

Dobna diskriminacija na tržištu rada

Ćurić, Lucija

Master's thesis / Diplomski rad

2024

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:199:575351>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-12-30**



Repository / Repozitorij:

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



Pravni fakultet u Zagrebu
Katedra za radno i socijalno pravo

Lucija Ćurić

DOBNA DISKRIMINACIJA NA TRŽIŠTU RADA

diplomski rad

mentor: prof. dr. sc. Ivana Grgurev

Zagreb, 2024.

IZJAVA O IZVORNOSTI

Ja, Lucija Ćurić, pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključiva autorica diplomskog 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.

Lucija Ćurić, v.r.

SAŽETAK

Načelo zabrane diskriminacije temelj je suvremenog sustava zaštite ljudskih prava i sloboda te svi najvažniji međunarodni dokumenti koji uređuju zaštitu ljudskih prava i sloboda zagovaraju navedeno načelo. Dob je jedna od osnova nad kojima je zabranjena diskriminacija. Međutim, to ne sprječava da dobna diskriminacija bilježi sve veći porast što dokazuju brojna istraživanja. Razvoj tehnologije, digitalizacija pripomogli su tome da se starije osobe stavlja u diskriminirajući položaj zbog njihovih godina. Smatra se da nemaju mogućnosti biti u koraku s mlađim osobama te im se iz tog razloga onemogućava zaposlenje. Dobna diskriminacija ne odnosi se samo na starije osobe. Mlade osobe su također izložene istoj. Nedostatak iskustva i vještina najčešći su razlozi zbog kojih poslodavci diskriminiraju mlade osobe te ih ne žele zaposliti. U hrvatskom zakonodavstvu diskriminacija je zabranjena Ustavom te opširnije regulirana Zakonom o suzbijanju diskriminacije koji je u skladu s antidiskriminacijskim zakonodavstvom Europske Unije, jednim od najnaprednijih zakonodavnih sustava na svijetu.

Ključne riječi : dob, diskriminacija, dobna diskriminacija, tržište rada, Zakon o suzbijanju diskriminacije, Direktiva 2000/78/EZ

ABSTRACT

The principle of non-discrimination is the basis of the modern system of protection of human rights and freedoms, and all the most important international documents regulating the protection of human rights and freedoms advocate the aforementioned principle. Age is one of the grounds on which discrimination is prohibited. However, this does not prevent age discrimination from increasing, as evidenced by numerous studies. The development of technology and digitalization have helped to put the elderly in a discriminatory position because of their age. It is considered that they do not have the opportunity to keep up with younger people, and for this reason they are prevented from employment. Age discrimination does not only apply to the elderly. Young people are also exposed to it. Lack of experience and skills are the most common reasons why employers discriminate against young people and do not want to hire them. In Croatian legislation, discrimination is prohibited by the Constitution and more extensively regulated by the Anti-Discrimination Act, which is in accordance with the anti-discrimination legislation of the European Union, one of the most advanced legislative systems in the world.

Keywords: age, discrimination, age discrimination, labor market, Law on Suppression of Discrimination, Directive 2000/78/EC

1. UVOD	1
2. DISKRIMINACIJA	3
2.1. Diskriminacija u zakonodavstvu RH	4
2.2. Oblici diskriminacije	6
2.3. Pozitivne mjere	7
3. DOBNA DISKRIMINACIJA	9
3.1. Istraživanje o stavovima i razini svijesti o diskriminaciji i pojavnim oblicima diskriminacije 2022.	11
4. PUČKI PRAVOBRANITELJ	14
4.1. Izvješće pučke pravobraniteljice za 2023. godinu	15
5. SUDSKA PRAKSA U RH	18
6. ZAKONODAVSTVO EU	22
6.1. Praksa Suda EU	24
7. ZAKLJUČAK	28
8. LITERATURA	30

1. UVOD

Predmet ovoga rada dobna je diskriminacija na tržištu rada. Svrha rada je prikazati nepovoljan položaj mladih i starijih osoba te probleme s kojima se navedeni susreću prilikom zapošljavanja i na radnom mjestu. U drugom poglavlju definirat će se što je to diskriminacija, koji su njezini oblici, pozitivne mjere te hrvatsko antidiskriminacijsko zakonodavstvo s naglaskom na Zakon o suzbijanju diskriminacije¹ (dalje: ZDS). U trećem poglavlju pobliže će se opisati dobna diskriminacija starijih i mladih osoba na tržištu rada kroz Istraživanje o stavovima i razini svijesti o diskriminaciji i pojavnim oblicima diskriminacije. Zatim, u četvrtom poglavlju iznijet će se podaci prikazani u izvješću pučke pravobraniteljice, središnjeg tijela za suzbijanje diskriminacije u Republici Hrvatskoj (dalje: RH), koji se odnose na dobnu diskriminaciju na tržištu rada. U petom poglavlju izdvojene su i prikazane sudske presude sudova u RH koje su odlučivale o postojanju odnosno nepostojanju dobne diskriminacije. Zatim, šesto poglavlje bavi se antidiskriminacijskim zakonodavstvom Europske Unije (dalje: EU) kao i izdvojenim presudama Suda EU. U sedmom poglavlju iznosim zaključke do kojih sam došla obrađujući ovu temu.

„U osnovi riječ diskriminacija potječe iz latinske riječi *discriminare* što znači odvajati, razlikovati, tj. praviti razliku po nekoj od osnova (tzv. diskriminacijske osnove) kao što su spol, rasa, etnička pripadnost, religijsko ili političko uvjerenje, invaliditet, spolna orijentacija, socijalni položaj, obrazovanje ili neka druga osobina.“²

U području rada postoji mnogo pretpostavki, kao što je na primjer pretpostavka da su starije osobe nefleksibilne, manje produktivne. Takve pretpostavke sprječavaju starije osobe da traže nova radna mjesta. Tražiteljima zaposlenja u dobi od 50 i više godina potrebno je dvostruko više vremena da pronađu novo zaposlenje u usporedbi s mladim radnicima, zaključak je novog istraživanja koje donosi Allianz.³ Naročito nastaje problem zbog demografskih promjena, pa tako europsko stanovništvo živi dulje nego ikada prije, a dobna struktura društva brzo se mijenja. Procjenjuje se da će se do 2060. prosječni očekivani životni vijek produljiti za 8,5 godina za muškarce, na 84,5 godina, i za 6,9 godina za žene, na 89 godina, uz relativno male

¹ Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12)

² Vasiljević, Snježana, Balen Braslav. Zakon o suzbijanju diskriminacije u svjetlu europskog prava: sadržaj i sankcije, Policija i sigurnost, vol. 18, br. 2, (2009.), <https://hrcak.srce.hr/79341>, (10.1.2024.), str. 213

³ Priopćenje za medije: Dobna diskriminacija i dalje uzrokuje isključivanje starijih radnika s tržišta rada, 4.7.2023., https://www.allianz.hr/hr_HR/privatni-korisnici/o-nama/press/priopcenje-za-medije-dobna-diskriminacija-i-dalje-uzrokuje-iskljucivanje-starijih-radnika-s-trzista-rada.html, (17.4.2024.)

razlike među državama članicama.⁴ S druge strane, visoka stopa nezaposlenosti među mlađim osobama ukazuje na to da postoje i stereotipi povezani s mlađim osobama.

Unatoč naprednom antidiskriminacijskom zakonodavstvu, kako europskom tako i hrvatskom, dosadašnja istraživanja su zabrinjavajuća iz razloga što pokazuju da je u praksi dobna diskriminacija poprilično prisutna pogotovo na tržištu rada. Pokazatelj je to nedovoljne informiranosti poslodavaca i radnika o važnosti suzbijanja dobne diskriminacije.

⁴EUROSTAT, *Ageing Europe — 2019 edition.*, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-books/-/KS-02-19-681> (13.3.2024.)

2. DISKRIMINACIJA

Sa sociološkog aspekta diskriminacija predstavlja nejednako postupanje prema društvenim skupinama ili pojedincima u nekom društvu; samovoljno i nepravedno dijeljenje stanovništva na skupine koje imaju i na one koje nemaju pravo na isti društveni postupak. Postoje različiti oblici diskriminacije: spolna (neravnopravan tretman članova društva s obzirom na spolne oznake), rodna (kada spolne oznake zadobiju društveni značaj i značenje i prerastu u društveni standard ponašanja), dobna (kada se pripadnici nekog društva diskriminiraju s obzirom na starost), nacionalna/etnička (diskriminacija s obzirom na narodnost pojedinca), profesionalna (viši ili niži ugled pojedinih profesija), obrazovna (zapriječenost pristupa nekim društvenim slojevima s obzirom na razinu obrazovanja), propisana posebnim pravilima (pristup dopušten samo pripadnicima određenoga kluba), i slično.⁵

S ekonomskog aspekta diskriminacija je mjera, postupak ili odluka kojima 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.⁶

Prema ZSD-u diskriminacijom se smatra stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, kao i osobe povezane s njom rodbinskim ili drugim vezama. Također, diskriminacijom se smatra i stavljanje neke osobe u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju.⁷

Slijedom prethodno navedenog, diskriminaciju možemo definirati kao postupak kojim se jedna osoba ili jedna skupina ljudi stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na drugu osobu ili druge

⁵ Diskriminacija. Hrvatska enciklopedija, mrežno izdanje. Leksikografski zavod Miroslav Krleža, 2013 – 2024., <https://www.enciklopedija.hr/clanak/15411> (10.1.2024.)

⁶ *Ibidem*

⁷ Čl. 1. ZSD

skupine ljudi temeljem rase, boje, nacionalnog ili etničkog podrijetla, dobi, vjere ili neke druge osobine.

2.1. Diskriminacija u zakonodavstvu RH

Najvažniji zakon u hrvatskom antidiskriminacijskom zakonodavstvu ZSD, stupio je na snagu 1. siječnja 2009. godine. Do tada, hrvatsko antidiskriminacijsko zakonodavstvo sastojalo se od većeg broja zakona koji su sadržavali antidiskriminacijske odredbe.

Kako ZSD navodi, diskriminacija je u svim pojavnim oblicima zabranjena. Između ostalog, ne smatra se diskriminacijom stavljanje u nepovoljniji položaj u sljedećim slučajevima: „ 4. u odnosu na određeni posao kad je narav takva ili se posao obavlja u takvim uvjetima da značajke povezane s nekim od osnova iz članka 1. ovoga Zakona predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla ako je svrha koja se time želi postići opravdana i uvjet odmjeren; ... 8. na osnovi dobi, ako je takvo postupanje objektivno i razumno opravdano legitimnim ciljem, uključujući legitimne ciljeve socijalne politike, socijalne i zdravstvene zaštite, politike zapošljavanja, promicanja ciljeva tržišta rada i stručnog osposobljavanja, te ako su sredstva za njegovo postizanje primjerena i nužna.“⁸

Žrtva diskriminacije po odredbama ZSD-a ima pravo na naknadu štete prema propisima koji uređuju obvezne odnose.⁹ Nadalje, svaka osoba koja smatra da mu je zbog diskriminacije povrijeđeno neko pravo može tražiti zaštitu toga prava u postupku u kojem se o tom pravu odlučuje kao o glavnom pitanju, a može tražiti i zaštitu u posebnom postupku.¹⁰ Osoba koja tvrdi da je žrtva diskriminacije ovlaštena je podnijeti tužbu i tražiti: „1. da se utvrdi da je tuženik povrijedio tužiteljevo pravo na jednako postupanje, odnosno da radnja koju je poduzeo ili propustio može neposredno dovesti do povrede prava na jednako postupanje (tužba za utvrđenje diskriminacije), 2. da se zabrani poduzimanje radnji kojima se krši ili može prekršiti tužiteljevo pravo na jednako postupanje, odnosno da se izvrše radnje kojima se uklanja diskriminacija ili njezine posljedice (tužba za zabranu ili otklanjanje diskriminacije), 3. da se naknadi imovinska i neimovinska šteta uzrokovana povredom zaštićenih prava (tužba za

⁸ Čl. 9. ZSD

⁹ Čl. 11. ZSD

¹⁰ Čl. 16. ZSD

naknadu štete), 4. da se presuda kojom je utvrđena povreda prava na jednako postupanje na trošak tuženika objavi u medijima.“¹¹

Zabrana diskriminacije u RH ustavna je kategorija. Ustav Republike Hrvatske¹² (dalje: Ustav) zabranjuje diskriminaciju navodeći da svatko u RH 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 osobinama.¹³ Važno je primijetiti da Ustav listu diskriminacijskih osnova ostavlja otvorenom za razliku od ZSD-a. Također, u Ustavu se navodi da su sloboda, jednakost, nacionalna ravnopravnost i ravnopravnost spolova, mirotvorstvo, socijalna pravda, poštivanje prava čovjeka, nepovredivost vlasništva, očuvanje prirode i čovjekova okoliša, vladavina prava i demokratski višestranački sustav najviše vrednote ustavnog poretka RH i temelj za tumačenje Ustava.¹⁴

Donošenjem ZSD-a iz Zakona o radu¹⁵ (dalje: ZR) izbačene su mnoge odredbe koje se odnose na diskriminaciju. Novi ZR tako sadrži odredbu kojom je zabranjena izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji.¹⁶ Također, poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je donijeti i objaviti pravilnik o radu kojim se, između ostalog, uređuje postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije.¹⁷

Zakon o državnim službenicima¹⁸ navodi da državni službenici u svojem postupanju ne smiju diskriminirati građane po osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.¹⁹

¹¹ Čl. 17. ZSD

¹² Ustav RH (NN 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14)

¹³ Čl. 14. Ustav

¹⁴ Čl. 3. Ustav

¹⁵ Zakon o radu (NN 93/174, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23)

¹⁶ Čl. 7. ZR

¹⁷ Čl. 26. ZR

¹⁸ Zakon o državnim službenicima (NN 92/05, 140/05, 142/06, 77/07, 107/07, 27/08, 34/11, 49/11, 150/11, 34/12, 49/12, 37/13, 38/13, 01/15, 138/15, 61/17, 70, 19, 98/19, 141/22)

¹⁹ Čl. 8. Zakon o državnim službenicima

2.2. Oblici diskriminacije

Izravna diskriminacija je postupanje uvjetovano nekim od osnova navedenih u ZSD-u kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.²⁰ Kao primjeri izravne diskriminacije mogu se navesti: nedopuštanje ulaska u restoran ili trgovinu, isplaćivanje manje mirovine ili plaće, viša ili niža dob za umirovljenje, isključivanje iz redovnog sustava obrazovanja, zabrana nošenja vjerskih simbola.

Neizravna diskriminacija postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepovoljniji položaj po zabranjenim osnovama iz ZSD-a, u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim ako se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati legitimnim ciljem, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena i nužna.²¹

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od zabranjenih osnova iz ZSD-a, koje imaju za cilj ili stvarno predstavljaju povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili tjelesno neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje.²²

I poticanje na diskriminaciju smatrat će se diskriminacijom u smislu odredaba ZSD-a. Diskriminacijom u smislu ZSD-a smatrat će se i propust da se osobama s invaliditetom, sukladno njihovim specifičnim potrebama omogući: -korištenje javno dostupnih resursa, -sudjelovanje u javnom i društvenom životu, -pristup radnom mjestu i odgovarajući uvjeti rada, prilagodbom infrastrukture i prostora, korištenjem opreme i na drugi način koji nije nerazmjerni teret za onoga tko je to dužan omogućiti.²³

Diskriminacijom se smatra i segregacija. Segregacija predstavlja prisilno i sustavno razdvajanje osoba po nekoj od zabranjenih osnova ZSD-a.²⁴

²⁰ Čl. 2. ZSD

²¹ *Ibidem*

²² Čl. 3. ZSD

²³ Čl. 4. ZSD

²⁴ Čl. 5. ZSD

Težim oblikom diskriminacije smatrat će se diskriminacija počinjena prema određenoj osobi po više zabranjenih osnova (višestruka diskriminacija), diskriminacija počinjena više puta (ponovljena diskriminacija), koja je počinjena kroz dulje vrijeme (produljena diskriminacija) ili koja posljedicama posebno teško pogađa žrtvu diskriminacije.²⁵

ZSD pruža zaštitu i od viktimizacije pa tako nitko ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog toga jer je u dobroj vjeri prijavio diskriminaciju, nazočio diskriminaciji, odbio nalog za diskriminatornim postupanjem ili na bilo koji način sudjelovao u postupku vođenom povodom diskriminacije.²⁶

2.3. Pozitivne mjere

„Pozitivna diskriminacija mjera je koju poduzima vlada, neka organizacija ili korporacija s ciljem da se smanje nejednakosti u društvu nastale upravo diskriminacijom, na način da se pružaju određene povlastice onima koji su pretrpjeli neku vrstu diskriminacije.“²⁷

Iako je diskriminacija u svim svojim oblicima zabranjena, u borbi protiv diskriminacije iznimno je dopušteno provođenje tzv. pozitivnih mjera u svrhu ispravljanja situacije u kojoj se nalazi osoba nad kojom je izvršena diskriminacija. Na taj se način nastoji osigurati jednakost pripadnika određene skupine ljudi u pojedinim područjima života, između ostalih i u području zasnivanja radnog odnosa s pripadnicima dominantnih skupina. Pri tome treba istaknuti da pozitivne mjere, odnosno pozitivna djelovanja u odnosu na pripadnike dominantnih skupina građana ne sužava ili ograničava prava pripadnika drugih skupina građana, odnosno ne predstavlja diskriminaciju u odnosu na pripadnike drugih skupina građana. U hrvatskom zakonodavstvu postoji niz zakona, mjera i programa koji svojim pozitivnim mjerama nastoje pripadnike podzastupljenih skupina obavijestiti o dostupnom slobodnom radnom mjestu, pravu prednosti pri zapošljavanju uz jednake uvjete, a sve u svrhu povećanja sposobnosti pripadnika podzastupljenih skupina da se ravnopravno natječu za radna mjesta s pripadnicima ostalih skupina.

²⁵ Čl. 6. ZSD

²⁶ Čl. 7. ZSD

²⁷ Dovranić, Dora, i Katavić, Ivica. Utjecaj pozitivne diskriminacije na uključivanje žena na tržište rada u Republici Hrvatskoj. *Obrazovanje za poduzetništvo - E4E*, vol. 6, br. 2, (2016), <https://hrcak.srce.hr/170919>, (15.1.2024.), str.35.

Aktivna politika zapošljavanja usmjerena je na one skupine nezaposlenih osoba koje su zbog niza razloga u nepovoljnom položaju na tržištu rada s posebnim naglaskom na mlade, starije, dugotrajno nezaposlene, niskokvalificirane i neaktivne osobe, kao i na osobe s invaliditetom u cilju njihove aktivizacije i zapošljavanja. Hrvatski zavod za zapošljavanje sukladno Zakonu o tržištu rada²⁸ provodi mjere aktivne politike zapošljavanja. Među mjerama ističu se: potpore za zapošljavanje, potpore za usavršavanje, potpore za samozapošljavanje, potpore za očuvanje radnih mjesta, obrazovanje i osposobljavanje, javni rad, stalni sezonac.

²⁸ Zakon o tržištu rada (NN 118/18, 32/20, 18/22, 156/23)

3. DOBNA DISKRIMINACIJA

„Sama diskriminacija na tržištu rada ima korijene u društvenim shvaćanjima (npr. predrasude o ulozi žene, spola ili boje kože prilikom zapošljavanja), što znači da je ukorijenjena u shvaćanje ljudi. Upravo zbog njezine duboke ukorijenjenosti u društvena shvaćanja i načina na koji utječe na funkcioniranje tržišta rada možemo slobodno govoriti o „instituciji“ diskriminacije rada.“²⁹

Prvi oblici organizirane borbe protiv diskriminacije na radu počeli su u Sjedinjenim Američkim Državama 1964. godine kada je donesen zakon koji predviđa jednako plaćanje za isti rad njegovog izvršioca, nezavisno od spola, boje kože, političkog uvjerenja, vjerske pripadnosti i slično. U pitanju je Zakon o građanskim pravima iz 1964. godine kao prvi antidiskriminacijski zakon usmjeren prema eliminaciji razlika između muškaraca i žena koji su obavljali iste ili slične poslove kod istog poslodavca, ali je on obuhvaćao i druge osnove diskriminacije. Navedenim zakonom zabranjuje se svaka vrsta diskriminacije, a samim tim i diskriminacija na radu, naročito pri zapošljavanju.³⁰

Diskriminacija na radu devijantna je pojava, te poprilično složen pravni, sociološki, ekonomski i medicinski problem, čije stručno i znanstveno promatranje sugerira nužnost sveobuhvatnog istraživanja ovog fenomena s aspekta spomenutih, ali i drugih znanstvenih disciplina. Na taj način, ako se govori o diskriminaciji u postupku zapošljavanja i u radnom odnosu, onda se najčešće govori o neosnovanom ograničavanju čovjeka u ostvarivanju osnovnih ekonomsko-socijalnih ljudskih prava i sloboda, prije svega prava na rad, ali i drugih prava koja proizlaze iz tog prava.³¹

Diskriminacija prema dobi postoji i prema starijim osobama i prema mlađim osobama. „Izraz ageizam koji se prvotno koristio za sustavno stereo tipiziranje starijih, danas se koristi i za negativne stavove prema mladima, odnosno pod tim se pojmom misli na davanje negativnih svojstava određenoj dobnoj skupini. Ta je pojava svakako utjecala i na pojavu diskriminacije

²⁹ Bogut, Zrinka. Diskriminacija na tržištu rada. *Ekonomska misao i praksa*, vol. 8, br. 1, (1999), <https://hrcak.srce.hr/222545>. (21.1.2024.), str. 33

³⁰ Bešlagić, J., et al., Izabrani modeli prevencije diskriminacije na radnom mjestu. *Sigurnost*, vol. 61, br. 2, (2019), <https://hrcak.srce.hr/221831>, (9.1.2024.), str.151.

³¹ *Ibidem*, str.145

na temelju dobi. U kontekstu radnih odnosa, treba reći da diskriminaciju na temelju dobi trpe i mlađi i stariji radnici/osobe koje traže zaposlenje.³²

Problematika koja se također nameće u razmatranju dobne diskriminacije je i kategoriziranje radnika kao starijih, odnosno mladih. 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 Svjetskoj zdravstvenoj organizaciji starijom se osobom, smatra svatko iznad 60 godina, a prema Organizaciji za ekonomsku suradnju i razvoj mladi radnik je osoba od 15. do 24. godine, dok je stariji radnik osoba od 55. do 64. godine.³³ Evidentno je da su svi radnici mlađi od 25 godina „premladi“, a stariji od 40 su u kategoriji starijih radnika. Stoga je razdoblje radnog vijeka prosječnog radnika, koji bi na tržištu rada trebao biti od 20. do 65. godine života, odnosno 45 godina, svedeno na svega 15 godina staža u kojem ne bi trebao 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.³⁴

Diskriminaciju temeljem dobi prema starijim ili mlađim osobama na tržištu rada trebalo bi u što većoj mjeri suzbiti zbog demografskih promjena koje se događaju na razini EU, a podaci Eurostata iz 2022. godine pokazuju da su u EU mladi muškarci u dobi od 15. do 24. godine imali višu stopu zaposlenosti (37.0 %) nego njihove kolegice (32.3 %). Iste je godine bilo zaposleno 87.0 % muškaraca u dobi od 25. do 54. godine, dok je stopa žena u istoj dobnoj skupini bila 76.5 %. Za osobe u dobi od 55. do 64. godine stopa zaposlenosti bila je 68.7 % za muškarce i 56.2 % za žene. Navedeni podaci prikazuju sve veći jaz u zaposlenosti s obzirom na spol i godine odnosno, 4.7 postotnih bodova za dobnu skupinu 15.-24. godine, 10.5 postotnih bodova za 25.-54. godine i 12.5 postotnih bodova za 55.-64. godine. Tijekom 13 godina između 2009. i 2022. dobna struktura zaposlenosti u EU-u doživjela je značajnu promjenu, s rastućim udjelom zaposlenih osoba u dobi od 55. do 64. godine i smanjenjem udjela osoba u dobi od 15. do 24. godine. U 2009. godini muškarci u dobi od 55. do 64. godine činili su 13.2 % svih zaposlenih muškaraca u dobi od 15. do 64. godine, da bi 2022. godine porasli na 19.3 %. Promjena za žene u dobi od 55. do 64. godine u istom je razdoblju bila još snažnija: one su činile 11.6 % svih zaposlenih žena u dobi od 15. do 64. godine u 2009., što je

³²Grgurev, 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

³³Zekić Eberhard, Nefreteta. 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, vol. 30., br. 2., (2014), str. 331.

³⁴*Ibidem*, str. 332.

poraslo na 19.2 % u 2022. godini. S druge strane, udio zaposlenih osoba u dobi od 15. do 24. godine među svim zaposlenima u dobi od 15. do 64. godine pao je s 9.1 % za muškarce i 9.3 % za žene u 2009. na 8.4 % za muškarce i 8.0 % za žene u 2022. godini.³⁵

3.1. Istraživanje o stavovima i razini svijesti o diskriminaciji i pojavnim oblicima diskriminacije 2022.

Tijekom proteklih godina provedena su istraživanja³⁶ koja potvrđuju prisutnost dobne diskriminacije u RH. Jedno od njih je i Istraživanje o stavovima i razini svijesti o diskriminaciji i pojavnim oblicima diskriminacije³⁷ iz 2022. godine koje je provela pučka pravobraniteljica. Radi se o istraživanju koje pučka pravobraniteljica provodi četvrti put za redom kako bi se ispitali stavovi i percepcija građana i nadopunile spoznaje o prisutnosti diskriminacije. Radi se periodičkom istraživanju koje je prvi put provedeno u 2009. godini kada je ZSD tek stupio na snagu te je ponovno provedeno 2012. i 2016. godine. U navedenom istraživanju glavni cilj bio je vidjeti na koji način osobe percipiraju diskriminaciju u hrvatskom društvu, što je ona, koja područja te koje društvene skupine su njome pogođene, u usporedbi s rezultatima istraživanja iz prethodnih godina.

U ovom istraživanju bilo je važno utvrditi koliko je građana upoznato s činjenicom da je u Hrvatskoj na snazi ZSD. Više od polovine ispitanih, njih 56%, odgovorilo je potvrdno na pitanje o postojanju ZSD-a. Manja upoznatost s postojanjem ZSD-a utvrđena je kod osoba nižeg stupnja obrazovanja te stanovnika ruralnih naselja. Približno 11% ispitanika RH ne poznaje pojam diskriminacije tj. ne zna samostalno svojim riječima opisati što za njih znači diskriminacija. Stoga je uz informiranje o pojavnosti diskriminacije potrebno nastaviti informirati ispitanike, naročito osobe s nižim stupnjem obrazovanja, o tome što diskriminacija

³⁵ EUROSTAT, *Employment - annual statistics*, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics#Senior_versus_youth_employment (18.3.2024.)

³⁶ Vidi: Franc Renata, et al.: Raširenost i obilježja diskriminacije na hrvatskom tržištu rada, Izvješće na temelju ankete među nezaposlenim osobama i ankete među poslodavcima, Institut društvenih znanosti Ivo Pilar, Zagreb, (2010.), https://www.researchgate.net/profile/Renata-Franc/publication/315677054_RASIRENOST_I_OBILJEZJA_DISKRIMINACIJE_NA_HRVATSKOM_TRZISTU_RADA/links/58daac2545851578dfc79444/RASIRENOST-I-OBILJEZJA-DISKRIMINACIJE-NA-HRVATSKOM-TRZISTU-RADA.pdf, (29.3.2024.)

³⁷ ISTRAŽIVANJE O STAVOVIMA I RAZINI SVIJESTI O DISKRIMINACIJI I POJAVNIM OBLICIMA DISKRIMINACIJE 2022., RH Ured pučke pravobraniteljice, Zagreb, 2022., <https://www.ombudsman.hr/hr/download/istrazivanje-o-stavovima-i-razini-svijesti-o-diskriminaciji-i-pojavnim-oblicima-diskriminacije-2022/?wpdmdl=15351&refresh=63e0c6603768e1675675232> (25.4.2024.)

jest, to jest što se podrazumijeva pod tim pojmom. Kao i u prethodnim godinama i dalje je izrazito malo ispitanika upoznato s time tko djeluje kao središnje tijelo za suzbijanje diskriminacije te ih je svega 4% navelo pučku pravobraniteljicu. Rezultati istraživanja jasno ukazuju kako ispitanici nisu upoznati s time kome, a niti na koji način se trebaju obratiti u slučaju da su diskriminirani.

Nadalje je cilj bio ispitati u kojim područjima je diskriminacija u Hrvatskoj raširena. Ispitanici su trebali navesti u kojim je područjima po njihovom mišljenju diskriminacija najraširenija, koje je drugo područje po raširenosti te koje je područje po raširenosti na trećem mjestu. Ukupno gledajući sva tri odgovora, kao i u prethodnim istraživanjima, rad i zapošljavanje je područje koje je navelo najviše ispitanika, a slijede ga pravosuđe, mediji te postupanje policije. Najviši porast percepcije raširenosti diskriminacije utvrđen je u području zdravstvene zaštite. Kao i ranije, najrjeđe su kao područja diskriminacije navođeni sudjelovanje u kulturnom i umjetničkom stvaralaštvu te članstvo u organizacijama civilnog društva. Ispitanici su odgovarali i na pitanje s obzirom na koje karakteristike osoba je diskriminacija raširena te su, kao i kod područja, trebali navesti obilježje zbog kojeg je diskriminacija prema njihovom mišljenju najraširenija te drugo i treće obilježje po raširenosti. Relativna većina ispitanika izdvojila je nacionalnu pripadnost te političko uvjerenje. Na trećem mjestu je vjerska pripadnost, a na četvrtom spolna orijentacija. Dob se kao karakteristika nalazi na dvanaestom mjestu. Zatim su ispitanici bili upitani koje skupine se prema njihovom mišljenju najviše susreću s diskriminacijom u Hrvatskoj, a zamoljeni su da ih samostalno navedu. Gotovo petina ispitanika navodi Rome, 16% LGBT osobe, 10% osobe s invaliditetom te 9% žene. Oko 12% osoba ne zna izdvojiti tko se najčešće susreće s diskriminacijom što ukazuje kako nemaju dovoljno razvijenu svijest o njezinoj rasprostranjenosti. To su najčešće osobe nižeg obrazovanja te starije osobe i stanovnici ruralnih sredina.

Nakon pitanja o percepciji diskriminacije i stavovima prema diskriminaciji, ispitanici su bili upitani o vlastitim iskustvima. Više od dvije trećine ispitanika u posljednjih pet godina nije imalo iskustava s diskriminacijom odnosno smatraju kako se nisu našli u situaciji da ih netko diskriminira na osnovu nekih obilježja. Da su doživjeli diskriminaciju navodi njih 10,2%. Dodatnih 17,6% navodi kako su bili diskriminirani više puta s time da su osobe iz dobne skupine od 30 do 44 godine u nešto većoj mjeri navodile da su bile jednom diskriminirane. Kao područje u kojem su doživjeli diskriminaciju najviše ih je navelo rad i zapošljavanje. Vrlo je važan podatak koliko je ispitanika poduzelo nešto u slučaju kada su bili diskriminirani. Dvije petine ih navodi kako su poduzeli određene korake u cilju zaštite svojih prava. Kao glavni

razlog zašto nisu ništa poduzeli, ispitanici navode kako to ne bi ništa promijenilo, što ukazuje na nepovjerenje u cijeli sustav zaštite prava. Među onima koji navode da su nešto poduzeli u slučaju kada su bili diskriminirani, najviše ih navodi da su dali otkaz, odnosno otišli u mirovinu. Na drugom mjestu poduzetih koraka je podnošenje privatne tužbe. U ovogodišnjem istraživanju kao poduzeti korak istaknuo se razgovor s osobom koja je diskriminirala (koji se nalazi na petom mjestu po učestalosti navođenja). To bi moglo značiti da su osobe koje su bile diskriminirane dobro upoznate sa svojim pravima te da se osjećaju dovoljno osnaženima suočiti se s osobom koja ih je diskriminirala. Pučka pravobraniteljica kao instanca kojoj su se obratili, nalazi se na šestom mjestu po učestalosti odgovora diskriminiranih ispitanika o poduzetim koracima u cilju zaštite njihovih prava. Svi ispitanici su upitani kome bi se obratili u slučaju da budu diskriminirani. Relativna većina ispitanika, kao i u dosadašnjim istraživanjima, navodi pučku pravobraniteljicu i policiju. No, važno je napomenuti kako gotovo jedna četvrtina njih ne zna kome bi se obratila za pomoć.

Na samom kraju pučka pravobraniteljica je ispitanike pitala bi li prijavili diskriminaciju da joj prisustvuju. Nešto više od jedne četvrtine navodi kako bi sigurno prijavili diskriminaciju, a njih dvije petine kako bi je vjerojatno prijavili. S druge strane, gotovo jedna trećina ispitanika navodi kako ne bi prijavila diskriminaciju da joj prisustvuje.

Rezultati ovog istraživanja govore o promjenama u našem društvu koje su pozitivne i negativne. One pozitivne su što polako pada razina stereotipa i predrasuda, a raste razumijevanje pojma diskriminacije, te što se smanjuje broj ispitanika koji ne znaju kome se obratiti kada su diskriminirani. S druge strane istraživanje ukazuje i na neke probleme. Naime velik broj ispitanika i dalje ne zna za zakonsku zabranu diskriminacije niti kome se obratiti kada dožive diskriminaciju, a porastao je i broj onih koji navode da su doživjeli diskriminaciju.

4. PUČKI PRAVOBRANITELJ

Poslove središnjeg tijela nadležnog za suzbijanje diskriminacije u RH obavlja pučki pravobranitelj. Prema Zakonu o pučkom pravobranitelju³⁸, pučki pravobranitelj opunomoćenik je Hrvatskog sabora za promicanje i zaštitu ljudskih prava i sloboda utvrđenih Ustavom, zakonima i međunarodnim pravnim aktima o ljudskim pravima i slobodama koje je prihvatila RH.³⁹ Između ostalog, pučki pravobranitelj u okviru svoga rada: „1. zaprima prijave svih fizičkih i pravnih osoba iz čl. 10. ZSD, 2. fizičkim i pravnim osobama koje su podnijele pritužbu zbog diskriminacija pruža potrebne obavijesti o njihovim pravima i obvezama te mogućnostima sudske i druge zaštite, 3. ako nije započet sudski postupak, ispituje pojedinačne prijave i poduzima radnje iz svoje nadležnosti potrebne za otklanjanje diskriminacije i zaštitu prava diskriminirane osobe, 4. upozorava javnost na pojave diskriminacije, 5. uz pristanak stranaka provodi postupak mirenja uz mogućnost sklapanja izvansudske nagodbe, 6. podnosi kaznene prijave u vezi sa slučajevima diskriminacije nadležnom državnom odvjetništvu, 7. prikuplja i analizira statističke podatke o slučajevima diskriminacije, 8. u svom godišnjem izvješću, a po potrebi i izvanrednim izvješćem Hrvatski sabor izvješćuje o pojavama diskriminacije, 9. provodi istraživanja u području diskriminacije, daje mišljenja i preporuke te predlaže Vladi RH odgovarajuća zakonska i strateška rješenja.“⁴⁰

Svaka osoba koja smatra da su nezakonitim ili nepravilnim radom tijela iz čl. 4. Zakona o pučkom pravobranitelju ugrožena ili povrijeđena ustavna ili zakonska prava može podnijeti pritužbu pučkom pravobranitelju radi pokretanja postupka. Također, pučki pravobranitelj može radi ispitivanja pojedinačnih ili učestalih istovrsnih povreda ustavnih ili zakonskih prava i sloboda pokrenuti postupak na vlastitu inicijativu.⁴¹ Tako je pučka pravobraniteljica izdala priopćenje u kojem navodi kako je na njenu preporuku trgovačko društvo promijenilo pravilnik koji propisuje kriterije zapošljavanja, a time i praksu davanja manje bodova starijim kandidatima samo zbog njihovih godina. U priopćenju pučka pravobraniteljica navodi da su kandidatima dodjeljivani dodatni bodovi, ovisno o njihovoj dobi. Pri tome, osobe do 25 godina ostvarivale su 4 boda te je taj broj opadao za svaku iduću dobnu skupinu, dok oni stariji od 40 nisu dobivali dodatne bodove. Trgovačko društvo navelo je kako su spornom odredbom u pravilniku željeli osigurati da unutar društva postoji određeni broj zaposlenih tijekom cijelog

³⁸ Zakon o pučkom pravobranitelju (NN 76/12)

³⁹ Čl. 2. Zakon o pučkom pravobranitelju

⁴⁰ Čl. 12. ZSD

⁴¹ Čl. 20. Zakon o pučkom pravobranitelju

vremena trajanja iznimno važnih projekata visoke vrijednosti, čime su htjeli smanjiti i mogućnost pogrešaka koje mogu biti značajno financijski penalizirane.⁴²

4.1. Izvješće pučke pravobraniteljice za 2023. godinu

Kao i svake godine, pučka pravobraniteljica se u izvješću za 2023. godinu osvrnula na situaciju u RH u pogledu dobne diskriminacije na tržištu rada.

U 2023. godini pučka pravobraniteljica otvorila je 362 nova predmeta vezana uz diskriminaciju u svim područjima života i to temeljem pritužbi ili na vlastitu inicijativu. Kao i prijašnjih godina, najveći broj pritužbi na diskriminaciju, čak četvrtina, odnosio se na osnovu rase, etničke pripadnosti i boje kože ili nacionalnog podrijetla, nakon čega u manjem postotku slijede diskriminacija temeljem zdravstvenog stanja, zatim dobi te političkog ili drugog uvjerenja. Od područja, najviše pritužbi odnosilo se na diskriminaciju na radu i pri zapošljavanju, nešto više od trećine, a zatim na područja pristupa dobrima i uslugama i uprave.⁴³

„Tijekom 2023. godine radnici su se u području rada i zapošljavanja najčešće obraćali zbog diskriminacije temeljem dobi, zdravstvenog stanja, obrazovanja, članstva u sindikatu, etničke pripadnosti, nacionalnog podrijetla te političkog ili drugog uvjerenja. Uz navode o diskriminaciji, često su ukazivali i na druge povrede prava iz radnog odnosa, nezakonita postupanja poslodavca te narušene međuljudske odnose.“⁴⁴

Što se tiče zaposlenih odnosno nezaposlenih mladih osoba, pučka pravobraniteljica je u 2023. godini postupala po oglasu kojim poslodavac za radno mjesto administrativni/a djelatnik/ca kao uvjet za zapošljavanje traži 25 godina radnog iskustva. Ovakvo uvjetovanje zapošljavanja može biti diskriminatorno po dobi, ukoliko isto nije stvarni i odlučujući uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta, s obzirom da se eliminiraju osobe s kraćim iskustvom te time i mlađi kandidati. To je potvrdio i sam poslodavac koji je u medijima naveo da želi zaposlenike iznad 50 godina, ukazujući da je zapošljavao mlade osobe, no da bi one kod njega kratko radile.⁴⁵

⁴² Pučka pravobraniteljica: Kandidate za posao nije dopušteno bodovati temeljem njihove dobi, 29.7.2021., <https://www.iusinfo.hr/aktualno/dnevne-novosti/pucka-pravobraniteljica-kandidate-za-posao-nije-dopusteno-bodovati-temeljem-njihove-dobi-46703> (4.3.2024.)

⁴³ Izvješće pučke pravobraniteljice za 2023. godinu, RH Ured pučke pravobraniteljice, Zagreb, 2024., https://www.ombudsman.hr/hr/download/izvjesce_pucke_pravobraniteljice_za_2023_godinu/?wpdmdl=18399&refresh=664a1b135b4451716132627 (20.4.2024.), str. 5.

⁴⁴ *Ibidem*, str. 41.

⁴⁵ *Ibidem*, str. 42.

Nadalje, mladi u ruralnim sredinama su češće nezaposleni. Pritom, njih 17,6% iz ruralnih sredina, u usporedbi s 8,5% iz urbanih središta, se ne obrazuje niti je zaposleno. Češće su slabijeg imovnog stanja, primjerice čak 29,7% živi u kućanstvima s prihodom manjim od 663,61 eura, dok je u takvoj situaciji 16,6% mladih u Zagrebu i 17,7% u regionalnim centrima. Tome djelomično doprinosi i činjenica da mladi u ruralnim područjima, ali i na otocima, imaju ograničene mogućnosti odabira zanimanja koja se uglavnom svode na poljoprivredu i uslužne poslove u turizmu. Također, rad na određeno vrijeme ima posebno otegotan utjecaj na mlade. Tako na primjer Hrvatski sindikat telekomunikacija navodi da se slobodna radna mjesta u pozivnim centrima i dućanima povjeravaju studentima, kojima se nakon najmanje godinu dana i uz uvjet ostvarenja zadanih ciljeva nudi mogućnost nastavka rada u statusu ustupljenog radnika. Nakon tri godine takvog rada, i uz izvrsne rezultate, mladom radniku se nudi mogućnost zasnivanja radnog odnosa na određeno vrijeme i to na poslovima koje obavlja već godinama. Tek nakon protoka dodatnog roka od tri godine, uz uvjet posebno dobrih rezultata rada, takvom se radniku nudi rad na neodređeno vrijeme. Pučka pravobraniteljica dalje navodi kako zbog rada na određeno vrijeme, niskih plaća i kreditne nesposobnosti, mladi i mlade obitelji nisu u mogućnosti riješiti stambena pitanja.⁴⁶

Što se tiče starijih osoba, na dan 31. prosinca 2023. godine u evidenciji tražitelja zaposlenja bilo je prosječno 169 osoba u dobi iznad 65 godina, što je porast od 168% u odnosu na prethodnu godinu, te 307 umirovljenika, odnosno 106% više nego na kraju 2022. godine.⁴⁷ U 2023. godini pučka pravobraniteljica postupala je po pritužbi na oglas za zapošljavanje u trgovini s obućom kojim se tražila djelatnica s iskustvom rada u butiku, u dobi od 40 do 60 godina. Budući da su ovako postavljenim uvjetima isključene druge dobne skupine i muškarci, što je diskriminatorno, pučka pravobraniteljica upozorila je poslodavca da sadržaj oglasa mora biti usklađen s odredbama ZSD-a.⁴⁸ Također, pučka pravobraniteljica u svome izvješću navodi da Svjetska zdravstvena organizacija prepoznaje da je dob jedna od prvih stvari koje primijetimo kod drugih ljudi te se često koristi za kategorizaciju i podjelu ljudi, te ukazuje kako ageizam ima ozbiljne posljedice. Stereotipi i predrasude prema osobama starije životne dobi dovode i do diskriminacije, što utječe i na tjelesno i mentalno zdravlje te dovodi do povećane društvene izolacije i usamljenosti, veće financijske nesigurnosti i smanjuje kvalitetu života starijih osoba.⁴⁹ Pučka pravobraniteljica dalje navodi kako je prema dostupnim podacima,

⁴⁶ Izvješće pučke pravobraniteljice za 2023. godinu, str. 73.

⁴⁷ *Ibidem*, str. 35.

⁴⁸ *Ibidem*, str. 42.

⁴⁹ *Ibidem*, str. 69.

diskriminacija starijih osoba prisutna na tržištu rada, u zdravstvenoj zaštiti i socijalnoj skrbi, u pristupu dobrima i uslugama. Prema podacima Posebnog Eurobarometra 535 o diskriminaciji u EU, 34% ispitanika smatra da je diskriminacija temeljem dobi u RH raširena. Prema istom izvoru, 34% ispitanika iz RH smatra da godine života negativno utječu na odluku o nečijem zapošljavanju. Pri tome, stariji radnici nerijetko nastavljaju raditi i nakon umirovljenja, kada se zapošljavaju na pola radnog vremena bez gubitka prava na isplatu mirovine. Prema podacima HZMO-a na dan 31. prosinca 2023. godine bilo je zaposleno 27.236 umirovljenika, većina u djelatnosti trgovine, potom stručne znanstvene i tehničke znanosti, prerađivačkoj industriji, administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima i građevinarstvu. Najviše umirovljenika radilo je u Gradu Zagrebu, potom Splitsko-dalmatinskoj županiji, Primorsko-goranskoj županiji, Istarskoj i Zagrebačkoj županiji.⁵⁰

U okviru statističkih podataka, navodi se kako je u 2023. godini postupano u 156 građanskih predmeta vezanih uz diskriminaciju, od kojih je 114 predmeta preneseno iz prethodnih godina, dok su 42 novoprimita. U odnosu na prethodnu godinu, 2023. se broj prenesenih predmeta smanjio za 29%, a čak 22% manje je i novo zaprimljenih predmeta. Broj neriješenih predmeta na kraju 2023. godine bio je 32% manji nego na kraju 2022. godine.⁵¹ Zatim, tijekom 2023. godine pučka pravobraniteljica postupala je u 773 predmeta povodom diskriminacije, od čega je 552 predmeta otvoreno temeljem pritužbi građana ili na vlastitu inicijativu, a 221 predmet se odnosi na opće inicijative. Kao i ranijih godina, najveći je broj pritužbi na diskriminaciju zbog rase, etničke pripadnosti i boje kože ili nacionalnog podrijetla, koje čine četvrtinu svih zaprimljenih diskriminacijskih pritužbi. Potom su sa 7% zastupljene pritužbe na diskriminaciju temeljem zdravstvenog stanja, sa 6% na diskriminaciju temeljem dobi i temeljem političkog ili drugog uvjerenja te sa 5% na diskriminaciju zbog spola. U vezi područja u kojima je diskriminacija prituživana, kao i svih godina do sada najčešće je zastupljeno područje rada i zapošljavanja sa 37% svih zaprimljenih diskriminacijskih pritužbi.⁵²

⁵⁰ Izvješće pučke pravobraniteljice za 2023. godinu, str. 70.

⁵¹ *Ibidem*, str. 179.

⁵² *Ibidem*, str. 306.-307.

5. SUDSKA PRAKSA U RH

Dobnu diskriminaciju na tržištu rada teško je dokazati, o čemu svjedoči prva pravomoćna presuda o dobnoj diskriminaciji pri zapošljavanju u RH koja je donesena tek 2013. godine.⁵³ U sudskom postupku sukladno nadležnostima iz ZSD-a pučka pravobraniteljica sudjelovala je kao umještač na strani tužitelja. Radi se o sporu pokrenutom na Općinskom radnom sudu u Zagrebu i to zbog slučaja u kojem se tužitelj prijavio na natječaj objavljen na web stranici Hrvatskog zavoda za zapošljavanje za radno mjesto diplomiranog pravnika na određeno radno vrijeme od 12 mjeseci. Uvjeti navedenog natječaja bili su položen pravosudni ispit, poznavanje korištenja računala, tri godine radnog iskustva, te vozačka dozvola B kategorije. Mjesec dana kasnije tužitelj je primio pismo od tuženika u kojem je obavješten kako je natječaj poništen jer nitko od kandidata nije zadovoljio uvjete natječaja, te kako on konkretno ne zadovoljava uvjete zbog životne dobi, u trenutku prijave tužitelj ima 60 godina, i još nekih okolnosti. Tužitelj je na ovu obavijest izjavio prigovor u kojem je naglasio kako mu se takvim obrazloženjem vrijeđaju ljudska prava i stavlja ga se u diskriminatorni položaj, te je tužio tvrtku s prijedlogom da mu se zbog diskriminacije na osnovi dobi isplati odšteta, te izgubljena zarada u vidu prosječne plaće koju bi primao da je zasnovao radni odnos. Tuženik se branio kako starosna dob tužitelja nije bila razlog za poništenje natječaja, već poslovna odluka Uprave društva o politici nezapošljavanja zbog recesije. Međutim, s obzirom na to da je tužitelj posjedovao originalan dopis tuženika u kojem je stajalo kako s obzirom na životnu dob ne zadovoljava uvjete natječaja, a što je prihvaćeno kao dokazni materijal, Općinski radni sud u Zagrebu nije mogao prihvatiti argumentaciju tuženika za nezapošljavanje i presudio je da je tužitelj bio diskriminiran zbog svoje dobi.⁵⁴ Time je okončana parnica u kojoj je tužitelju dosuđena naknada štete zbog diskriminacije pri zapošljavanju po osnovi dobi.

U presudi⁵⁵ Upravnog suda u Rijeci radi se o tome da tužitelj u tužbi i poslije u sporu osporava zakonitost tuženikove odluke i tvrdi da u vrijeme upisa tužitelja na listu A stečajnih upravitelja

⁵³ Izvješće pučke pravobraniteljice za 2013. godinu, RH Ured pučke pravobraniteljice, Zagreb, 2014; <https://www.ombudsman.hr/hr/download/izvjesce-pucke-pravobraniteljice-za-2013-godinu/?wpdmdl=4737&refresh=65b270b8f12181706193080> (15.5.2024.), str. 67.

⁵⁴ Zekić Eberhard, Nefreteta. 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, vol. 30., br. 2., (2014), str. 336.

⁵⁵ Upravni sud u Rijeci, 2 Us I-439/2022-15 od 21. rujna 2022.

nije postojala diskriminatorna odredba o brisanju s liste navršavanjem 70 godina života, što čini izravnu diskriminaciju po dobi te da se tom odredbom krši zabrana diskriminacije na temelju dobi propisana nacionalnim i međunarodnim propisima. Da bi tuženik proveo spornu odredbu o dobnom ograničenju, morao je izmijeniti algoritam dodjele postupka osobi upisanoj na listi A, koji je propisan Pravilnikom o pretpostavkama i načinu izbora stečajnog upravitelja metodom slučajnog odabira. Brisanjem osoba s liste navršavanjem dobi od 70 godina ne omogućuje se pravni lijek, budući da tužba u upravnom sporu ne može odgoditi izvršenje rješenja. Također, tužitelj tvrdi da diskriminacija nema objektivno i razumno opravdan cilj, a sredstva za postizanje tog cilja nisu prikladna ni potrebna. Tužitelj predlaže da Sud, poništi ili oglasi ništavom odluku tuženika. Odlukom Ministarstva pravosuđa i uprave, tužitelj se izuzima od izbora i imenovanja za stečajnog upravitelja u novim predmetima počevši od 31. ožujka 2022. godine. Odluka se temelji na činjenici da je tužitelj navršio 70 godina života na dan stupanja na snagu Zakona o izmjenama i dopunama Stečajnog zakona. Tuženik u odgovoru na tužbu i u nastavku spora ostaje kod navoda osporavanog rješenja i dodaje da se diskriminacijom ne smatra stavljanje u nepovoljniji položaj u odnosu na određeni posao kad je narav posla takva ili se posao obavlja u takvim uvjetima da konkretne značajke predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla, ako je svrha koja se time želi postići opravdana i uvjet odmjeran. Sud je utvrdio da tužbeni zahtjev nije osnovan te navodi da u kontekstu zakonskog propisivanja uvjeta najviše dobi za obavljanje dužnosti stečajnog upravitelja, dužnost stečajnog upravitelja nije neusporediva s dužnostima suca, odnosno javnog bilježnika, niti je propisivanje najviše dobi protivno zakonodavstvu EU. Usto, sud je utvrdio da je propisivanje uvjeta najviše dobi za obavljanje dužnosti stečajnog upravitelja, u kontekstu cjeline hrvatskoga pravnog sustava: objektivno i razumno opravdano legitimnim ciljem, uključujući legitimnu politiku zapošljavanja, odnosno tržišta rada, a načini ostvarivanja toga prava su primjereni i nužni. Konkretno stavljanje stečajnih upravitelja starijih od 70 godina u nepovoljniji položaj u odnosu na stečajne upravitelje mlađe od 70 godina nema obilježja diskriminacije, jer je narav posla takva da značajke povezane s nekom diskriminacijskih osnova, u ovome slučaju s osnovom dobi, predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla, a svrha koja se time želi postići opravdana je i uvjet odmjeran.

Sljedeći primjer odnosi se na presudu⁵⁶ kojom je Visoki upravni sud RH potvrdio presudu Upravnog suda u Zagrebu koji je odlučivao o žalbi tužiteljice kojom ona tuži Ministarstvo zdravlja RH. Presudom Upravnog suda u Zagrebu odbijen je kao neosnovan tužbeni zahtjev tužiteljice za poništavanjem rješenja tuženika. Osporenim rješenjem tuženika odbijen je zahtjev tužiteljice za produženjem rada u privatnoj praksi u ljekarni. Tužiteljica se poziva na odredbu čl. 159. st. 2. Zakona o zdravstvenoj zaštiti (NN 150/08). Navedena odredba propisuje prestanak prava na obavljanje privatne prakse po sili zakona, zdravstvenim radnicima u osnovnoj mreži zdravstvene djelatnosti, nakon što navrše 65 godina života i 20 godina staža osiguranja. Tužiteljica u žalbi na Visokom upravnom sudu navodi da presudu Upravnog suda u Zagrebu osporava zbog pogrešnog utvrđenja činjeničnog stanja i pogrešne primjene materijalnog prava. Smatra da je u upravnom sporu došlo do pogrešne primjene materijalnog prava jer nisu uzete u obzir relevantne odredbe RH. Poziva se na odredbe kojima je određeno da je svaka diskriminacija utemeljena na dobi zabranjena. Stoga odredba čl. 159. st. 2. Zakona o zdravstvenoj zaštiti (NN 150/08), nije u skladu sa odredbama o diskriminaciji te ju treba isključiti iz primjene. U provedenom upravno-sudskom postupku sud je utvrdio činjenično stanje na istovjetan način kao u provedenom upravnom postupku te je temeljem utvrđenog činjeničnog stanja na pravilan način primijenio odredbe Zakona o zdravstvenoj zaštiti (NN 150/08) o čemu je dao valjano i detaljno obrazloženje u obrazloženju presude suda. Neprijeporno je utvrđeno da je tužiteljica zdravstveni radnik u mreži javne zdravstvene službe, te da je obavljala privatnu praksu u ljekarni. Rješenjem tuženika odbijen je zahtjev tužiteljice za produženjem rada u privatnoj praksi u ljekarni, pozivanjem na odredbe čl. 159. st. 2. Zakona o zdravstvenoj zaštiti (NN 150/08). Sud ukazuje i na odredbe Zakona o mirovinskom osiguranju (NN 157/13, 151/14, 33/15, 93/15) koji za u odredbi čl. 33. kao uvjet za starosnu mirovinu propisuje životnu dob osiguranika od 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, što također ukazuje da se tužiteljica ne može smatrati diskriminiranom u odnosu na životnu dob u odnosu na druge osiguranike iz mirovinskog osiguranja.

Posljednji primjer sudske prakse odnosi se na presudu⁵⁷ Županijskog suda u Rijeci kojom se potvrđuje presuda Općinskog radnog suda u Zagrebu. Presudom suda prvog stupnja utvrđeno je da je tuženik povrijedio pravo tužitelja na jednako postupanje time što tužitelju, unatoč njegovim kompetencijama za radno mjesto sportskog trgovca raspisano natječajem tuženika

⁵⁶ Visoki upravni sud RH, Usž-1940/17-3 od 23. kolovoza 2017.

⁵⁷ Županijski sud u Rijeci, Gž R-345/2017-2 od 20. rujna 2017.

nije omogućio zasnivanje radnog odnosa zbog tužiteljeve dobi. Tuženik navodi da se u konkretnom slučaju ne radi o diskriminaciji, kako je ona definirana odredbama ZSD-a, jer tuženik nije tužitelja stavio u nepovoljniji položaj od neke druge osobe u usporedivoj situaciji po bilo kojoj osnovi iz navedenog zakona, što jasno proizlazi iz iskaza zakonskog zastupnika tuženika koji je detaljno opisao iz kojih razloga tužitelj nije primljen na radno mjesto sportskog trgovca, odnosno da je postojao drugi kandidat koji je bio bolji, u smislu da je ostavio bolji dojam, te da je došlo do nespretnosti u sadržaju e-mail poruke tuženika koja je upućena tužitelju. Navodi i da je pravo tuženika zaposliti mlađeg kandidata, da je to dopušteno ZSD-om jer takvo postupanje može biti objektivno i razumno opravdano legitimnim ciljem, politikom zapošljavanja. Sud utvrđuje da je sud prvog stupnja pravilno utvrdio da iz poruke upućene tužitelju e-mailom proizlazi da je stavljen u nepovoljniji položaj zbog svoje dobi, ne prihvaćajući pri tome iskaz direktora tuženika koji navodi da tužitelj nije zadovoljio određene kriterije natječaja, odnosno da je drugi kandidat imao bolje kompetencije u odnosu na tužitelja, te da je došlo do nespretnosti u sadržaju e-mail poruke tuženika. Nadalje, sud prvog stupnja pravilno je utvrdio da u konkretnom slučaju tuženik nije dokazao opravdanost razlike u tretmanu tužitelja i da bi za to imao legitiman cilj, da politika i svrha zapošljavanja tuženika koja bi opravdala nejednako postupanje po osnovi dobi nije jasno navedena prilikom raspisivanja natječaja, niti su navodi direktora tuženika da su ciljane skupina njihove trgovine mladi ljudi – ljubitelji sporta, dostatni da bi se opravdalo nejednako postupanje, obzirom da nije jasno dovedena u vezu činjenica dobi trgovca-prodavača sa ciljanom skupinom kupaca, na koju se tuženik kao trgovac orijentira. Stoga je pravilno utvrđenje suda prvog stupnja da je u konkretnom slučaju počinjena diskriminacija temeljem dobi, kako je to navedeno u tužbi tužitelja.

6. ZAKONODAVSTVO EU

Zaštita od diskriminacije jedno je od područja na kojem pravo EU izravno utječe na svakodnevni život ljudi u EU. Pravo EU sastoji se od mnogih pravnih akata kojima se promiče jednakost u različitim područjima života. 1999. godine na snagu je stupio Ugovor iz Amsterdama, te je EU dobila mogućnost za poduzimanje mjera u borbi protiv diskriminacije na nizu različitih osnova. To je dovelo do uvođenja novih direktiva o jednakosti te do revizije postojećih odredbi o ravnopravnosti žena i muškaraca.

Među najznačajnijim direktivama, ističe se Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja⁵⁸ (dalje: Direktiva 2000/78/EZ). Dob je među diskriminacijskim osnovama iz čl. 1. Direktive 2000/78/EZ, dok je pojam diskriminacije uređen u čl. 2. Direktive 2000/78/EZ, pa se tako smatra da se radi o izravnoj diskriminaciji u slučaju kada se prema jednoj osobi postupa lošije nego prema drugoj osobi ili je došlo do takvog postupanja ili je moglo doći do takvog postupanja u sličnim situacijama. O neizravnoj diskriminaciji se radi u slučaju kada kakva naizgled neutralna odredba, mjerilo ili postupanje dovede u neravnopravan položaj osobe određene vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja, u usporedbi s ostalim osobama, osim u slučajevima ako su ta odredba, mjerilo ili postupanje objektivno opravdani legitimnim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primjerena i nužna. Direktiva 2000/78/EZ ima posredan interpretivan učinak, uz obvezu za sva upravna tijela i za nacionalne sudove članice EU da nacionalno pravo interpretiraju u skladu s europskom normom, dajući nacionalnoj odredbi ono značenje kojim se ostvaruje cilj norme europskog prava. Direktiva 2000/78/EZ se primjenjuje na sve osobe, bilo u javnom ili privatnom sektoru, uključujući javna tijela, u odnosu na: (a) uvjete za pristup zapošljavanju, samozapošljavanju ili uvjete za obavljanje zanimanja, uključujući mjerila odabira i uvjete za primanje u radni odnos, bez obzira na to o kojoj se vrsti djelatnosti radi te na svim profesionalnim razinama, uključujući napredovanje; (b) pristup svim vrstama i razinama profesionalne orijentacije, strukovnog osposobljavanja, daljnjeg strukovnog osposobljavanja i prekvalifikacije, uključujući iskustvo u praktičnom radu; (c) zapošljavanje i uvjete rada, uključujući otkaze i plaće; (d) članstva ili sudjelovanja u organizacijama radnika ili poslodavaca ili u drugim strukovnim organizacijama,

⁵⁸ Direktiva Vijeća 2000/78/EZ o uspostavljanju općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i u zanimanjima; SL L 303, 2. prosinac 2000.

uključujući povlastice koje takve organizacije osiguravaju.⁵⁹ Države članice EU 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 Direktive 2000/78/EZ.⁶⁰

Direktivom 2000/78/EZ je regulirano opravdano različito postupanje na temelju dobi pa tako: „1. Neovisno o čl. 2. st. 2., države članice mogu predvidjeti da se različito postupanje na temelju dobi neće smatrati diskriminacijom, ako su , u kontekstu nacionalnog prava, te razlike objektivno i razumno opravdane legitimnim ciljem , uključujući legitimnu politiku zapošljavanja, tržište rada i strukovno obrazovanje te ako su načini ostvarivanja tog cilja primjereni i nužni. Takvo različito postupanje može, između ostalog, uključivati: (a) postavljanje posebnih uvjeta za pristup zapošljavanju i strukovnom osposobljavanju, za zapošljavanje i obavljanje zanimanja, uključujući uvjete u pogledu otkaza i naknada za rad, za mlade osobe, starije radnike i osobe koje su dužne skrbiti o drugima, radi poticanja njihove strukovne integracije ili osiguranja njihove zaštite; (b) određivanje minimalnih uvjeta u pogledu dobi, radnog iskustva ili godina provedenih u službi za pristup zapošljavanju ili određenim prednostima vezanim uz zaposlenje; (c) određivanje najviše dobi za zapošljavanje, koja se temelji na zahtjevima obuke za određeno radno mjesto ili na potrebi postojanja razumnog razdoblja zaposlenja prije umirovljenja.“⁶¹

Nadalje, antidiskriminacijsko zakonodavstvo EU obuhvaća i Direktivu Vijeća 2000/43/EZ od 29. lipnja 2000. o primjeni načela ravnopravnosti osoba bez obzira na njihovo rasno ili etničko podrijetlo⁶² (dalje: Direktiva 2000/43/EZ) kojoj je svrha utvrditi okvire za borbu protiv diskriminacije na temelju rasnog ili etničkog podrijetla u cilju primjene načela ravnopravnosti u državama članicama. Nadalje, u navedenoj direktivi navodi se da države članice mogu usvojiti ili zadržati propise koji su povoljniji za zaštitu načela ravnopravnosti od onih predviđenih u Direktivi 2000/43/EZ te da provedba Direktive 2000/43/EZ ni u kojem slučaju ne može biti temelj za smanjivanje razine zaštite od diskriminacije koja već postoji u državama članicama na području koje pokriva Direktiva 2000/43/EZ.⁶³

⁵⁹ Čl. 3. Direktiva 2000/78/EZ

⁶⁰ Čl. 9. Direktiva 2000/78/EZ

⁶¹ Čl. 6. st. 1. Direktiva 2000/78/EZ

⁶² 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.

⁶³ Čl. 7. Direktiva 2000/43/EZ

Bitno je spomenuti i Direktivu Vijeća 2006/54/EZ od 5. srpnja 2006 o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada⁶⁴ kojoj je svrha provedba načela jednakog postupanja s obzirom na: mogućnost zapošljavanja, uključujući napredovanje i strukovno osposobljavanje, radne uvjete, uključujući i plaću te sustave strukovnog socijalnog osiguranja.

6.1. Praksa Suda EU

U postupku koji je Europska komisija pokrenula protiv Mađarske zbog narušavanja neovisnosti pravosuđa, Sud EU je presudom C-286/12 Komisija protiv Mađarske⁶⁵ od 6. studenoga 2012. godine ustanovio kršenje prava EU u slučaju usvajanja nacionalnog zakonodavstva, Zakonom o statusu sudaca, kojim je propisana obveza umirovljenja sudaca, državnih odvjetnika i javnih bilježnika sa 70 na 62 godine života, što je dovelo do razlike u postupanju na temelju dobi koja nije razmjerna s obzirom na ciljeve kojima se teži te Mađarska nije uspjela ispuniti svoje obveze iz čl. 2. i 6. st 1. Direktive 2000/78/EZ. Čl. 6. st. 1. dopušta diskriminaciju na temelju dobi koja slijedi ciljeve koji se odnose na „legitimnu politiku zapošljavanja, tržište rada i strukovno obrazovanje”, pod uvjetom da je ispunjen uvjet razmjernosti. Dana 17. siječnja 2012. godine Komisija je poslala službenu opomenu Mađarskoj u kojoj je iznijela svoje stajalište da je ta država članica donošenjem nacionalnih zakonodavnih odredbi s dobnom granicom za umirovljenje nije ispunila svoje obveze prema Direktivi 2000/78/EZ. Komisija je 7. lipnja 2012. godine podnijela tužbu. Nakon toga mađarski Ustavni sud odlučio je ukinuti, s retroaktivnim učinkom, dio zakonodavstva koji je Komisija kritizirala, što nije spriječilo Komisiju da nastavi postupak. Komisija tvrdi da su pobijane odredbe u suprotnosti s čl. 2. i čl. 6. st. 1. Direktive 2000/78/EZ jer dovode do neopravdane diskriminacije te da nisu prikladne ni potrebne za postizanje navodno legitimnih ciljeva na koje se poziva Mađarska. Pritom, Mađarska tvrdi da ovaj slučaj nema svrhu jer je mađarski Ustavni sud ukinuo diskriminatorne odredbe. Prema mišljenju Komisije, predmetno mađarsko zakonodavstvo krši odredbe čl. 2. Direktive 2000/78/EZ jer dovodi do diskriminacije na temelju dobi između, s jedne strane, sudaca, tužitelja i javnih bilježnika koji su dosegli dobnu granicu za odlazak u mirovinu i, s druge strane, onih osoba koje mogu nastaviti raditi. Snižavanje dobne granice za odlazak u mirovinu

⁶⁴ Direktiva Vijeća 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada; OJ L 204, 26. srpanj 2006.

⁶⁵ Sud EU, C-286/12 od 6.1. 2012 , Komisija/ Mađarska, ECLI:EU:C:2012:687

za suce, državne odvjetnike i javne bilježnike sa 70 na 62 godine dovodi do razlike u postupanju prema dobi prema osobama u određenoj profesiji. Premda priznaje da Mađarska može slobodno odrediti dob za umirovljenje tih osoba, Komisija tvrdi da novi sustav duboko utječe na trajanje radnog odnosa između stranaka, kao i na obavljanje profesionalnih obveza. Prema Mađarskoj, Komisija je predmetno zakonodavstvo ocijenila samo izolirano, ne uzimajući u obzir kontekst tog zakonodavstva. Vlada Mađarske sporne je nacionalne mjere opravdavala na temelju toga da se njima žele postići dva cilja: standardizacija dobne granice za obvezno umirovljenje u javnom sektoru i uspostavljanje „uravnoteženije dobne strukture”, čime bi se mladim pravnicima olakšao pristup zanimanjima suca, javnih bilježnika ili državnih odvjetnika te bi im se zajamčilo brže napredovanje u karijeri. S obzirom na sve prethodno navedeno, Sud je izjavio da se usvajanjem nacionalnog sustava koji zahtijeva obvezni odlazak u mirovinu sudaca, državnih odvjetnika i javnih bilježnika kada navrše 62 godine, dovodi do razlike u postupanju na temelju dobi koji nije razmjerna s obzirom na ciljeve kojima se teži te da Mađarska nije ispunila svoje obveze prema čl. 2. i čl. 6. st. 2. Direktive 2000/78/EZ.⁶⁶

Jedna od iznimki predviđenih Direktivom 2000/78/EZ odnosi se na dobne granice za zapošljavanje. Ispunjava li u određenim slučajevima dobna granica utvrđena u okviru nacionalnog prava kriterije iz Direktive 2000/78/EZ, mora se ocijeniti za svaki pojedinačni slučaj. Pri toj ocjeni treba uzeti u obzir sve relevantne činjenice i dokaze, uključujući prirodu zadaća dotičnih osoba, tako da se u sljedećem slučaju radi o presudi Suda EU C-258/15 Gorka Salaberria Sorondo protiv *Academia Vasca de Policía y Emergencias*⁶⁷ od 15. studenoga 2016. godine u povodu zahtjeva za prethodnu odluku koju je uputio *Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autonoma del Pais Vasco*⁶⁸. Na navedenom sudu vodi se postupak Gorka Salaberria Sorondo protiv *Academia Vasca de Policía y Emergencias*⁶⁹ (dalje: Akademija) povodom odluke Akademije da objavi obavijest o natječaju u kojem se zahtijeva da kandidati za radna mjesta policijskih službenika Autonomne zajednice Baskije budu mlađi od 35 godina. Gorka Salaberria Solondo osporava zakonitost te obavijesti o natječaju koji za sudjelovanje u natječaju zahtijeva da kandidati budu mlađi od 35 godina. Navedena stranka, koja ima više od 35 godina, ističe da taj uvjet krši Direktivu 2000/78/EZ. Posebno ističe da dobna granica koja

⁶⁶ Sud EU, C-286/12 od 6.1. 2012., Komisija/ Mađarska, ECLI:EU:C:2012:687, t. 82.

⁶⁷ Sud EU, C-258/15 od 15.11. 2016., Gorka Salaberria Sorondo/ *Academia Vasca de Policía y Emergencias*, ECLI:EU:C:2016:873

⁶⁸ Visoki sud Autonomne zajednice Baskije, Španjolska

⁶⁹ Baskijska akademija za policiju i hitne službe, Španjolska

je određena nije opravdana jer ograničava pravo pristupa javnoj službi bez pravog razloga. Sud koji je uputio zahtjev Sudu EU za prethodnu odluku podsjeća da je već presudio da je gornja dobna granica od 35 godine za zapošljavanje policijskih službenika u skladu sa zahtjevima proporcionalnosti kao i s nacionalnim propisima i Direktivom 2000/78/EZ. Sud koji je uputio zahtjev smatra da se, uzimajući u obzir povećanu razinu zahtjeva koji su svojstveni zadaćama dodijeljenima državnim sigurnosnim službama, određivanje najviše dobne granice od 35 godina za pristup policiji koja izvršava sve svoje zadaće za održavanje javnog poretka i javne sigurnosti može smatrati proporcionalnim i razumnim. Svojim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li čl. 2. st. 2. Direktive 2000/78/EZ, u vezi s čl. 4. st. 1. i čl. 6. st. 1. točkom (c) tumačiti na način da li mu se protivi propis poput onoga o kojem je riječ u glavnom postupku, a radi se o Uredbi 315/1994 kojom se odobrava uredba o određivanju načina odabira o osposobljavanja baskijske policije⁷⁰ koja zahtijeva da kandidati za radna mjesta policijskih službenika budu mlađi od 35 godina. Navedena uredba težila je tome da zajamči operativnu spremnost i dobro funkcioniranje policijske službe, osiguravajući da novoprimiteljni službenici budu u stanju izvršavati fizički najteže zadaće tijekom relativno dugog razdoblje svoje karijere. Sud EU odlučuje da se činjenica posjedovanja posebne fizičke sposobnosti za ispunjavanje triju ključnih zadaća policije Autonomne zajednice Baskije (jamčenje slobodnog izvršavanja prava i sloboda, zaštita osoba i imovine i osiguranje sigurnosti građana na cijelom području) može, u smislu čl. 4. st. 1. Direktive 2000/78/EZ, smatrati stvarnim i odlučujućim uvjetom za obavljanje zanimanja o kojem je riječ u glavnom postupku. Sud odlučuje da čl. 2. st. 2. Direktive 2000/78/EZ, u vezi s njezinim čl. 4. st. 1., treba tumačiti na način da mu se ne protivi propis poput onoga o kojeg je riječ u glavnom postupku, koji zahtijeva da kandidati za radna mjesta policijskih službenika koji imaju sve operativne odnosno izvršne zadaće budu mlađi od 35 godina.⁷¹

U navedenom slučaju, Sud EU oslonio se na statističke podatke iznesene tijekom postupka koji su upućivali na to kako će se dobna struktura razvijati u narednim godinama. Ti su podaci pokazali da je nužno ponovno utvrditi određenu dobnu strukturu da bi se zaposlio dovoljan broj službenika kojima bi se mogle povjeriti fizički zahtjevnije zadaće. Time bi se stariji

⁷⁰ *Decreto 315/1994 por el que se aprueba el reglamento de seleccion y formacion de la policia del Pais Vasco*

⁷¹ Sud EU, C-258/15 od 15.11.2016., Gorka Salaberria Sorondo/ *Academia Vasca de Policia y Emergencias*, ECLI:EU:C:2016:873, t. 51.

službenici postupno zamijenili zapošljavanjem mlađih članova osoblja koji su sposobniji za preuzimanje fizički zahtjevnih zadaća.⁷²

⁷² Agencija Europske unije za temeljna prava, Europski sud za ljudska prava, Vijeće Europe. Priručnik o europskom antidiskriminacijskom pravu : izdanje iz 2018. Ured za publikacije Europske unije, 2020., https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/Handbook_non_discr_law_HRV (15.1.2024.), str. 203.

7. ZAKLJUČAK

U pravnom sustavu RH, zabrana diskriminacije tretira se kao jedna od ustavnih kategorija, odnosno zabrana diskriminacije jedan je od pravnih temelja zajamčenih već Ustavom. Samim ulaskom u EU, RH usvojila je i implementirala u svoje zakonodavstvo pravne tekovine EU u pogledu antidiskriminacijskih zakonodavnih okvira, koji se smatra jednim od najnaprednijih i najmodernijih zakonodavnih okvira u svijetu.

Unatoč tome u RH je takvo zakonodavstvo još daleko od realne implementacije i potpune primjene takve moderne tekovine, budući da je, a kako je već ranije navedeno, prva pravomoćna presuda u pogledu dobne diskriminacije u RH donesena tek 2013.godine.

Dakle, unatoč činjenici da su hrvatski zakonodavni okviri u suglasnosti sa modernim tekovinama društva i prava, prava implementacija ovakvog antidiskriminacijskog prava u pogledu dobne diskriminacije u Republici Hrvatskoj, tek je u povojima i čeka svoju pravu primjenu.

Takav zaključak izvodi se iz činjenice da hrvatski poslodavci, a posebice radnici nisu dovoljno upoznati i educirani u pogledu načina primjene antidiskriminacijskog prava, počevši od samog razumijevanja pojma diskriminacije do primjene njegovih kaznenih i prekršajnih odredbi, odnosno posljedica takvog postupanja, a što proizlazi iz raznih znanstvenih studija i istraživanja provedenih tijekom zadnjeg desetljeća.

Isto tako, niti hrvatsko zakonodavstvo ne čini u svojim okvirima dovoljno napora da u potpunosti razriješi sve nedoumice i poteškoće koje nastaju u svakodnevno radno poslovним odnosima.

Iz svega navedenoga, razvidno je kako je diskriminacija na temelju dobi tek u novije vrijeme uključena u antidiskriminacijsko pravo. Dugogodišnja pogrešna i ukorijenjena praksa postupanja poslodavaca prema starijim i mlađim osobama, u našem društvu smatrala se potpuno normalnim načinom funkcioniranja, te su tako npr. često starije osobe bile prve na „meti“ otkaza, te posljedično teško ili nikako nisu u mogućnosti pronaći novi posao..

Dakle, da bi primjena antidiskriminacijskih mjera u pravnom sustavu RH u potpunosti zaživjela, potreban je dodatna sprega i napor svih institucija, kako državnih tako i društvenih, na osvještavanju cjelokupnog društva o ovom vidu neprihvatljivog i zakonom kažnjivog ponašanja, a koji bi se odnosio kako na postupanje pojedinaca tako i pravnih osoba.

Uz navedeno, potrebno je dodatno zalaganje države u razvijanju novih zakonodavnih instituta i rješenja, dovoljno pravno normiranih da otklone bilo kakvu mogućnost pogrešnih ili nepotpunih tumačenja, a koji se tiču ovakve vrste antidiskriminacijskog prava. Pozitivan primjer je i donošenje Nacionalnog plana zaštite i promicanja ljudskih prava i suzbijanja diskriminacije za razdoblje do 2027. godine⁷³ kojim Vlada RH nastoji, kroz višegodišnje planiranje, osigurati koordinirano djelovanje tijela državne uprave na području zaštite ljudskih prava i suzbijanja diskriminacije, nadopuniti relevantne postojeće sektorske politike i podignuti razinu znanja i svijesti o jednakosti kako bi svi građani ostvarili svoja prava zajamčena Ustavom RH i međunarodnim instrumentima zaštite ljudskih prava.

Tek tada će se pravi obujam primjene antidiskriminacijskih odredbi u našem pravnom sustavu iznjedriti te učvrstiti u konačnici kroz punu primjenu u sudskoj praksi, koja je trenutno još uvijek nedovoljno zastupljena u našem sudskom okviru, posebice zbog neznanja i neupućenosti potencijalnih stranaka takvog postupka, ali i nedovoljno uređenih zakonskih rješenja.

Sve ovo će u konačnici stvoriti pravnu sigurnost u državi, u pogledu otklanjanja bilo kakve mogućnosti diskriminacijskog postupanja svih sudionika radnopravnih odnosa te će starije i mlađe osobe na tržištu rada biti pravno zaštićene i dovoljno upućene u svoja prava, a s druge strane poslodavci u svoje obveze i moguće sankcije ako pristupe diskriminacijskom postupanju.

⁷³ NACIONALNI PLAN ZAŠTITE I PROMICANJA LJUDSKIH PRAVA I SUZBIJANJA DISKRIMINACIJE ZA RAZDOBLJE DO 2027. GODINE, Vlada RH, Zagreb, 2023., <https://pravamanjina.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Nacionalni%20plan%20za%20ZPLJP%20razdoblje%20do%202027.pdf> (30.4.2024.)

8. LITERATURA

Knjige i članci:

1. Bešlagić, Jasmina, et al., Izabrani modeli prevencije diskriminacije na radnom mjestu. Sigurnost, vol. 61, br. 2, (2019), str. 151.
2. Bogut, Zrinka. Diskriminacija na tržištu rada. Ekonomska misao i praksa, vol. 8, br. 1, (1999), str. 33.
3. Dovranić, Dora, i Katavić, Ivica. Utjecaj pozitivne diskriminacije na uključivanje žena na tržište rada u Republici Hrvatskoj. Obrazovanje za poduzetništvo - E4E, vol. 6, br. 2, (2016), str.35.
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
5. Pučka pravobraniteljica: Kandidate za posao nije dopušteno bodovati temeljem njihove dobi, 29.7.2021., <https://www.iusinfo.hr/aktualno/dnevne-novosti/pucka-pravobraniteljica-kandidate-za-posao-nije-dopusteno-bodovati-temeljem-njihove-dobi-46703> (4.3.2024.)
6. Vasiljević, Snježana, Balen, Braslav. Zakon o suzbijanju diskriminacije u svjetlu europskog prava: sadržaj i sankcije. Policija i sigurnost, vol. 18, br. 2, (2009.), str. 213.
7. Zekić Eberhard, Nefreteta. 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, vol. 30., br. 2., (2014), str. 331.-336.

Pravni izvori:

1. Direktiva Vijeća 2000/43/EZ o primjeni načela ravnopravnosti osoba bez obzira na njihovo rasno ili etničko podrijetlo; L 180/22, 19. srpanj 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. Direktiva Vijeća 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada; L 204/23, 26. srpanj 2006.
4. Ustav RH (NN 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14)
5. Zakon o državnim službenicima (NN 92/05,140/05, 142/06, 77/07, 107/07, 27/08, 34/11, 49/11, 150/11, 34/12, 49/12, 37/13, 38/13, 01/15, 138/15, 61/17, 70,19, 98/19, 141/22)
6. Zakon o pučkom pravobranitelju (NN 76/12)
7. Zakon o radu (NN 93/174, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23)
8. Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12)
9. Zakon o tržištu rada (NN 118/18, 32/20, 18/22, 156/23)

Sudska praksa:

1. Sud EU, C-258/15, Gorka Salaberria Sorondo/Academia Vasca de Policia y Emergencias, ECLI:EU:C:2016:873
2. Sud EU, C-286/12, Komisija/Mađarska, ECLI:EU:C:2012:687
3. Upravni sud u Rijeci, 2 Us I-439/2022-15 od 21. rujna 2022.
4. Visoki upravni sud RH,Usž-1940/17-3 od 23. kolovoza 2017.
5. Županijski sud u Rijeci, Gž R-345/2017-2 od 20. rujna 2017. godine

Statistička izvješća i baze podataka:

1. Agencija Europske unije za temeljna prava, Europski sud za ljudska prava, Vijeće Europe. Priručnik o europskom antidiskriminacijskom pravu : izdanje iz 2018. Ured za publikacije Europske unije, 2020., https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/Handbook_non_discr_iaw_HRV (15.1.2024.)
2. Diskriminacija. Hrvatska enciklopedija, mrežno izdanje. Leksikografski zavod Miroslav Krleža, 2013 – 2024., <https://www.enciklopedija.hr/clanak/15411> (10.1.2024.)

3. EUROSTAT, *Ageing Europe — 2019 edition.*, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-books/-/KS-02-19-681> (13.3.2024.)
4. EUROSTAT, *Employment - annual statistics*, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment -
_annual_statistics#Senior_versus_youth_employment](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics#Senior_versus_youth_employment) (18.3.2024.)
5. ISTRAŽIVANJE O STAVOVIMA I RAZINI SVIJEŠTI O DISKRIMINACIJI I POJAVNIM OBLICIMA DISKRIMINACIJE 2022., RH Ured pučke pravobraniteljice, Zagreb, 2022., <https://www.ombudsman.hr/hr/download/istrazivanje-o-stavovima-i-razini-svijesti-o-diskriminaciji-i-pojavnim-oblicima-diskriminacije-2022/?wpdmdl=15351&refresh=63e0c6603768c1675675232> (25.4.2024.)
6. Izvješće pučke pravobraniteljice za 2013. godinu, RH Ured pučke pravobraniteljice, Zagreb, 2014., <https://www.ombudsman.hr/hr/download/izvjescje-pucke-pravobraniteljice-za-2013-godinu/?wpdmdl=4737&refresh=65b270b8f12181706193080> (15.5.2024.)
7. Izvješće pučke pravobraniteljice za 2023. godinu, RH Ured pučke pravobraniteljice, Zagreb, 2024., https://www.ombudsman.hr/hr/download/izvjescje_pucke_pravobraniteljice_za_2023_godinu/?wpdmdl=18399&refresh=664a1b135b4451716132627 (20.4.2024.)
8. NACIONALNI PLAN ZAŠTITE I PROMICANJA LJUDSKIH PRAVA I SUZBIJANJA DISKRIMINACIJE ZA RAZDOBLJE DO 2027. GODINE, Vlada RH, Zagreb, 2023., <https://pravamanjina.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Nacionalni%20plan%20za%20ZPLJP%20razdoblje%20do%202027.pdf> (30.4.2024.)
9. Priopćenje za medije: Dobna diskriminacija i dalje uzrokuje isključivanje starijih radnika s tržišta rada, 4.7.2023., https://www.allianz.hr/hr_HR/privatni-korisnici/onama/press/priopcenje-za-medije-dobna-diskriminacija-i-dalje-uzrokuje-iskljucivanje-starijih-radnika-s-trzista-rada.html, (17.4.2024.)