

# Dobna diskriminacija na tržištu rada

---

**Bukvić, Elena**

**Undergraduate thesis / Završni rad**

**2022**

*Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj:* **University of Zagreb, Faculty of Law / Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet**

*Permanent link / Trajna poveznica:* <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:199:529529>

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

*Download date / Datum preuzimanja:* **2024-07-17**



*Repository / Repozitorij:*

[Repository Faculty of Law University of Zagreb](#)



**SVEUČILIŠTE U ZAGREBU**  
**PRAVNI FAKULTET**  
**STUDIJSKI CENTAR ZA JAVNU UPRAVU**

**Elena Bukvić**

**DOBNA DISKRIMINACIJA NA TRŽIŠTU RADA**

**ZAVRŠNI RAD**

**Mentorica: prof. dr. sc. Ivana Grgurev**

**Zagreb, lipanj 2022.**

## Sadržaj

1. UVOD.....	1
2. DISKRIMINACIJA.....	2
2.1. Oblici diskriminacije.....	4
2.2. Analiza portala “Moj posao” i rezultati istraživanja Instituta Ivo Pilar.....	6
3. DOBNA DISKRIMINACIJA.....	7
3.1. Problem definiranja dobne granice.....	11
3.2. Načini smanjenja diskriminacije osoba starije životne dobi.....	11
4. DOBNA DISKRIMINACIJA NA TRŽIŠTU RADA U REPUBLICI HRVATSKOJ.....	12
4.1. Dobna diskriminacija mladih na tržištu rada.....	13
5. ZABRANA DISKRIMINACIJE U HRVATSKOJ.....	15
5.2. Prva pravomoćna presuda za dobnu diskriminaciju.....	17
6. ZAŠTITA OD DOBNE DISKRIMINACIJE.....	18
7. IZVJEŠĆE PUČKE PRAVOBRANITELJICE ZA 2021. GODINU.....	20
7.1. Diskriminacija starijih osoba temeljem dobi .....	20
7.2. Diskriminacija mladih temeljem dobi.....	22
8. ZAKLJUČAK.....	24

## Dobna diskriminacija na tržištu rada

### Sažetak:

*Dobna diskriminacija bilježi sve veći porast, kako u Hrvatskoj, tako i u cijelom svijetu. Digitalizacija, napredak medicine te razvoj tehnologije doprinijeli su tom negativnom procesu kojim se starije ljude stavlja u nezavidan položaj zbog činjenice da oni nemaju, ne mogu kupiti ili ne znaju koristiti suvremenu naprednu tehnologiju. Smatra se da nemaju potencijala niti mogućnosti biti u koraku s istom te im se iz tog razloga otežava mogućnost zaposlenja. Dobna diskriminacija se ne odnosi samo na stariju životnu populaciju. Mladi ljudi su također izloženi istoj prilikom zaposlenja. Nedostatak iskustva te nezrelost najčešći su razlozi zbog kojih poslodavci diskriminiraju mlade ljude te ih ne žele zaposliti. U hrvatskom pravnom sustavu diskriminacija je zabranjena Ustavom te pobliže objašnjena zakonima u skladu s antidiskriminacijskim pravom Europske Unije koji se smatra jednim od najnaprednijih zakonodavnih okvira u svijetu. Bez obzira na to, rezultati određenih istraživanja u svezi s dobnom diskriminacijom na tržištu rada, poprilično su poražavajući. Pokazatelj je to neznanja poslodavaca i radnika o važnosti i težini teme kojom ćemo se baviti u ovom radu, kao i upitnoj dostatnosti zakonodavnog okvira u borbi protiv dobne diskriminacije.*

Ključne riječi: diskriminacija, predrasude, ageism, dob

### *Age discrimination in the labour market*

#### *Abstract:*

*Age discrimination is increasing, both in Croatia and worldwide. Digitalization, the advancement of medicine and the development of technology have contributed to this negative process that puts older people in an unenviable position due to the fact that they do not have, cannot buy or do not know how to use modern advanced technology. They are considered to lack the potential or opportunity to keep up with it and therefore find it difficult for them to be able to get a job. Age discrimination*

*does not apply only to the older life population. Young people are also exposed to the same time of employment. Lack of experience and immaturity are the most common reasons employers discriminate against young people and do not want to hire them. In the Croatian legal system, discrimination is prohibited by the Constitution and explained in more detail by laws in accordance with the anti-discrimination law of the European Union, which is considered one of the most advanced legislative frameworks in the world. Nevertheless, the results of certain studies regarding age discrimination in the labor market are quite devastating. This is an indication of the ignorance of employers and workers about the importance and difficulty of the topic we will deal with in this work, as well as the questionable sufficiency of the legislative framework in the fight against age discrimination.*

Key words: discrimination, prejudice, ageism, age

### ***Izjava o izvornosti***

*Ja, Elena Bukvić, pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključiva autorica završnog rada te da u radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova te da se prilikom izrade rada nisam koristila drugim izvorima do onih navedenih u radu.*

*Elena Bukvić, v.r.*

# 1. UVOD

Ovaj rad obrađuje problematiku dobne diskriminacije na tržištu rada. U prvom poglavlju definirat ću pojam diskriminacije, u drugom ću pobliže opisati oblike iste te kroz analize portala “Moj posao” i rezultate istraživanja Instituta Ivo Pilar približiti problematiku teme kroz statističke rezultate. Zatim, u trećem se poglavlju orijentiram na samu temu završnog rada kroz podnaslove problema definiranja dobne granice te smanjenja diskriminacije osoba starije životne dobi. U četvrtom poglavlju pobliže objašnjavam situaciju u Hrvatskoj te se referiram na stanje zaposlenja mladih. U petom i šestom poglavlju bavim se zakonodavnim okvirima u Hrvatskoj i Europi kao i pravnom zaštitom diskriminiranih na temelju dobi. U sedmom poglavlju iznosim podatke, vezane zu tematiku dobne diskriminacije, dostupne u izvješću pučke pravobraniteljice za 2021. godinu. U osmom poglavlju iznosim zaključke do kojih sam došla obradom ove teme.

Diskriminacija kao takva znači odvajanje, činjenje razlike među ljudima na zabranjenim osnovama, bez postojanja društvenog opravdanja za takvo postupanje, što rezultira otežanim ili nemogućim ostvarenjem određenih ljudskih prava.

Posljedica je neostvarivanje prava onih prema kojima je usmjerena.

Široka je društvena prihvatljivost razlikovanja na temelju dobi.

U radnom pravu uobičajeno razlikovanje na temelju dobi (sustav plaća i napredovanja utemeljena na senioritetu; zaštita određenih dobnih skupina) razlog je za manje strogo uređivanje zabrane dobne diskriminacije.<sup>1</sup>

Sudionici istraživanja “Dobna diskriminacija- iskustva starijih osoba” uočili su diskriminirajuće ponašanje među svim dobnim skupinama. To bi značilo da članove svoje dobne skupine diskrimiraju i same starije osobe.<sup>2</sup>

Kada se govori o područjima diskriminacije, posebno je vidljiva u području zdravstva i socijalne skrbi zbog načina postupanja sa osobama starije životne dobi. No, stariji

<sup>1</sup> [PPT - Diskriminacija na temelju dobi u radnom odnosu doc . dr . sc . Ivana Grgurev Pravni fakultet u Zagrebu PowerPoint Presentation - ID:808722 \(slideserve.com\)](#) (4. 6. 2022.)

<sup>2</sup> Rusac, Silvija; Štambuk, Ana; Verić, Jelena. Dobna diskriminacija: iskustva starijih osoba. Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja, 49 (2013.) str. 99.

ljudi ipak smatraju da imaju jednak pristup uslugama kao i osobe ostale životne dobi.<sup>3</sup>

Strana istraživanja pokazuju da negativne predrasude o starijoj dobnoj skupini imaju mladi, osobe srednje životne dobi kao i starije osobe.<sup>4</sup>

Prema istraživanju Europske komisije, dobna diskriminacija je jedan od najčešće doživljenih oblika diskriminacije u Europskoj uniji, a prema anketama koje su provele nezaposlene osobe i poslodavci u Hrvatskoj, isti rezultat dobiven je kada se radi o hrvatskom tržištu rada.<sup>5</sup>

Riječ je o aktualnoj i suvremenoj problematici, no, 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.<sup>6</sup>

Hrvatska je ulaskom u Europsku uniju usvojila europski antidiskriminacijski zakonodavni okvir, a važno je napomenuti kako je EU na tom području razvila jedan od najnaprednijih zakonodavnih okvira u svijetu. Unatoč tomu, dosadašnja istraživanja su uistinu poražavajuća jer dokazuju da je u praksi dobna diskriminacija prisutna.

## 2. DISKRIMINACIJA

U hrvatskom Zakonu o suzbijanju diskriminacije koji je stupio na snagu 1. siječnja 2009. godine, diskriminacija je definirana kao: “stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe po osnovi iz stavka 1. ovoga članka, kao i osobe povezane s njom rodbinskim ili drugim vezama”<sup>7</sup>, međutim, ne postoji znanstveno-stručni konsenzus

<sup>3</sup> Rusac, Silvija; Štambuk, Ana; Verić, Jelena. Dobna diskriminacija: iskustva starijih osoba. Op. cit., str. 103.

<sup>4</sup> Bowd, Alan D. Stereotypes of elderly persons in narrative jokes. Research on aging 25.1 (2003): 3-21., [Stereotypes of Elderly Persons in Narrative Jokes - Alan D. Bowd, 2003 \(sagepub.com\)](#) (20.5.2021.), str. 14.

<sup>5</sup> Nefreteta, Zekić, Eberhard. Dobna diskriminacija na hrvatskom tržištu rada u kontekstu socijalne osviještenosti i europskog zakonodavnog okvira. Pravni vjesnik: časopis za pravne i društvene znanosti Pravnog fakulteta Sveučilišta J.J. Strossmayera u Osijeku, 30.2 (2014.) str. 331.

<sup>6</sup> Vasiljević, Snježana. Slično i različito, prvo izdanje. (2011.), str.10.

<sup>7</sup> Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12). Dalje u tekstu: ZSD.



o jedinstvenoj definiciji diskriminacije, pa će u različitim zakonima i pravno obvezujućim dokumentima ona biti drugačije definirana, između ostaloga i kao nejednako postupanje.

Diskriminacija, u prijevodu sa latinskog, označava “odvajanje” ili “razlikovanje” po imovinskim, socijalnim, rasnim, obrazovnim, vjerskim, etničnim, spolnim, individualnim, jezičnim, seksualnim, starosnim ili drugim osobinama. Pod diskriminaciju spada svako razlikovanje, isključivanje, ograničavanje ili bilo kakva vrsta stavljanja osobe u nepovoljan položaj, isključivo zbog neke od njenih osobina ili zbog pripadanja nekoj skupini, ako pritom ne postoji društveno opravdanje za takvo postupanje (iznimka od zabrane diskriminacije).

Rezultati diskriminacije kao takve su onemogućeno ili otežano ostvarenje određenih prava. Posljedice diskriminacije mogu biti: nemogućnost zaposlenja, gubitak posla, niski prihodi ili loši stambeni uvjeti koji predstavljaju još veću nepravdu.<sup>8</sup>

Kompleksnost pojma diskriminacije vidimo u tumačenju definicije s više aspekata: sociološkog i ekonomskog.

Sa sociološkog aspekta diskriminacija predstavlja nejednako postupanje prema društvenim skupinama ili pojedincima u nekom društvu. Ima različitih oblika diskriminacije; spolna, rodna, nacionalna/etnička, profesionalna, obrazovna te dobna samo su neki od njih. Mnoge zemlje reguliraju diskriminaciju donošenjem posebnih zakonskih akata kojima se potencijalno diskriminiranim skupinama ili onima koje su bile diskriminirane u prošlosti daju različite prednosti što nazivamo pozitivnom diskriminacijom. S gledišta ekonomije, riječ je o mjerama, postupcima ili odlukama kojim se netko stavlja u ekonomski nepovoljniji položaj nego što ga imaju druge jednako zainteresirane strane. Najčešće se provodi u međunarodnoj trgovini putem izvanrednih carinskih i prijevoznih tarifa, raspodjelom uvoznih i izvoznih kontingenata, različitim režimom putovanja, zapošljavanja građana raznih država i slično.<sup>9</sup>

<sup>8</sup> Puljak, Ana, dr. med. Stigma mentalnog poremećaja. Zagreb. 2012. Str. 6.

<sup>9</sup> Diskriminacija. Hrvatska enciklopedija, mrežno izdanje. Leksikografski zavod Miroslav Krleža, 2021., <http://www.enciklopedija.hr/Natuknica.aspx?ID=15411>. (7.6.2022.)

Jedna od međunarodnih definicija diskriminacije je ona koju je Odbor za ljudska prava Ujedinjenih naroda definirao kao: “Svako razlikovanje, isključivanje, ograničavanje prednosti koje se temelji na rasi, boji, spolu, jeziku, vjeroispovjesti, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju ili drugom statusu, a cilj ili rezultat čega je u jednakim uvjetima narušiti ili poništiti priznavanje, uživanje ili ostvarivanje prava i sloboda svih pojedinaca.”<sup>10</sup>

Pravo na život bez diskriminacije, te pravo na život bez nasilja ubrajaju se u osnovna ljudska prava. Republika Hrvatska je kroz svoje zakonodavstvo prepoznala važnost ovog problema te ZSD-om nastoji se osigurati zaštita i promicanje jednakosti kao najviše vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske.

## **2.1. Oblici diskriminacije**

Poznajemo više oblika diskriminacije i više načina diskriminiranja. Najčešće govorimo o izravnoj i neizravnoj, kao i uznemiravanju te spolnom uznemiravanju. Poznajemo i različite pojavne oblike diskriminacije kao što su poticanje na diskriminaciju i propuštanje razumne prilagodbe, segregacija, viktimizacija kao i teži oblici diskriminacije. Postoje još i institucionalna i višestruka diskriminacija, etničko profiliranje, govor mržnje i slično.

Prema članku 2. ZSD, ona može biti izravna te neizravna.

Izravna diskriminacija događa se kada se po nekoj od zabranjenih osnova diskriminacije nekoga bez pravno opravdanog razloga stavlja u nepovoljniji položaj od drugih osoba u usporedivoj situaciji. Neizravna diskriminacija je takav oblik diskriminacije do kojeg dolazi kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa stavlja osobe jednog spola u nepovoljniji položaj u usporedbi s osobama drugog spola, osim ako ta odredba, kriterij ili praksa nije objektivno opravdana legitimnim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja prikladna su i nužna.<sup>11</sup>

Diskriminaciju predstavljaju i uznemiravanje te spolno uznemiravanje (čl. 3. ZSD).

<sup>10</sup> Vasiljević, Snježana. Slično i različito, prvo izdanje. Op. cit. str. 22.

<sup>11</sup> Čl. 2. ZSD

Uznemiravanje je neželjeno verbalno ili fizičko ponašanje poslodavca, nadređenoga ili suradnika koje vrijeđa dostojanstvo radnika koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.<sup>12</sup> Ostvaruje se kroz raspoređivanje radnika na nevažne zadatke kao i otežavanje ispunjenja radnih zadataka.

Spolno uznemiravanje postoji kad jedna ili više osoba nameće drugoj osobi neželjeno spolno ponašanje. Tu je obuhvaćeno svako verbalno, neverbalno ili fizički neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, osobito ako uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Prema Zakonu o radu (dalje: ZOR), ako poslodavac prilikom pritužbe ne poduzme potrebne mjere radi sprječavanja uznemiravanja, kao i u nekim drugim slučajevima, radnik može prekinuti rad i zatražiti sudsku zaštitu.<sup>13</sup>

Segregacija je oblik diskriminacije kojim fizička ili pravna osoba odvaja druge osobe na temelju nabrojanih osnova bez objektivnog i razumnog opravdanja.<sup>14</sup>

Viktimizacija je poseban, sekundarni oblik diskriminacije do kojeg dolazi zato što se viktimizirana osoba korištenjem raspoloživih pravnih sredstava suprotstavila diskriminaciji (kojoj je ona ili netko drugi bio izložen), ili je kao svjedok, ili na neki drugi način sudjelovala u postupku pokrenutom protiv diskriminatora.<sup>15</sup>

ZSD razlikuje lakše i teže oblike diskriminacije. Lakši oblici su svi oni koji se ne mogu navesti pod teške oblike. Teži oblici diskriminacije su: višestruka diskriminacija (počinjena prema istoj osobi po više osnova), ponovljena diskriminacija (počinjena više puta), produljena diskriminacija (počinjena kroz dulje vrijeme) te diskriminacija s posebno teškim posljedicama.<sup>16</sup>

<sup>12</sup> Čl. 3. ZSD

<sup>13</sup> Čl. 130. Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19), 2020.

<sup>14</sup> Čl. 5. ZSD

<sup>15</sup> Ibidem

<sup>16</sup> Čl.6. ZSD

## **2.2. Analiza portala “Moj posao” i rezultati istraživanja Instituta Ivo Pilar**

Portal "Moj Posao" jedan je od najpopularnijih i najdominantnijih kanala za zapošljavanje u Hrvatskoj. Uz ovu značajku, ističe se i po informacijama, izvješćima i istraživanjima o tržištu rada u zemlji. Portal je 2006. godine tijekom veljače proveo istraživanje na uzorku od 1134 ispitanika. Cilj je bio saznati postoji li dobna diskriminacija na hrvatskom tržištu rada te se pokušalo utvrditi koja je dobna granica ispod ili iznad koje se ne zapošljava, postoji li razlika u dobi kod zapošljavanja žena i muškaraca te kakve su prilike za nalaženje novog posla s obzirom na dob ispitanika.<sup>17</sup>

Utvrđeno je da mlađi od 29 godina koji imaju višu ili visoku razinu obrazovanja nalaze u najpovoljnijem položaju. Brojke je teško generalizirati u specifičnim kontekstima, ali svakako predstavljaju argument za postojanje ageizma, koji stavlja u nepovoljniji položaj osobe ispod 29 i starije od 40 godina.

Institut društvenih znanosti Ivo Pilar proveo je 2010. godine istraživanje o dobroj diskriminaciji na hrvatskom tržištu rada. Istraživanje je provedeno na reprezentativnom uzorku od 928 nezaposlenih i 604 poslodavca.

Istraživanje ne samo da je doprinijelo boljem razumijevanju problematike, već je dalo i realnu sliku hrvatskog tržišta rada kada je u pitanju ovaj oblik diskriminacije, potvrđujući na taj način da je on jedno od glavnih razvojnih ograničenja, ali i ekonomskih i društvenih problem. Ukratko, istraživanja potvrđuju visoku stopu dobne diskriminacije na relevantnom tržištu, te činjenicu da poslodavci i nezaposleni znaju vrlo malo o tome što taj pojam znači. 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>18</sup>

<sup>17</sup> Moj Posao, 2019., [MojPosao.net](http://MojPosao.net) - Istraživanje: Dobna diskriminacija ([moj-posao.net](http://moj-posao.net)) (21.3.2022.)

<sup>18</sup> Franc, R., et al. Raširenost i obilježja diskriminacije na hrvatskom tržištu rada (Prevalence and Characteristics of Discrimination in the Croatian Labor Market). Izvješće na temelju ankete među nezaposlenim osobama i ankete među poslodavcima (Report based on a survey among the unemployed and a survey among employers). Zagreb: Croatian Employment Service. 2010., str.6.

Također, gotovo trećina poslodavaca, a nešto više od polovine nezaposlenih u slobodnim odgovorima ne pokazuje razumijevanje pojma “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.<sup>19</sup>

Ispitanici su se općenito složili da se dobna diskriminacija uglavnom odnosi na nevoljkost poslodavaca da zapošljavaju osobe na temelju dobi ili loših radnih uvjeta koje ponude potencijalnom radniku. Također vjeruju da je kombinirana diskriminacija na temelju spola i dobi toliko česta u praksi da su najranjivije skupine žene, mlađe i starije dobi.

Ispitanici su također istaknuli da je najčešća dobna diskriminacija prilikom samozapošljavanja. Nisu vidjeli značajna ograničenja u području osiguravanja jednakih plaća i napredovanja. Ne vide postojanje i ograničenja u osiguravanju jednake plaće i napredovanja kao značajna.

### **3. DOBNA DISKRIMINACIJA**

U poimanju starosti u društvu često se susreće stereotip da su mladi neiskusni i nemaju znanja, dok su starije osobe neefikasne. Upravo ovi stereotipi vode do diskriminacije i nejednakog ponašanja prema osobama određene dobi, a bez individualnog pristupa osobi.

Pojam ageizam izvorno se koristio za sustavno stereotipiziranje starijih ljudi, a danas se koristi za označavanje negativnih stavova prema mladima, odnosno pojam se odnosi na negativne karakteristike koje se pripisuju određenoj dobnoj skupini. Taj je fenomen zacijelo utjecao na pojavu dobne diskriminacije.<sup>20</sup>

<sup>19</sup> Nefreteta, Zekić, Eberhard. Dobna diskriminacija na hrvatskom tržištu rada u kontekstu socijalne osviještenosti i europskog zakonodavnog okvira. Op. cit., str. 332.

<sup>20</sup> Grgurev, Ivana: Diskriminacija na osnovi dobi u radnom odnosu - analiza hrvatskoga zakonodavstva i pravne stečevine EU-a: Socijalni rad i borba protiv siromaštva i socijalne

U svijetu je broj osoba starije životne dobi u ukupnoj populaciji svake godine u porastu. Razlog tome su bolji uvjeti života, razvoj tehnologije i unaprjeđenje kvalitete zdravstvene skrbi.

Predviđanja ukazuju na to da će do 2030. godine broj osoba starije životne dobi u Sjevernoj Americi i Europi biti dva puta veći, dok će u Africi, Indiji i Kini broj starijih osoba biti četiri puta veći.<sup>21</sup>

Provedena istraživanja pokazuju da je dob najčešća osnova doživljene diskriminacije u EU-u.. Ovakvo stanje posljedica je, s jedne strane, činjenice da je riječ o diskriminaciji koja može “pogoditi” svaku osobu (bila ona stara ili mlada), a s druge strane, činjenice da Europa stari te da udio osoba starije životne dobi konstantno raste.<sup>22</sup>

Prema podacima Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo,<sup>23</sup> radnici stariji od 55 godina najviše su obuhvaćeni i kolektivnim viškovima. S malim šansama za ponovno zapošljavanje, oni čine 33,3% ukupnog broja nezaposlenih. U takvoj situaciji s prvim uvjetima odlaze u prijevremenu mirovinu koja se, zbog umanjenja polaznog faktora izračuna, trajno umanjuje. Iako, unatoč tome, nema adekvatnih mjera za zaštitu starijih radnika na tržištu rada, posljednje izmjene Zakona o mirovinskom osiguranju<sup>24</sup> su, u cilju poboljšavanja njihovih materijalnih uvjeta, omogućile svim umirovljenicima zapošljavanje do pola radnog vremena bez gubitka prava na isplatu mirovine, a prema podacima Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje, to je iskoristilo 14.000 umirovljenika.<sup>25</sup>

isključenosti - profesionalna usmjerenost zaštititi i promicanju ljudskih prava, Filozofski fakultet Sveučilišta u Mostaru, Zagreb, 2011., str. 32.

<sup>21</sup> Lučanin Despot, Jasminka. Zdravstvena psihologija starenja- Prikaz područja i pregled istraživanja u Hrvatskoj. Klinička psihologija 1. 1-2 (2008.), str. 59.

<sup>22</sup> Kovacs, Elvira, Vinković, Mario. Jesu li radnici starije dobi građani drugog reda? Iskustva Hrvatske i Mađarske. Suvremeni pravni izazovi: EU-Mađarska-Hrvatska, SUSICOP, Pravni fakultet Sveučilišta u Pečuhu i Pravni fakultet Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Pečuh-Osijek, 2012., str. 583.

<sup>23</sup> Hrvatski zavod za javno zdravstvo, [Hrvatski zavod za javno zdravstvo \(hzjz.hr\)](http://hzjz.hr) (6.6.2022.)

<sup>24</sup> Zakon o mirovinskom osiguranju

(NN 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16, 18/18, 62/18, 115/18, 102/19, 84/21), 2021.

<sup>25</sup> Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje, [Rezultati pretraživanja | Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje](#) (11.6.2022)

Ovakva vrsta diskriminacije je slična seksizmu ili rasizmu, a vodi prema nepriznavanju ili ograničavanju prava starosnih skupina pri čemu se to ne čini zbog ideoloških, moralnih ili političkih razloga, već isključivo zbog kalendarske starosti.<sup>26</sup>

Pitanje dobne diskriminacije izravno je povezano s percepcijama, odlukama i postupcima poslodavaca te u konačnici s ključnim vodećim upravljačkim i nadzornim dionicima koji djeluju unutar sustava. Briga za starije osobe odgovornost je društva, laika i zdravstvenih djelatnika. Starenje stanovništva utječe na ukupni gospodarski razvoj, zdravstvenu zaštitu, socijalnu politiku, zapošljavanje i društvene interakcije. Da bi određena skupina ljudi bila diskriminirana, prema njoj moraju postojati neke predrasude. U tablici 4.1. su prikazane predrasude o starijim osobama i njihova tumačenja.

TVRDNJE	TUMAČENJE
Svi su stariji ljudi isti	Netočno, čak su među starima veće razlike nego među mladim
Starost počinje sa 60 godina	Nije preporučljivo starost određivati prema dobi nego prema tome što i koliko osoba može učiniti
Stari ljudi nisu produktivni I teret su društvu	Većina starijih ljudi na svijetu rade cijeli život, sve dok mogu (na plaćenim i neplaćenim poslovima) ili dok im to društvo dozvoli
Stari ljudi se ne zaljubljuju i ne zanimaju ih seksualni odnosi	Osjećaji ne nestaju sa starenjem
Stari ljudi su senilni	Demencija pogađa samo neke ljude

<sup>26</sup> Pečjak, Vid; Sučević, Đurđa; Mundorfer-Fruk, Sonja. Psihologija treće životne dobi. Prosvjeta. 2001., str 17.

Stari ljudi teško uče i ne trebaju učiti	Stari ljudi trebaju nešto više ponavljanja, ali motivacija ih može držati vrlo sposobnima za učenje
Stari su ljudi uglavnom bolesni i nemoćni	Pojava bolesti je vjerojatnija u starosti, ali mnoge stare osobe ostaju u dobrom tjelesnom stanju do duboke starosti i imaju dobre funkcionalne sposobnosti  Neka funkcionalna ograničenja mogu se otkloniti pravilnim načinom života i prilagodbom okoline
Stari su ljudi беспомоћни i ne mogu odlučivati o svom životu	Samo u slučajevima teške bolesti oduzimanje poslovne sposobnosti (npr. demencije)  Cjeloživotno iskustvo starim ljudima pomaže u planiranju aktivnosti i donošenju odluka
Ne treba trošiti skupe zdravstvene usluge na stare ljude	Svi ljudi imaju pravo na najbolju zdravstvenu skrb  Bolja skrb može značiti duži i kvalitetniji život te sprječavanje težih bolesti (čije je liječenje još skuplje)

Tablica 4. 1. Predrasude o osobama starije životne dobi i njihova tumačenja (Izvor: J. Despot Lučanin: Psihologija starenja i gerontologija, Zdravstveno veleučilište, Zagreb, 2011.)



### **3.1. 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 diskriminatorni epitet starijeg radnika. Naime, prema WHO<sup>27</sup> 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.

Svi radnici mlađi od 25 godina smatraju se „premladi“, a stariji od 40 već su u kategoriji starijih radnika. Shodno tome zaključujemo da 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 ući 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.

### **3.2. Načini smanjenja diskriminacije osoba starije životne dobi**

Poznato je da predrasude i u konačnici diskriminacija pojedinih skupina proizlaze iz neznanja, dezinformacija i nerazumijevanja. Stoga se vjeruje da će obrazovanje ljudi ili društva smanjiti njihove predrasude i diskriminaciju. Naravno, obrazovanje društva može promijeniti stavove i stavove, ali to svakako nije dovoljno za smanjenje diskriminacije. Primjerice, mnogi pušači svjesni su opasnosti od cigareta i duhanskog dima, ali to ih ne sprječava da nastave pušiti.

Kako bi se osmislili načini smanjenja diskriminacije, potrebno je proučiti tri socijalno-psihološka pristupa rješavanju predrasuda. Prvi pristup je osobni pristup, usredotočen na proces unutar pojedinca, njegovu osobnost i emocije. Individualizirani pristup temelji se na individualnim razlikama, a za starije osobe

<sup>27</sup> World Health Organisation, [WHO | World Health Organization](https://www.who.int/) (14.12.2021.)

potrebno je proučavati emocije osobe u kontaktu sa starijim osobama i njegovu percepciju tih emocija. Međuljudski pristup je još jedan socijalno-psihološki pristup predrasudama. Usredotočuje se na procese koji se odvijaju unutar društvenih skupina: zajednička uvjerenja i identitete, uobičajene stereotipe i konformizam.

Kod međuljudskog pristupa najvažnija je mjera u kojoj se neka osoba identificira s bliskom grupom te se osvrće na to kako prevladavajući stereotipi i predrasude unutar jednog društva zasljepuju pojedinca tako da ne vidi individualne značajke neke osobe. Posljednji, međugrupni pristup proučava odnose između društvenih grupa, odnosno učinke socijalne kategorizacije i članstva u grupi. Kod ovoga pristupa važno je provoditi mjere kojima bi se smanjila granica između "mi" i "oni" i povećala otvorenosti prema drugim osobama, u ovom slučaju prema dobnim skupinama. Međugrupnim pristupom se ispituje u kojoj mjeri pripadnost nekoj društvenoj grupi uzrokuje da se pripadnici te iste grupe ponašaju na predrasudno povoljne načine prema vlastitoj grupi što se naziva pozitivna pristranost prema bliskoj grupi te predrasudno nepovoljne načine prema ostalim grupama što se naziva negativna pristranost prema vanjskoj grupi.<sup>28</sup>

## **4. DOBNA DISKRIMINACIJA NA TRŽIŠTU RADA U REPUBLICI HRVATSKOJ**

Diskriminacija postoji na tržištu rada ako radnici istih sposobnosti primaju različite plaće ili zbog osobnih obilježja nemaju jednake uvjete za rad.

Svrha Zakona o suzbijanju diskriminacije je osigurati zaštitu i promicanje jednakosti kao najviše vrijednosti ustavnog poretka Republike Hrvatske i stvaranje preduvjeta za njezino ostvarivanje. Jednake mogućnosti i normativna zaštita od diskriminacije temelji se na 17 osnova diskriminacije. Za razliku od Ustava, zakon ima zatvorenu listu osnova na kojima se temelji djelokrug primjene zakona. Zakon o suzbijanju

<sup>28</sup> Brown, Rupert, and Vera Čubela Adorić. Grupni procesi: Dinamika unutar i između grupa. Naklada Slap, 2006., str. 78.

diskriminacije navodi sljedeće diskriminacije: rasa ili etnička pripadnost ili boja kože, spol, jezik, vjera, političko ili drugo uvjerenje, nacionalno ili socijalno podrijetlo, imovno stanje, članstvo u sindikatu, obrazovanje, društveni položaj, bračni ili obiteljski status, dob, zdravstveno stanje, invaliditet, genetsko naslijeđe, rodni identitet ili izražavanje i spolnu orijentaciju.<sup>29</sup>

Što se tiče same zaštite od dobne diskriminacije mladih, točnije maloljetnika, ona je posebno uređena Zakonom o zaštiti na radu. Prema navedenom zakonu, poslodavac je dužan maloljetniku osigurati zaštitu zbog očuvanja njegovog nesmetanoga duševnog i tjelesnog razvoja. Također, prema posebnom propisu određeni su poslovi s posebnim uvjetima rada, osim za maloljetnika koji je završio stručno srednjoškolsko obrazovanje za te poslove i koji ispunjava ostale uvjete.<sup>30</sup>

Ako poslodavac traži takve podatke čini teži prekršaj za koji može biti kažnjen novčanom kaznom od 31.000,00 do 60.000,00 kuna. Kandidati nisu dužni odgovarati na takva pitanja i zbog toga ne smiju trpjeti štetne posljedice,<sup>31</sup> međutim u praksi je posve drukčije.

Poslodavci u Republici Hrvatskoj često postavljaju osobna te neprimjerena pitanja, također sindikalni povjerenici upozoravaju sve kandidate da je na razgovorima za posao zabranjeno postavljaju pitanja poput dobi ili datuma rođenja jer se smatra kako dob nije presudna kod većine odluka o zapošljavanju, te su stoga pitanja o datumu rođenja neprimjerena.

#### **4.1. Dobna diskriminacija mladih na tržištu rada**

Poput drugih ranjivih skupina, mladi se suočavaju s ageizmom u mnogim područjima života. Često su izloženi višestrukoj diskriminaciji, uključujući dob ili rasu,

<sup>29</sup> Bušić- Crnković, A. et al., Neudoban položaj: izvještaj o diskriminaciji mladih na hrvatskom tržištu rada, Institut za razvoj tržišta rada, Zagreb, 2012.

<sup>30</sup> Čl. 38., Zakon o zaštiti na radu (NN 71/14, 118/14, 154/14, 94/18, 96/18), 2018.

<sup>31</sup> Čl. 228., ZOR

imovinsko ili socijalno porijeklo, društveni status i druge osnove za diskriminaciju. S obzirom da postoji mnogo razloga za neprijavlivanje diskriminacije, poput straha od posljedica, nepovjerenja u institucije ili prihvaćanja statusa quo, relativno mali broj pritužbi na dobnu diskriminaciju mladih ne ukazuje na njihovu stvarnu prisutnost u društvu.

Hrvatska se već godinama suočava s visokom nezaposlenošću mladih te sve većim udjelom obeshrabrenih. U skupini nezaposlenih osoba u travnju 2022. bilo je: 3.372 (2,8 %) osobe od 15 do 19 godina, 11.034 (9,3 %) od 20 do 24 godine, 12.659 (10,6 %) od 25 do 29 godina, 11.038 (9,3 %) od 30 do 34 godine, 11.639 (9,8 %) od 35 do 39 godina.<sup>32</sup>

Nezaposlenost mladih u EU, a posebno u Hrvatskoj zabrinjava jer je gotovo trostruko veća od ukupne stope nezaposlenosti te daleko viša od prosjeka EU gdje iznosi oko 20 %.<sup>33</sup>

Nezaposlenost mladih spada u problem svjetskih razmjera, koji je svoju eskalaciju doživio osobito nakon svjetske ekonomske krize 2008. godine. Kao izravna posljedica krize, stopa nezaposlenosti mladih u Hrvatskoj je narasla. U posebno teškom položaju su mlade žene zbog diskriminacije temeljem spola i dobi.

Visoke stope nezaposlenosti mladih pokazuju sve veće poteškoće s kojima se suočavaju mlade osobe na europskom tržištu rada. Međutim, treba istaknuti da to nužno ne znači da je broj nezaposlenih mladih osoba između 15 i 24 godine velik, jer je većina uključena u sustav visokog obrazovanja, ne rade, ne traže posao pa se zbog toga ne ubrajaju u radnu snagu koja se koristi za izračunavanje stope nezaposlenosti mladih osoba.<sup>34</sup>

Visoka stopa nezaposlenosti, zatim i neusklađenost obrazovnog sustava s tržištem rada, učestala smanjenja radničkih prava, rast troškova života i slično, gorući su društveni problemi koji čine život mladih danas, nakon izlaska iz školovanja, vrlo teškim.

<sup>32</sup> Mjesečni statistički bilten, Hrvatski zavod za zapošljavanje, 1849 - 3378, (2022.), [stat\\_bilten\\_04\\_2022.pdf \(hzz.hr\)](#) (8.6.2022.), str. 16.

<sup>33</sup> Obadić, Alka. Nezaposlenost mladih i usklađenost obrazovnog sustava s potrebama tržišta rada, *Ekonomski misao i praksa* 1 (2017.), str. 129.

<sup>34</sup> Ibidem., str. 130.

Dobiveni su rezultati koji bi trebali i samom zakonodavcu ukazati na zakonsku nepotpunost i činjenicu da Zakonom o suzbijanju diskriminacije nije pokrivena diskriminacija prema izgledu, supkulturi ili ona zbog konzumiranja duhanskih proizvoda, a koja je otkrivena kao visokoprisutna na hrvatskom tržištu rada upravo ovim istraživanjem.

U usporedbi sa zemljama Europske unije Hrvatska se nalazi u samom vrhu prema udjelu nezaposlenosti mladih s tendencijom daljnjeg pogoršanja situacije.

## **5. ZABRANA DISKRIMINACIJE U HRVATSKOJ**

Načelo jednakosti i ravnopravnosti na kojem počivaju sva pravila o posjedovanju i uživanju ljudskih prava u praksi se najčešće izražava kao načelo nediskriminacije, odnosno zabrane diskriminacije.

Zabrana diskriminacije u hrvatskom je pravnom sustavu ustavna kategorija. Članak 14. Ustava Republike Hrvatske (dalje: Ustav RH) najvažniji je izvor hrvatskog antidiskriminacijskog prava.<sup>35</sup> Prema Ustavu RH “svatko u Republici Hrvatskoj ima prava i slobode, neovisno o njegovoj rasi, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju ili drugim okolnostima.” Prema stavku 2. istog članka “svi su pred zakonom jednaki”.

Prije donošenja Zakona o suzbijanju diskriminacije, hrvatsko antidiskriminacijsko zakonodavstvo sastojalo se od niza zakona koji su sadržavali antidiskriminacijske odredbe. To uključuje Ustavni zakon o pravima nacionalnih manjina, Zakon o radu, Zakon o ravnopravnosti spolova, Zakon o istospolnim zajednicama, Zakon o državnim službenicima, te Kazneni zakon.<sup>36</sup>

<sup>35</sup> Ustav Republike Hrvatske (Narodne novine, br. 56/90, 135/97, 8/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10)

<sup>36</sup> Nefreteta, Zekić, Eberhard. Dobna diskriminacija na hrvatskom tržištu rada u kontekstu socijalne osviještenosti i europskog zakonodavnog okvira. Op. cit., str. 338.

ZSD u skladu s direktivom 2000/78/EZ zabranjuje diskriminaciju na osnovi dobi.<sup>37</sup> Direktiva 2000/78/EZ ističe kako “zabrana diskriminacije na temelju dobi predstavlja bitan dio ispunjavanja ciljeva navedenih u smjernicama za zapošljavanje, kao i poticanja raznolikosti radne snage. Međutim, u određenim okolnostima, razlike u postupanju povezane sa starosnom dobi mogu se opravdati te su stoga potrebni posebni propisi koji se mogu razlikovati ovisno o stanju u pojedinoj državi članici. Stoga je važno razlikovati opravdano različito postupanja, posebice onog koje se temelji na opravdanim ciljevima politike zapošljavanja, tržišta rada i ciljeva usavršavanja, od diskriminacije koju treba zabraniti.”<sup>38</sup>

Prema ZR-u poslodavac kod kojeg je izabrano radničko vijeće, može odlučiti o otpuštanju radnika starijih od 60 godina samo uz prethodnu suglasnost Radničkog vijeća. Osim toga, druga zakonska odredba kaže da poslodavci prilikom odlučivanja o poslovnom otkazu moraju voditi računa o radnom stažu, dobi i obvezama radnika. Ako radničko vijeće odbije dati suglasnost za otkaz, razlozi se moraju navesti u pisanom obliku, a poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave izjave o odbijanju suglasnosti zatražiti da tu suglasnost nadomjesti sudska ili arbitražna odluka.<sup>39</sup>

Osim što ZR štiti starije radnike, postoje i odredbe s ciljem zaštite maloljetnih radnika. Tako primjerice članak 17. predviđa najnižu dob za zaposlenje, a članak 21. zabranjuje rad maloljetnika na određenim poslovima. Također, pravilnikom o poslovima na kojima se ne smije zaposliti maloljetnik specificiraju se uvjeti zapošljenja.<sup>40</sup>

Osim odredbi koje pogoduju radnicima, bilo starijim ili mlađim, postoje i odredbe ZR-a koje pogoduju poslodavcima. Tako čl. 112. određuje prestanak ugovora o radu kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža (čim radnik stekne uvjete za starosnu mirovinu), osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore. . Navedena odredba izazvala je brojne dvojbe u praksi. Treba li zaključak biti kako je riječ o arbitrarno određenoj granici između radnikove produktivnosti i

<sup>37</sup> Čl. 1. ZSD.

<sup>38</sup> Direktiva Vijeća 2000/78/EZ o uspostavljanju općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i u zanimanjima; SL L 303, 2. prosinac 2000.

<sup>39</sup> Čl. 151., ZR.

<sup>40</sup> Pravilnik o poslovima na kojima se ne smije zaposliti maloljetnik (NN 89/15, 94/16, 109/19)

neproduktivnosti, pošto nema znanstvene potvrde da se radnike u dobi od 65 godina treba smatrati neproduktivnima? Riječ je o iznimci od zabrane diskriminacije na osnovi dobi te bi u svjetlu dužeg životnog vijeka trebalo odlučiti o smislu zadržavanja te derogacije od načela zabrane diskriminacije.<sup>41</sup>

Nadalje, Zakonom o državnim službenicima propisano je da “državni službenici u svojem postupanju ne smiju diskriminirati ili povlašćivati građane po osnovi 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>42</sup>

## **5.2. Prva pravomoćna presuda za dobnu diskriminaciju**

Dobnu diskriminaciju je teško dokazati, o čemu svjedoči i prva pravomoćna presuda o dobnoj diskriminaciji pri zapošljavanju u Hrvatskoj koja je donesena tek 2013. godine. Ta presuda trebala bi poslodavcima osvijestiti prisutnosti sankcioniranja dobne diskriminacije od sada i na hrvatskom tržištu rada.

“Tijekom 2013. godine tako je pravomoćno okončana parnica u kojoj je tužitelju dosuđena naknada štete zbog diskriminacije pri zapošljavanju na osnovi 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>43</sup>

Riječ je o sporu koji je pokrenuo Općinski radni sud u Zagrebu u predmetu u kojem se tužitelj u prosincu 2011. godine prijavio na natječaj objavljen na web stranici HZZ-a za radno mjesto dipl.pravnika na određeno vrijeme od 12 mjeseci.

<sup>41</sup> Grgurev, Ivana.: Diskriminacija na osnovi dobi u radnom odnosu- analiza hrvatskoga zakonodavstva i pravne stečevine EU-a, Op., cit., str. 36.

<sup>42</sup> Čl. 6., ZDS.

<sup>43</sup> Izvješće pučke pravobraniteljice za 2013. godinu, RH Ured pučke pravobraniteljice, Zagreb, 2014.

Uvjeti natječaja bili su: položen pravosudni ispit, poznavanje rada na računalu, tri godine radnog iskustva i vozačka dozvola B kategorije No, mjesec dana kasnije kandidat za slobodno radno mjesto (tužitelj) zaprimio je dopis tuženika da je natječaj poništen jer nitko od kandidata ne ispunjava uvjete, te kako on konkretno ne zadovoljava zbog životne dobi jer je tom trenutku imao 60 godina. Kao dokaz prihvaćen je originalan dopis tužitelja u kojem se navodi da "s obzirom na životnu dob ne zadovoljava uvjete natječaja", što je uvelike pridonijelo presudi.

“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.”<sup>44</sup>

## 6. ZAŠTITA OD DOBNE DISKRIMINACIJE

U sankcioniranju diskriminatornog postupka sudjeluju svi nacionalni sudovi (od općinskog do Ustavnog) u različitim vrstama postupaka (parničnom, kaznenom, prekršajnom, upravnosudskom, ustavnosudskom). U sankcioniranju diskriminacije sudjeluju također i ESLJP te Sud EU.<sup>45</sup>

Europsko pravo je iznimno važan izvor antidiskriminacijskog prava u državama članicama EU. Ključna promjena u razvoju antidiskriminacijskih zakona dogodila se 1997. godine usvajanjem Amsterdamskog ugovora, koji u članak 13. Ugovora o Europskoj zajednici uvodi, po prvi put u Europsko pravo, nove osnove diskriminacije: rasa ili etnička pripadnost, vjera ili uvjerenje, invaliditet, dob i spolna orijentacija.

<sup>44</sup> Nefreteta, Zekić, Eberhard. Dobna diskriminacija na hrvatskom tržištu rada u kontekstu socijalne osviještenosti i europskog zakonodavnog okvira. Op. cit., str. 336.

<sup>45</sup> Potočnjak, Željko; Grgurev, Ivana; Grgić, Andrea. Perspektive Antidiskriminacijskog prava. Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2014., str. 42.



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/EZ.<sup>46</sup>

“Potrebno je istaknuti da je Europski sud u predmetu Mangold v Helm (2005.), iako u vrijeme donošenja presude još nije bilo proteklo vrijeme implementacije Direktive 2000/78/EZ u nacionalna zakonodavstva država članica utvrdio da je zabrana diskriminacije na temelju dobi opće načelo prava EU te da stoga odredbe Direktive imaju horizontalan učinak (primjenjuju se izravno na spor između privatnih stranaka).”<sup>47</sup>

Direktiva vijeća 2000/78 zahtjeva od država članica da se žrtvama diskriminacije osigura pravnu zaštitu. “Države članice osiguravaju da su svim osobama koje smatraju da im je učinjena nepravda, zbog toga što nije bilo primijenjeno načelo jednakog postupanja, čak i kad je odnos u kojem je navodno došlo do diskriminacije prestao, dostupni sudski i/ili upravni postupci te, ako se smatraju primjerenima, postupci mirenja, radi provođenja obveza iz ove Direktive.” “Države članice osiguravaju da se udruženja, organizacije ili druge pravne osobe koje, u skladu s mjerilima utvrđenim njihovim nacionalnim pravima, imaju legitimni interes da osiguraju postupanje u skladu odredbama ove Direktive, mogu uključiti u bilo koji sudski i/ili upravni postupak radi provedbe obveza iz ove Direktive, bilo u ime ili kao podrška tužitelju, uz njegov ili njezin pristanak.”<sup>48</sup>

Potvrda implementacije Direktive vijeća 2000/78 navodi se u članku 16. i 17. Zakona o suzbijanju diskriminacije gdje se navodi da svatko tko smatra da mu je zbog diskriminacije povrijeđeno neko pravo može tražiti zaštitu toga prava u postupku u

<sup>46</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>47</sup> Grgurev, Ivana : Diskriminacija na osnovi dobi u radnom odnosu - analiza hrvatskoga zakonodavstva i pravne stečevine EU-a, str. 40.

<sup>48</sup> Čl. 9., Direktiva vijeća 2000/78/EZ

kojem se o tom pravu odlučuje kao o glavnom pitanju, a može tražiti i zaštitu u posebnom postupku.<sup>49</sup>

Bitno je spomenuti čl. 6. Direktive 2000/78/EZ gdje se navodi opravdano različito postupanje na temelju dobi. Različito postupanje na temelju dobi neće smatrati diskriminacijom, ako su, u kontekstu nacionalnog prava, te razlike objektivno i razumno opravdane legitimnim ciljem. Primjerice zdravlje i sigurnost maloljetnih radnika predstavlja legitiman cilj koji će opravdati zapošljavanje punoljetnih osoba na određenim radnim mjestima. Također održavanje planirane razine zaposlenosti, zahtjev obuke za određeno radno mjesto, potreba za razumnim razdobljem rada prije umirovljenja kao i stvarna potreba poslodavca, ekonomski čimbenici poput zahtjeva posla i efikasnosti predstavljaju legitimne ciljeve.

## **7. IZVJEŠĆE PUČKE PRAVOBRANITELJICE ZA 2021. GODINU**

### **7.1. Diskriminacija starijih osoba temeljem dobi**

Pučka pravobraniteljica, kao jedna od mjerodavnih institucija za zaštitu od diskriminacije, u svom Izvješću za 2021. godinu stavlja naglasak na utjecaj epidemije i mjera za njeno suzbijanje kada se govori o diskriminaciji osoba starije životne dobi.<sup>50</sup>

Stariji su podnijeli veliki teret, ne samo kao skupina koju zaraza osobito pogađa, već i u mnogim drugim aspektima života. Osim nedostatka socijalnih usluga za starije, digitalizacije, kao i praksi koje uključuju starosna ograničenja u pristupu dobrima i

<sup>49</sup> Čl. 16., 17. ZSD

<sup>50</sup> Izvješće pučke pravobraniteljice za 2021. godinu, [IZVJ\\_PUCKA\\_PRAVOBRANITELJICA\\_2021.pdf \(sabor.hr\)](#) (1. 6. 2022.)

uslugama, tijekom 2021. godine osobe starije životne dobi bile su izložene dobnoj diskriminaciji prilikom traženja posla.<sup>51</sup>

Starije osobe i umirovljenici s izuzetno niskim mirovinama i dalje su izloženi brojnim izazovima koja sa sobom donosi siromaštvo.

“Istraživanje za razvoj društveno inovativnog programa poticanja i podrške umirovljenicima pokazuje kako čak 74% umirovljenika koji su sudjelovali u ponovnoj aktivaciji na tržištu rada, kao razlog za reaktivaciju navodi financije.”<sup>52</sup>

Dakle, bez obzira na to što se smatra pogodnošću, reaktivacija umirovljenika najčešće je posljedica njihovog izrazito lošeg imovnog stanja i mirovina od kojih ne mogu živjeti. Kako se u Istraživanju navodi, umirovljenici su najčešće bili zaposleni kao prodavači (51%) i vozači autobusa (22%), a zatim kao kuhari i pomoćni kuhari, telefonski anketari, vozači transfera, sobari i fasaderi. Ukratko, većina poslova dostupnih umirovljenicima su slabo plaćeni poslovi koji zahtijevaju nižu razinu obrazovanja. To je zato što je određenim skupinama zakonski zabranjeno da nastave raditi u struci, poput školskih djelatnika.<sup>53</sup>

Pučka pravobraniteljica navodi da je, kad je riječ o reaktiviranju osoba starije životne dobi na tržištu rada, važno ukazati i na diskriminatorni učinak čl. 50. ZOZO-a kojim se zaposlene osiguranike HZZO-a starije od 65 godina stavlja u nepovoljniji položaj od drugih. Iako obvezno zdravstveno osiguranje plaćaju kao i ostali zaposleni, oni za vrijeme bolovanja nemaju pravo na naknadu plaće na teret HZZO-a, već na teret poslodavca. Prema podacima HCK-a, dostupnost socijalnih usluga, poput dostava toplog obroka ili pomoći u kući starijim osobama, nije ravnomjerno rasprostranjena diljem čitave RH. Shodno tome, donosi se preporuka Ministarstvu zdravlja, da izmjeni diskriminatornu odredbu članka 50. Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju.

“Tržište rada nije naročito sklono umirovljenicima te se kao jedna od najvećih poteškoća u traženju posla u navedenom Istraživanju navodi postojanje predrasuda među poslodavcima o umirovljenicima kao homogenoj skupini bez potencijala. Sa

<sup>51</sup> Ibidem, 55. str.

<sup>52</sup> Izvješće pučke pravobraniteljice za 2021. godinu, str. 55.

<sup>53</sup> Ibidem, str. 55.

istim ili sličnim predrasudama suočavaju se i stariji radnici. Oni su najizloženiji prestanku radnog odnosa zbog poslovno uvjetovanih razloga gdje, prema podacima HZZ-a, radnici stariji od 55 godina života čine 41% ukupnog broja radnika proglašениh kolektivnim viškom. Obzirom na izuzetno male šanse ponovnog zapošljavanja, njih se umirovljuje s prvim uvjetima za mirovinu, što kasnije doprinosi lošem materijalnom stanju umirovljenika.”<sup>54</sup>

Digitalizacija usluga za poboljšanje kvalitete života kod kuće opći je trend u zemljama EU, što utječe i na razvoj socijalnih usluga za starije osobe u Republici Hrvatskoj. Međutim, liste čekanja za smještaj starijih osoba u institucionalnu skrb sugeriraju da je interes za ovu vrstu socijalne usluge i dalje veći od raspoloživih kapaciteta. U slučajevima ozbiljno ugroženog zdravlja, ograničene pokretljivosti i trajne ovisnosti o pomoći u svakodnevnom funkcioniranju, podrška kroz nekoliko sati pomoći u kući tjedno nikada nije dovoljna, a nedostatak pristupa odgovarajućem smještaju i uslugama također se može smatrati kao strukturna spolna dobna diskriminacija.<sup>55</sup>

## **7.2. Diskriminacija mladih temeljem dobi**

Pučka pravobraniteljica, osim problematike diskriminacije starijih osoba, navodi kako su mladi također izloženi diskriminaciji i predrasudama zbog svoje mladosti.

U Izvješću se navodi kako je proglašenje pandemije utjecalo na sve oblike života mladih. Obrazovanje, rad, društveni život, sportske i kulturne aktivnosti te uključenost mladih u život lokalne zajednice stavljeni su u drugi plan. U Izvješću Eurofonda o učinku COVID-19 na mlade u EU, navodi se da je pandemija dovela do problema vezanih uz mentalno zdravlje, posebice u odnosu na mlade kao posebno osjetljivu skupinu, na što su ukazale i udruge mladih i za mlade u RH. Kao skupina relativno sigurna od teških posljedica bolesti, mladi su u javnom prostoru bili

<sup>54</sup> Izvješće pučke pravobraniteljice za 2021. godinu, 56. str.

<sup>55</sup> Ibidem 55. str.

stigmatizirani kao skupina koja bez društvene solidarnosti neodgovorno širi zarazu onima najugroženijima, osobama starije životne dobi.<sup>56</sup>

“Kao skupina sa nesigurnim položajem na tržištu rada koja je, s manje iskustva, obično raspoređena na poslove izvan upravljačkih struktura, mladi radnici u kriznim vremenima prvi gube posao. Prema podacima Izvješća čak 9% zaposlenih mladih u RH je tijekom pandemije izgubilo posao. Prema podacima MRMSOSP-a, najveći udio s ugovorima o radu na određeno vrijeme čine mladi u dobi od 25 do 29 godina (16,59%). Rad na određeno nosi nestabilnost i nesigurnost zaposlenja, a posebice je problematično što se zloupotrebljava od strane poslodavaca te što mladima smanjuje šanse za planiranje budućnosti i odvajanje od roditelja.”<sup>57</sup>

Stambene politike, uključujući subvencije stambenih kredita, uglavnom su orijentirane na imovinu i utječu na mlade radnike koji su nezaposleni i na nesigurnim poslovima, zato i nisu kreditno sposobni. Zakon o subvencioniranju stambenih kredita omogućuje odobravanje stambenih subvencija kreditno sposobnim građanima za rješavanje stambenih problema, što isključuje veliki broj mladih koji se susreću s navedenim poteškoćama na tržištu rada.<sup>58</sup>

“U istraživanju “Pandemijalci: Nezaposlenost i izgubljena COVID-19 generacija” navodi se da je zabilježen porast broja mladih s problemima depresije, anksioznosti i suicidalnog ponašanja. Istraživanja potvrđuju da razdoblja ekonomske neizvjesnosti, praćena otkazima i/ili nemogućnošću pronalaska posla, imaju snažan utjecaj na psihološko zdravlje pojedinaca i njihovih obitelji, kao i da nezaposlenost pojačava mogućnost izloženosti stresovima uzrokovanim manjkom financijskih resursa i nedostatkom samopouzdanja koji mogu dovesti do razvoja mentalnih poremećaja, ovisnosti, pa i samoubojstva. Stoga je važno adekvatno odgovoriti na navedene probleme kroz “Strateški okvir razvoja mentalnog zdravlja 2022. – 2030. godine”, koji je upravo u izradi, i koji bi trebao posebnu pozornost posvetiti mladima.”<sup>59</sup>

<sup>56</sup> Ibidem, 57. str.

<sup>57</sup> Izvješće pučke pravobraniteljice za 2021. godinu, 57. str.

<sup>58</sup> Ibidem 57. str.

<sup>59</sup> Ibidem, str. 57.

## 8. ZAKLJUČAK

Diskriminacija je jedan od aktualnih problema na međunarodnoj razini, posebice u pogledu implementacije tržišta rada. Ovaj proces utječe na mnoge negativne društveno-ekonomske učinke na razini gospodarstva i društva. Kao takav, podliježe sve strožim zakonodavnim tretmanima i istraživanjima. Krajnji rezultat je pokušaj njegovog suzbijanja i kontrole. Najčešći oblici diskriminacije na tržištu rada temelje se na spolu i dobi.

Iako postoje brojni čimbenici koji uzrokuju diskriminaciju na tržištu rada, generalno se ističe kako je riječ o nepovoljnim političkim, socijalnim i ekonomskim stanjima na nekom području. Vjeruje se kako ona onemogućuju socijalni napredak i održivi razvoj gospodarstva diljem svijeta.

Vodeći značaj u suzbijanju diskriminacije na međunarodnom tržištu rada ima, ili bar pokušava imati Europska unija. Već duži niz godina ona provodi antidiskriminacijske politike i politiku jednakih mogućnosti za sve članove društva, što naravno u praksi ne uspijeva uvijek, ali time predstavlja uzornu praksu ostalim državama, pa tako i Hrvatskoj.

Problematika je kompleksna i zabrinjavajuća te svakako želim naglasiti da diskriminacija nije beznačajna. Itekako se tiče svih nas, počevši od nas mladih koji nemamo mogućnost stjecanja radnog staža do nezaposlenih osoba starijih od 40 godina.

Bitno je prepoznati diskriminaciju, ali isto tako je bitno doprinijeti njenom smanjenju kroz suradnju društva, provođenjem edukacija te stavljanjem naglaska na dostatnost pravnih mogućnosti koje nam potencijalno mogu pružiti zaštitu od dobne diskriminacije na tržištu rada.

## Popis literature

### Knjige i članci:

1. Bowd, Alan D. Stereotypes of elderly persons in narrative jokes. Research on aging 25.1 (2003): 3-21., [Stereotypes of Elderly Persons in Narrative Jokes - Alan D. Bowd, 2003 \(sagepub.com\)](#) (20.5.2021.), str. 14.
2. Brown, Rupert, and Vera Ćubela Adorić. Grupni procesi: Dinamika unutar i između grupa. Naklada Slap, 2006., str. 78.
3. Franc, R., et al. Raširenost i obilježja diskriminacije na hrvatskom tržištu rada (Prevalence and Characteristics of Discrimination in the Croatian Labor Market). Izvješće na temelju ankete među nezaposlenim osobama i ankete među poslodavcima (Report based on a survey among the unemployed and a survey among employers). Zagreb: Croatian Employment Service. 2010., str.6.
4. Grgurev, Ivana : Diskriminacija na osnovi dobi u radnom odnosu - analiza hrvatskoga zakonodavstva i pravne stečevine EU-a: Socijalni rad i borba protiv siromaštva i socijalne isključenosti - profesionalna usmjerenost zaštiti i promicanju ljudskih prava, Filozofski fakultet Sveučilišta u Mostaru, Zagreb, 2011., str. 32., 36., 40.
5. Kovacs, Elvira, Vinković, Mario. Jesu li radnici starije dobi građani drugog reda? Iskustva Hrvatske i Mađarske. Suvremeni pravni izazovi: EU-Mađarska-Hrvatska, SUSICOP, Pravni fakultet Sveučilišta u Pečuhu i Pravni fakultet Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Pečuh-Osijek, 2012., str. 583.
6. Lučanin Despot, Jasminka. Zdravstvena psihologija starenja- Prikaz područja i pregled istraživanja u Hrvatskoj. Klinička psihologija 1. 1-2 (2008.), str. 59.
7. Nefreteta, Zekić, Eberhard. Dobna diskriminacija na hrvatskom tržištu rada u kontekstu socijalne osviještenosti i europskog zakonodavnog okvira. Pravni vjesnik: časopis za pravne i društvene znanosti Pravnog fakulteta Sveučilišta J.J. Strossmayera u Osijeku, 30.2 (2014.) str. 331.-332., 336., 338.

8. Obadić, Alka. Nezaposlenost mladih i usklađenost obrazovnog sustava s potrebama tržišta rada, *Ekonomska misao i praksa* 1 (2017.), str. 129.-130.
9. Pečjak, Vid; Sučević, Đurđa; Mundorfer-Fruk, Sonja. Psihologija treće životne dobi. Prosvjeta. 2001., str 17.
10. Potočnjak, Željko; Grgurev, Ivana; Grgić, Andrea. Perspektive Antidiskriminacijskog prava. Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2014., str. 42.
11. Puljak, Ana, dr. med. Stigma mentalnog poremećaja. Zagreb. 2012. Str. 6.
12. Rusac, Silvija; Štambuk, Ana; Verić, Jelena. Dobna diskriminacija: iskustva starijih osoba. *Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja*, 49 (2013.) str. 99., 103.
13. Vasiljević, Snježana. Slično i različito, prvo izdanje. (2011.), str.10., 22.

#### Pravni izvori:

1. 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.
2. Direktiva Vijeća 2000/78/EZ o uspostavljanju općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i u zanimanjima; SL L 303, 2. prosinac 2000.
3. Pravilnik o poslovima na kojima se ne smije zaposliti maloljetnik (NN 89/15, 94/16, 109/19)
4. Ustav Republike Hrvatske (Narodne novine, br. 56/90, 135/97, 8/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10)
5. Zakon o mirovinskom osiguranju (NN 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16, 18/18, 62/18, 115/18, 102/19, 84/21), 2021.
6. Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19), 2020.



7. Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12), 2009.

Statistička izvješća i baze podataka:

1. Bušić- Crnković, A. et al., Neudoban položaj: izvještaj o diskriminaciji mladih na hrvatskom tržištu rada, Institut za razvoj tržišta rada, Zagreb, 2012.

2. Diskriminacija. Hrvatska enciklopedija, mrežno izdanje. Leksikografski zavod Miroslav Krleža, 2021., <http://www.enciklopedija.hr/Natuknica.aspx?ID=15411>>. (7.6.2022.)

3. Hrvatski zavod za javno zdravstvo, [Hrvatski zavod za javno zdravstvo \(hzjz.hr\)](http://www.hzjz.hr) (6.6.2022.)

4. Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje, [Rezultati pretraživanja | Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje](http://www.hzoo.hr) (11.6.2022)

5. Izvješće pučke pravobraniteljice za 2013. godinu, RH Ured pučke pravobraniteljice, Zagreb, 2014., [IZVJ\\_PUCKA\\_PRAVOBRANITELJICA\\_2021.pdf \(sabor.hr\)](http://www.ppv.hr) (1. 6. 2022.)

6. Mjesečni statistički bilten, Hrvatski zavod za zapošljavanje, 1849 - 3378, (2022.), [stat\\_bilten\\_04\\_2022.pdf \(hzz.hr\)](http://www.hzz.hr) (8.6.2022.), str. 16.

7. Moj Posao, 2019., [MojPosao.net - Istraživanje: Dobna diskriminacija \(moj-posao.net\)](http://mojposao.net) (21.3.2022.)

8. [PPT - Diskriminacija na temelju dobi u radnom odnosu doc . dr . sc . Ivana Grgurev Pravni fakultet u Zagrebu PowerPoint Presentation - ID:808722 \(slideserve.com\)](http://www.slideserve.com) (4. 6. 2022.)

9. World Health Organisation, [WHO | World Health Organization](http://www.who.int) (14.12.2021.)