

Experience of age discrimination in enjoyment of the right to equal working conditions and the right to equal advancement opportunities of employees in the scientific and higher education system of th ...

Bjelić Gaćeša, Dragana

Source / Izvornik: **Pravni vjesnik : časopis za pravne i društvene znanosti Pravnog fakulteta Sveučilišta J.J. Strossmayera u Osijeku, 2020, 36, 91 - 112**

Journal article, Published version

Rad u časopisu, Objavljena verzija rada (izdavačev PDF)

<https://doi.org/10.25234/pv/9985>

Permanent link / Trajna poveznica: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:112:746506>

Rights / Prava: [Attribution-NonCommercial 3.0 Unported/Imenovanje-Nekomercijalno 3.0](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2025-01-01**



VELEUČILIŠTE U POŽEGI
STUDIA SUPERIORA POSEGANA

Repository / Repozitorij:

[Repository of Polytechnic in Pozega - Polytechnic in Pozega Graduate Thesis Repository](#)



Dragana Bjelić Gaćeša*

Izvorni znanstveni rad
UDK 316.647.82:342.9]:378
331.101.24:378

DOI: <https://doi.org/10.25234/pv/9985>

Rad primljen: 10. prosinca 2019.

Rad prihvaćen: 20. svibnja 2020.

ISKUSTVO DOBNE DISKRIMINACIJE U OSTVARIVANJU PRAVA NA JEDNAKE UVJETE RADA TE PRAVA NA JEDNAKE MOGUĆNOSTI NAPREDOVANJA U RADNOM ODNOSU U SUSTAVU ZNANOSTI I VISOKOG OBRAZOVANJA REPUBLIKE HRVATSKE**

Sažetak: *Dobna diskriminacija postaje izniman problem u društvu koje ubrzano stari, kakvo je i hrvatsko. Intencija rada je analizirati problematiku dobne diskriminacije u sustavu znanosti i visokog obrazovanja Republike Hrvatske, točnije provjeriti postojanje dobne diskriminacije u iskustvu ispitanika kada je riječ o jednakim uvjetima rada i jednakim mogućnostima napredovanja. Kako bi se navedeno realiziralo, provedeno je empirijsko istraživanje, a za istraživanu skupinu odabrani su zaposlenici dvaju hrvatskih sveučilišta: Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku te Sveučilišta u Rijeci.*

Prikupljanje podataka provedeno je pomoću online upitnika postavljenog na Google Drive platformu u razdoblju od 29. svibnja do 21. lipnja 2017. godine. Lista kontakata odnosno e-mail adrese ispitanika pribavljene su sa službenih internetskih stranica sastavnica navedenih sveučilišta te njihovih rektorata, a identificirano je ukupno 2958 adresa i to: 1506 na Sveučilištu u Rijeci te 1452 adrese na Sveučilištu Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku.

Rezultati provedenog empirijskog istraživanja pokazali su sljedeće:

- 1) dobna diskriminacija postoji u iskustvu ispitanika, zaposlenika u sustavu znanosti i visokog obrazovanja Republike Hrvatske, u pogledu jednakih uvjeta rada*
- 2) dobna diskriminacija postoji u iskustvu ispitanika, zaposlenika u sustavu znanosti i visokog obrazovanja Republike Hrvatske, u pogledu jednakih mogućnosti napredovanja*

* Dr. sc. Dragana Bjelić Gaćeša, profesorica visoke škole, Veleučilište u Požegi, Vukovarska 17, 34000 Požega. E-adresa: dbjelice@vup.hr. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7007-3980>.

** Ovaj rad je u teorijskom i empirijskom dijelu proistekao iz istraživanja koje je autorica rada provela za potrebe izrade doktorske disertacije.

- 3) razlike među ispitanicima u kontekstu jednakih uvjeta rada postoje samo s obzirom na spol
- 4) razlike među ispitanicima u kontekstu jednakih mogućnosti napredovanja postoje s obzirom na stupanj obrazovanja ispitanika te vrstu radnog mjesta (nastavno, administrativno i tehničko, pomoćno osoblje).

Ključne riječi: dobná diskriminacija, jednaki uvjeti rada, jednake mogućnosti napredovanja, sustav znanosti i visokog obrazovanja

1. UVODNO O DOBNOJ DISKRIMINACIJI I REZULTATIMA PRETHODNIH EMPIRIJSKIH ISTRAŽIVANJA

Dobna diskriminacija se može definirati kao različito i diskriminatorno postupanje na osnovi dobi,¹ niza predrasuda ili negativnih pretpostavki i stereotipa o starijim osobama.² Nadalje, o dobnoj je diskriminaciji riječ kada se jedna posebna dobná skupina tretira drugačije u odnosu na drugu dobnú skupinu na temelju kronološke dobi.³

Sargeant drži da dobná diskriminacija dolazi do izražaja u svim fazama procesa zapošljavanja. Ona započinje s pokušajima da se postane dio radne snage, a završava s mjerama koje su kreirane da potaknu raniji izlazak s tržišta radne snage.⁴

Pojedini autori oslanjajući se na provedena istraživanja zaključuju da se dobná diskriminacija može u radnom odnosu manifestirati na sljedeće načine:

1. prerani gubitak zaposlenja⁵
2. problem zapošljavanja i ponovnog ulaska u radnu snagu⁶
3. isključenost iz stručnog osposobljavanja⁷ i

1 Dob se razlikuje od ostalih osnova diskriminacije prema tome što je samo u odnosu na nju predviđeno odstupanje u odnosu na zabranu izravne diskriminacije (op. a.).

2 Prema: Pearson, M., *Experience, skill and competitiveness: The implication of an ageing population for the workplace*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 1996., str. 16.

3 Sargeant, M., *Age Discrimination, Ageism in Employment and Service Provision*, Middlesex University, UK, 2011., str. 1.

4 Sargeant, M., *Age Discrimination in Employment*, London, 1999., str. 3.

5 Posebno dolazi do izražaja u slučajevima restrukturiranja proizvodnje i smanjivanja broja radnika pri čemu se otpuštaju stariji radnici. Rješenje bi u takvim slučajevima bile pozitivne mjere koje bi trebale potaknuti zadržavanje starijih radnika. Međutim, primjer Francuske devedesetih godina prošlog stoljeća pokazao je da su takve mjere ostvarile slabe rezultate, prema: Pearson, M., *op. cit.*, str. 16.

6 Praksa da oglasi za posao sadrže gornju granicu od 40 godina starosti raširena je u državama članicama EU-a. Stariji nezaposleni radnici nalaze se u nekoj vrsti "slijepe ulice", a stariji zaposleni radnici jednom kada izgube posao imaju male izgleda za ponovni ulazak na tržište radne snage, osim ako posjeduju posebne vještine; prema: *Ibid.*

7 Stariji radnici su znatno slabije zastupljeni u programima stručnog osposobljavanja, a isto vrijedi i za nezaposlene starije osobe. U tom smislu treba spomenuti da neke zemlje čak imaju dobná ograničenja za programe stručnog osposobljavanja tako da osobe koje ne ispunjavaju uvjete dobi nemaju mogućnost u njih se uključiti. I dok u odnosu na mlade osobe postoje ciljani programi stručnog osposobljavanja, oni ne postoje za starije radnike bez obzira na to koliko im bili potrebni; prema: *Ibid.* Istraživanja su pokazala da gotovo 90% zaposlenih s 50 i više godina starosti nije dobilo priliku za obuku i prekvalifikaciju od strane njihovih poslodavaca, o tome detaljnije vidi: Platman, K., *The Glass Precipice. Employability for a Mixed Age Workforce*, London, 1999., str. 15.

4. umirovljenje.⁸

Provedena istraživanja pokazuju da je dob najčešća osnova doživljene diskriminacije u EU-u, odnosno da postoji visoka stopa dobne diskriminacije u percepciji, ali i iskustvu ispitanika. 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.⁹

U kontekstu dobne diskriminacije starijih osoba provedena istraživanja pokazuju da je 11% starijih osoba u Europi često doživljavalo diskriminaciju te da su starije osobe više razine obrazovanja kao i one s višim prihodima, diskriminaciju doživjele rjeđe od ostalih.¹⁰

Istraživanje koje su proveli psiholozi s ciljem utvrđivanja postojanja dobne diskriminacije starijih radnika pri zapošljavanju pokazalo je da će ispitanici između dva kandidata obično izabrati mlađega.¹¹

U prilog postojanju diskriminacije starijih radnika pri zapošljavanju govore i istraživanja koja su 1997. godine proveli Bendick, Jackson i Romero,¹² odnosno 1999. godine Bendick, Brown i Wall.¹³

Godine 2004. List je utvrdio postojanje dobne diskriminacije istražujući tržište proizvođača. Naime, rezultati su pokazali da se bijeli muškarci starosti 60 i više godina susreću s diskriminacijom, neovisno o tome sudjeluju li na tržištu u svojstvu kupca ili prodavatelja.¹⁴ Rezultati istraživanja koje je 2005. godine provela Lahey ukazuju da poslodavci tretiraju starije radnike lošije u odnosu na mlađe, odnosno da je potražnja za radnom snagom starijih radnika manja u odnosu na mlađe te da će mlađi radnici ponude za posao dobiti, u pravilu, u kraćem roku u odnosu na starije radnike.¹⁵

8 U većini slučajeva, od starijih se radnika zahtijeva odlazak u mirovinu kada navršje zakonom propisanu dob za umirovljenje. Oni koji nastave raditi nakon navršenja dobi za umirovljenje mogu izgubiti neka zakonska prava, primjerice pravo na najnižu plaću; prema: *Ibid.*

9 Kovacs, E.; Vinković, M., *Jesu li radnici starije dobi građani drugog reda? Iskustva Hrvatske i Mađarske*, u: Župan, M.; Vinković, M. (ur.), *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.

10 Van den Heuvel, Wim J. A., van Santvoort, Marc M., *Experienced discrimination amongst European old citizens*, *European Journal of Ageing*, sv. 8., br. 4, 2011., str. 295.

11 U navedenom istraživanju sudjelovali su studenti i menadžeri ljudskih potencijala kojima su podijeljene biografije potencijalnih kandidata, koji su se razlikovali jedino prema godinama starosti, a zatim se od njih zatražilo da izaberu hipotetske zaposlenike, prema: Lahey, J. N., *Do older workers face discrimination?* Center for Retirement Research at Boston College, Boston, 2005., str. 2.

12 U istraživanju su sudjelovali kandidati starosti 57 i 32 godine koji su poslali zamolbe za posao u 775 poduzeća i agencija za zapošljavanje diljem SAD-a. Iako istih kvalifikacija, stariji kandidat je dobio manje povoljne odgovore od poslodavca za 26,5% u odnosu na mlađeg kandidata, detaljnije o tome vidi: Bendick, M.; Jackson, C. W.; Romero, H., *Employment Discrimination Against Older Workers: An Experimental Study of Hiring Practices*, *Journal of Aging & Social Policy*, Vol. 8, Issue 4, 1996.

13 U navedenom istraživanju 57 i 32 godine stari kandidati aplicirali su za posao u prodaji ili upravljanju poslavši 102 zamolbe. Unatoč tome što su oba kandidata bila jednakih kvalifikacija, stariji kandidat je dobio manje povoljne odgovore od poslodavca u odnosu na mlađeg kandidata, detaljnije o tome vidi: Bendick, M.; Brown, L. E.; Wall, K., *No Foot in the Door: An Experimental Study of Employment Discrimination Against Older Workers*, *Journal of Aging & Social Policy*, Vol. 10, Issue 4, 1999.

14 O tome detaljnije vidi: List, J., *The Nature and Extent of Discrimination in the Marketplace: Evidence from the Field*, *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 119, No. 1, 2004, pp.49–89.

15 Istraživanje je provedeno na način da su poslana zamolbe za posao potencijalnih zaposlenika različite dobi, a nakon toga se mjerila brzina kojom će poslodavci na takve zamolbe reagirati, odnosno potencijalne kandidate pozvati na intervju. Rezultati su pokazali da mlađi radnici imaju veću vjerojatnost da budu pozvani na razgovor u odnosu na starije radnike (ovdje se starijim radnikom smatra radnik s 50 i više godina). Nadalje, usporedilo se i vrijeme koje je potrebno starijem radniku za pronalaženje

Riach i Rich proveli su 2007. godine istraživanje usmjereno na postojanje dobne diskriminacije pri zapošljavanju na engleskom tržištu rada.¹⁶ U istraživanju su sudjelovale žene starosti između 21. i 39. godine, koje su aplicirale na radna mjesta gdje se tražio "novodiplomirani" (engl. *new graduate*), muškarci starosti između 27. i 47. godine koji su se raspitivali o mogućnosti zapošljavanja kao konobari te žene starosti između 27. i 47. godine koje su se raspitivale o mogućnosti zapošljavanja u maloprodaji.¹⁷ Rezultati istraživanja pokazali su da stopa diskriminacije u odnosu na stariju *new graduate*¹⁸ i starijeg konobara¹⁹ odgovaraju najvišim stopama ikada zabilježenima kada je riječ o diskriminaciji, dok su u odnosu na starijeg tražitelja posla u maloprodaji rezultati pokazali značajnu prednost.

Van den Heuvel i van Santvoort proveli su 2011. godine istraživanje o doživljaju dobne diskriminacije, a u središtu njihove pozornosti bila je izravna dobna diskriminacija protiv starijih osoba (sa 65 i više godina starosti) u 28 zemalja EU-a. Rezultati su pokazali da žene starosti 62 godine i više, doživljavaju dobnu diskriminaciju u većoj mjeri u odnosu na muškarce. Nadalje, istraživanje je pokazalo da osobe s višim stupnjem obrazovanja, osobe s visokim prihodima, starije osobe koje su zadovoljne svojim životom, koje su dobrog zdravstvenog stanja te koje imaju povjerenja u svoje sugrađane u manjoj mjeri doživljavaju dobnu diskriminaciju.

Istraživanje je pokazalo da postoje velike razlike između zemalja EU-a, kada je riječ o doživljaju dobne diskriminacije. U tom smislu valja istaknuti da stariji građani Češke (23%) izvještavaju da najčešće doživljavaju dobnu diskriminaciju, a slijede ih građani Bugarske (11%) i Slovačke (11%). S druge strane, najmanje često dobnu diskriminaciju doživljavaju građani Švedske (2%), Danske (2%), Norveške (3%), Nizozemske (4%), Hrvatske (4%) i Slovenije (4%).²⁰

Da dobnoj diskriminaciji mogu, uz starije, biti izložene i mlade osobe, točnije osobe od 15. do 24. godine starosti potvrđuju brojna istraživanja. Da biti premlad može imati negativne posljedice kao i biti prestar, pokazuje istraživanje koje su 1999. godine proveli Ed Snape i Tom Redman,²¹ a koji su smatrali da pitanje dobne diskriminacije mora biti od strateške važnosti

posla u odnosu na mlađeg radnika te se utvrdilo (uz pretpostavku da i stariji i mladi radnik apliciraju na sve dostupne oglase svaki tjedan) da će mladi radnik ponudu za posao dobiti u tjedan dana, dok će stariji radnik na nju morati čekati tri tjedna, prema: Lahey, J. N., *op. cit.*, str.3.-4.

- 16 Samo godinu dana prije, dakle 2006. godine, isti su istraživači proveli istraživanje dobne diskriminacije na francuskom tržištu rada. U istraživanju su sudjelovali muškarci u dobi od 27 i 47 godina starosti koji su slali zamolbe e-poštom aplicirajući na radno mjesto konobara u 24 francuska grada. Stopa neto diskriminacije (neto diskriminacija se izračunava na način da se od broja slučajeva u kojima je pozvana samo favorizirana većina oduzme broj slučajeva u kojima je pozvana samo nefavorizirana manjina, a rezultat se podijeli s brojem valjanih testova) od 58,1% u odnosu na starijeg tražitelja zaposlenja odgovara najvišim stopama ikad zabilježenim kada je riječ o diskriminaciji; detaljnije o tome vidi: Riach, P. A.; Rich, J., *An Experimental Investigation of Age Discrimination in the French Labour Market*, Institute for the Study of Labor, Bonn, Discussion Paper No. 2522, 2006.
- 17 Riach i Rich su u istraživanju pošli od toga da grupiraju tražitelje zaposlenja koji se podudaraju u svemu, osim u dobi i iskustvu koje dolazi s godinama.
- 18 U odnosu na stariju *new graduate* stopa neto diskriminacije je iznosila 59,6%.
- 19 Stopa neto diskriminacije u odnosu na starijeg konobara u Londonu iznosila je 68,2% i to je najviša ikad zabilježena stopa. Izvan Londona stopa diskriminacije je bila mnogo niža i iznosila je 13,8%, tako da je neto diskriminacija u Engleskoj iznosila 28,8%; detaljnije o tome vidi: Riach, P. A.; Rich, J., *An Experimental Investigation of Age Discrimination in the English Labor Market*, Institute for the Study of Labor, Bonn, Discussion Paper No. 3029, 2007., str. 13.
- 20 Detaljnije o tome vidjeti: van den Heuvel, W. J. A.; van Santvoort, M. M., *Experienced discrimination amongst European old citizens*, Eur J Ageing, 8, 2011., str. 291.-299.
- 21 Istraživanje je provedeno na reprezentativnom uzorku (s obzirom na dob, spol, rad na puno/nepuno radno vrijeme). Prosječna dob uzorka je iznosila 44,3 godine, uz napomenu da je minimalna dob ispitanika bila 17 godina, a maksimalna 64 godine, vidjeti: Snape, E., Redman, T., *Too old or too young? The impact of perceived age discrimination*, Human Resource Management Journal, Vol 13, No 1, 2003., str. 81.

kako za poslodavce, tako i za vlade država, uzmu li se u obzir negativni stavovi i ponašanja koja se vezuju s doživljajem diskriminacije.²²

Iznimno značenje u kontekstu mogućnosti prepoznavanja područja u kojima se dobna diskriminacija mladih može pojaviti, ima istraživanje koje je provedeno 2001. godine na ograničenom broju osoba starosti između 16. i 30. godine, a ticalo se percepcije diskriminacije.²³ Navedeno je istraživanje pokazalo da diskriminacija može biti prisutna u području zapošljavanja,²⁴ posebice imaju li se u vidu različiti oglasi za posao koji sadrže najnižu dobnu granicu. Nadalje, dobnoj diskriminaciji podložno je i područje selekcije kada je riječ npr. o ulasku u službu za koju se traži minimalna starosna dob od 18 godina. Dobna diskriminacija prisutna je i u pogledu visine isplaćene plaće, budući da su rezultati istraživanja pokazali da su mlađe osobe slabije plaćene u usporedbi s drugim osobama koje obavljaju isti ili sličan posao. Zanimljivo je istaknuti da su u pogledu postojanja dobne diskriminacije na području "obuke" mišljenja ispitanika bila podijeljena. Dok su jedni smatrali da su u tom pogledu mlađi radnici u povoljnijem položaju u odnosu na ostale, drugi su smatrali da je poslodavcima prioritet vlastita promocija.²⁵

Kada je riječ o dobnoj diskriminaciji na području napredovanja, rezultati istraživanja pokazuju da je među ispitanicima općeprihvaćeno stajalište prema kojemu napredovanje dolazi s godinama staža i/ili radnog iskustva. Slijedom toga, mladi smatraju da ne napreduju zbog svoje dobi.²⁶

Govoreći o diskriminaciji mladih važno je spomenuti i studiju koju je 2012. godine proveo Odjel za rad i mirovine Velike Britanije.²⁷ Važnost studije ogleda se u činjenici da je ista iznjudrila nekoliko mogućih razloga za diskriminaciju mladih radnika. Naime, prema navedenoj studiji, upravo se mlađi radnici percipiraju zahtjevnijima u usporedbi s ostalim radnicima, a ono što može djelovati destimulirajuće za poslodavca koji ih želi zaposliti očekivanja su mladih radnika da imaju fleksibilan raspored radnog i slobodnog vremena. Nadalje, studija je pokazala i da očit nedostatak odgovornosti mlađih radnika može govoriti u prilog njihovoj diskriminaciji.²⁸ U prilog diskriminaciji mladih govore i navodi Sterna i ostalih prema kojima su u pogledu kvaliteta potrebnih za zapošljavanje, mladi ljudi siromašni te u većoj mjeri cinični, a u manjoj motivirani glede mogućnosti da obavljaju dobar posao.²⁹

S obzirom na sve prethodno navedeno moglo bi se zaključiti da noviji trendovi koji se javljaju na tržištima rada u zemljama OECD-a i koji se vezuju uz mlade radnike (smanjivanje

22 *Ibid.*, str. 88.

23 *Ibid.*, str. 82., vidi i: *Ageism- Attitudes and Experiences of Young People*, dostupno na: www.agepositive.gov.uk. Pristupljeno 1. prosinca 2016.

24 Dobna diskriminacija u pogledu zapošljavanja dolazi do izražaja i u situacijama u kojima se smatra da je netko premlad za određeni posao, a zbog čega se mladi ljudi bez iskustva i vještina suočavaju s teškoćama pri pronalaženju zaposlenja, a i kada se zaposle, često im je upravo zbog tih razloga uskraćeno napredovanje; prema: O'Higgins, N., *Youth Unemployment and Employment Policy. A Global Perspective*, International Labour Office, Geneva, 2001.

25 *Ibid.*, str. 83.

26 *Ibid.*, str. 84.

27 Prema: Weller, E., *op. cit.*

28 *Ibid.*

29 Prema: Stern, D. et al., *Quality of student's work experience and orientation toward work*, *Youth & Society*, 22, str. 263.-282.

relativnog iznosa plaće te smanjivanje stope zapošljivosti) idu u prilog tome da dobna diskriminacija može odigrati važnu ulogu u njihovoj marginalizaciji.³⁰

2. METODOLOGIJA

Prikupljanje podataka provedeno je s pomoću *online* upitnika postavljenog na *Google Drive* platformu u razdoblju od 29. svibnja do 21. lipnja 2017. godine.

Upitnik se sastojao od 22 pitanja od kojih su tri bila otvorenog tipa (bez unaprijed ponuđenih odgovora), a ostala zatvorenog tipa. Ovakav upitnik je poslan e-poštom sa zamolbom za sudjelovanjem u istraživanju svim zaposlenicima navedenih sveučilišta. Važno je istaknuti da je ispitanicima uz poziv za sudjelovanje u istraživanju, zajamčena i anonimnost odgovora. Anonimnost, koja je u ovom slučaju bila izuzetno važna zbog osjetljivosti teme, bila je potpuna uzimajući u obzir činjenicu da se identitet sudionika istraživanja ni na koji način nije mogao utvrditi iz njihovih odgovora, a *Google Drive* platforma osobi koja je upitnik postavila ne omogućava identifikaciju osoba koje su ga popunile (s pomoću IP adresa ili na bilo koji drugi način), a s čime su ispitanici bili upoznati.

U okviru ovog istraživanja neisporučeno je ostalo ukupno 96 poruka, uglavnom zbog toga što su adrese bile nepostojeće (zbog neažuriranih popisa na mrežnim stranicama sveučilišta) ili zbog popunjenosti sandučića e-pošte. Ukupno su pristigla 532 ispunjena upitnika što čini stopu odaziva od 18,59% koja se može smatrati prihvatljivom za ovakvu vrstu istraživanja.

Treba istaknuti da su u okviru predmetnog istraživanja, osim frekvencije odgovora na pojedina pitanja, istražene i demografske razlike u odgovorima na pitanja, a s obzirom na dob, spol, stupanj obrazovanja, vrstu radnog mjesta, godine radnog staža, vrstu ugovora o radu, kao i na pripadnost jednom od sveučilišta obuhvaćenim istraživanjem (Sveučilište u Osijeku ili Sveučilište u Rijeci).

Valja naglasiti da su pri izračunu demografskih razlika u odgovorima na pitanja, upotrijebljene parametrijske analize (analiza varijance) unatoč tome što zavisne varijable nisu distribuirane u skladu s normalnom distribucijom. Naime, u konkretnom slučaju riječ o relativno velikom uzorku (N= 532), a u takvim su slučajevima navedene parametrijske analize otporne na kršenje ove pretpostavke.

Kada su u pitanju druge varijable, koje su bile nominalnog tipa, odnosno kada među kategorijama nije postojao odnos veće-manje, upotrijebljen je hi-kvadrat test te Cramerov V kao koeficijent korelacije ako je hi-kvadrat pokazatelj bio statistički značajan.

³⁰ Prema: Loretto, W.; Duncan, C.; White, P. J., *Ageism and employment: controversies, ambiguities and younger people's perceptions, Ageing and Society*, 20, Cambridge University Press, 2000., str. 286.

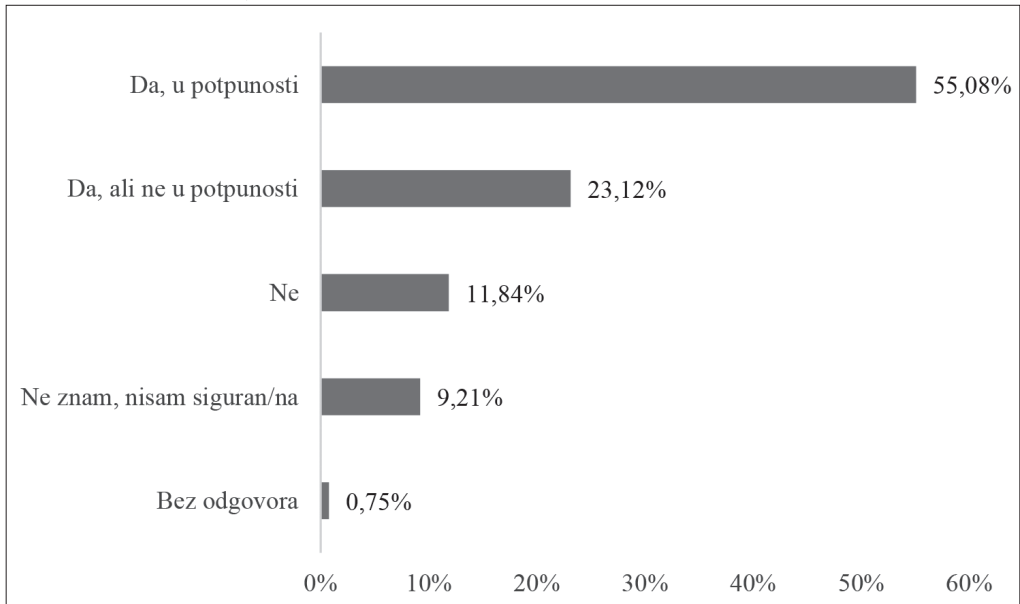
3. REZULTATI EMPIRIJSKOG ISTRAŽIVANJA

3.1. ISKUSTVO DOBNE DISKRIMINACIJE PRI OSTVARIVANJU PRAVA NA JEDNAKE UVJETE RADA U RADNOM ODNOSU

S ciljem provjere postoji li dobna diskriminacija u iskustvu ispitanika s obzirom na ostvarivanje prava na jednake uvjete rada u radnom odnosu, ispitanicima je postavljeno sljedeće pitanje: **“Imate li u radnom odnosu s obzirom na Vašu dob jednake uvjete rada kao i ostali radnici zaposleni na istim ili sličnim poslovima?”**

Rezultati provedenog empirijskog istraživanja pokazali su da se svega 55,08% ispitanika izjasnilo da u tom smislu ima u potpunosti jednake radne uvjete, a čemu u prilog govori i sljedeći grafikon.

Grafikon 1. Jednaki uvjeti rada u radnom odnosu s obzirom na dob



Izvor: Obrada autora prema rezultatima empirijskog istraživanja

Kada su u pitanju razlike između muškaraca i žena u ovom pogledu, iz sljedeće je tablice vidljivo da se žene češće od muškaraca izjašnjavaju da nemaju u potpunosti jednake uvjete rada, odnosno rjeđe se od muškaraca izjašnjavaju da imaju u potpunosti jednake uvjete rada. Ovdje treba napomenuti da su iz analiza demografskih razlika isključeni oni koji su na ovo pitanje odgovorili s “ne znam, nisam siguran/na”.

Tablica 1. Jednaki uvjeti rada u radnom odnosu s obzirom na dob – spolne razlike

	Da, u potpunosti	Da, ali ne u potpunosti	Ne	Ukupno
Muški	132 72,13%	35 19,13%	16 8,74%	183 100,00%
Ženski	196 60,87%	98 30,43%	28 8,70%	322 100,00%
Ukupno	328 64,95%	133 26,34%	44 8,71%	505 100,00%

$\chi^2=7,95$; $p=0,02$; Cramerov $V=0,13$

Izvor: Obrada autora prema rezultatima empirijskog istraživanja

Međutim, u odgovorima na ovo pitanje razlika između nastavnog, administrativnog i tehničkog te pomoćnog osoblja nije se pokazala statistički značajnom (Tablica 2.).

Tablica 2. Razlike između nastavnog, administrativnog i tehničkog te pomoćnog osoblja u jednakim uvjetima rada u radnom odnosu s obzirom na dob

	Da, u potpunosti	Da, ali ne u potpunosti	Ne	Ukupno
Nastavno osoblje	244 65,24%	98 26,20%	32 8,56%	374 100,00%
Administrativno i tehničko osoblje	73 67,59%	24 22,22%	11 10,19%	108 100,00%
Pomoćno osoblje	11 47,83%	11 47,83%	1 4,35%	23 100,00%
Ukupno	328 64,95%	133 26,34%	44 8,71%	505 100,00%

$\chi^2=6,67$; $p=0,15$

Izvor: Obrada autora prema rezultatima empirijskog istraživanja

Ne postoji niti statistički značajna razlika u pogledu ispitanika s obzirom na stupanj obrazovanja, kako se može vidjeti iz sljedeće tablice.

Tablica 3. Jednaki uvjeti rada u radnom odnosu s obzirom na dob – obrazovne razlike

	Da, u potpunosti	Da, ali ne u potpunosti	Ne	Ukupno
Diplomski studij i više	297 65,42%	117 25,77%	40 8,81%	454 100,00%
Preddiplomski studij	11 68,75%	2 12,50%	3 18,75%	16 100,00%
Srednja škola	20 55,56%	15 41,67%	1 2,78%	36 100,00%
Ukupno	328 64,82%	134 26,48%	44 8,70%	506 100,00%

$\chi^2=8,26$; $p=0,08$

Izvor: Obrada autora prema rezultatima empirijskog istraživanja

Nadalje, ne postoji razlika u pogledu postojanja jednakih uvjeta rada u radnom odnosu s obzirom na dob niti između zaposlenika zaposlenih na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme u punom radnom vremenu, onih zaposlenih na neodređeno vrijeme u punom radnom vremenu te onih zaposlenih na nepuno radno vrijeme. Naime, 65,97% ispitanika zaposlenih na neodređeno vrijeme u punom radnom vremenu, 63,29% ispitanika zaposlenih na određeno vrijeme u punom radnom vremenu i 50,00% zaposlenih na nepuno radno vrijeme izvještavaju o u potpunosti jednakim uvjetima rada, a s obzirom na dob. Nadalje, 25,67% ispitanika zaposlenih na neodređeno vrijeme, 28,48% ispitanika zaposlenih na određeno vrijeme i 25,00% zaposlenih na nepuno radno vrijeme izvještavaju da u radnom odnosu imaju jednake uvjete rada, ali ne u potpunosti, dok 8,36% zaposlenih na neodređeno vrijeme u punom radnom vremenu, 8,32% zaposlenih na određeno vrijeme u punom radnom vremenu te 25,00% zaposlenih na nepuno radno vrijeme u radnim odnosima nema jednake uvjete rada s obzirom na dob.

Tablica 4. Jednaki uvjeti rada u radnom odnosu s obzirom na dob – s obzirom na vrstu ugovora o radu

	Da, u potpunosti	Da, ali ne u potpunosti	Ne	Ukupno
Neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom	221 65,97%	86 25,67%	28 8,36%	335 100,00%
Određeno vrijeme s punim radnim vremenom	100 63,29%	45 28,48%	13 8,23%	158 100,00%
Nepuno radno vrijeme	6 50,00%	3 25,00%	3 25,00%	12 100,00%
Ukupno	327 64,75%	134 26,53%	44 8,71%	505 100,00%

$\chi^2=4,61$; $p=0,33$

Izvor: Obrada autora prema rezultatima empirijskog istraživanja

Statistički značajna razlika ne postoji niti među zaposlenicima dvaju sveučilišta (Tablica 5.).

Tablica 5. Razlike između Sveučilišta u Osijeku i Sveučilišta u Rijeci u jednakim uvjetima rada u radnom odnosu s obzirom na dob

	Da, u potpunosti	Da, ali ne u potpunosti	Ne	Ukupno
Sveučilište u Osijeku	187 68,00%	70 25,45%	18 6,55%	275 100,00%
Sveučilište u Rijeci	141 61,04%	64 27,71%	26 11,26%	231 100,00%
Ukupno	328 64,82%	134 26,48%	44 8,70%	506 100,00%

$\chi^2=4,38$; $p=0,11$

Izvor: Obrada autora prema rezultatima empirijskog istraživanja

Kada je dob u pitanju, također nisu utvrđene statistički značajne razlike. Naime, prosječna dob ispitanika koji s obzirom na dob imaju u potpunosti jednake radne uvjete iznosi 42,15 godina, ispitanika koji s obzirom na dob imaju jednake radne uvjete, ali ne u potpunosti iznosi 41,93 godina dok su oni koji s obzirom na dob nemaju jednake radne uvjete prosječne starosti 40,48 godina.

Tablica 6. Dobne razlike u jednakim uvjetima rada s obzirom na dob

	N	\bar{X}	S	F	p
Da, u potpunosti	321	42,52	10,39	0,80	0,45
Da, ali ne u potpunosti	130	41,93	10,17		
Ne	44	40,48	10,57		
Ukupno	495	42,18	10,35		

Izvor: Obrada autora prema rezultatima empirijskog istraživanja

Usporedbom triju dobnih skupina, također nisu utvrđene statistički značajne razlike, što je vidljivo iz sljedeće tablice.

Tablica 7. Jednaki uvjeti rada u radnom odnosu s obzirom na dob – dobne skupine

	Da, u potpunosti	Da, ali ne u potpunosti	Ne	Ukupno
Mlađa dob	35 66,04%	13 24,53%	5 9,43%	53 100,00%
Srednja dob	230 64,25%	97 27,09%	31 8,66%	358 100,00%
Starija dob	56 66,67%	20 23,81%	8 9,52%	84 100,00%
Ukupno	321 64,85%	130 26,26%	44 8,89%	495 100,00%

$\chi^2=0,45$; $p=0,97$

Izvor: Obrada autora prema rezultatima empirijskog istraživanja

Isto tako, ni u pogledu navršenih godina radnog staža nije utvrđena statistički značajna razlika (Tablica 8). Naime, može se vidjeti da broj prosječnih godina radnog staža ispitanika koji izvještavaju da u potpunosti imaju jednake uvjete rada s obzirom na dob iznosi 16,72 godine, onih koji izvještavaju da nemaju u potpunosti jednake uvjete 16,30 godina, a onih koji nemaju jednake uvjete rada 14,76 godina.

Tablica 8. Jednaki uvjeti rada u radnom odnosu s obzirom na dob – godine radnog staža

	N	\bar{X}	S	F	p
Da, u potpunosti	323	16,72	10,29	0,71	0,49
Da, ali ne u potpunosti	133	16,30	10,46		
Ne	44	14,76	10,30		
Ukupno	500	16,44	10,33		

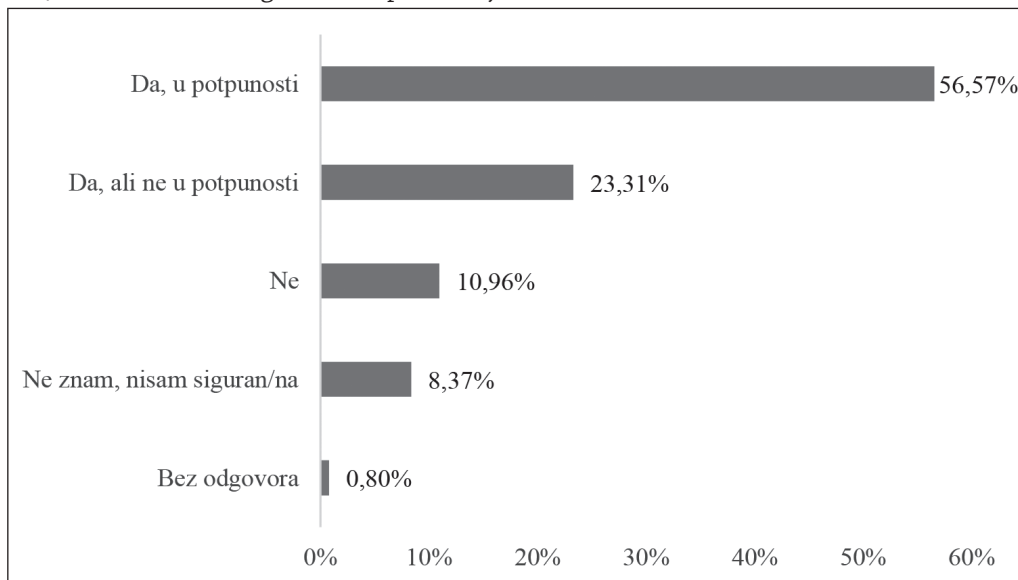
Izvor: Obrada autora prema rezultatima empirijskog istraživanja

3.2. ISKUSTVO DOBNE DISKRIMINACIJE PRI OSTVARIVANJU PRAVA NA JEDNAKE MOGUĆNOSTI NAPREDOVANJA U RADNOM ODNOSU

S ciljem provjere postoji li dobna diskriminacija u iskustvu ispitanika s obzirom na ostvarivanje prava na jednake mogućnosti napredovanja, ispitanicima je postavljeno sljedeće pitanje: **“Imate li u radnom odnosu s obzirom na Vašu dob jednake mogućnosti napredovanja kao i ostali radnici zaposleni na istim ili sličnim poslovima?”**

Rezultati provedenog empirijskog istraživanja pokazali su da svega 56,57% ispitanika izvještava da ima potpuno jednake mogućnosti napredovanja, a čemu u prilog govori i sljedeći grafikon.

Grafikon 2. Jednake mogućnosti napredovanja u radnom odnosu s obzirom na dob



Izvor: Obrada autora prema rezultatima empirijskog istraživanja

Kada je spol u pitanju, iz sljedeće je tablice vidljivo da nisu utvrđene statistički značajne razlike između muškaraca i žena kada su u pitanju jednake mogućnosti napredovanja u radnom odnosu s obzirom na godine. Ovdje također treba napomenuti da su iz analiza demografskih razlika isključeni oni koji su na ovo pitanje odgovorili s "ne znam, nisam siguran/na".

Tablica 9. Spolne razlike u jednakim mogućnostima napredovanja u radnom odnosu s obzirom na dob

	Da, u potpunosti	Da, ali ne u potpunosti	Ne	Ukupno
Muški	116 67,84%	35 20,47%	20 11,70%	171 100,00%
Ženski	177 57,65%	87 28,34%	43 14,01%	307 100,00%
Ukupno	293 61,30%	122 25,52%	63 13,18%	478 100,00%

$\chi^2=4,97$; $p=0,08$

Izvor: Obrada autora prema rezultatima empirijskog istraživanja

Međutim, statistički značajna razlika utvrđena je između nastavnog, administrativnog i tehničkog te pomoćnog osoblja, u smislu da nastavno osoblje rjeđe izjavljuje da zbog dobi ne može napredovati, odnosno da u tom pogledu nema jednake mogućnosti napredovanja s obzirom na dob.

Tablica 10. Razlike između nastavnog, administrativnog i tehničkog te pomoćnog osoblja u jednakim mogućnostima napredovanja s obzirom na dob

	Da, u potpunosti	Da, ali ne u potpunosti	Ne	Ukupno
Nastavno osoblje	236 64,66%	92 25,21%	37 10,14%	365 100,00%
Administrativno i tehničko osoblje	48 52,17%	23 25,00%	21 22,83%	92 100,00%
Pomoćno osoblje	9 45,00%	7 35,00%	4 20,00%	20 100,00%
Ukupno	293 61,43%	122 25,58%	62 13,00%	477 100,00%

$\chi^2=13,40$; $p=0,00$; Cramerov $V=0,12$

Izvor: Obrada autora prema rezultatima empirijskog istraživanja

Slična situacija postoji i u pogledu stupnja obrazovanja. Naime, ispitanici sa završenim diplomskim studijem i više, češće se izjašnjavaju da s obzirom na dob imaju u potpunosti jednake mogućnosti napredovanja.

Tablica 11. Obrazovne razlike u jednakim mogućnostima napredovanja s obzirom na dob

	Da, u potpunosti	Da, ali ne u potpunosti	Ne	Ukupno
Diplomski studij i više	276 62,87%	113 25,74%	50 11,39%	439 100,00%
Prediplomski studij	5 35,71%	2 14,29%	7 50,00%	14 100,00%
Srednja škola	12 46,15%	8 30,77%	6 23,08%	26 100,00%
Ukupno	293 61,17%	123 25,68%	63 13,15%	479 100,00%

$\chi^2=21,06$; $p=0,00$; Cramerov $V=0,15$

Izvor: Obrada autora prema rezultatima empirijskog istraživanja

Kada je radni status u pitanju, nema statistički značajne razlike između ispitanika zaposlenih na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme u punom radnom vremenu, onih zaposlenih na određeno vrijeme u punom radnom vremenu te onih zaposlenih na nepuno radno vrijeme u pogledu mogućnosti napredovanja u radnom odnosu s obzirom na dob.

Tablica 12. Jednake mogućnosti napredovanja s obzirom na dob – s obzirom na vrstu ugovora o radu

	Da, u potpunosti	Da, ali ne u potpunosti	Ne	Ukupno
Neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom	194 61,78%	75 23,89%	45 14,33%	314 100,00%
Određeno vrijeme s punim radnim vremenom	92 60,53%	45 29,61%	15 9,87%	152 100,00%
Nepuno radno vrijeme	6 50,00%	3 25,00%	3 25,00%	12 100,00%
Ukupno	292 61,09%	123 25,73%	63 13,18%	478 100,00%

$\chi^2=4,43$; $p=0,35$

Izvor: Obrada autora prema rezultatima empirijskog istraživanja

U ovom pogledu nije utvrđena niti statistički značajna razlika među sveučilištima (Tablica 13.).

Tablica 13. Razlike između Sveučilišta u Osijeku i Sveučilišta u Rijeci u jednakim mogućnostima napredovanja s obzirom na dob

	Da, u potpunosti	Da, ali ne u potpunosti	Ne	Ukupno
Sveučilište u Osijeku	167 64,73%	56 21,71%	35 13,57%	258 100,00%
Sveučilište u Rijeci	126 57,01%	67 30,32%	28 12,67%	221 100,00%
Ukupno	293 61,17%	123 25,68%	63 13,15%	479 100,00%

$$\chi^2=4,67; p=0,10$$

Izvor: Obrada autora prema rezultatima empirijskog istraživanja

U kontekstu jednakih mogućnosti napredovanja u radnom odnosu s obzirom na dob, ne postoji niti statistički značajna razlika kada je prosječna starost ispitanika u pitanju. Naime, prosječna starost ispitanika koji u potpunosti imaju jednake mogućnosti napredovanja s obzirom na dob iznosi 42,05 godina, onih koji nemaju u potpunosti jednake mogućnosti napredovanja s obzirom na dob 42,09 godina, dok su oni koji nemaju s obzirom na svoju dob jednake mogućnosti napredovanja prosječne starosti 44,14 godina.

Tablica 14. Dobne razlike u jednakim mogućnostima napredovanja s obzirom na dob

	N	\bar{X}	S	F	p
Da, u potpunosti	287	42,05	10,34	1,11	0,33
Da, ali ne u potpunosti	117	42,09	10,42		
Ne	63	44,14	9,93		
Ukupno	467	42,34	10,31		

Izvor: Obrada autora prema rezultatima empirijskog istraživanja

Nepostojanje statistički značajne razlike utvrđeno je i u slučaju analize pojedinih dobnih skupina, a što je vidljivo u sljedećoj tablici.

Tablica 15. Razlike u jednakim mogućnostima napredovanja s obzirom na dob – dobnе skupine

	Da, u potpunosti	Da, ali ne u potpunosti	Ne	Ukupno
Mlađa dob	33 67,35%	14 28,57%	2 4,08%	49 100,00%
Srednja dob	205 61,19%	85 25,37%	45 13,43%	335 100,00%
Starija dob	49 59,04%	18 21,69%	16 19,28%	83 100,00%
Ukupno	287 61,46%	117 25,05%	63 13,49%	467 100,00%

$$\chi^2=6,27; p=0,18$$

Izvor: Obrada autora prema rezultatima empirijskog istraživanja

Kada je riječ o povezanosti duljine radnog staža i jednakih mogućnosti napredovanja s obzirom na dob, nije utvrđena statistički značajna razlika između ispitanika. Preciznije govoreći, ispitanici koji s obzirom na dob imaju u potpunosti jednake mogućnosti napredovanja u prosjeku imaju 16,09 godina radnog staža, oni koji nemaju jednake mogućnosti napredovanja u prosjeku imaju 16,65 godina radnog staža, dok oni koji nemaju jednake mogućnosti napredovanja imaju u prosjeku 18,17 godina radnog staža, a što je vidljivo iz sljedeće tablice.

Tablica 16. Jednake mogućnosti napredovanja s obzirom na dob – godine radnog staža

	N	\bar{X}	S	F	p
Da, u potpunosti	289	16,09	10,17	1,08	0,34
Da, ali ne u potpunosti	121	16,65	10,52		
Ne	63	18,17	10,54		
Ukupno	473	16,51	10,31		

Izvor: Obrada autora prema rezultatima empirijskog istraživanja

4. RASPRAVA

Pitanjem “Imate li u radnom odnosu s obzirom na Vašu dob jednake uvjete rada kao i ostali radnici zaposleni na istim ili sličnim poslovima?” htjelo se provjeriti imaju li ispitanici u radnom odnosu, s obzirom na svoju dob, iste uvjete rada kao i ostali radnici zaposleni na istim ili sličnim poslovima.

Rezultati istraživanja pokazali su da tek 55,08 % ispitanika ima u potpunosti iste uvjete rada, 23,12% ispitanika ima iste uvjete rada, ali ne u potpunosti, dok ih 11,84% nema jednake uvjete rada, s obzirom na svoju dob i u usporedbi s ostalim radnicima zaposlenim na istim ili sličnim poslovima. Nadalje, relativno visok postotak ispitanika, njih 9,21%, nije sigurno, odnosno ne zna, ima li s obzirom na svoju dob jednake radne uvjete kao i njihove kolege zaposlene na istim ili sličnim poslovima. Dakle, može se zaključiti da tek nešto više od polovice ispitanika nije u ovom pogledu izloženo dobnoj diskriminaciji.

Kada je riječ o demografskim razlikama među ispitanicima i njihovoj analizi, utvrđeno je da postoji statistički značajna razlika ($p=0,02$) između muškaraca i žena, točnije da žene rjeđe od muškaraca imaju u potpunosti jednake uvjete rada (60,87%; 72,13%), odnosno da češće od muškaraca imaju jednake radne uvjete, ali ne u potpunosti (30,43%; 19,13%). Stvarne razloge za ovakve rezultate svakako treba detaljno istražiti, posebice zato što nijedan pravni akt u sustavu znanosti i visokog obrazovanja ne pruža uporište za ovakve različito postupanje u pogledu uvjeta rada, a s obzirom na dob.

Isto tako, utvrđeno je da u pogledu postojanja jednakih uvjeta rada, a s obzirom na dob ispitanika ne postoji statistički značajna razlika ($p=0,15$) između nastavnog, administrativnog i tehničkog te pomoćnog osoblja. Točnije, 65,24% nastavnog osoblja, 67,59% administrativnog i tehničkog i 47,83% pomoćnog osoblja u potpunosti ima jednake uvjete rada, a 26,20%

nastavnog, 22,22% administrativnog i tehničkog te 47,83% pomoćnog osoblja nema u potpunosti jednake uvjete rada. S druge strane, 8,56%, 10,19% administrativnog i tehničkog te 4,35% pomoćnog osoblja nema jednake uvjete rada.

Situacija jednaka prethodnoj postoji i kada se uzmu u obzir razlike u stupnju obrazovanja ispitanika. Naime, 65,42% ispitanika sa završenim diplomskim studijem, 68,75% ispitanika s preddiplomskim studijem te 55,56% osoba sa završenom srednjom školom ima u potpunosti jednake radne uvjete. Nadalje, 25,77% ispitanika s diplomskim studijem, 12,50% osoba s preddiplomskim studijem te 41,67% osoba sa srednjom školom nema u potpunosti jednake uvjete rada. Na kraju, 8,81% ispitanika s diplomskim studijem, 18,75% osoba s preddiplomskim studijem i 2,78% osoba sa srednjom školom nema jednake uvjete rada s obzirom na svoju dob i u usporedbi s ostalim radnicima zaposlenim na istim ili sličnim poslovima (Tablica 3.). Navedena je razlika na granici statističke značajnosti ($p=0,08$) i ne može se pouzdano potvrditi, no donekle upućuje na nešto ranjiviju poziciju osoba sa završenom srednjom školom u pogledu dobne diskriminacije.

Statistički značajna razlika, pokazuju rezultati istraživanja, ne postoji ($p=0,33$) u ovom pogledu niti između ispitanika zaposlenih na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom, zaposlenih na određeno vrijeme s punim radnim vremenom i zaposlenih na nepuno radno vrijeme. Naime, 65,97% ispitanika zaposlenih na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom, 63,29% ispitanika zaposlenih na određeno vrijeme s punim radnim vremenom te 50,00% ispitanika koji rade na nepuno radno vrijeme ima u potpunosti jednake uvjete rada. Nadalje, 25,67% ispitanika zaposlenih na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom, 28,48% ispitanika zaposlenih na određeno vrijeme s punim radnim vremenom te 25,00% ispitanika zaposlenih na nepuno radno vrijeme nema u potpunosti jednake uvjete rada. Na kraju, 8,36% ispitanika zaposlenih na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom, 8,23% ispitanika zaposlenih na određeno vrijeme s punim radnim vremenom te 25,00% onih zaposlenih na nepuno radno vrijeme nema jednake uvjete rada s obzirom na svoju dob i u usporedbi s ostalim radnicima zaposlenim na istim ili sličnim poslovima.

Stave li se u odnos zaposlenici dvaju sveučilišta, utvrđeno je da 68,00% zaposlenika Sveučilišta u Osijeku i 61,04% zaposlenika Sveučilišta u Rijeci ima u potpunosti jednake uvjete rada, 25,45% zaposlenika Sveučilišta u Osijeku i 27,71% zaposlenika Sveučilišta u Rijeci ima, ali ne u potpunosti jednake uvjete rada, dok 6,55% zaposlenika Sveučilišta u Osijeku i 11,26% zaposlenika Sveučilišta u Rijeci nema jednake uvjete rada s obzirom na svoju dob i u usporedbi s ostalim radnicima zaposlenim na istim ili sličnim poslovima, odnosno utvrđeno je da među istima ne postoji statistički značajna razlika ($p=0,11$).

Statistički značajna razlika ne postoji ($p=0,49$) među ispitanicima niti s obzirom na navršene godine radnog staža. Naime, utvrđeno je da ispitanici koji s obzirom na svoju dob imaju u potpunosti jednake uvjete rada, imaju u prosjeku 16,72 godina radnog staža, oni koji imaju, ali ne u potpunosti jednake uvjete rada u prosjeku imaju 16,30 godina radnog staža, dok oni koji takve uvjete nemaju, u prosjeku imaju 14,76 godina radnog staža.

Analizira li se dob ispitanika u korelaciji s jednakim uvjetima rada, rezultati istraživanja pokazuju da ni u ovom pogledu među ispitanicima nema statistički značajne razlike ($p=0,45$). U tom je smislu utvrđeno da prosječna starosna dob ispitanika koji imaju, s obzirom na svoju dob, potpuno jednake uvjete rada iznosi 42,52 godine, oni koji takve uvjete imaju, ali ne u

potpunosti prosječne su starosti 41,93 godine, dok su oni koji takve uvjete nemaju u prosjeku stari 40,48 godina. Isti je rezultat ostvarila i podjela ispitanika u tri dobne skupine. Naime, 66,04% ispitanika mlađe dobi, 64,25% ispitanika srednje i 66,67% ispitanika starije dobi ima u potpunosti jednake uvjete rada. Nadalje, 24,53% ispitanika mlađe dobi, 27,09% ispitanika srednje i 23,81% starije dobi ima, ali ne u potpunosti jednake uvjete rada, dok 9,43% ispitanika mlađe dobi, 8,66% srednje i 9,52% starije životne dobi nema s obzirom na svoju dob jednake uvjete rada.

S obzirom na prethodno navedeno moguće je zaključiti da ispitanici prema svim navedenim demografskim obilježjima, osim spola, u podjednakoj mjeri imaju u potpunosti jednake uvjete rada s obzirom na svoju dob. Može se vidjeti i da u podjednakoj mjeri imaju, ali ne u potpunosti, jednake uvjete rada te da u podjednakoj mjeri nemaju jednake uvjete rada s obzirom na svoju dob i u usporedbi s ostalim radnicima zaposlenim na istim ili sličnim poslovima. Osim spola, potrebno je istaknuti i moguće postojanje razlika prema obrazovanju, koje se u ovom istraživanju ipak ne mogu pouzdano potvrditi.

Sljedeće pitanje kojim se htjelo provjeriti postojanje dobne diskriminacije u iskustvu ispitanika, u fokusu pažnje imalo je jednake mogućnosti napredovanja u radnom odnosu, s obzirom na dob i u usporedbi s ostalim radnicima zaposlenim na istim ili sličnim poslovima.

Valja naglasiti da rezultati provedenog istraživanja pokazuju da tek 56,57% ispitanika ima, s obzirom na svoju dob, u potpunosti jednake uvjete napredovanja, 23,31% ima, ali ne u potpunosti jednake uvjete napredovanja, njih 10,96% nema jednake uvjete napredovanja, a 8,37% ispitanika ne zna ili nije sigurno ima li, s obzirom na svoju dob, jednake uvjete napredovanja (Grafikon 2.). Dakle i ovdje se, kao i u odnosu na prethodno pitanje, može zaključiti da tek nešto više od polovice ispitanika nije izloženo dobnoj diskriminaciji u kontekstu napredovanja u radnom odnosu.

Analiziraju li se demografske razlike među ispitanicima, vidljivo je da ne postoji statistički značajna razlika između muškaraca i žena ($p=0,08$) u ovom pogledu odnosno da i muškarci i žene u podjednakoj mjeri imaju u potpunosti jednake mogućnosti napredovanja (M 67,84%; \bar{Z} 57,65%), da u podjednakoj mjeri imaju, ali ne u potpunosti jednake mogućnosti napredovanja (M 20,47%; \bar{Z} 28,34%), kao i da u podjednakoj mjeri nemaju jednake mogućnosti napredovanja s obzirom na svoju dob i u usporedbi s ostalim zaposlenicima zaposlenim na istim ili sličnim poslovima (M 11,70% ; \bar{Z} 14,01%).

Međutim, statistički značajna razlika ($p=0,00$) utvrđena je između nastavnog, administrativnog i tehničkog te pomoćnog osoblja, kao i između ispitanika različitih stupnjeva obrazovanja (u oba slučaja $p=0,00$). Točnije, rezultati istraživanja su pokazali da administrativno i tehničko te pomoćno osoblje u većoj mjeri od nastavnog nema jednake mogućnosti napredovanja zbog svoje dobi (22,83% i 20,00%, u odnosu na 10,14% kod nastavnog osoblja). Suprotno tome, nastavno osoblje u mnogo većem postotku u odnosu na administrativno i tehničko te pomoćno osoblje izvještava o u potpunosti jednakim mogućnostima napredovanja s obzirom na svoju dob (64,66%, u odnosu na 52,17% kod administrativnog i tehničkog te 45,00% kod pomoćnog osoblja). Ovakvo stanje je i očekivano, s obzirom na to da je postupak napredovanja nastavnog osoblja iznimno pravno uređen, a što nije u toj mjeri slučaj kada je riječ o postupku napredovanja administrativnog i tehničkog te pomoćnog osoblja. Slično tome i ispitanici nižeg stupnja obrazovanja, u većem postotku, u odnosu na ispitanike višeg stupnja obrazova-

nja izvještavaju o nejednakim mogućnostima napredovanja s obzirom na dob. Naime, 50,00% osoba s preddiplomskim studijem i 23,08% osoba sa srednjom školom smatra da nema jednake mogućnosti napredovanja s obzirom na dob, a kod osoba s diplomskim studijem i višim stupnjevima obrazovanja taj udio iznosi 11,39%. S druge strane, znatno je veći udio ispitanika s diplomskim studijem koji imaju u potpunosti jednake mogućnosti napredovanja s obzirom na svoju dob, nego što je to slučaj s ispitanicima s preddiplomskim studijem i srednjom školom (62,87%, u usporedbi s 35,71% i 46,15%). Mogući razlog ovakvog stanja jest činjenica da ispitanici s diplomskom i višom razinom obrazovanja češće pripadaju nastavnom osoblju, a njihovo je napredovanje, kako je prije i navedeno, iznimno pravno uređeno.

Statistički značajna razlika, pokazuju rezultati istraživanja, ne postoji ($p=0,35$) uzme li se u obzir razlika između ispitanika s obzirom na vrstu sklopljenog ugovora o radu. Naime, 61,78% ispitanika zaposlenih na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom, 60,53% ispitanika zaposlenih na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme s punim radnim vremenom te 50,00% ispitanika koji rade na nepuno radno vrijeme imaju u potpunosti jednake mogućnosti napredovanja s obzirom na dob. Ne posve jednake mogućnosti napredovanja ima 23,89% ispitanika zaposlenih na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom, 29,61% zaposlenih na određeno vrijeme s punim radnim vremenom te 25,00% ispitanika zaposlenih u nepunom radnom vremenu. Nadalje, 14,33% ispitanika zaposlenih na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom, 9,87% zaposlenih na određeno vrijeme s punim radnim vremenom te 25,00% onih s nepunim radnim vremenom nemaju u radnom odnosu jednake mogućnosti napredovanja, s obzirom na svoju dob i u usporedbi s ostalim zaposlenicima zaposlenim na istim ili sličnim poslovima. Ovdje treba napomenuti da je broj ispitanika s nepunim radnim vremenom relativno malen, što utječe na mogućnost utvrđivanja statistički značajnih razlika.

Statistički značajna razlika u ovom pogledu ne postoji ($p=0,10$) ni između zaposlenika Sveučilišta u Osijeku i Sveučilišta u Rijeci. Naime, utvrđeno je da 64,73% zaposlenika Sveučilišta u Osijeku i 57,01% zaposlenika Sveučilišta u Rijeci imaju, s obzirom na svoju dob, u potpunosti jednake mogućnosti napredovanja, 21,71% zaposlenika Sveučilišta u Osijeku i 30,32% zaposlenika Sveučilišta u Rijeci imaju, ali ne u potpunosti jednake mogućnosti napredovanja, a 13,57% zaposlenika Sveučilišta u Osijeku i 12,67% zaposlenika Sveučilišta u Rijeci nemaju jednake mogućnosti napredovanja, s obzirom na svoju dob i u usporedbi s ostalim zaposlenicima zaposlenim na istim ili sličnim poslovima.

Kada su u pitanju razlike među ispitanicima obzirom na navršene godine radnog staža, nije utvrđena statistički značajna razlika ($p=0,34$). Naime, ispitanici koji s obzirom na svoju dob imaju u potpunosti jednake mogućnosti napredovanja, imaju u prosjeku 16,09 godina radnog staža, oni koji imaju jednake mogućnosti napredovanja, ali ne u potpunosti u prosjeku imaju 16,65 godina radnog staža, dok za ispitanike koji takve mogućnosti nemaju, prosječan radni staž iznosi 18,17 godina (Tablica 16.).

Stavi li se u korelaciju dob ispitanika s jednakim mogućnostima napredovanja u radnom odnosu, a s obzirom na dob, važno je istaknuti da su i ovdje rezultati istraživanja pokazali da među ispitanicima ne postoji statistički značajna razlika ($p=0,33$). Naime, utvrđeno je da prosječna dob ispitanika koji u potpunosti, s obzirom na svoju dob, imaju jednake mogućnosti napredovanja iznosi 42,05 godina, onih koji takvu mogućnost imaju, ali ne u potpunosti 42,09 godina, dok su oni koji nemaju jednake mogućnosti napredovanja s obzirom na svoju dob,

prosječne starosti 44,14 godina. Ista situacija postoji ($p=0,18$) i izvrši li se podjela ispitanika u tri dobne skupine. Rezultati istraživanja pokazuju da 67,35% ispitanika mlađe dobi, 61,19% ispitanika srednje i 59,04% ispitanika starije dobi ima u potpunosti jednake mogućnosti napredovanja s obzirom na svoju dob, 28,58% ispitanika mlađe dobi, 25,37% ispitanika srednje te 21,69% ispitanika starije dobi ima, ali ne u potpunosti, jednake mogućnosti napredovanja, dok 4,08% ispitanika mlađe dobi, 13,43% ispitanika srednje i 19,28% ispitanika starije životne dobi nema jednake mogućnosti napredovanja s obzirom na svoju dob i u usporedbi s ostalim radnicima zaposlenim na istim ili sličnim poslovima.

S obzirom na navedeno može se zaključiti da ispitanici prema prethodno navedenim demografskim obilježjima, osim vrste radnog mjesta i stupnja obrazovanja, u podjednakoj mjeri imaju u potpunosti jednake mogućnosti napredovanja s obzirom na svoju dob, nadalje, da u podjednakoj mjeri imaju, ali ne u potpunosti, jednake mogućnosti napredovanja te da u podjednakoj mjeri nemaju jednake mogućnosti napredovanja s obzirom na svoju dob i u usporedbi s ostalim radnicima zaposlenim na istim ili sličnim poslovima.

5. ZAKLJUČAK

Istraživanje provedeno u sustavu znanosti i visokog obrazovanja u Republici Hrvatskoj, na uzorku koji čine dva javna sveučilišta – Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku i Sveučilište u Rijeci pokazalo je da dobna diskriminacija postoji u iskustvu ispitanika. U pogledu doživljaja dobne diskriminacije, istraživanje je pokazalo da dobna diskriminacija postoji kako u pogledu osiguravanja jednakih uvjeta rada, tako i u pogledu jednakih mogućnosti napredovanja.

Ovdje valja naglasiti da u kontekstu doživljaja dobne diskriminacije, a u pogledu jednakih uvjeta rada, među ispitanicima postoje razlike samo s obzirom na spol, točnije žene češće od muškaraca izvještavaju da u radnom odnosu, s obzirom na svoju dob i u usporedbi s ostalim radnicima zaposlenim na istim ili sličnim poslovima, nemaju u potpunosti jednake uvjete rada. Stvarne razloge ovakvih rezultata svakako treba podrobno istražiti, posebice zatoa što nijedan pravni akt u sustavu znanosti i visokog obrazovanja ne pruža uporište za ovakvo različito postupanje u pogledu uvjeta rada, a s obzirom na dob.

Nadalje, u pogledu jednakih mogućnosti napredovanja, razlike među ispitanicima postoje s obzirom na stupanj obrazovanja, točnije ispitanici s nižim stupnjem obrazovanja češće od ispitanika s višim stupnjem obrazovanja izvještavaju da s obzirom na svoju dob nemaju jednake mogućnosti napredovanja. Dakle, manje obrazovani ispitanici budući da ne pripadaju znanstvenim, znanstveno-nastavnim, umjetničko-nastavnim zvanjima, nemaju detaljno uređen postupak i uvjete napredovanja, zbog čega je njihova mogućnost napredovanja neizvjesnija i moguće rezultat diskrecijske ocjene nadređenog.

Isto tako rezultati empirijskog istraživanja pokazali su u kontekstu jednakih mogućnosti napredovanja da razlike među ispitanicima postoje i s obzirom na vrstu radnog mjesta (nastavno, administrativno i tehničko te pomoćno osoblje) točnije da administrativno i tehničko te pomoćno osoblje u većoj mjeri od nastavnog nema jednake mogućnosti napredovanja zbog

svoje dobi (22,83% i 20,00%, u odnosu na 10,14% kod nastavnog osoblja). Suprotno tome, nastavno osoblje u mnogo većem postotku u odnosu na administrativno i tehničko te pomoćno osoblje izvještava o u potpunosti jednakim mogućnostima napredovanja s obzirom na svoju dob (64,66%, u odnosu na 52,17% kod administrativnog i tehničkog te 45,00% kod pomoćnog osoblja). Ovakvo stanje je i očekivano, s obzirom na to da je postupak napredovanja nastavnog osoblja iznimno pravno uređen, a što nije u toj mjeri slučaj kada je riječ o postupku napredovanja administrativnog i tehničkog te pomoćnog osoblja.

Prikazano stanje u sustavu znanosti i visokog obrazovanja može biti posljedica njegove pravne uređenosti, točnije, svaki segment koji je bio obuhvaćen empirijskim istraživanjem u kontekstu postojanja dobne diskriminacije, pravno je normiran. Naime, postupak zapošljavanja odnosno zasnivanja radnog odnosa, napredovanja odnosno izbora u odgovarajuća zvanja, problematika plaća te uvjeta rada, detaljno su uređeni kako heteronomnim, tako i autonomnim izvorima prava. Ovdje se prije svega imaju na umu opći i posebni zakoni, provedbeni propisi doneseni na temelju relevantnih zakona, podzakonski akti te temeljni i granski kolektivni ugovori.

Dakle, s ciljem smanjenja mogućnosti pojave dobne diskriminacije na tržištu rada, sustav zapošljavanja, plaća, uvjeta rada te napredovanja trebalo bi što je moguće više normirati i time onemogućiti poslodavce da odluke o važnim pitanjima za radnika, temelje na diskrecijskoj ocjeni.

LITERATURA

1. Bendick, M.; Jackson, C. W.; Romero, H., *Employment Discrimination Against Older Workers: An Experimental Study of Hiring Practices*, Journal of Aging & Social Policy, Vol. 8 Issue 4, 1996.
2. Bendick, M.; Brown, L. E.; Wall, K., *No Foot in the Door: An Experimental Study of Employment Discrimination Against Older Workers*, Journal of Aging & Social Policy, Vol. 10 Issue 4, 1999.
3. Kovacs, E.; Vinković, M., *Jesu li radnici starije dobi građani drugog reda? Iskustva Hrvatske i Mađarske*, u: Župan, M.; Vinković, M. (ur.), *Suvremeni pravni izazovi: EU – Mađarska – Hrvatska*, SUNICOP, Pravni fakultet Sveučilišta u Pečuhu i Pravni fakultet Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Pečuh – Osijek, 2012., str. 583.
4. Lahey, J. N., *Do older workers face discrimination?* Center for Retirement Research at Boston College, Boston, 2005.
5. List, J., *The Nature and Extent of Discrimination in the Marketplace: Evidence from the Field*, Quarterly Journal of Economics, Vol. 119, No. 1, 2004, pp. 49–89.
6. Loretto, W.; Duncan, C.; White, P. J., *Ageism and employment: controversies, ambiguities and younger people's perceptions*, Ageing and Society, 20, Cambridge University Press, 2000.
7. O'Higgins, N., *Youth Unemployment and Employment Policy*, A Global Perspective, International Labour Office, Geneva, 2001.
8. Pearson, M., *Experience, skill and competitiveness: The implication of an ageing population for the workplace*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 1996.
9. Platman, K., *The Glass Precipice. Employability for a Mixed Age Workforce*, London, 1999.

10. Riach, P.A.; Rich, J., *An Experimental Investigation of Age Discrimination in the French Labour Market*, Institute for the Study of Labor, Bonn, Discussion Paper No. 2522, 2006.
11. Riach, P. A.; Rich, J., *An Experimental Investigation of Age Discrimination in the English Labor Market*, Institute for the Study of Labor, Bonn, Discussion Paper No. 3029, 2007.
12. Sargeant, M., *Age Discrimination in Employment*, London, 1999.
13. Sargeant, M., *Age Discrimination, Ageism in Employment and Service Provision*, Middlesex University, UK, 2011.
14. Snape, E.; Redman, T., *Too old or too young? The impact of perceived age discrimination*, Human Resource Management Journal, Vol. 13, No. 1, 2003.
15. Stern, D. et al., *Quality of student's work experience and orientation toward work*, Youth & Society, 22.
16. Van den Heuvel, Wim J. A.; van Santvoort, Marc M., "Experienced discrimination amongst European old citizens", European Journal of Ageing, sv. 8, br. 4, 2011.
17. *Ageism – Attitudes and Experiences of Young People*, dostupno na: www.agepositive.gov.uk. Pristupljeno 1. prosinca 2016.

Dragana Bjelić Gaćeša*

EXPERIENCE OF AGE DISCRIMINATION IN ENJOYMENT OF THE RIGHT TO EQUAL WORKING CONDITIONS AND THE RIGHT TO EQUAL ADVANCEMENT OPPORTUNITIES OF EMPLOYEES IN THE SCIENTIFIC AND HIGHER EDUCATION SYSTEM OF THE REPUBLIC OF CROATIA

Summary

Age discrimination has become an exceptional problem in rapidly aging societies such as Croatia. The paper aims at analysing the age discrimination issues in scientific and higher education system of the Republic of Croatia, specifically at verifying the presence of discrimination based on age and according to experience of the respondents included in the survey concerning equal conditions of work and equal advancement opportunities.

For the purpose of analysis, an empirical research has been conducted by studying employees at two Croatian universities i.e. Josip Juraj Strossmayer University of Osijek and the University of Rijeka.

Data were gathered by the means of an online questionnaire hosted on the Google Drive platform in the period from 29 May to 21 June 2017. A contact list of respondents' e-mail addresses was compiled using information obtained from official web sites of the Universities' constituencies as well as their Rectors' offices. There were 2958 addresses in total, out of which 1506 were at the University of Rijeka and 1452 addresses at Josip Juraj Strossmayer University of Osijek.

The empirical research results indicated the following:

- 1) Age discrimination regarding equal working conditions is present in the experience of the respondents – the employees in scientific and higher education system of the Republic of Croatia,
- 2) Age discrimination regarding equal advancement opportunities is present in the experience of the respondents – the employees in the scientific and higher education system of the Republic of Croatia
- 3) As regards the equal working conditions, there are only differences among the respondents in view of their gender
- 4) As regards the equal advancement opportunities, there are differences among the respondents considering respondents' levels of education and type of their positions (teaching, administrative and technical, auxiliary personnel).

Keywords: *age discrimination, equal working conditions, equal advancement opportunities, scientific and higher education system*



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

* Dragana Bjelić Gaćeša, PhD, College professor, Polytechnics at Požega, Vukovarska 17, 34000 Požega. E-mail address: dbjelic@vup.hr. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7007-3980>.