Potpuno se slažem	Slažem se	Niti se slažem, niti ne slažem	Ne slažem se	Uopće se ne slažem	Ne znam, nisam siguran/na
1. U radnim odnosima u visokom obrazovanju postoji dobna diskriminacija	44 8,30 %	111 20,94 %	123 23,21 %	172 32,45 %	54 10,19 %	26 4,91 %
2. Dobna diskriminacija u visokom obrazovanju prisutna je u ostvarivanju jednakih uvjeta rada	40 7,56 %	112 21,17 %	128 24,20 %	169 31,95 %	54 10,21 %	26 4,91 %
3. Dobna diskriminacija prisutna je prilikom napredovanja u visokom obrazovanju.	56 10,59 %	96 18,15 %	113 21,36 %	166 31,38 %	75 14,18 %	23 4,35 %

Izvor: Obrada autora prema rezultatima empirijskog istraživanja

U Tablici 2. navedene su aritmetička sredina i standardna devijacija odgovora na ove tvrdnje. Odgovori su shvaćeni kao da su dani na ljestvici od jedan do pet, pri čemu jedan znači „potpuno se slažem“, a pet „uopće se ne slažem“, kako je ranije navedeno.

Tablica 2. Aritmetička sredina i standardna devijacija stavova o postojanju dobne diskriminacije u radnim odnosima u visokom obrazovanju

Tvrdnja	Aritmetička sredina	Standardna devijacija
1. U radnim odnosima u visokom obrazovanju postoji dobna diskriminacija	3,16	1,15
2. Dobna diskriminacija u visokom obrazovanju prisutna je u ostvarivanju jednakih uvjeta rada	3,17	1,13
3. Dobna diskriminacija prisutna je prilikom napredovanja u visokom obrazovanju.	3,21	1,23

Izvor: Obrada autora prema rezultatima empirijskog istraživanja

Kako bi se provjerile demografske razlike u odgovorima na ove tvrdnje, upotrijebljeni su t-test, analiza varijance i neparametrijske korelacije.

U Tablici 3. prikazani su rezultati t-testa kojim su ispitane razlike između muškaraca i žena u odgovorima na tvrdnje. Utvrđene su statistički značajne razlike samo ako je u pitanju prva tvrdnja. Naime, žene u većoj mjeri od muškaraca percipiraju da u radnim odnosima u visokom obrazovanju postoji dobna diskriminacija (prosječni rezultat 3,08 naspram 3,30). Međutim i ovdje se iz prosječnih vrijednosti može vidjeti da niti kod žena takvi stavovi nisu previše rašireni.

Tablica 3. Razlika između muškaraca i žena u stavovima o postojanju dobne diskriminacije u radnim odnosima u visokom obrazovanju

Tvrdnja	\bar{x}_m	\bar{x}_z	S_m	S_z	t	p
1. U radnim odnosima u visokom obrazovanju postoji dobna diskriminacija	3,30	3,08	1,16	1,14	2,11	0,04
2. Dobna diskriminacija u visokom obrazovanju prisutna je u ostvarivanju jednakih uvjeta rada	3,29	3,10	1,12	1,14	1,77	0,08
3. Dobna diskriminacija prisutna je prilikom napredovanja u visokom obrazovanju.	3,21	3,22	1,23	1,23	-0,03	0,97

Izvor: Obrada autora prema rezultatima empirijskog istraživanja

Kada su u pitanju razlike između (1) nastavnog, (2) administrativnog i tehničkog te (3) pomoćnog osoblja, iz provedene analize varijance vidljivo je da nastavno osoblje i pomoćno osoblje češće od administrativnog i tehničkog osoblja smatra da u ostvarivanju jednakih uvjeta rada postoji dobna diskriminacija. Naime, nakon utvrđene statističke značajnosti proveden je *post-hoc* (Scheffeov) test razlika između grupa.

S druge strane, pomoćno osoblje češće od druge dvije skupine smatra da je dobna diskriminacija prisutna prilikom napredovanja u visokom obrazovanju.

Tablica 4. Razlike između nastavnog, administrativnog i tehničkog osoblja te pomoćnog osoblja u stavovima o postojanju dobne diskriminacije u radnim odnosima u visokom obrazovanju

Tvrdnja	\bar{x}_{NA}	\bar{x}_{AT}	\bar{x}_{PO}	S_{NA}	S_{AT}	S_{PO}	F/ Welch	p
1. U radnim odnosima u visokom obrazovanju postoji dobna diskriminacija	2,90	3,37	3,04	1,18	1,05	0,98	2,30	0,10
2. Dobna diskriminacija u visokom obrazovanju prisutna je u ostvarivanju jednakih uvjeta rada	2,90	3,41	3,09	1,17	1,00	0,90	3,63	0,03
3. Dobna diskriminacija prisutna je prilikom napredovanja u visokom obrazovanju.	3,18	3,40	2,73	1,26	1,15	0,99	4,16	0,02

Izvor: Obrada autora prema rezultatima empirijskog istraživanja

Osvrne li se na razlike u stupnju obrazovanja ispitanika, može se uočiti da u odnosu na navedene tvrdnje nisu utvrđene statistički značajne razlike između ispitanika sa završenim diplomskim studijem, ispitanika sa završenim preddiplomskim studijem kao i onih sa završenom srednjom školom. Dakle, ispitanici sa završenim diplomskim studijem, ispitanici sa završenim preddiplomskim studijem kao i oni sa završenom srednjom školom u podjednakoj mjeri percipiraju da u radnim odnosima u visokom obrazovanju postoji dobna diskriminacija, u podjednakoj mjeri percipiraju da je dobna diskriminacija u visokom obrazovanju prisutna u ostvarivanju jednakih uvjeta rada kao i prilikom napredovanja.

Tablica 5. Razlike između ispitanika različitih stupnjeva obrazovanja u stavovima o postojanju dobne diskriminacije u radnim odnosima u visokom obrazovanju

Tvrdnja	$\bar{\chi}_d$	$\bar{\chi}_{pd}$	$\bar{\chi}_{sr}$	S_d	S_{pd}	S_{sr}	F/Welch	p
1. U radnim odnosima u visokom obrazovanju postoji dobna diskriminacija	3,18	3,29	2,89	1,16	1,05	0,99	1,18	0,31
2. Dobna diskriminacija u visokom obrazovanju prisutna je u ostvarivanju jednakih uvjeta rada	3,17	3,47	3,00	1,15	0,94	0,91	1,47	0,24
3. Dobna diskriminacija prisutna je prilikom napredovanja u visokom obrazovanju.	3,23	3,24	3,03	1,25	1,25	0,97	0,48	0,62

Izvor: Obrada autora prema rezultatima empirijskog istraživanja

U sljedećoj tablici naveden je izračun razlika između ispitanika zaposlenih na temelju različitih vrsta ugovora o radu. Može se vidjeti da s obzirom na navedene tvrdnje, također nisu utvrđene statistički značajne razlike između ispitanika zaposlenih na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom, ispitanika zaposlenih na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, također s punim radnim vremenom te onih zaposlenih na nepuno radno vrijeme.

Tablica 6. Razlike u stavovima o postojanju dobne diskriminacije u radnim odnosima u visokom obrazovanju obzirom na vrstu ugovora o radu

Tvrdnja	\bar{X}_{NE}	\bar{X}_{OD}	\bar{X}_{NEP}	S_{NE}	S_{OD}	S_{NEP}	F/Welch	p
1. U radnim odnosima u visokom obrazovanju postoji dobna diskriminacija.	3,19	3,10	3,07	1,15	1,17	1,00	0,32	0,73
2. Dobna diskriminacija u visokom obrazovanju prisutna je u ostvarivanju jednakih uvjeta rada.	3,22	3,07	2,92	1,11	1,18	0,95	1,30	0,27
3. Dobna diskriminacija prisutna je prilikom napredovanja u visokom obrazovanju.	3,25	3,12	3,36	1,22	1,26	1,28	1,07	0,28

Izvor: Obrada autora prema rezultatima empirijskog istraživanja

Kada su u pitanju razlike u percepciji postojanja dobne diskriminacije između zaposlenika Sveučilišta u Osijeku i Sveučilišta u Rijeci nužno je istaknuti da one postoje s obzirom na stupanj slaganja s dvije tvrdnje (Tablica 7.). Naime, zaposlenici Sveučilišta u Rijeci češće percipiraju da u radnim odnosima u visokom obrazovanju postoji dobna diskriminacija (3,03 naspram 3,27) te da je ona prisutna u ostvarivanju jednakih uvjeta rada (3,03 naspram 3,28).

Tablica 7. Razlike između Sveučilišta u Osijeku i Sveučilišta u Rijeci s obzirom na stavove o postojanju dobne diskriminacije u radnim odnosima u visokom obrazovanju

Tvrdnja	\bar{X}_{OS}	\bar{X}_{RI}	S_{OS}	S_{RI}	t	p
1. U radnim odnosima u visokom obrazovanju postoji dobna diskriminacija.	3,27	3,03	1,13	1,16	2,32	0,02
2. Dobna diskriminacija u visokom obrazovanju prisutna je u ostvarivanju jednakih uvjeta rada.	3,28	3,03	1,09	1,17	2,42	0,02
3. Dobna diskriminacija prisutna je prilikom napredovanja u visokom obrazovanju.	3,25	3,17	1,20	1,26	0,72	0,47

Izvor: Obrada autora prema rezultatima empirijskog istraživanja

Kada je u pitanju povezanost tvrdnji s dobi i radnim stažem ispitanika, izračunate su neparametrijske korelacije između rezultata na tvrdnjama i navedene dvije varijable (Tablica 8.). Kao što je prethodno i naznačeno u objašnjenju metodologije istraživanja, upotrijebljen je Somersov d koeficijent povezanosti. Kako bi tumačenje korelacije bilo intuitivno, tvrdnje su rekodirane tako da potpuno slaganje s tvrdnjom znači broj 5, a potpuno neslaganje broj 1.

Iz tablice koja slijedi vidljivo je da je korelacija između dobi i radnog staža ispitanika u odnosu na treću tvrdnju: „dobna diskriminacija prisutna je prilikom napredovanja u visokom obrazovanju“ negativna (Somersov d iznosi -0,08, odnosno

-0,07), a što implicira da rastom dobi i radnog staža opada slaganje s navedeno tvrdnjom.

Tablica 8. Povezanost dobi i radnog staža te stavova o postojanju dobne diskriminacije u radnim odnosima u visokom obrazovanju

Tvrdnja	Dob	Radni staž
1. U radnim odnosima u visokom obrazovanju postoji dobna diskriminacija.	-0,05	-0,04
2. Dobna diskriminacija u visokom obrazovanju prisutna je u ostvarivanju jednakih uvjeta rada.	-0,05	-0,03
3. Dobna diskriminacija prisutna je prilikom napredovanja u visokom obrazovanju.	-0,08**	-0,07*

* $p < 0,05$ ** $p < 0,01$

Izvor: Obrada autora prema rezultatima empirijskog istraživanja

Tablica koja slijedi prikazuje razlike između generacija (mlađa, srednja i starija dobna skupina) kada je u pitanju percepcija dobne diskriminacije u radnim odnosima u visokom obrazovanju. Razlike su analizirane s pomoću analize varijance.

Tablica 9. Generacijske razlike u stavovima o postojanju dobne diskriminacije u radnim odnosima u visokom obrazovanju

Tvrdnja	\bar{x}_{ML}	\bar{x}_{SR}	\bar{x}_{ST}	S_{ML}	S_{SR}	S_{ST}	F/ Welch	p
1. U radnim odnosima u visokom obrazovanju postoji dobna diskriminacija.	3,25	3,16	3,18	1,07	1,18	1,10	0,14	0,87
2. Dobna diskriminacija u visokom obrazovanju prisutna je u ostvarivanju jednakih uvjeta rada.	3,25	3,14	3,28	1,14	1,17	0,97	0,61	0,54
3. Dobna diskriminacija prisutna je prilikom napredovanja u visokom obrazovanju.	3,40	3,15	3,43	1,16	1,28	0,99	2,88	0,07

Izvor: Obrada autora prema rezultatima empirijskog istraživanja.

Iz tablice je vidljivo da u odnosu na navedene tvrdnje nisu utvrđene statistički značajne razlike između generacija. Dakle, mlađa, srednja i starija dobna skupina u podjednakoj mjeri percipiraju da u radnim odnosima u visokom obrazovanju postoji dobna diskriminacija, u podjednakoj mjeri percipiraju da je dobna diskriminacija u visokom obrazovanju prisutna u ostvarivanju jednakih uvjeta rada kao i prilikom napredovanja.

4. RASPRAVA - PRIMJENA REZULTATA EMPIRIJSKOG ISTRAŽIVANJA S CILJEM ODGOVORA NA U RADU POSTAVLJENA PITANJA

U kontekstu percepcije dobne diskriminacije u sustavu znanosti i visokog obrazovanja, stavovi o njoj mjereni su s pomoću tvrdnji Likertovog tipa s pet stupnjeva slaganja. Stoga će se u nastavku rada analizirati odgovori ispitanika na svaku tvrdnju, a uzimajući u obzir demografske razlike među ispitanicima koje su bile obuhvaćene ovim istraživanjem (dob, spol, stupanj obrazovanja, vrsta radnog mjesta, godine radnog staža, vrsta ugovora o radu), kao i pripadnost jednom od sveučilišta obuhvaćenim istraživanjem (Sveučilište u Osijeku ili Sveučilište u Rijeci).

Rezultati istraživanja u ovom pogledu pokazuju da se čak 29,24 % (Tablica 1.) ispitanika slaže ili potpuno slaže da u radnim odnosima u visokom obrazovanju postoji dobna diskriminacija. Međutim, uzme li se u obzir aritmetička sredina za ovu tvrdnju, pri čemu se pet stupnjeva slaganja shvati kao da su dani na ljestvici od jedan do pet,³⁸ a koja iznosi 3,16 (Tablica 2.) može se zaključiti da je ipak veći broj ispitanika koji se s ovom tvrdnjom ne slažu, točnije njih 42,64 %.

Ako se ova tvrdnja poveže sa spolom ispitanika, vidljivo je da žene u većoj mjeri od muškaraca percipiraju da u radnim odnosima u visokom obrazovanju postoji dobna diskriminacija ($\bar{x}_Z=3,08$; $\bar{x}_M=3,30$, $p=0,04$).³⁹ Takva percepcija žena može biti djelomično povezana s činjenicom da su žene u većoj mjeri od muškaraca doživjele dobnu diskriminaciju kada su u pitanju jednaki uvjeti rada u radnom odnosu.

Nije utvrđena statistički značajna razlika između pojedinih skupina ispitanika prema njihovu radnom statusu u percepciji postojanja dobne diskriminacije u visokom obrazovanju. Naime, ne postoji razlika između nastavnog osoblja, administrativnog i tehničkog osoblja i pomoćnog osoblja o tome.

Vezano za razlike u stupnju obrazovanju ispitanika, a uzimajući u obzir tvrdnju: „U radnim odnosima u visokom obrazovanju postoji dobna diskriminacija“, nema statistički značajne razlike između ispitanika sa završenim diplomskim studijem, onih sa završenim preddiplomskim studijem i onih koji imaju završenu srednju školu ($\bar{x}_D=3,18$; $\bar{x}_{PD}=3,29$, $\bar{x}_{SR}=2,89$, $p=0,31$).

Niti ispitanici zaposleni na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom ne razlikuju se u stavovima o navedenoj tvrdnji od ispitanika zaposlenih na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme s punim radnim vremenom i ispitanika zaposlenih na nepuno radno vrijeme ($\bar{x}_{NE}=3,19$; $\bar{x}_{OD}=3,10$, $\bar{x}_{NEP}=3,07$, $p=0,73$).

Nadalje, rezultati provedenog empirijskog istraživanja, a obzirom na povezanost tvrdnje s dobi i radnim stažem ispitanika pokazali su da slaganje s tvrdnjom da u radnim odnosima u visokom obrazovanju postoji dobna diskriminacija nije povezano s dobi i radnim stažom ispitanika (Tablica 8.).

38 S brojkom 1 kao potpunim slaganjem, a 5 kao potpunim neslaganjem.

39 I ovdje napominjemo da niži rezultat označava veće slaganje s tvrdnjom, s obzirom na to da je stupanj slaganja išao od 1 (potpuno se slažem) do 5 (uopće se ne slažem).

Osvrne li se na razlike u percepciji dobne diskriminacije između zaposlenika Sveučilišta u Osijeku i Sveučilišta u Rijeci, a u kontekstu prve tvrdnje, rezultati istraživanja pokazuju da zaposlenici Sveučilišta u Rijeci češće percipiraju da u radnim odnosima u visokom obrazovanju postoji dobna diskriminacija ($\bar{x}_{RI}=3,03$; $\bar{x}_{OS}=3,27$, $p=0,02$).

Bitno je naglasiti da vezano za ovu tvrdnju nema statistički značajne razlike ($p=0,87$) između ispitanika mlađe, srednje i starije dobne skupine, odnosno aritmetička sredina za mlađu dobnu skupinu iznosi 3,25, za srednju 3,16, a za stariju dobnu skupinu 3,18. To ukazuje da se ispitanici navedenih dobnih skupina podjednako slažu s navedenom tvrdnjom.

Kada je riječ o percepciji ispitanika o drugoj tvrdnji: „Dobna diskriminacija u visokom obrazovanju prisutna je u ostvarivanju jednakih uvjeta rada“, s njom se slaže ili potpuno slaže 28,73 % ispitanika (Tablica 1.). Međutim, uzme li se u obzir aritmetička sredina te tvrdnje koja iznosi 3,17 (Tablica 2.) može se zaključiti da je ipak veći broj ispitanika koji se s njom ne slaže, a što izraženo u postocima iznosi 42,16 %.

Kada su u pitanju razlike između muškaraca i žena u pogledu slaganja s tom tvrdnjom, rezultati istraživanja pokazali su da među njima nema razlike u stupnju slaganja ($p=0,08$). S druge strane, razlika se uočava između nastavnog, administrativnog i tehničkog te pomoćnog osoblja. Naime, vidljivo je da nastavno i pomoćno osoblje češće od administrativnog i tehničkog smatra da je dobna diskriminacija u visokom obrazovanju prisutna u ostvarivanju jednakih uvjeta rada ($\bar{x}_{NA}=2,90$; $\bar{x}_{AT}=3,41$, $\bar{x}_{PO}=3,09$, $p=0,03$). Takvo stanje može biti posljedica okolnosti da je nastavno osoblje s obzirom na razinu svoga obrazovanja senzibiliziranije prepoznati slučajeve dobne diskriminacije, ali s druge strane, i okolnosti da mladi nastavnici koji nisu izabrani u najviša zvanja zbog pomanjkanja vlastitih ureda i kabineta, službenih računala i druge potrebne opreme, percipiraju postojanje dobne diskriminacije s obzirom na uvjete rada.

Kada je u pitanju pomoćno osoblje, njihove percepcija postojanja diskriminacije može proizlaziti iz njihova nižeg položaja u administrativnoj hijerarhiji, odnosno mogućoj izloženosti dobnoj diskriminaciji.

Niti ovdje, kao niti u odnosu na prvu tvrdnju nema statistički značajne razlike u stupnju slaganja između ispitanika različitih stupnjeva obrazovanja ($p=0,24$), kao niti između ispitanika zaposlenih na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom, onih zaposlenih na određeno vrijeme s punim radnim vremenom te onih zaposlenih na nepuno radno vrijeme ($p=0,27$).

Nadalje, rezultati provedenog empirijskog istraživanja, a s obzirom na povezanost tvrdnje s dobi i radnim stažem ispitanika pokazali su, kao i u odnosu na prvu tvrdnju, da slaganje ispitanika s ovom tvrdnjom nije povezano s dobi i radnim stažom (Tablica 8.).

Osvrne li se na razlike u percepciji dobne diskriminacije između zaposlenika Sveučilišta u Osijeku i Sveučilišta u Rijeci, iz rezultata istraživanja razvidno je da zaposlenici Sveučilišta u Rijeci češće od zaposlenika Sveučilišta u Osijeku smatraju da je dobna diskriminacija u visokom obrazovanju prisutna u ostvarivanju jednakih uvjeta rada ($\bar{x}_{RI}=3,03$; $\bar{x}_{OS}=3,28$, $p=0,02$).

Bitno je naglasiti da vezano za ovu tvrdnju nema statistički značajne razlike ($p=0,54$) između ispitanika mlađe, srednje i starije dobne skupine, odnosno aritmetička sredina za mlađu dobnu skupinu iznosi 3,25, za srednju 3,14, a za stariju dobnu skupinu 3,28. To ukazuje da se ispitanici navedenih dobnih skupina podjednako slažu s navedenom tvrdnjom.

S obzirom na tvrdnju: „Dobna diskriminacija prisutna je prilikom napredovanja u visokom obrazovanju“, rezultati su provedenog istraživanja pokazali da se s njom složilo 28,74 % ispitanika. Broj onih koji se ne slažu s tvrdnjom ipak je nešto veći i izražen u postotcima iznosi 45,56 % (Tablica 1.). Aritmetička sredina za navedenu tvrdnju iznosi 3,21.

Osvrne li se na demografske razlike među ispitanicima nužno je istaknuti da o ovoj tvrdnji nema statistički značajne razlike u stupnju slaganja između muškaraca i žena ($p=0,97$), ispitanika zaposlenih na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom, onih zaposlenih na određeno vrijeme s punim radnim vremenom te zaposlenika koji rade na nepuno radno vrijeme ($p=0,28$), između ispitanika različitih stupnjeva obrazovanja ($p=0,62$), kao niti između zaposlenika Sveučilišta u Rijeci i Sveučilišta u Osijeku ($p=0,47$). Statistički značajna razlika vidljiva je između nastavnog, administrativnog i tehničkog osoblja te pomoćnog osoblja ($p=0,02$), pri čemu se s tom tvrdnjom najčešće slažu osobe koje pripadaju pomoćnom osoblju ($\bar{x}_{NA}=3,18$; $\bar{x}_{AT}=3,40$; $\bar{x}_{PO}=2,73$). To može biti povezano s njihovim težim napredovanjem unutar sustava (nepostojanjem utvrđenih postupaka napredovanja).

Kada je riječ o povezanosti ove tvrdnje s dobi i radnim stažem ispitanika, rezultati provedenog istraživanja pokazuju da je percepcija o postojanju dobne diskriminacije prilikom napredovanja u visokom obrazovanju negativno povezana s dobi i radnim stažem ispitanika odnosno Somersov d iznosi -0,08 odnosno -0,07. Iz toga se može zaključiti da slaganje s ovom tvrdnjom opada kako raste dob i radni staž ispitanika (Tablica 8.).

Međutim, kao što je pokazala analiza varijance, ova veza nije monotona, odnosno s tvrdnjom se najčešće slažu ispitanici srednje dobi. Stoga i ovaj koeficijent asocijacije ne pokazuje pravi odnos povezanosti dobi i percepcije o postojanju dobne diskriminacije prilikom napredovanja u visokom obrazovanju. Naime, vezano za ovu tvrdnju nema statistički značajne razlike ($p=0,07$) između ispitanika mlađe, srednje i starije dobne skupine, odnosno aritmetička sredina za mlađu dobnu skupinu iznosi 3,40, za srednju 3,15, a za stariju dobnu skupinu 3,43. To ukazuje da se ispitanici navedenih dobnih skupina, uzeti kao cjelina, podjednako slažu s navedenom tvrdnjom. Dakle, vidljivo je da se ispitanici mlađe i starije dobne skupine podjednako slažu s tom tvrdnjom, dok je slaganje s njom izraženije kod srednje dobne skupine.

5. ZAKLJUČNA RAZMATRANJA

Rezultati provedenog empirijskog istraživanja pokazali su da dobna diskriminacija u radnim odnosima u visokom obrazovanju postoji u percepciji ispitanika, zaposlenika u sustavu znanosti i visokog obrazovanja Republike Hrvatske.

Nadalje, utvrđeno je da razlike među ispitanicima u kontekstu tvrdnje „Dobna diskriminacija postoji u radnim odnosima u visokom obrazovanju“ postoje s obzirom na spol ispitanika te s obzirom na pripadnost ispitanika jednom od sveučilišta obuhvaćenih istraživanjem. Naime, žene u većoj mjeri od muškaraca percipiraju da u radnim odnosima u visokom obrazovanju postoji dobna diskriminacija. Ovakva percepcija žena može biti djelomično povezana s pretpostavkom da su žene u većoj mjeri od muškaraca doživjele dobnu diskriminaciju kada su u pitanju jednaki uvjeti rada u radnom odnosu. Također, zaposlenici Sveučilišta u Rijeci češće od zaposlenika Sveučilišta u Osijeku percipiraju da u radnim odnosima u visokom obrazovanju postoji dobna diskriminacija. Razlike među ispitanicima u kontekstu tvrdnje: „Dobna diskriminacija u visokom obrazovanju prisutna je u ostvarivanju jednakih uvjeta rada“ utvrđene su s obzirom na vrstu radnog mjesta (nastavno, administrativno i tehničko, pomoćno osoblje), kao i s obzirom na pripadnost ispitanika jednom od sveučilišta obuhvaćenim istraživanjem. Naime, nastavno i pomoćno osoblje češće od administrativnog i tehničkog osoblja smatra da je dobna diskriminacija u visokom obrazovanju prisutna u ostvarivanju jednakih uvjeta rada. Takvo stanje može biti posljedica okolnosti da je nastavno osoblje senzibiliziranije prepoznati slučajeve dobne diskriminacije ili ju je doživljavalo s obzirom na posebnosti osiguravanja koeficijenata za napredovanje u viša zvanja. To je *inter alia* ovisilo i o načinima osiguravanja i distribucije spomenutih koeficijenata, a koji su se mogli razlikovati među istraživanjem obuhvaćenim sveučilištima. Uz to, mladi znanstvenici i nastavnici zbog svojega statusa početnika često ne raspolažu istim uvjetima rada vezano za uredski prostor i kabinete, raspoloživu opremu i slično, u odnosu na nastavnike i znanstvenike u višim zvanjima, pa mogu osjećati prisutnost „kulture senioriteta“. Kada je u pitanju pomoćno osoblje, njihova percepcija postojanja diskriminacije može proizlaziti iz njihova nižeg položaja u administrativnoj hijerarhijskoj ljestvici i subordinaciji, odnosno mogućoj izloženosti dobnoj diskriminaciji.

Zaposlenici Sveučilišta u Rijeci, također češće od zaposlenika Sveučilišta u Osijeku smatraju da je dobna diskriminacija u visokom obrazovanju prisutna u ostvarivanju jednakih uvjeta rada.

Razlika među ispitanicima u kontekstu tvrdnje: „Dobna diskriminacija prisutna je prilikom napredovanja u visokom obrazovanju“ uočava se s obzirom na vrstu radnog mjesta (nastavno, administrativno i tehničko te pomoćno osoblje). Naime, pomoćno osoblje češće od nastavnog osoblja i administrativnog i tehničkog osoblja smatra da je dobna diskriminacija prisutna pri napredovanju u radnom odnosu u visokom obrazovanju. To može biti povezano s njihovim težim napredovanjem u sustavu, odnosno nepostojanjem utvrđenih postupaka napredovanja.

Budući da se razlozi prethodno analiziranih razlika među ispitanicima s obzirom na različita demografska obilježja obuhvaćena istraživanjem, a kako se to moglo vidjeti u ovom zaključku mogu svesti na razinu pretpostavki, ukazuje se na važnost provedbe dodatnog istraživanja kako bi se utvrdili pravi, konkretni razlozi takvoga stanja.

LITERATURA

Knjige i članci:

1. Bušić Crnković, Antonija, Ana Frlan Bajer i Lana Načinović. *Neudoban položaj: Izvještaj o diskriminaciji mladih na hrvatskom tržištu rada*. Zagreb: Mreža mladih Hrvatske, 2012.
2. Butler, Robert N. „Age-Ism: Another Form of Bigotry“. *The Gerontologist* 9, br. 4 (1969): 243-246.
3. Franc, Renata, Ivana Ferić, Stanko Rihter i Jelena Maričić. *Raširenost i obilježja diskriminacije na hrvatskom tržištu rada: Izvješće na temelju ankete među nezaposlenim osobama i ankete među poslodavcima*. Zagreb: Institut Ivo Pilar i HZZ, 2010.
4. Johnson, Julia i Bill Bytheway. „Ageism: Concept and Definition“. U: *Ageing and Later Life*, eds. Julia Johnson i Robert Slater, 200-205. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage Publications, 1993.
5. Koller-Trbović, Nivex. „Nezaposlenost u doživljaju i iskustvu nezaposlenih mladih u Hrvatskoj“. *Ljetopis socijalnog rada* 16, br. 1 (2009): 91-110.
6. Macnicol, John. *Age Discrimination, An Historical and Contemporary Analysis*. New York: Cambridge University Press, 2006.
7. Maslić Seršić, Darja i Anton Vukelić. „Vojislav Trifunović ili Tomislav Lučić: tko će se lakše zaposliti u Zagrebu? Testiranje diskriminacije po nacionalnoj i dobnoj osnovi metodom prirodnog eksperimenta“. *Revija za sociologiju* 42, br. 1 (2012): 31-59.
8. Sargeant, Malcom. *Age Discrimination, Ageism in Employment and Service Provision*. Farnham: Gower Publishing Limited, 2011.
9. Sargeant, Malcom, ed. *The Law on Age Discrimination in the EU*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2008.
10. Zimmer, Wolfgang. *Smjernice za prepoznavanje slučajeva diskriminacije*. Zagreb: Ludwig Boltzmann Institut za ljudska prava, Pučka pravobraniteljica i Ured za ljudska prava i prava nacionalnih manjina Vlade Republike Hrvatske, 2013.

Pravni propisi:

1. Zakon o hrvatskom kvalifikacijskom okviru, Narodne novine, br. 22/13., 41/16., 64/18., 47/20., 20/21.
2. Zakon o suzbijanju diskriminacije, Narodne novine, br. 85/08., 112/12.

Sudska praksa:

1. ESLJP, Abdulaziz, Cabales, Balkandali protiv Ujedinjenog Kraljevstva, br. zahtjeva 9214/80, 9473/81, 9474/81 od 28. svibnja 1985.

Mrežne stranice:

1. Pučki pravobranitelj Republike Hrvatske. *Izvješće o pojavama diskriminacije za 2009. godinu*. Pristup 5. siječnja 2022. https://sabor.hr/sites/default/files/uploads/sabor/2019-01-18/080115/IZVJESCE_DISKRIMINACIJA.pdf
2. Pučki pravobranitelj Republike Hrvatske. *Izvješće o pojavama diskriminacije za 2012. godinu*. Pristup 5. siječnja 2022. https://sabor.hr/sites/default/files/uploads/sabor/2019-01-18/080540/IZVJESCE_POJAVAMA_DISKRIMINACIJE_2012.pdf
3. Ribić, Vilim. ur. *Glasnik Nezavisnog sindikata znanosti i visokog obrazovanja*. Pristup 20. prosinca 2021. https://www.nsz.hr/datoteke/glasnik/glasnik_2.pdf

Ostalo:

1. Agencija za istraživanje tržišta i ispitivanje javnog mnijenja Audeo. *Istraživanje o stavovima i razini svijesti o diskriminaciji i pojavnim oblicima diskriminacije*, 2012. Rezultati dostavljeni od agencije Audeo na osobni upit autora.

Dragana Bjelić Gačeša*
Mario Vinković**

Summary

ATTITUDES TOWARDS THE PRESENCE OF AGE DISCRIMINATION IN LABOUR RELATIONS IN THE SYSTEM OF SCIENCE AND HIGHER EDUCATION OF THE REPUBLIC OF CROATIA

The objective of this paper is to check the presence of age discrimination in labour relations in the system of science and higher education of the Republic of Croatia as perceived by the respondents, the University of Osijek and the University of Rijeka's employees. In order to realize this objective, an empirical study has been conducted, and the employees from these universities were selected for the research group. Data collection had been carried out using an online questionnaire posted on the Google Drive platform before the pandemic caused by the Covid-19 virus. A total of 2,958 addresses were identified, as follows: 1,506 at the University of Rijeka and 1,452 addresses at the Josip Juraj Strossmayer University in Osijek. Based on the analyzed results of the empirical research, it was found that: 1) the respondents, employees in the system of science and higher education of the Republic of Croatia, perceive that age discrimination is present in labour relationships in higher education, 2) the respondents, employees in the system of science and higher education of the Republic of Croatia, perceive that age discrimination is present in terms of achieving equal working conditions, 3) the respondents, employees in the system of science and higher education of the Republic of Croatia, perceive that age discrimination is present in advancements in higher education, 4) the differences among the respondents in the context of the above statements exist only with regard to some of the demographic characteristics covered by the research (gender and type of job), as well as with regard to belonging to one of the universities covered by the research.

Keywords: *age discrimination; perception; working conditions; promotion.*

* Dragana Bjelić Gačeša, Ph.D., College Professor, Polytechnic in Požega; dbjelic@vup.hr. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7007-3980>.

** Mario Vinković, Ph.D., Full Professor, J. J. Strossmayer University of Osijek, Faculty of Law Osijek; mvinkovi@pravos.hr. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6817-7190>.