

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
SOCIALINĖS POLITIKOS FAKULTETAS
SOCIALINIO DARBO KATEDRA

RENATA TRINKŪNIENĖ
SOCIALINIO DARBO NEAKIVAIZDINIŲ MAGISTRANTŪROS
STUDIJŲ PROGRAMA

LYGIŲ GALIMYBIŲ PAŽEIDIMAI
(AMŽIAUS ASPEKTU)

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas –
doc. dr. Gediminas Navaitis

Vilnius, 2008

Turinys

IVADAS	3
1. LYGIATEISIŠKUMAS IR DISKRIMINACIJA	7
1.1. Lygiateisiškumo ir diskriminacijos samprata	7
1.2. Diskriminacija dėl amžiaus	12
1.3. Apsauga nuo diskriminacijos dėl amžiaus tarptautiniuose ir Lietuvos teisės aktuose	20
2. LYGIŲ GALIMYBIŲ PAŽEIDIMŲ DĖL AMŽIAUS EMPYRINIS TYRIMAS	23
2.1. Tyrimo metodai ir organizavimas	23
2.2. Jaunų žmonių diskriminacija dėl amžiaus	26
2.3. Vyresnio amžiaus žmonių diskriminacija dėl amžiaus:	28
2.3.1. Diskriminacija darbo rinkoje	29
2.3.2. Diskriminacija vartotojų teisių srityje	33
2.4. Amžiaus ir lyties sąsajos diskriminacijoje dėl amžiaus	36
2.5. Diskriminacinės nuostatos teisės aktuose	37
2.6. Lietuvos gyventojų aktyvumas identifikuojant diskriminaciją dėl amžiaus	40
2.7. Lygių galimybių kontrolieriaus sprendimai tiriant diskriminacijos dėl amžiaus skundus	41
2.8. Tyrimo duomenų analizė	44
Išvados	49
Rekomendacijos	51
Darbo aprobacija	53
Literatūros sąrašas	54
Santrauka	56
Summary	58

Įvadas

2007 m. Europos Sąjungoje paskelbti Europos lygių galimybių visiems metais, tuo siekiant įgyvendinti priemones, kuriomis būtų skatinama tolerancija visuomenėje, kovojama su diskriminacijos apraiškomis, informuojami žmonės apie jų turimas teises ir galimybes rasti pagalbą diskriminacijos atveju.

Šio sprendimo pagrindinis tikslas – užtikrinti, kad Europos Sąjungoje būtų taikomas ir remiamas nediskriminavimo principas bei būtų sustiprinta nacionalinė lygių galimybių ir kovos su diskriminacija politika. Šis sprendimas davė nemažą postūmį lygių galimybių įgyvendinimui. Koordinuojančia Europos lygių galimybių visiems metų minėjimo renginių institucija Lietuvoje paskirta Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba.

Kitas svarbus įvykis Lietuvai lygių galimybių srityje buvo Europos Tarybos 2006 metais priimtas sprendimas Vilniuje įsteigti Europos lyčių lygybės institutą. Pagrįstai tikimasi, kad taip Lietuva ateityje gali tapti europinės lygybės strategijos kūrimo ir įgyvendinimo centru.

Lietuva jau nebe pirmus metus įvairiose tarptautinių ekspertų rengiamose ataskaitose įvardijama kaip šalis, kurios įstatymuose įtvirtinti lygių galimybių ir žmogaus teisių principai. Lietuvos Konstitucijos 29 straipsnis teigia, jog žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu (LR Konstitucija). Lygias galimybes užtikrina ne tik pagrindinis šalies įstatymas, bet ir nuo 2005 m. sausio 1 dienos įsigaliojęs Lygių galimybių įstatymas (LR lygių galimybių įstatymas) bei nuo 1999 m. veikiantis Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas (LR moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas). Vis dėlto tenka pažymėti, kad nepaisant gerų įstatymų, neretai kyla problemų juos tinkamai įgyvendinant.

Svarbiausias kriterijus vertinant žmogų yra jo veikla, o ne tai, kokios lyties, rasės, tautybės, amžiaus, seksualinės orientacijos, įsitikinimų jis yra. Kiekvienas visuomenės narys vienodai vertas pagarbos, tolerancijos, kiekvienas turi būti ginamas nuo diskriminacijos apraiškų, kiekvienam turi būti suteikta galimybė siekti mokslo, profesinio tobulėjimo, karjeros, saviraiškos įvairiose srityse.

2006 m. Lietuvos Respublikos Vyriausybė patvirtino Nacionalinę antidiskriminacinę 2006-2008 metų programą, kurios paskirtis – užtikrinti teisės aktų, nustatančių nediskriminavimo ir lygių galimybių principą, nuostatų įgyvendinimą, ugdyti visuomenės toleranciją, informuoti visuomenę apie teisę į lygybę ir nediskriminaciją, lygių teisių gynimo priemones ir galimas diskriminacijos apraiškas Lietuvoje (Nacionalinė antidiskriminacinė 2006-2008 metų programa).

Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo bei Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo, kurių priežiūra pavesta Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai, 3 straipsnis įpareigoja valdžios ir valdymo institucijas pagal kompetenciją užtikrinti, kad visuose rengiamuose ir priimamuose teisės aktuose būtų įtvirtintos lygios moterų ir vyrų teisės, taip pat užtikrinti lygias galimybes neatsižvelgiant į amžių, lytinę orientaciją, negalią, rasę ar etninę priklausomybę, religiją ar įsitikinimus (LR lygių galimybių įstatymas). Abu įstatymai taip pat numato, kad minėtos institucijos privalo rengti ir įgyvendinti programas ir priemones, skirtas lygių galimybių užtikrinimui neatsižvelgiant į asmens lytį, amžių, lytinę orientaciją, negalią, rasę ar etninę priklausomybę, religiją ar įsitikinimus. Valdžios ir valdymo institucijos yra įpareigosios nustatyta tvarka remti visuomeninių organizacijų, viešųjų įstaigų, asociacijų ir labdaros fondų programas, kurios padeda įgyvendinti moterų ir vyrų lygias galimybes, taip pat lygias asmenų galimybes nepaisant jų amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų.

Temos aktualumas. Amžiaus diskriminacija yra viena iš opiausių diskriminacijos rūšių Lietuvoje, nes atlikti tyrimai rodo, kad Lietuvoje, skirtingai nuo kitų Europos Sąjungos valstybių, žmonės mano, kad amžius yra lemiantis veiksnys, dėl kurio žmonės patiria didžiausią diskriminaciją (Discrimination in the EU//Special Eurobarometer). Amžius, t.y. 45 metai moterims ir 50 ir daugiau metų vyrams, yra kliūtis įsidarbinti (tokie reikalavimai yra formuluojami skelbimuose priimti į darbą, tokie yra darbdavių pageidavimai, kurie išsakomi priėmimo į darbą konkursų metu). Dėl didelės jaunų žmonių emigracijos šios tendencijos keičiasi: darbo jėgos stygius verčia darbdavius keisti požiūrį į vyresnio amžiaus žmones ir priimti juos į darbą.

Atskirai derėtų išskirti pensininkų grupę, kurie dažnai skundžiasi dėl skurdo, mažų pensijų, suteikiančių galimybę tik egzistavimui, bet ne gyvenimui ir dėl neigiamos visuomenės požiūrio į šią socialinę grupę. Reikėtų atkreipti dėmesį į tai, kad žiniasklaidoje pensininkams yra dažnai „klijuojamos“ etiketės „senolis“, „senolė“, „močiutė“, „senukas“ ir pan. Taip sukuriama vyresnio amžiaus žmogaus-pensininko neigiamas įvaizdis, formuojamos nuostatos, kad tokie žmonės yra bejėgiai, silpni, niekam nereikalingi ir nenaudingi visuomenei (Mikulionienė, Petkevičienė, 2006). Tačiau toks vyresnio amžiaus žmogaus įvaizdis kuriamas atsižvelgiant į jo turtinę padėtį, socialinį statusą: visai kitaip su pagyvenusiu žmogumi elgiamasi, jeigu jis užima atitinkamas pareigas valstybėje arba disponuoja nemenkais pajamomis.

Galima pastebėti, kad aiškiai vyraujant jauno, gražaus, patrauklaus žmogaus kultui, vyresniam žmogui skiriama mažiau dėmesio ne tik žiniasklaidoje, bet ir visose kitose visuomeninio gyvenimo srityse: sveikatos apsaugoje, darbo rinkoje, paslaugų teikime ir t.t. (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2006 m. ataskaita, 2007).

Lygių galimybių įstatyme įtvirtintas draudimas diskriminuoti dėl amžiaus. Atkreiptinas dėmesys, kad Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 3 dalyje apibrėžiama tiesioginė diskriminacija ir tos pačios dalies 3 punkte numatyta išimtis, kada tam tikras elgesys ar veiksmai nelaikomi diskriminacija: tai įstatymuose numatyti apribojimai dėl amžiaus.

Visi įstatymuose įtvirtinti apribojimai dėl amžiaus turi būti motyvuoti, objektyvūs, todėl, pasitelkus kompetentingų institucijų ir specialistų pagalbą, reikėtų įvertinti, ar tikrai šie apribojimai dėl amžiaus yra teisėti, pagrįsti, ar nepažeidžia kitų amžiaus grupių asmenų teisių ir interesų.

Magistriniame darbe yra akcentuojamos **problemos**, susijusios su vienodomis galimybėmis darbo rinkoje, vienodomis galimybėmis naudojantis sveikatos apsaugos paslaugomis, vartotojų teisėmis.

Darbo objektas: lygių galimybių pažeidimai amžiaus aspektu.

Darbo tikslas: aptarti ir įvertinti diskriminaciją dėl amžiaus Lietuvoje, įvardinti pagrindines jos raiškos sritis.

Iškeltos **hipotezės:**

Hipotezė H1. Labiausiai diskriminacija dėl amžiaus pasireiškia darbo rinkoje įsidarbinant, dirbant ir gaunant nelygiavertį darbo užmokestį ir nutraukiant darbinius santykius.

Hipotezė H2. Vartotojų teisių apsaugos srityje lygių galimybių pažeidimai dėl amžiaus labiausiai jaučiami įsigyjant prekes ar paslaugas išsimokėtinai, mokant draudimo įmokas ir gaunant tam tikras nemokamas sveikatos priežiūros paslaugas.

Hipotezė H3. Diskriminacijos dėl amžiaus atvejų daugėja.

Hipotezė H4. Vyresnio amžiaus moterys jaučiasi labiau diskriminuojamos dėl amžiaus nei vyrai.

Hipotezė H5. Vyresnio amžiaus žmonės dažniau skundžiasi diskriminavimu dėl amžiaus nei jaunesni.

Hipotezė H6. Egzistuoja diskriminacinio pobūdžio teisės aktų nuostatos, darančios poveikį lygių galimybių pažeidimų dėl amžiaus paplitimui.

Hipotezė H7. Didžiųjų miestų gyventojai yra žymiai aktyvesni identifikuodami diskriminacijos dėl amžiaus atvejus.

Darbo uždaviniai:

- Analizuoti ir apibendrinti diskriminavimo dėl amžiaus Lietuvoje atvejus;
- Išskirti sritis, kuriose diskriminacija dėl amžiaus pasireiškia dažniausiai;
- Įvardinti žmonių grupes (pagal amžių ir lytį), labiausiai nukenčiančias nuo diskriminavimo dėl amžiaus;

- Įvardinti žmonių grupes, rodančias didesnį aktyvumą kovojant su diskriminacija dėl amžiaus.

Darbe naudojami mokslinės literatūros apžvalgos ir dokumentų analizės **metodai**.

Darbo struktūra ir apimtis. Darbą sudaro įvadas, 2 dalys, išvados, rekomendacijos, literatūros sąrašas, santrauka lietuvių bei anglų kalbomis. Darbo apimtis – 59 puslapiai.

1. LYGIATEISIŠKUMAS IR DISKRIMINACIJA

1.1. Lygiateisiškumo ir diskriminacijos samprata

Lygiateisiškumo samprata. Lygybės principo taikymas – globalinio lygio problema. Lygybės prieš įstatymą teisė ir teisė į apsaugą nuo diskriminacijos visiems asmenims yra visuotinė teisė, pripažįstama daugumos tarptautinių teisės aktų. Todėl daugumoje tarptautinių ir Europos Sąjungos dokumentų įtvirtintas ne tik žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių pripažinimo principas, bet ir tolerancijos, pagarbos žmogaus teisėms principas.

Žmogaus teisės tarpusavyje susijusios ir apima atskirus tris aspektus: neliečiamybę, laisvę ir lygybę (Eide, 1995). Žmogaus teisių universalumas reiškia asmenų lygybę (Brems, 2001) ir yra įteisintas Vienos deklaracijoje. Universalumas remiasi analogija: vienodų žmogaus teisių standartų taikymas lemia panašius rezultatus panašiose situacijose, skirtingas pasekmes lemia skirtingose situacijose (Dabartinės lietuvių kalbos žodynas, 1993).

Lygiateisiškumas, kaip vienas pagrindinių žmogaus teisių principų, yra reglamentuojamas tarptautiniuose dokumentuose ir Lietuvos Respublikos teisės aktuose. Lygios galimybės – tai tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas, nepaisant lyties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos, įsitikinimų ir kitų tarptautinėse sutartyse bei įstatymuose numatytų pagrindų. Lygybės principas grindžiamas lygiomis teisėmis, lygia atsakomybe ir lygiomis galimybėmis visose gyvenimo srityse (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2006 m. ataskaita, 2007).

Lygiateisiškumo turinys kinta ir vystosi. Šis turinys atskleidžia skirtingas diskriminacijos rūšis, pavyzdžiui: asmenų grupės diskriminacija, tautų, moterų diskriminacija, diskriminacija dėl nacionalinės kilmės, rasės, religijos, tėvų santuokos, statuso, dėl darbo, išsilavinimo ar mokslo, diskriminacija, besiremianti žmogaus teisių pažeidėjų statusu, socialinėmis ekonominėmis teisėmis. Šiuo metu pasaulyje labiausiai paplitę lygybės pažeidimai yra rasizmas ir ksenofobija (Vidrinskaitė, 2004).

Lygybės principo taikymas bei apsauga nuo diskriminacijos yra pripažintos globalinio lygio problemomis, trukdančios kurti darnią ir visiems saugią visuomenę. Vienas iš pagrindinių Jungtinių Tautų tikslų - ugdyti visuotinę pagarbą žmonių teisėms, pagrindinėms laisvėms ir skatinti jų laikytis visus nepaisant jokių skirtybių (Mikulionienė, 2008).

Lygių galimybių principo nereikėtų suabsoliutinti. Šiuo metu sunkiai galėtume įsivaizuoti aklą žmogų, vairuojantį automobilį ar vyrą, pagimdžiusį kūdikį. Vadinasi, kaip teigia A.Bagdonas, lygios galimybės turi būti suvokiamos ne kaip absoliutus, o kaip santykiškai įgyvendinamas principas. Tačiau ten, kur atsiranda santykinumo (reliatyvumo), ir ypač žmonių

santykiuose, atsiranda vietos ir laisvai interpretacijai, tradicijoms, o galiausiai lygių galimybių principo pažeidimams – diskriminacijai (Bagdonas, Lazutka, Vareikytė ir kt., 2007).

Diskriminacijos samprata. Lietuviškos mokslinės literatūros diskriminacijos tema nėra gausi. Todėl apžvelkime keletą užsienio sociologinėje literatūroje aptinkamų diskriminacijos apibrėžimų. Anot R. Drislane ir G. Parkinson, diskriminacija yra nevienodas elgesys su žmonėmis, grindžiamas pastarųjų asmeninėmis charakteristikomis, pvz. amžiumi, lytimi, lytine orientacija, etniniu ar fiziniu identitetu. Paprastai diskriminacija suvokiama kaip asmeniui nepalankus elgesys, tačiau diskriminacija gali įvykti ir siekiant palankesnių sąlygų tam tikrai grupei (Dirlane, Parkinson, 2006). Kitas apibrėžimas netiesiogiai apibūdina tokio elgesio su žmonėmis kilmę, pabrėžiant, kad diskriminacija yra asmenį iš visumos išskiriantis elgesys arba požiūris, grindžiamas socialiai konstruojamais grupės, klasės arba kategorijos, kuriai jis priklauso, bruožais, o ne jo paties asmeniniais gebėjimais ir nuopelnais (Random House, 1997). Taigi, diskriminacija suprantama kaip žmogaus teisių atėmimas ar apribojimas, kai panašiomis aplinkybėmis savo savybėmis ar požymiais tapatus žmogus ar tapati žmonių grupė naudojami teisėmis, kurios nesuteikiamos kitiems asmenims ar grupėms.

Priklausymo tam tikrai žmonių grupei jausmas – būdinga žmogui savybė, išsirutuliojanti iš prierašumo prie motinos, šeimos, giminės, bendruomenės, klasės. Plečiantis žmogaus interesų ratui, atsiranda kitų tapatinimosi kriterijų: su tos pačios lyties, profesijos atstovais, žmonėmis, turinčiais tuos pačius pomėgius ir t.t. Turėdami tikslą veiksmingiau išreikšti savo tapatumą ir apginti grupės interesus, žmonės vienijasi į bendrijas, judėjimus ir organizacijas. Žmonėms jungiantis į grupes ir tapatinantis su jomis vyksta savotiškas atskyrimas tų, kurie nepriklauso tapatinimosi grupei. Taip susiformuoja kategorijos „mes“ ir „jie“. Tačiau požymių, pagal kuriuos galima būtų skirstyti žmones yra begalė, todėl pasitelkiamas mąstymo gebėjimas tuos požymius apibendrinti ir grupuoti, klasifikuoti. Ši mąstymo operacija – kategorizacija (daiktų ar įvykių, sujungtų į vieną grupę pagal tam tikrą požymį, įvardijimas) ir yra jų klasifikavimo ir sisteminimo pagrindas (Categorical Perception, 2005). Kategorizacija palengvina sudėtingo pasaulio pažinimą, sugrupuotas jis tarsi sumažėja ir tampa lengviau suvokiamas.

Socialinė kategorizacija skatina kitą žmogaus mąstymo operaciją – lyginimą. Paprastai grupės, kuriai asmuo priklauso, savybės yra teigiamos, socialiai priimtinos, o kitų grupių požymiai mažiau apibrėžti, neretai turintys neigiamą atspalvį. Anot A. Bagdono, svetima grupė visada atrodo homogeniškesnė, jos nariai panašesni vieni į kitus, o sava visada stipriai diferencijuota, įvairesnė. Skirtumai tarp savo ir kitų grupių yra pabrėžiami, ieškant ne to, kas jungia, bet to, kas skiria, o maži skirtumai kartais išpučiami iki ideologinių. Iš to kyla žmogaus elgesio dichotomija: sava grupė skatina prosocialų elgesį (altruizmą, aukojimąsi), o svetima –

antisocialų elgesį (vengimą bendrauti, verbalinę agresiją, smurtą). Dažnai skirstymo požymiai suvokiami iškreiptai, mistifikuojami, sukuriami nuo tikrovės atitrūkę mitai. Vyksta tikras perfrazavimas – vienu požymių išvedimas iš kitų. Išankstinės nuostatos (tegu ir iškreiptos) palengvina reagavimą, t.y. žmogaus elgesį. Jis lyg ir žino iš anksto kaip pasielgti susidūrus su tam tikros grupės priklausomybės žmogumi. Į visus tokios grupės žmones jis reaguoja panašiai. Tokios mintinės, žodinės ar išorinio elgesio (automatinės) reakcijos vadinamos stereotipais, o pats stereotipinio elgesio formavimasis – stereotipizacija. Stereotipinės nuostatos yra pakankamai atsparios naujai informacijai, mokymui ir keitimui, nes formuojasi veikiamos vadinamojo pirmojo išpūdžio, o pirmą kartą išgirsta ar perskaityta informacija žmogaus atmintyje įsitvirtina stipriau nei vėlesnė. Įsitvirtinusi, nuolatinė ir sunkiai keičiama nuostata vadinama stigma – žyme, ženklų, dažniausiai turinčiu neigiamą atspalvį. Stigmatizuotas žmogus ar grupė tampa savitos diskreditacijos objektu: vyksta menkinimas, autoriteto griovimas, prestižo mažinimas (Bagdonas, Lazutka, Vareikytė ir kt., 2007).

Diskreditacija - tai tarsi pradinis diskriminacijos etapas. Tačiau, jeigu diskreditacija yra tik paprastas žmogaus menkinimas ar jo pasitikėjimo ir garbės mažinimas, tai diskriminacija vadinami aktyvūs lygių galimybių pažeidimo veiksmai.

Diskriminacija gali būti įvairios formos ir intensyvumo. Antai, JAV psichologas G. Allport suskirstė neigiamas išankstines nuostatas pagal intensyvumą į penkias grupes. Šio suskirstymo, dar vadinamo Allport išankstinių nuostatų ir diskriminacijos skale, diskriminacijos apraiškų skalė išdėstyta taip:

- pozityvi diskriminacija, kai pirmenybė suteikiama tradiciškai diskriminuojamai grupei;
- neutrali pozicija, skirtųjų nematymas;
- ribinė diskriminacija: neaiškiai išreikštos, ne visada įsisąmonintos neigiamos nuostatos;
- nežymi diskriminacija: nenoras bendrauti, šalinimasis;
- vidutinė diskriminacija: aiškiai išreikštos neigiamos nuostatos ir jų verbalizavimas;
- didelė diskriminacija: paslėpti aktyvūs diskriminacinio pobūdžio veiksmai;
- visiška diskriminacija (viktimizacija): ypač stipri verbalinė agresija; spontaniška fizinė agresija, persekiojimas, smurtas;
- visiška diskriminacija, turinti grupinio naikavimo elementų: organizuotas mažumos naikinimas, genocidas, ryškiausios rasizmo formos (Allport, 1954).

Dažniausiai žmonės diskriminuojami dėl tam tikrų įgimtų ar vėliau įgytų savybių bei

požymių - lyties, rasės, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus ir pan. Tokia diskriminacija gali būti tiesioginė ir netiesioginė.

Tiesioginė diskriminacija - kai asmuo dėl vieno iš nustatytų požymių (lyties, lytinės orientacijos, amžiaus, religijos, tautybės, rasės ar negalios) yra vertinamas nepalankiau, palyginti su tokių pat gebėjimų ir profesinės kompetencijos asmeniu, bet priklausančiu kitai skirtybės kategorijai, kuriai vertintojas sąmoningai ar nesąmoningai suteikia pirmenybę. Jau minėta: žmonės skiriasi daugybe požymių. Pasirinkimas pagal kai kuriuos iš jų (pvz., asmenybės savybes, išsilavinimą, elgesio savybes) – taip pat savita diskriminacija. Tokia diskriminacija netraktuojama kaip žmogaus teisių pažeidimas. Tačiau jei paprastam darbui, kuriam nereikia aukštojo išsilavinimo, bus pasirinktas asmuo, turintis aukštesnį išsilavinimą, dėl to, kad jis yra pasirenkančiojo tautybės, tai – diskriminacijos apraiška. (Bagdonas, Lazutka, Vareikytė ir kt., 2007).

Tiesioginis diskriminavimas galimas ne tik tiesiogiai valingai atliekant veiksmus, kurie vienam žmogui yra mažiau palankūs, - tiesioginis diskriminavimas gali pasireikšti ir tokiais veiksmais, kurie galėjo riboti žmogui jo teises praeityje, arba tokios teisės galėtų būti ribojamos ateityje (Lygybė ir įvairovė darbo vietoje).

Remiantis Lygybės direktyvos 2.1.2(b) straipsniu, diskriminacija vadinama netiesiogine, jei „iš pažiūros nešališkos nuostatos, kriterijai ar praktika tam tikros grupės asmenis nustumia į tam tikrą nepalankią padėtį, palyginti su kitais, ir kurioje tos nuostatos, taikomi kriterijai ir praktika gali būti objektyviai nustatyti“ (Council Directive, 2000/78).

Netiesioginė diskriminacija apibrėžiama kaip veikimas ar neveikimas, teisės norma, vertinimo kriterijus ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar taikant atsiranda ar galėtų atsirasti teisių apribojimų dėl lyties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų (LR lygių galimybių įstatymas). Kitaip tariant, netiesioginė diskriminacija – tai situacija, kai dėl tam tikrų kriterijų ir reikalavimų viena ar kelios žmonių kategorijos gali atsidurti prastesnėje padėtyje. Pavyzdžiui, valstybinės kalbos egzaminas, priimant į darbą, kurį dirbant nereikia gilių kalbos žinių, bus nepalankus kitos tautybės asmeniui, nesimokiusiam valstybinės kalbos kaip gimtosios, palyginus su asmeniu, kuris mokėsi valstybinę kalbą kaip gimtąją. Kaip nurodo A. Bagdonas, Lietuvoje netiesioginės diskriminacijos apraiškas galima matyti organizuojant konkursus, kai parengiamos tokios sąlygos, kad konkursą laimėtų iš anksto pasirinktas asmuo ar jų grupė, nors paslaugą galėtų atlikti ir kito amžiaus asmenys. Tokią diskriminaciją, kai tikslingai ir sąmoningai pasirenkami kriterijai, kad pranašumą įgytų pageidaujamos kategorijos asmuo (prasčiau pasirodytų nepageidaujamos kategorijos asmuo), galima vadinti paslėptąja tiesiogine diskriminacija kaip priešpriešą atvirajai tiesioginei diskriminacijai, kai vertinimas ir pasirinkimas grįžti atviru

deklaravimu (pvz., į darbą priimamas tik tam tikros tautybės, lyties ar heteroseksualios orientacijos asmuo) (Bagdonas, Lazutka, Vareikytė ir kt., 2007).

Kaip teigia S. Mikulionienė, tai labai subtili diskriminacijos forma, kai su žmogumi elgiamasi kitaip nei su kitais, tačiau vertinimo kriterijai netaikomi atvirai, išankstinės neigiamos nuostatos slepiamos, prisidengiant kitais, tarsi neutraliais kriterijais: „kviečiame dirbti jaunatviškame, veržliame, dinamiškame kolektyve“, pretendentas(-ė) į tokią darbo vietą yra „nepakankamai patyręs(-usi)“ ir pan. (Mikulionienė, 2008).

Identifikuojant netiesioginį diskriminavimą pirmiausiai reikia įvertinti, ar elgesys, teisės norma yra neutralūs, t.y. vienodi visiems žmonėms. Vėliau reikia įvertinti, ar neutralus elgesys arba teisės norma pažeidžia atitinkamos žmonių grupės teises. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos duomenimis, netiesioginis diskriminavimas įrodomas remiantis statistikos, tyrimų duomenimis, atspindinčiais žmonių grupės realią padėtį tam tikroje gyvenimo srityje. Dera pažymėti, kad dažniausiai netiesioginis diskriminavimas nėra tyčinis, jis apima ne vieno žmogaus (nepaisant, kad skundžiasi vienas asmuo), bet kelių ar net žmonių grupės interesus. Paprastai tokie žmonės net nesugeba suvokti, kad patiria netiesioginį diskriminavimą, nes iš pirmo žvilgsnio neutrali teisės norma ar vertinimo kriterijus taikomas ne individualiai atskiram žmogui, bet žmonių grupei (Lygybė ir įvairovė darbo vietoje).

Dar viena diskriminavimo apraiškos forma – priekabiavimas. **Priekabiavimas** – tai nepageidaujamas elgesys, kai dėl asmens lyties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka (LR lygių galimybių įstatymas).

Anot S. Mikulionienės, priekabiavimo instrumentų arsenalas gali būti labai didelis – nuo subtilaus verbalinio „įgėlimo“, kuris gali likti nepastebėtas, anekdotų „juokingo“ mėgdžiojimo, pašiepiančių juokelių iki nepakenčiamų gyvenimo, darbo sąlygų sudarymo ir emocinio, finansinio ar net fizinio smurto prieš žmogų. Taigi priekabiavimas gali būti tyčinis, akivaizdus ir grubus, bet taip pat ir netyčinis, rafinuotas bei užmaskuotas (Mikulionienė, 2008).

Remiantis Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos informacija, priekabiavimas dažniausiai vyksta darbo vietoje, o dažniausios jo priežastys - žmogaus lytis, tautybė ar lytinė orientacija. Priekabiavimas gali pasireikšti nepagarbiais atsiliepimais apie kolegą, darbuotoją, įžeidžiančiais žodeliais, kurie sakomi siekiant sumenkinti darbuotojo darbo rezultatus. Deja, šis įstatymo pažeidimas yra ne tik sunkiai atpažįstamas, bet ir gana sunkiai įrodomas. Būtina suvokti ir įrodyti priekabiavimo motyvus, kurie galėtų būti asmens lytis, amžius, religija ir kt., ir taip atskleisti priekabiavimo pasekmes - įžeistą orumą, sukurtą priešišką, įžeidžiančią aplinką (Lygybė ir įvairovė darbo vietoje).

Dera pažymėti, kad diskriminacija gali būti ir pozityvi. Antai, ES direktyvos pateikia tiksliai apibrėžtas išimtis, kada tokia diskriminacija pateisinama. Pavyzdžiui, tam tikrais atvejais gali būti nustatomi amžiaus ir lyties reikalavimai mokymuisi ar darbui (pvz., draudimas nėščiai moteriai atlikti tam tikrus darbus) (EB oficialusis leidinys. Tarybos direktyva 92/85/EEB). Ši diskriminacijos rūšis dar vadinama atvirkštine diskriminacija, kai lygios galimybės virsta pirmumo teise, suteikiančia pranašumo tradiciškai mažumos pozicijoje esančiai ar diskriminuojamai grupei.

Teisės aktai nustato išimtis, specifinę teisinę reguliavimą, susijusį su kai kuriomis asmenų grupėmis. Remiantis įstatymais, taikomi tam tikri apribojimai dėl amžiaus, reikalaujama mokėti valstybinę kalbą, draudžiama dalyvauti politinėje veikloje, dėl pilietybės taikomos skirtingos teisės, naudojamos specialios priemonės sveikatos apsaugos, darbo saugos, užimtumo, darbo rinkos srityse, kad neįgaliesiems būtų sukurtos ir taikomos integraciją į darbo rinką garantuojančios ir skatinčios sąlygos bei galimybės. Taip pat specialios laikinos priemonės taikomos tam, kad būtų užtikrinta lygybė ir užkirstas kelias lygių galimybių pažeidimui dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų. Tačiau egzistuoja išskirtinos situacijos, kai dėl konkrečios profesinės veiklos arba dėl jos vykdymo sąlygų reikalingos tam tikros žmogaus savybės, todėl keliami profesiniai reikalavimai. Tokioje situacijoje veiklos tikslas yra teisėtas, o reikalavimai tinkami (Vidrinskaitė, 2004).

1.2. Diskriminacija dėl amžiaus

Viena dažnesnių, neretai net nelaikomų diskriminacija, jos rūšių yra diskriminacija dėl amžiaus. Tai neigiamas individo ar institucijos elgesys su kitu individu dėl jo amžiaus. Ši diskriminavimo rūšis gali būti kliūtimi tiek jauniems, tiek pagyvenusiems žmonėms įsidarbinant, gaunant paslaugas ar skiriant išteklius bei dalyvaujant visuomeniniame gyvenime. Diskriminacija dėl amžiaus gali sumažinti žmonių užimtumo galimybes, riboti darbuotojų profesinių gebėjimų, darbo potencialo ir patirties visapusišką atskleidimą ir įvertinimą, turėti neigiamų pasekmių žmogaus savigarbai, motyvacijai veikti, pajamoms, sveikatai, socialiniam statusui, ir galiausiai prisidėti, kad žmogus būtų nustumtas į socialinę atskirtį (Mikulionienė, 2008).

Demografinės diskriminacijos dėl amžiaus aktualumo priežastys. Diskriminacijos dėl amžiaus aktualumą akivaizdžiai patvirtina gyventojų pasiskirstymas pagal amžiaus grupes. Remiantis Statistikos Departamento prie LR Vyriausybės duomenimis, jaunų (iki 30 metų)

Lietuvos gyventojų skaičius sudaro apie pusę milijono, vyresnio amžiaus (50-70 metų) gyventojų priskaičiuojama virš 700 tūkstančių (Lietuvos Statistikos Departamentas). Todėl aptariant diskriminaciją dėl amžiaus reikėtų atkreipti dėmesį į tai, kad su jos apraiškomis potencialiai gali susidurti apie trečdalis Lietuvos gyventojų.

Taip pat dera pažymėti, kad diskriminacijos dėl amžiaus visuomeninis aktualumas pastaraisiais dešimtmečiais vis dar gali augti, nes Lietuvos visuomenė išgyvena sparčių demografinių permainų laikotarpį, kuris, anot L. R. Aiken, dažnai kuria prielaidas kritiškiau vertinti, kurias nors amžiaus grupes, plisti socialiniams stereotipams, susiejantiems visuomenės problemas su amžiaus grupės vyravimu (Aiken, 1995).

Lietuvos kaip ir kitų ES šalių gyventojų struktūra sparčiai kinta. Šiuo metu nėra nei vienos ES šalies, kurioje gimstamumo lygis užtikrintų kartų kaitą (Lietuvos šeima šiandieną). Atitinkamai Lietuvoje, kaip ir kitose ES šalyse, didėja priešpensinio ir pensinio amžiaus gyventojų dalis ir mažėja vaikų ir jaunimo dalis. Remiantis Lietuvos Statistikos Departamento ir Socialinių tyrimų instituto duomenimis, per pastaruosius 17 metų bendro Lietuvos gyventojų skaičiaus vaikų iki 15 metų dalis sumažėjo nuo 22,7 proc. iki 16,5 proc., o 60 metų ir vyresnių gyventojų padaugėjo nuo 15,7 proc. iki 20,4 proc. (Lietuvos gyventojai: struktūra ir demografinė raida, 2006). Šie procesai apibūdinami kaip visuomenės senėjimas.

„Eurostat“ atlikta pagyvenusių žmonių dalies visuomenėje prognozė rodo, kad nuo 1960 iki 2000 metų pagyvenusių žmonių (65 metų ir vyresnių) dalis daugumoje ES šalių padidėjo nuo 10 iki 15 procentų, o iki 2050 metų ji dar padvigubės ir sudarys vidutiniškai 30 procentų Europos Sąjungos gyventojų (Europe in Figure – Eurostat yearbook, 2006-2007). Visos šalys susidurs su didelės pagyvenusių žmonių dalies visuomenėje problema, ir net „jaunose“ visuomenėse bent vienas iš keturių gyventojų bus 65 metų arba vyresnis, o „senesnėse“ visuomenėse net vienas iš trijų.

Esant tokiai demografiniai situacijai reikia turėti aišką viziją, kaip užtikrinti kartų solidarumą ir gausėjančios vyresniosios kartos gyvenimo kokybę.

Diskriminaciją dėl amžiaus įtakojančios stereotipinės nuostatos. Diskriminacijos dėl amžiaus tyrėjai pabrėžia tai, kad ši diskriminavimo rūšis skiriasi nuo diskriminavimo dėl kitų požymių. Todėl ši diskriminacija yra sunkiau suvokiama ir atpažįstama mūsų kasdieniniame gyvenime. Kaip teigia S. Mikulionienė, diskriminavimas dėl amžiaus ypatingas tuo, kad:

- nėra vienos apibrėžtos amžiaus grupės, diskriminuojamos dėl amžiaus; šio pobūdžio diskriminaciją gali patirti įvairiausių amžiaus grupių asmenys;
- laikui bėgant neišvengiamai keičiasi ir žmogaus amžius, t.y. jis sensta, todėl

- per savo gyvenimą žmogus patiria, ką reiškia būti jaunu, ir ką reiškia būti senu;
- žmonių nuostatos dėl tam tikrų amžiaus grupių gali keistis jam pačiam senstant, kontaktuojant su kito amžiaus žmonėmis (Mikulionienė, 2008).

Kita problema, apsunkinanti diskriminacijos dėl amžiaus nagrinėjimą, yra tai, kad amžiaus kriterijus yra stereotipiškai taikomas daugelyje mūsų gyvenimo sričių, tačiau yra retai susimąstoma apie tai, ar toks taikymas yra prasmingas. Anot S. Mikulionienės, vienais atvejais amžiaus apribojimų taikymas žmonėms remiasi sunormintomis ar stereotipizuotomis nuostatomis, ribojančiomis galimybes įgyvendinti tam tikro amžiaus žmonių teises, o kitais atvejais toks taikymas pagrįstas objektyviais įrodymais ir padeda įgyvendinti visuomenės socialinius ir ekonominius tikslus (užtikrina tam tikro amžiaus žmonių proporcingesnę atstovavimą arba apsaugo juos nuo išnaudojimo)(S. Mikulionienė, 2008).

Taigi, žmogaus arba žmonių grupės diskriminavimas dėl amžiaus remiasi apibendrintomis nuostatomis, amžiaus normomis ir amžiaus stereotipais (Featherstone and Wernick, 1995; Time,2001; Nelson, 2002; Dipboye and Colella, 2005; Ageism, 2006). Pirmuoju atveju - tai socialiniai lūkesčiai, išreikšti žmogaus, atstovaujančio tam tikrą amžiaus grupę, atžvilgiu. Antruoju atveju – tai apibendrinti paviršutiniški teiginiai apie tai, kokie yra tam tikro amžiaus žmonių sugebėjimai, elgesys, mąstymo ypatumai ir kt.

Daugeliu atvejų šie stereotipai lemia žmonių skirstymą pagal amžių. Pavyzdžiui, dažnai manoma, kad visiems jauniems žmonėms trūksta brandumo, o vyresniems – lankstumo, motyvacijos ir sugebėjimo priimti naujoves (Fredman, 2003).

Prielaidos, kurių pagrindas yra stereotipai, ne visada atitinka tikrąją padėtį. Pavyzdžiui, paplitusi nuomonė, kad lankyti profesinio mokymo kursus vyresnio amžiaus žmogui neracionalu, nes vyresni žmonės lėčiau perpranta inovacijas ir technines naujoves. Tačiau objektyvūs įrodymai tokiems teiginiams ieškomi retai. Tai rodo, kad esant tokiems nepagrįstiems įsitikinimams, gali būti pažeidžiama asmens teisė į orumą ir pagarbą, o taip pat galimybė konkuruoti darbo rinkoje, užsitikrinti pajamas pragyvenimui. Tokiu būdu diskriminacija sukelia tokius socialinius padarinius kaip nedarbas ir socialinė atskirtis.

Paminėti su amžiumi siejami asmens bruožai atsiranda bendraujant, stebint, įgyjant patirtį, mokantis, dirbant. Be abejo, tam reikalingas laikas, matuojamas žmogaus amžiumi. Tačiau sunku pasakyti, kada amžius yra tinkamas matas laikui, per kurį asmuo įgijo tam tikrų savybių, o kada tai tik formali amžiaus riba, kurios nepasiekę žmonės bus diskriminuojami nepasitikint jais dėl jų jauno amžiaus.

Amžius dažnai yra naudojamas lyg daugelio asmens bruožų atitikmuo. Tačiau amžiaus naudojimas kaip sveikatos, gebėjimo perimti informaciją ar kompetetingumo atitikmuo, kai

vertinant žmogų neįtraukiamos individualios jo savybės ir sugebėjimai, yra labai abejotinas (Grimley-Evans, 2003; Schuller, 2003).

Paminėsimė keletą teigiamų ir neigiamų asmens bruožų, tradiciškai siejamų su amžiumi. Jaunimui priskiriami teigiami bruožai – pastabumas, greita reakcija, imlumas naujovėms; neigiami – netvarkingumas, nepatikimumas, skubotumas. Vyresnio amžiaus žmonėms tenkančios teigiamos savybės – nuoseklumas, patirtis, patikimumas; neigiamos – lėtumas, nelankstumas, naujovių baimė. Todėl kartais turint išankstinę teigiamą nuostatą apie jaunimą, pamirštami vyresnio amžiaus teigiami bruožai, o norint pateisinti savo palankumą jaunesnio amžiaus asmeniui, prisimenamos tik su vyresniais žmonėmis siejamos neigiamos savybės. Tačiau išsivadavus iš stereotipinio mąstymo, būtų prisiminta pakankamai daug patikimų, pareigingų, nuoseklių jauno amžiaus žmonių ir „jaunatviškų“, besidominčių naujovėmis pagyvenusių asmenų.

Antidiskriminacine politika siekiama sukurti tokią tvarką, kuria būtų aiškiai apibrėžtos aplinkybės, kuriomis amžiaus kaip tam tikrų asmens savybių atitikmens naudojimas yra pateisinamas ir kuriomis toks amžiaus naudojimas yra nepateisinamas. Pavyzdžiui, vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus nusakančios Tarybos direktyvos 2000/78/EB 6 straipsnyje nurodoma, kad skirstyti žmones pagal amžių negalima, bet išskiriamos tos sritys, kada tai yra pateisinama. Taip bandoma griežtai apsaugoti žmones nuo diskriminacijos dėl amžiaus, bet kartu suteikiama ir lankstumo naudoti amžiaus kriterijų skirstant žmones, kai toks skirstymas nedaro žalos (O'Conneide, 2005).

Kanados tyrinėtojai (Time, 2001) išskiria du neigiamų išankstinių nuostatų kūrimo būdus. Pirmasis remiasi stereotipais apie tam tikro amžiaus žmogaus gebėjimus, antrasis - vyresnio amžiaus žmonių specifinių poreikių ignoravimu, suskirstant visuomenę ir jos institutus taip, tarsi visi jos nariai būtų jauni (Mikulionienė, 2008).

Akivaizdu, kad žmogus gyvenimo laikui bėgant keičiasi, ir skirtingais gyvenimo laikotarpiais jis susiduria su skirtingais aplinkinių lūkesčiais bei vertinimais. Antra vertus, R. Lazutkos teigimu, amžius kaip asmens daugialypes charakteristikas apjungiantis kriterijus gali būti sunkiai pritaikomas lyginant įvairias socialines grupes. Tai sąlygoja sunkumai, kylantys bandant jas apibūdinti konkrečiais požymiais, nes paprastai nepavyksta sukurti vienareikšmiškai interpretuojamų charakteristikų. Šią problemą nulemia ta aplinkybė, kad chronologinis amžius aiškiai apibrėžiamas, bet jo sąsajos su asmenybės savybėmis pasižymi didelėmis variacijomis. Tai sukuria prielaidas įsigalėti amžiaus suvokimo stereotipams bei juos, o ne realybę, atspindinčioms diskriminacinėms nuostatoms (Bagdonas, Lazutka, Vareikytė ir kt., 2007). Šiomis sąlygomis asmens amžius dažnai tampa tarsi daugelio jo bruožų – brandumo,

pažeidžiamumo, sveikatos atitikmeniu, tapatinamas su profesionalumu ar kitais darbo rinkoje svarbiais bruožais.

Kaip teigia Mikulionienė, nors neigiamos išankstinės nuostatos dėl žmogaus amžiaus yra socialiai konstruojamos ir tik iš dalies susijusios su natūraliu jo senėjimo procesu, visgi jos gali ne tik paskatinti diskriminuoti kitus žmones kasdieniniame gyvenime, bet ir veikdamos įstatymų leidėjus, užimtumo, švietimo, sveikatos apsaugos politikos rengėjus, gali tapti įtvirtintos ir įstatymuose (Mikulionienė, 2008).

Siekdami apginti savo interesus, atitinkamo amžiaus žmonės buriasi į organizacijas. Antai, pensininkų partijos keliose ES šalyse, įsisteigė AGE Platform (Europos vyresnio amžiaus žmonių platforma), kuri teigia siekianti išsakyti vyresnių žmonių nuomonę ir propaguoti jų interesus Europos Sąjungoje.

Požiūris į vyresnio amžiaus žmones ir senatvės tarpsnį Lietuvoje, kaip ir kitose išsivysčiusiose pasaulio šalyse, vis dar stokoja objektyvumo ir yra apipintas daugybės mitų bei stereotipų (Lemme, 2003). Nemenką jų dalį platina bei kuria ir žiniasklaida. Įvairių žinių, taip pat ir apie senatvę, šaltiniais taip pat yra formalus, neformalus ir informalus švietimas (Žemaitaitytė, 2001).

Informalaus švietimo dalis – spauda - atlieka nemažą, bet ne visada pozityvų vaidmenį formuojant pagyvenusio žmogaus įvaizdį. Anot S. Mikulionienės ir D. Petkevičienės, tai, kaip pagyvenusio ir senyvo amžiaus žmonės atspindimi spaudoje, turi įtakos ne tik jų pačių tapatumo formavimuisi, bet ir kitų požiūriui į juos, neretai tampa elgsenos su vyresnio amžiaus žmonėmis savitu “ideologiniu” pagrindu (Mikulionienė, Petkevičienė, 2006).

Dažniausiai senatvės vertinimo stereotipai, kaip pažymi A. Blaikie traktuoja senatvės periodą žmogaus gyvenime kaip trumpą ir nelabai reikšmingą (Blaikie, 1999). Tačiau vien gyventojų pasiskirstymo statistika rodo, jog šis stereotipas klaidingas. Lietuvoje tikėtinos gyvenimo trukmės apskaičiavimai rodo, kad 60 metų amžiaus sulaukusi moteris gali tikėtis gyventi vidutiniškai 22 metus, o vyras – 16 metų (Lietuvos Statistikos Departamentas). Iš šių skaičių lengva padaryti išvadą, kad senatvės laikotarpis nėra trumpas, o todėl diskriminuojamų darbo rinkoje vyresnio amžiaus žmonių gana ilgas gyvenimo tarpsnis gali būti aptemdytas socialinės atskirties ir skurdo.

Analogiška situacija gali būti būdinga ir jauniems žmonėms. Sh. Burn rašo, kad jauni žmonės, o ypač jaunos moterys neretai gauna mažesnę atlyginimą, joms nesudaromos sąlygos profesinei karjerai motyvuojant tuo, kad jaunystės amžiaus periodas yra trumpas ir vėliau atsivers geresnės perspektyvos (Burn, 2000).

Paprastai kalbant apie jaunimo diskriminaciją, pažymima, kad ji remiasi

diskriminacinėmis nuostatomis - jauni žmonės linkę netinkamai elgtis, pažeisti įstatymus ar net nusikalsti (Stop diskriminavimui).

Diskriminacija dėl amžiaus darbo rinkoje. Atlikti darbo sociologijos ir psichologijos tyrimai (D. Schulz, S. Schulz, 2003) parodo, kad žmogus ypač jautrus kliuviniams, susijusiems su socialiniu teisingumu, t.y. diskriminacija priimant į darbą, skirstant užduotis, vertinant darbo rezultata, kylant karjeros laiptais ir pan. (Bagdonas, Lazutka, Vareikytė ir kt., 2007).

Todėl mokslinėje literatūroje diskriminacija, susijusi su darbo rinka, yra labiausiai akcentuojama ir plačiausiai nagrinėta.

Iš tiesų darbo svarba žmogaus gyvenime yra pakankamai didelė. Tą pabrėžė ir C. Snyder ir Sh. Lopez (2007), nagrinėdami žmogaus raidos ir funkcionavimo aplinką ir daugiausiai „naudos“ priskaičiuodami iš darbinės veiklos: pajamos, saugumas, atsirandantys tikslai, pasitenkinimas, naudingumas, prasmingumas, žmogiškųjų priedermių realizavimas, bendradarbiavimo ir lojalumo jausmas. Taigi, darbo svarba žmogui yra akivaizdi, o ja grindžiamas ir diskriminacijos darbo rinkoje aktualumas.

Asmens diskriminacija dėl amžiaus, susijusi su darbo rinka, yra tuomet, kai žmogui yra apribojama galimybė dalyvauti darbo rinkoje, palaikyti savo gebėjimus mokantis, o taip pat gauti atlygį už darbą išimtinai vien dėl chronologinio amžiaus, tačiau asmens amžius nėra susijęs su jo pajėgumu dalyvauti darbo rinkoje. Diskriminacinis elgesys yra tada, kai amžius nėra šių bruožų teisingas rodiklis (Age Matters: a report on age discrimination, 2000).

Apibendrinant daugelio autorių darbus (Age, 2006), tiriančius diskriminaciją dėl amžiaus darbo rinkoje, galima teigti, kad su šia diskriminacijos rūšimi asmenys potencialiai gali susidurti kiekviename savo profesinės karjeros etape:

- darbo paieškos metu;
- įsidarbinimo metu;
- darbinės veiklos metu;
- atleidžiant iš darbo;
- išeinant į pensiją.

Kaip teigia S. Mikulionienė, viena labiausiai paplitusių arba labiausiai pastebimų diskriminacijos dėl amžiaus pasireiškimo situacijų, susijusi su darbo paieška (Mikulionienė, 2008). Darbo paiešką galima suskaidyti į du etapus. Pirmasis etapas apima skelbimus apie laisvą darbo vietą. Nors Lietuvoje skelbimuose dėl laisvos darbo vietos draudžiama nurodyti pretendento į darbo vietą amžių, vis dar galime aptikti tokio pobūdžio skelbimų, galinčių būti puikiais diskriminacijos dėl amžiaus (tiesioginės ir netiesioginės) pavyzdžiais.

Antrasis įsidarbinimo etapas – darbdavio, jau turinčio kandidatų dokumentus, vykdoma darbuotojo atranka. Šiame etape vėl išskylanti diskriminacijos grėsmė susijusi su tuo, ar darbuotojo pasirinkimą lems jo asmeniniai sugebėjimai ir nuopelnai, atitinkantys darbo pobūdį, ar visgi sprendimą priimti kandidatą į laisvą darbo vietą labiausiai nulems informacija apie pretendento amžių.

Įsidarbinęs ir jau dirbantis žmogus diskriminaciją, susijusią su jo amžiumi gali patirti, skirstant pareigybes, siekiant paaukštinimo, nustatant darbo užmokestį ir darbo sąlygas, siekiant kelti kvalifikaciją, dalyvauti profesiniuose mokymuose.

Dar kiti kritiniai momentai, kai padidėja rizika patirti diskriminaciją dėl amžiaus, yra darbinės veiklos nutraukimas dėl atleidimo iš darbo arba darbinės veiklos pabaiga, susijusi su pensiniu amžiumi (Mikulionienė, 2008).

Apibendrinant galima būtų teigti, kad su diskriminacija dėl amžiaus asmuo gali susidurti kiekviename savo profesinės veiklos etape, bet turbūt labiausiai pažeidžiamas šios diskriminacijos požiūriu yra žmogus, pradedantis arba baigiantis savo darbinę veiklą.

Diskriminacijos dėl amžiaus darbo rinkoje priežastis aiškinančios teorijos.

1. Žmogiškojo kapitalo teorija. Diskriminacijos dėl amžiaus egzistavimas ir jos priežastys, remiantis ekonominiu darbdavio racionalumu, paaiškinamos pagal žmogiškojo kapitalo teoriją (Becker, 1993). Remiantis ja darbo jėga prilyginama fiziniam kapitalui, į kurį darbdavys investuoja, tikėdamasis ateityje gauti naudą. Tai pasakytina apie jaunus darbuotojus, kuriuos samdant patiriamos didesnės išlaidos, atsipirksiančios tik po kurio laiko padidėjus šių darbuotojų produktyvumui net ir nedidinat jų darbo užmokesčio. Sumažėjęs vyresnio amžiaus darbuotojų produktyvumas taip pat darbdaviui nėra nuostolingas, nes, būdamas vidutinio amžiaus, šis darbuotojas darbdaviui uždirbo daugiau nei buvo išleista jo darbui apmokėti.

Taigi, anot R. Lazutkos, pagal žmogiškojo kapitalo teoriją darbdavys balansuoja išlaidas darbuotojams samdyti ir jų sukurto produkto vertę visos darbuotojo karjeros laikotarpiu ir tarsi neturėtų ieškoti priežasties diskriminuoti darbuotojus jų dėl amžiaus. Tačiau visa tai būtų teisinga, jei neegzistotų darbuotojų mobilumas iš vieno darbdavio pas kitą, kartu išsinešant įgytą patirtį, į kurią buvo investuota. Be abejonės, darbdavių vertinimu, racionaliau yra samdyti darbuotoją, į kurio patirtį investavo kitas darbdavys, taip išvengiant išlaidų, susijusių su žmogiškuoju kapitalu. Darbuotojas, kurio žmogiškasis kapitalas ima nusidėvėti, darbdavio akyse praranda patrauklumą, juo siekiama atsikratyti. Taigi, R. Lazutkos teigimu, „visi darbdaviai ieško vidutinio amžiaus darbuotojų, investicijas į kurių patirtį ir kvalifikaciją kainavo kitiems darbdaviams. Kita vertus, senstantys darbuotojai atleidžiami, vengiant nuostolių, susijusių su žmogiškojo kapitalo nusidėvėjimu“ (Bagdonas, Lazutka, Vareikytė ir kt., 2007, p. 257).

Tokia padėtis ekonomikos teorijoje vadinama „zuikiavimo“ problema (Cornes, 1996), kurią padeda spręsti valstybė, kurianti žmogiškąjį kapitalą, investuodama į jaunimo mokymą, o taip pat aprūpinanti pensijomis pagyvenusio amžiaus žmones.

2. Kontrakto teorija. Kitos teorijos, padedančios atskleisti diskriminacijos dėl amžiaus darbo rinkoje apraiškas, yra naujausios ekonominės teorijos, aiškinančios darbo produktyvumo ir mokėjimo už darbą santykį, nuo kurio labai priklauso darbdavio motyvacija diskriminuoti ar nediskriminuoti skirtingo amžiaus darbuotojus, ir kreipiančios dėmesį į darbuotojo elgesio modelius. Dažnai tokios teorijos sujungiamos ir bendrai vadinamos kontrakto teorijomis (Skirrbekk, 2003; Loewenstein, 1991). Aiškinant darbdavio sprendimus dėl darbuotojo priėmimo ar atleidimo bei algos dydžio nustatymo, šios teorijos remiasi darbo produktyvumo ir sąnaudų algoms veiksniais, o taip pat kitais daugiausiai psichologiniais veiksniais (Bagdonas, Lazutka, Vareikytė ir kt., 2007).

Darbuotojų kaita darbdaviui daugeliu atvejų nėra naudinga. Ne visada darbovietės keitimas naudingas ir pačiam darbuotojui. Darbdaviui tai susiję su papildomomis išlaidomis, o darbuotojui be kita ko ir su papildoma rizika, kad naujoji darbo vieta gali būti blogesnė. Rizikai pasiteisinus darbdaviui tenka motyvuoti darbuotoją likti darbo vietoje, pasinaudojant darbo užmokesčio sistema, kuri numato atlyginimo didėjimą, didėjant darbo stažui. Tai reiškia, kad pradedantis karjerą darbuotojas bus diskriminuojamas atlyginimo atžvilgiu, t.y. pradžioje jam bus mokamas mažesnis atlyginimas. Be to, tokia sistema veikia kaip automatinis atrankos filtras „perėjūnams“ – darbuotojams, linkusiems dažnai keisti darbovietes (Salop, Salop, 1976).

Jaunų darbo istorijos neturinčių asmenų priėmimas į darbą yra susijęs su jų produktyvumo neapibrėžtumu (Harris, Holmstrom, 1982). Pamatuoti tikėtiną jauno darbuotojo produktyvumą yra labai sudėtinga, ypač jei priimamas darbuotojas, iki šiol neturintis darbo patirties. Todėl darbdavys, nesiimdamas itin sudėtingo jo produktyvumo vertinimo ir sumažindamas riziką skirti atlyginimą, viršijantį minėtą produktyvumą, nustato naujajam darbuotojui kuo mažesnę algą. Taigi jei numatyta alga ir didėja laikui bėgant, karjeros pradžioje ji nesiekia darbuotojo produktyvumo – jauni žmonės diskriminuojami darbo užmokesčio požiūriu (Hutchens, 1989).

Remiantis šia teorija, pagyvenę žmonės turėtų būti žymiai palankesnėje situacijoje – jų atlyginimai bėgant metams stipriai išauga. Tačiau, darbdavio požiūriu, tokio darbuotojo ilgametis lojalumas yra nepakankama atsvara mažėjančiam jo produktyvumui. Tad, nors profesinės karjeros antroje pusėje yra numatyti didesni atlyginimai, neretai dėl taikomų įvairių spaudimo priemonių darbovietę tenka palikti jų nesulaukus. Tokiu būdu atleidžiant darbuotojus vykdoma vyresnio amžiaus žmonių diskriminacija.

Taigi, minėtos kontrakto teorijos įtikinamai paaiškina, kodėl jaunimas diskriminuojamas darbo apmokėjimo sferoje, o vyresnio amžiaus žmonės – priėmimo į darbą ir atleidimo iš jo srityje. Anot R.Lazutkos, „algos mažinimas, prastesnis darbo vietos aprūpinimas, karjeros stabdymas, atleidimas iš darbo ar net nepriėmimas – visa tai yra priemonės, kuriomis vengiama išleisti daugiau, negu jaunas ar vyresnio amžiaus asmuo, neva, sukuria vertės“ (Bagdonas, Lazutka, Vareikytė ir kt., 2007, p. 260).

1.3. Apsauga nuo diskriminacijos dėl amžiaus tarptautiniuose ir Lietuvos teisės aktuose

Apsauga nuo diskriminacijos dėl amžiaus tarptautiniuose teisės aktuose. Europos Sąjungos teisės aktuose dėmesys diskriminacijai dėl amžiaus palyginti su dėmesiu dėl lyties ir etniškumo vėlavo lygiai 40 metų. Jau nuo pačios Europos Sąjungos gyvavimo pradžios, 1957 metais Romoje pasirašius Europos ekonominė bendrijos steigimo sutartį, buvo kreipiamas dėmesys į diskriminaciją dėl lyties ir etninės kilmės darbo srityje. Tačiau tik 1997 metų Amsterdamo sutartyje buvo įtraukta nuostata, skatinanti įveikti ir kitas diskriminacijos rūšis, o jų tarpe ir diskriminaciją dėl amžiaus.

Pagrindinis dokumentas, skirtas diskriminacijai mažinti Europos Sąjungoje yra Tarybos direktyva 2000/78/EB (Council Directive, 2000/78), nusakanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus. Šios direktyvos pagrindiniai tikslai – pagarba žmogaus orumui, lygybei bei parama, užtikrinanti galimybes visų amžiaus grupių žmonėms dalyvauti užimtumo srityje ir su ja susijusioje veikloje. Direktyva nėra siekiama tik ekonominio efektyvumo tikslų, joje išreiškiamas ir susirūpinimas amžiaus lygybės problema. Šioje direktyvoje, dar vadinamoje Lygybės direktyva, nėra apibrėžto kokio nors vieno amžiaus tarpsnio, kuris būtų laikomas kritiniu diskriminacijos požiūriu. Jos nuostatos taikomos visoms amžiaus grupėms, įgalinant jas ginti savo teises. Lygybės direktyvoje apibrėžiamas užimtumas ir įdarbinimas, apimantis naujokų priėmimą, pareigų kėlimą, visų tipų bei lygių profesinius mokymus, darbo sąlygas, užmokestį, atleidimą iš darbo, o taip pat socialinė partnerystė, įtraukiant profesines sąjungas ir kitas profesines organizacijas. Dera pažymėti, kad Lygybės direktyva yra bene svarbiausias dokumentas, padedantis kovoti su diskriminacija dėl amžiaus užimtumo srityje.

Kitas Europos Sąjungos teisinis dokumentas – Europos Bendrijos kovos su diskriminacija veiksmų programa 2001-2006 metams (Council Decision), skirta antidiskriminacijų priemonių skatinimui. Ji įrodo, kad Europos Sąjuga neapsiriboja direktyvomis

bei deklaracijomis, bet ir skiria išteklius iš ES biudžeto konkrečioms kovos su diskriminacija priemonėms finansuoti.

2001 metais Europos Komisija parengė Baltąją knygą „Naujas impulsas Europos jaunimui“, patvirtintą Europos Vadovų Taryboje, o 2002 metais priėmė rezoliuciją, kuria nustatomi Europos bendradarbiavimo jaunimo srityje metmenys (Communication from the Commission to the Council on European policies concerning youth, 2005).

2005 metais jaunimo diskriminacijai mažinti Europos Sąjungos Taryba yra priėmusi Europos jaunimo paktą (The European Youth Pact), skirtą jaunimo padėties darbo rinkoje stiprinimui.

Daugėjant statistinių duomenų ir tyrimų, rodančių vis didesnę senėjimo problemos aktualumą ir su tuo susijusius numatomus didžiulius visuomenės pokyčius, 1999 metais Europos Komisija paskelbė komunikatą apie strateginį atsiliepimą į pasaulio senėjimą, pavadintą „Link visų amžių Europos – parama klestėjimui ir solidarumui tarp kartų“ (Towards a Europe for All Ages, 1999).

Antras komunikatas, susijęs su kartų lygybe ir solidarumu, paskelbtas 2002 metais, pavadintas „Europos atsakas į pasaulio senėjimą. Europos Komisijos įnašas į Antrąją pasaulinę senėjimo asamblėją“ (Europe's Response to World Ageing, 2007).

Diskriminaciją dėl amžiaus reglamentuojantys Lietuvos teisės aktai. Pagrindinės bendros nuostatos, kuriomis galima būtų remtis Lietuvoje ginantis nuo diskriminacijos yra išdėstytos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje. Joje įtvirtintos pagrindinės žmogaus teisės ir laisvės atitinka visų tarptautinių konvencijų, susitarimų reikalavimus, nustatančius būtinybę saugoti ir gerbti žmogaus asmenybę, jo garbę ir orumą, apsaugoti nuo bet kokios diskriminacijos.

Pagrindinis Lietuvos įstatymas, kuriame išsamiai išdėstytos lygios žmonių galimybės yra 2005 metais įsigaliojęs Lygių galimybių įstatymas. Tai specialus antidiskriminavimo teisės aktas, suteikiantis realią galimybę žmogui, nukentėjusiam nuo diskriminavimo, ginti pažeistas teises pateikiant skundą Lygių galimybių kontrolieriui. Šiuo įstatymu iš esmės yra perkeliama pagrindinės aukščiau minėtosios Europos Sąjungos Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nusakančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, nuostatos.

Siekdama, kad lygybės principas būtų pradėtas kuo efektyviau įgyvendinti, 2006 metais LR Vyriausybė patvirtino Nacionalinę antidiskriminacinę 2006-2008 metų programą. Jos paskirtis – informuoti visuomenę apie diskriminavimo apraiškas Lietuvoje ir jo neigiamą įtaką atskirų visuomenės grupių galimybėms lygiomis sąlygomis aktyviai dalyvauti visuomenės veikloje, lygių teisių gynimo priemonės, ugdyti visuomenės toleranciją.

Lietuvoje yra ir teisės aktų, skirtų atskiroms diskriminacijos dėl amžiaus požiūriu jautrioms amžiaus grupėms. Ir nors jie tiesiogiai nėra susiję su lygiomis galimybėmis, pats tokių dokumentų priėmimo valdžios institucijose faktas teigia, kad egzistuoja poreikis atskirai tvarkyti jaunimo ir pagyvenusių žmonių reikalus valstybės mastu.

Jaunimo atžvilgiu reikėtų paminėti Jaunimo politikos pagrindų įstatymą, kuris nustato jaunimo politikos įgyvendinimo principus, sritis, jaunimo politikos organizavimą ir valdymą.

Pagyvenusių žmonių politikos atžvilgiu 2004 metais priimtas labai reikšmingas dokumentas – Nacionalinė gyventojų senėjimo pasekmių įveikimo strategija, kurioje iškeltas tikslas yra kuo ilgiau vyresnio amžiaus žmones išlaikyti aktyvius darbo rinkoje, o vienas iš uždavinių – užtikrinti, kad vyresnio amžiaus žmonės darbo vietoje nebūtų diskriminuojami.

2. LYGIŲ GALIMYBIŲ PAŽEIDIMŲ DĖL AMŽIAUS EMPYRINIS TYRIMAS

2.1. Tyrimo metodai ir organizavimo eiga

Lygių galimybių užtikrinimas ir apsauga nuo diskriminacijos dėl amžiaus šiuolaikinėje visuomenėje yra svarbi ir kaip demografinio visuomenės senėjimo išdava, ir kaip demokratiškos ir saugios visuomenės kūrimo prielaida. Tai yra globalinio lygio problema, o toks reiškinys kaip išankstinės nuostatos dėl žmogaus amžiaus - anglosaksų literatūroje turi savo pavadinimą „ageism“.

Deja, Lietuvoje diskriminacijos dėl amžiaus tema iki šiol tėra menkai išplėtotą, o lygių galimybių pažeidimai amžiaus aspektu beveik netirti. Todėl siekiant gauti kuo daugiau objektyvios informacijos ir užtikrinti analizės kokybę, tyrimui atlikti buvo pasirinktas dokumentų analizės metodas.

Norint sukaupti pradinius duomenis, atspindinčius šią problemą, buvo analizuojami skundai, esantys Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje. Atsižvelgus į LR lygių galimybių įstatymo įsigaliojimo datą (2005.01.01), buvo pasirinkti skundai gauti 2005-2007 metais.

Čia dera paminėti tai, kad į valstybinę instituciją kreipiasi asmenys, kurių problemos dažniausiai tikrai sudėtingos, neišsprendžiamos net su artimų žmonių ar vietos institucijų pagalba, todėl tokių skundų analizė galėtų leisti įvardyti didžiausius lygių galimybių pažeidimus.

Siekiant praplėsti žinias apie diskriminacijos reiškinio sampratos įvairovę buvo peržiūrėti visi Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos archyve esantys 2005-2007 metais gauti skundai, iš kurių atrinkti savo pobūdžiu atitinkantys nagrinėjamą temą. Po to šie skundai buvo padalinti pagal pareiškėjų amžių, siekiant sužinoti, kuriai amžiaus grupei diskriminacija dėl amžiaus yra opesnė problema.

Vėliau kiekvienos amžiaus grupės skundai buvo skirstomi pagal tematiką, tikintis išskirti sritis, kur tam tikros amžiaus grupės žmonės su diskriminacija dėl amžiaus susiduria dažniau. Nagrinėjant išryškėjusias sritis buvo bandoma ieškoti sąsajų tarp diskriminacijos dėl amžiaus ir kai kurių skundų pareiškėjų asmeninių charakteristikų, kaip, antai, išsilavinimas ir darbo kvalifikacija, o taip pat ieškoma kitų dėsningumų, leidžiančių daryti apibendrintas išvadas. Siekiant įvertinti Lietuvos gyventojų aktyvumą kovojant su diskriminacija dėl amžiaus ir išsiaiškinti, kuriose apskrityse jis yra didžiausias, skundai buvo sugrupuoti pagal pareiškėjų gyvenamąją vietą.

Analizuojant Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos atliktų skundų tyrimų išvadas ieškota veiksnių, įtakančių diskriminacijos dėl amžiaus paplitimą Lietuvoje.

Dera pažymėti, kad, nors šio tyrimo rezultatai nėra statistiniai duomenys, išsamiai atspindintys diskriminacijos dėl amžiaus situaciją Lietuvoje, tačiau jie pakankamai išryškina pagrindines tendencijas šioje sferoje ir nurodo galimas tolesnių tyrimų kryptis.

Skundų pasiskirstymas pagal tematiką. Tyrimo metu buvo peržiūrėta 419 Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje gautų skundų. Analizuojant tarnyboje gautus skundus išskiriamos dvi diskriminacijos rūšys, dėl kurių skundų gaunama daugiausiai – tai diskriminacija dėl lyties ir amžiaus (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2006 m. ataskaita, 2007). Iliustruojančioje diskriminacijos dėl amžiaus situaciją Lietuvoje 1 lentelėje pateikti duomenys parodo, kokią dalį jų sudaro skundai, susiję su analizuojama tema – diskriminacija dėl amžiaus.

1 lentelė. Skundai Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai

Metai	Bendras gautų skundų skaičius	Skundų dėl amžiaus diskriminacijos skaičius
2005	120	24,17%
2006	135	17,04%
2007	164	10,37%

Lygių galimybių įstatymo priėmimas pats savaime, be abejo, nepanaikino diskriminacijos apraiškų mūsų valstybėje, tačiau tam tikrų teigiamų pokyčių galima pastebėti. 2005 metais bendras gautų skundų skaičius buvo 120, iš kurių 24,17 % sudarė skundai dėl diskriminacijos dėl amžiaus. 2006 metais Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba gavo jau 135 skundus, tačiau nusiskundimų dėl diskriminacijos dėl amžiaus jų tarpe buvo tik 17,04 %. Pagaliau 2007 metais tarnyboje užregistruoti net 164 skundai, o nusiskundimų dėl diskriminacijos dėl amžiaus atvejai tesudaro 10,37 %. Taigi 1 lentelėje pateikiami duomenys rodo, kad, nors Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje gaunamų skundų skaičius kasmet auga, skundų dėl diskriminacijos dėl amžiaus skaičius pastebimai mažėja. Bendrą skundų skaičiaus augimą galima būtų paaiškinti įstatymuose įtvirtinta realia galimybe nesitaikstyti su įstatymų pažeidėjais ir apginti savo

teises, kas sudaro palankias sąlygas vis didesniai žmonių skaičiui kreiptis į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą ir atskleisti įvairius diskriminacinius faktus. Tuo tarpu skundų dėl diskriminacijos dėl amžiaus mažėjimo tendenciją galima būtų pagrįsti teisinės atsakomybės už diskriminacinius veiksmus atsiradimu, kuris drausmina potencialius įstatymo pažeidėjus ir verčia juos susimąstyti apie neteisėtų veiksmų galimas pasekmes.

Pažymėtina, kad tam tikrą prevencinį darbą šioje srityje atliko ir antidiskriminacinės politikos bei veiklos paviškinimas per žiniasklaidos priemones.

Be kita ko, yra pagrindo manyti, kad lentelėje pateiktuose skaičiuose atsispindi ir visuomenės teisinio sąmoningumo augimas.

Skundų pasiskirstymas pagal amžiaus grupes. Aptariant diskriminavimą dėl amžiaus, aktualu išskirti jaunimo ir vyresnių žmonių diskriminavimą. 2007 metais Eurobarometer N 263 atliktos apklausos metu respondentų atsakymai į klausimą „Ar priklausymas nurodytai asmenų grupei yra trūkumas/privalumas dabarties visuomenėje?“ atskleidė, kad ES šalių gyventojai didžiausiu trūkumu mano esant priklausymą šioms asmenų grupėms: neįgaliųjų (79%), romų (77%) ir asmenų per 50 metų (69%). Jauną amžių esant trūkumu įvardijo tik 20% apklaustųjų (Eurobarometer N 263, 2007). Analogiška situacija stebima ir Lietuvoje. Ją iliustruoja 2 lentelėje pateikiami duomenys apie besiskundžiančių dėl lygių galimybių pažeidimų pasiskirstymą pagal amžiaus grupes.

2 lentelė. Skundų dėl diskriminacijos pasiskirstymas pagal pareiškėjų amžių

Metai	Jaunų žmonių diskriminacija	Vyresnio amžiaus žmonių diskriminacija
2005	17,24%	79,31%
2006	26,09%	73,91%
2007	23,53%	76,47%

Pastaba. Jaunų žmonių grupei buvo priskirti asmenys jaunesni nei 30 metų.

Aptariant 2 lentelėje pateiktus duomenis, galima konstatuoti, kad, nors kiekvienais metais skundų pasiskirstymo pagal pareiškėjų amžių skaičiai šiek tiek skiriasi, bendra tendencija

išlieka panaši: jaunų žmonių skundai dėl diskriminacijos dėl amžiaus tesudaro nuo 1/5 iki 1/4 visų su amžiumi susijusių skundų. Taigi jaunimo diskriminavimo atvejai yra pastebimai retesni, kas mūsų visuomenėje turbūt ir lemia diskriminavimo dėl amžiaus tapatinimą su vyresnių žmonių diskriminavimu.

2.2. Jaunų žmonių diskriminavimas dėl amžiaus

Tiek vyresnio amžiaus žmonėms, tiek ir jaunimui įsidarbinant tenka nugalėti tam tikrus barjerus. Vienas iš tokių jauniems žmonėms statomų barjerų yra darbo patirties arba darbo stažo nustatymas pretenduojantiems į atitinkamas pareigas. Anot L. Vengalės, teisinėje literatūroje tai traktuojama kaip galima netiesioginė diskriminacija dėl amžiaus. Akivaizdu, kad jauni žmonės nėra įgiję reikalaujamos darbo patirties arba darbo stažo ir dėl šios priežasties jie atsiduria mažiau palankiose sąlygose nei vyresnieji, turintys tam tikrą patirtį. Vertinant tokių reikalavimų pagrįstumą visada reikėtų atsižvelgti, ar darbinės patirties turėjimas yra lemiamas ir būtinas faktorius tai pareigybei užimti, ar šias darbinės funkcijas galėtų vykdyti žmogus, neturintis specialios profesinės patirties (Lygios galimybės visiems, 2007).

Neretai darbdavių požiūrį į jaunus darbuotojus lemia ne tik stereotipinė nuostata apie jaunus asmenis kaip legvabūdiškus ir nepatikimus, tačiau ir ta aplinkybė, kad jauni žmonės daugiau dėmesio ir laiko turi skirti auginamiems mažiems vaikams.

Kaip nurodo R. Lazutka, Europos komisijos parengtoje Baltojoje knygoje „Naujas impulsas Europos jaunimui“ pabrėžiama, kad darbas yra pagrindinis dalykas, kuris padeda jaunimui rasti savo vietą visuomenėje, įgyti ekonominį savarankiškumą ir įgyvendinti savo siekius. Visuomenė, negalinti jaunimui pasiūlyti darbo rinkoje konkrečių galimybių, rizikuoja patekti į užburta nedarbo, išskirties iš visuomenės ir socialinės suirutės ratą. Teigiama, kad paties jaunimo nuomone, geriausias būdas integruotis į visuomenę – rasti darbą, su kuriuo siejamas suaugusiojo statusas, savigarba, savarankiškumas ir galimybė plėsti savo ryšius visuomenėje (Bagdonas, Lazutka, Vareikytė ir kt., 2007).

Sritys, kuriose jauni žmonės jaučiasi labiausiai diskriminuojami pateiktos 3 lentelėje.

3 lentelė. Jaunų žmonių skundų pasiskirstymas pagal diskriminavimo sritį

Diskriminavimo sritys	Skundų skaičius (%)
Darbo santykiai	24 %
Vartotojų teisės	50 %
Kita	26 %

Kaip matome iš 3 lentelės pateiktų skaičių, jauni žmonės labiausiai jaučiasi diskriminuojami vartotojų teisių apsaugos srityje. Vienu tokio pobūdžio lygių galimybių pažeidimo pavyzdžiu galėtų būti 17 metų vaikinų skundas dėl vieno iš sporto klubų nesustabdyto jo abonemento galiojimo, pateikus medicininę pažymą dėl gautos traumos, motyvuojant tuo, kad šiam tikslui tinka tik nedarbingumo pažymėjimas, kurio, kaip žinia, moksleiviai gauti negali. Beje, šis įvykęs nesusipratimas buvo ištaisytas tik po Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos pateikto prašymo sporto klubo administracijai pasiaiškinti dėl susidariusios situacijos.

Kitas pavyzdys, iliustruojantis jaunų žmonių diskriminaciją, galėtų būti 25 metų vyro skundas dėl to, kad jis apsaugos darbuotojo nebuvo įleistas į vieną iš populiarių sostinės barų – klubų. Jaunas vyras jautėsi diskriminuojamas dėl amžiaus, teigdamas žinąs, kad šiame bare žmonės iki 25 metų yra nepageidaujami. Visai kitaip situaciją Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai apibūdino minėto baro – klubo administracijos vadovas. Remiantis jo aiškinimu, klubas yra orientuotas į konkretų klientų ratą - skirtas pasiturintiems vyresnio amžiaus lankytojams, ir siekiant išvengti nesusipratimų yra priimtos baro-klubo taisyklės, kuriose teigiama, kad apsvaigę, neturintys dvidešimt vienerių, vartojantys necenzūrinius žodžius piliečiai į klubą neįleidžiami. Siekiant užtikrinti bare esančių asmenų saugumą, o taip pat dėl riboto vietų skaičiaus savaitgalio vakarais tenka pristabdyti lankytojų skaičių. Motyvuojant tuo, kad apsaugos darbuotojui skundo pareiškėjas pasirodė esąs neblaivus ir nedraugiškai nusiteikęs, jis ir nebuvo įleistas į klubą. Trūkstant objektyvių duomenų apie padarytą pažeidimą, šio skundo tyrimas buvo nutrauktas.

Bene didžiausio atgarsio visuomenėje sulaukė jaunų žmonių skundai dėl skirtingų įkainių transporto priemonių valdytojų civilinės atsakomybės privalomajam draudimui taikymo, atsižvelgiant į besidraudžiančiųjų amžių, o ne į vairavimo patirtį: įkainiai, taikomi asmenims iki 25 metų ir per 25 metus smarkiai skiriasi. Tačiau draudimo bendrovių atstovai nesutinka, kad kitokių įkainių taikymą skirtingų amžiaus kategorijų vairuotojams būtų galima traktuoti kaip

akivaizdžią diskriminaciją, teigdami, kad tai diferencijacija, kuri remiasi statistika: iš 100 jaunų vairuotojų avarijas padaro 14-15, o vyresni nei 25 metų vairuotojai avarių padaro triskart mažiau. Tiriant skundą buvo nustatyta, kad draudimo įmokos dydis priklauso ne tik nuo asmens amžiaus, bet ir nuo kitų veiksnių, kurių draudimo įmonės nenurodė. Taigi tokio pobūdžio skundai buvo pripažinti pagrįstais, o draudimo įmokų dydžių nustatymo principai neviseiškai atitinkančiais Lygių galimybių įstatymo reikalavimus.

Aptariant jaunų žmonių diskriminaciją dėl amžiaus darbo santykių srityje paminėtini tokie lygių galimybių pažeidimai kaip darbo patirties reikalavimai įsidarbinant, skelbimuose nurodomas pretendento į laisvą darbo vietą amžius („ne jaunesni nei 25 metų“), o taip pat nevienodas darbo užmokestis didesnę darbo stažą turinčių vyresnių darbuotojų ir analogišką kvalifikaciją ir licenciją turinčių, dirbančių tuo pačiu krūviu ir atitinkančių tuos pačius darbai keliamus reikalavimus jaunų specialistų.

Išskiriant tas visuomeninio gyvenimo sritis, kuriose kyla didesnė socialinė įtampa ir kur dažnesni diskriminavimo faktai, tenka pripažinti, kad toks išskyrimas ne visada yra paprastas, nes neretai nusiskundimai atspindi kelias pareiškėjo (-os) problemas. 4 lentelėje pateikiamas vyresnio amžiaus žmonių skundų dėl diskriminacijos pasiskirstymas pagal diskriminavimo sritį, kurioje pareiškėjas (-a), jo/jos nuomone, susidūrė su diskriminavimu dėl amžiaus.

2.3. Vyresnio amžiaus asmenų diskriminavimas dėl amžiaus

4 lentelė. Vyresnio amžiaus žmonių skundų dėl diskriminacijos pasiskirstymas pagal diskriminavimo sritį

Diskriminacijos dėl amžiaus sritys	2005 m.	2006 m.	2007 m.	Viso per 2005-2007 metų laikotarpį
Darbo santykiai	52,00 %	43,75 %	35,71 %	45,45 %
Vartotojų teisės	20,00 %	43,75 %	42,86 %	32,73 %
Kita	28,00 %	12,50 %	21,43 %	21,82 %

Įvertinant lentelėje pateiktus skaičius, darytina išvada, kad nors 2005 metais didžiausią dalį skudų sudarė nusiskundimai dėl lygių galimybių pažeidimų darbo santykių srityje, vėlesniais metais šio pobūdžio skundams skaičiumi jau nenusileidžia nusiskundimai dėl vartotojų teisių pažeidimų.

Pirmiausiai aptarsime vyresnio amžiaus žmonių skundus dėl diskriminacijos darbo santykių sferoje.

2.3.1. Vyresnio amžiaus asmenų diskriminacija darbo rinkoje.

Kaip teigia S.Mikulionienė, viena labiausiai atpažįstamų diskriminacijos dėl amžiaus situacijų susijusi su darbo paieška. Nepaisant to, jog remiantis įstatymu Lietuvoje draudžiama nurodyti pretendento į darbo vietą amžių, nesant tam objektyvių priežasčių, amžiaus reikalavimai dažnai darbdavių vis dar yra išsakomi, priimant į darbą arba formuluojami priėmimo į darbą skelbimuose (Mikulionienė, 2008).

Pasitaiko atvejų, kai pensinio amžiaus darbuotojams yra nepagrįstai mažinami atlyginimai, neva, mažinant jų darbo krūvį. Taipogi pastebima nemažai atvejų, kai priešpensinio amžiaus darbuotojams yra sudaromos nepalankios darbo sąlygos, tokiu būdu siekiant jų pasitraukimo iš darbo “savo noru”.

5 lentelėje pateiktos problemos, su kuriomis vyresnio amžiaus žmonėms darbo santykių srityje tenka susidurti dažniausiai.

5 lentelė. Skudų darbo santykių srityje pasiskirstymas

Skundo priežastis	Skudų skaičius (%)
Skundai dėl diskriminacijos įsidarbinant	33 %
Skundai dėl neteisingo darbo užmokesčio	13 %
Skundai dėl patiriamo spaudimo norint atleisti iš darbo ar nepagrįsto atleidimo iš darbo	33 %
Kita	21%

Kaip matome, viena dažnesnių priešasčių skundams dėl diskriminacijos dėl amžiaus vyresnio amžiaus žmonėms yra įsidarbinimo problemos, susijusios su jų amžiumi. Beje, tenka pažymėti, jog tokio pobūdžio pažeidimai neretai yra sunkiai įrodomi, esant objektyvių duomenų apie padarytą pažeidimą trūkumui. Dera pastebėti, kad darbo rinkoje amžius (45 metai moterims ir 50 ir daugiau metų vyrams) yra kliūtis įsidarbinti. Eurobarometer N 263 apklausos rodo, kad net 78% respondentų mano esant mažiau tikėtina, jog tokios pat kvalifikacijos asmenys vyresni nei 50 metų gaus darbą ar bus paaukštinti pareigose, palyginti su žmonėmis iki 50 metų. Tuo tarpu jaunimo diskriminacija darbo rinkoje, ES gyventojų nuomone, yra paplitusi kur kas mažiau. Tik 30% apklaustųjų mano, jog mažiau tikėtina, kad asmuo iki 25 metų gaus darbą, bus siunčiamas mokytis ar sulauks paaukštinimo pareigose, turėdamas tą pačią kvalifikaciją kaip ir vyresnio amžiaus asmuo (Eurobarometer N 263, 2007). Tačiau su tokio pobūdžio įsidarbinimo problemomis susiduriantys žmonės nebūtinai yra priešpensinio ar pensinio amžiaus. Antai, 40 metų moteris, pateikusi Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai du skundus, teigia, kad paskambinus telefonu pagal darbo skelbimus dėl pardavėjos darbo baldų parduotuvėje ir biuro darbuotojos darbo kelionių agentūroje, buvo pasiteirauta jos amžiaus, kuri sužinojus, pareiškta, jog įmonei reikia jaunesnių darbuotojų. Tenka apgailestauti, tačiau šiuose skelbimuose nebuvo nurodyti įmonių pavadinimai, o pareiškėja paprašyta negalėjo nurodyti, kokiuose laikraščiause šie skelbimai buvo išspausdinti. Todėl šio skundo tyrimą teko nutraukti trūkstant objektyvių duomenų. Analogiška situacija pasikartojo ir teiraujantis pardavėjos darbo optikos salone. Anot pareiškėjos, telefonu atsiliepusi moteris jos paklausė vienintelio klausimo: „Kiek jums metų?“. Atsakiusi į šį klausimą skundo autorė išgirdo juoką. Deja, bet ir šio skundo tyrimas buvo nutrauktas, kadangi optikos salono direktorius pasiaiškinyje Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai teigė, jog pateikta informacija yra melaginga ir neatitinkanti tikrovės, o jo įmonė, neva, dirbanti vadovaudamasi LR įstatymais. Taigi, abiejų skundų tyrimus apsunkino tai, kad nebuvo galimybių surinkti objektyvių įrodymų.

Pasitaiko atvejų, kai amžiaus reikalavimai yra tiesiogiai nurodomi darbo skelbimuose. Štai vienas iš jų: „... darbo birža skelbia konkursą laisvai Klientų aptarnavimo poskyrio tarpininko darbo vietai užimti. Reikalavimai: turėti LR pilietybę, gerai mokėti lietuvių kalbą, būti ne jaunesniam nei 18 ir ne vyresniam kaip 62 m. ir 6 mėn.“, arba: „... reikalinga pardavėja – konsultantė, amžius 30 – 40 metų“. Pirmuoju atveju nesusipratimas buvo laiku pastebėtas ir ištaisytas, o antruoju, ignoravus Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos prašymą pasiaiškinti, įmonei skirta administracinė bauda.

Darbo santykių srityje vyresnio amžiaus žmonės dažnai skundžiasi ir dėl neteisingo darbo užmokesčio, kai priešpensinio amžiaus darbuotojui mažinant darbo krūvį mažinamas ir

atlyginimas. Žvelgiant iš šalies toks atlyginimo mažinimas lyg ir neatrodo esąs neteisėtas – mažėjant darbo krūviui proporcingai mažėja ir atlygis už jį. Tačiau tai ne visada atitinka realią padėtį.

Puikus tokios situacijos pavyzdys gali būti teatre dirbančio pensinio amžiaus aktoriaus skundas, kuriame jis teigia buvęs priverstas pasirašyti darbo sutartį dėl nepilnos darbo dienos, ir todėl gaunantis tik 50 % darbo užmokesčio. Tuo tarpu spektaklių, kuriuose jis vaidina, skaičius yra toks pats ar net didesnis nei jaunesnių jo kolegų, dirbančių pilnu etatu. Jo teigimu, tokia pati situacija yra ir kitų pensininkų, dirbančių šiame teatre. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos atlikto tyrimo metu buvo pasidomėta faktiniu pensinio amžiaus aktorių užimtumu teatre. Paaiškėjo, jog iš tiesų šių aktorių darbo krūvis yra didesnis nei jaunų, gaunančių pilną darbo užmokestį. Šį faktą įrodė suvaidintų vaidmenų skaičius per ketvirtį, vaidmenų reikšmingumas (dauguma jų buvo pirmaeiliai), darbo laiko sąnaudos repeticijoms ir vaidmenų mokymuisi. Todėl ši situacija buvo įvertinta kaip pensinio amžiaus aktorių tiesioginė diskriminacija dėl amžiaus.

Aptariant šią situaciją galima pabrėžti, kad, kaip teigia R.Lazutka, jauni žmonės lengviau susitaiko su mažesne alga, tuo tarpu vyresnio amžiaus žmogui algos dydis yra labai svarbus savigarbos išlaikymui, nes mažėjanti alga vyresnio amžiaus žmogui gali reikšti kad jo gyvenimas, kitų požiūriu, nekito tik pagal kylančią kreivę, o tai žeidžia savigarbą (Bagdonas, Lazutka, Vareikytė ir kt., 2007).

Dar vienas diskriminacijos dėl amžiaus aspektas, kurį dera paminėti kalbant apie vyresnių žmonių diskriminaciją darbo santykių srityje yra vyresnio, priešpensinio, o ypač pensinio amžiaus darbuotojų patiriamas spaudimas išeiti iš darbo „savo noru“. Neretai pastariesiems nesutinkant su tokiu reikalavimu, imamasi įvairių priemonių, stengiantis sudaryti kuo nepalankesnes sąlygas ir tikintis tokiu būdu atsikratyti nepageidaujamo darbuotojo. Pavyzdžiui, pensinio amžiaus inžinierė, išdirbusi įmonėje 40 metų, verčiama išeiti iš darbo savo noru. Moteris dirba toliau, kelia kvalifikaciją ir susidoroja su jai skiriamomis vis sudėtingesnėmis užduotimis. Tačiau jai vis dar primygtinai siūloma išeiti iš darbo savo noru. Galiausiai jai priskiriamas darbas, nesulygtas darbo sutartimi ir paskiriama užduotis, kurios ji nepajėgi atlikti. Gavusi darbinę nuobaudą moteris kreipiasi į teismą.

Ne visada paprasta nustatyti, kad būtent dėl amžiaus asmuo nebuvo priimtas į darbą ar jam nustatytas mažesnis atlyginimas negu kitokio amžiaus kolegai. Panašiu atveju nepakanka fiksuoti tokio elgesio skirtumą, bet svarbu nustatyti, kad tas elgesio pasikeitimas yra būtent dėl asmens amžiaus, nes darbdavys gali priimti sprendimą ir dėl su amžiumi susijusių, bet kitų veiksnių. Taigi, norint įrodyti, kad darbdavys teikia pranašumą vieniems darbuotojams palyginti su kitais dėl jų amžiaus, reikia ieškoti atsakymo į klausimą, ar amžius yra esminis veiksnys, ar

tik turėjęs reikšmės darbdaviui priimant nepalankų sprendimą tam tikro amžiaus asmens atžvilgiu (Council Directive, 2000/78).

Situacijos interpretacijų sumažėja, kai toks spaudimas daromas organizuotai visiems įmonės priešpensinio amžiaus darbuotojams.

Antai, vienos stambios sostinės įmonės, kurios adresu Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba yra gavusi ne vieną skundą, priešpensinio amžiaus darbuotojai buvo masiškai kviečiami pas administracijos vadovybę tikslu apklausti juos dėl tolimesnių jų planų įmonėje. Įmonės vadovo teigimu, kiekvienais metais yra sudaromas įmonės darbuotojų poreikio planas, planuojamas aukštos kvalifikacijos specialistų ruošimas, tuo remiantis ir ketinant sužinoti, kurie darbuotojai planuoja nebedirbti įmonėje, rengiamos minėtosios apklausos. Tačiau atlikusios skundo tyrimą Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos teigimu, toks tikslinis darbuotojų parinkimas apklausai gali būti suprantamas kaip netiesioginė diskriminacija, užuomina apie tai, kad jau laikas pasinaudoti teise į pensiją. Todėl atsižvelgiant į per metus gautus net 3 šios įmonės darbuotojų skundus, bylojančius apie neigiamą mikroklimatą, įmonės vadovui pareikštas išspėjimas.

Vyresnio amžiaus žmonių išsilavinimas ir diskriminacija darbo rinkoje. Viena priežasčių, lemiančių vyresnio amžiaus žmonių diskriminavimą darbo rinkoje, galėtų būti jų išsilavinimas. Vyresni žmonės patiria sunkumų įsidarbinant, dažniau atleidžiami mažinant etatus. Kaip teigia R. Lazutka, vyresnė karta yra mažiau išsilavinusi, ir tai yra ne dėl konkrečių asmenų nenoro mokytis ar jų nepakankamų gabumų, bet tik todėl, kad iki šiol visuomenės išgyvena išsilavinimo plėtimosi laikotarpį. Anot autoriaus, pagyvenę vyrai ir moterys, turintys aukštąjį išsilavinimą, yra labiau įtraukiami ir palaikomi darbo rinkoje nei žemesnio išsilavinimo žmonės (Bagdonas, Lazutka, Vareikytė ir kt., 2007).

Deja, nagrinėjamų skundų medžiaga apriboja galimybes patikrinti šią prielaidą: duomenys apie skundo pareiškėjo išsilavinimą yra pateikiami itin retai.

Tačiau tikėtina, kad egzistuoja ryšys tarp asmens išsilavinimo ir jo dirbamo mažiau ar daugiau kvalifikuoto darbo. Taigi, buvo bandoma išvelgti sąsajas tarp žmonių skundų ir jų atliekamo darbo kvalifikacijos. Duomenys apie tai pateikti 6 lentelėje.

Pastaba. Skirstant darbus į grupes pagal kvalifikaciją nekvalifikuotam darbui buvo priskirtas darbas, kuriam išsilavinimas neturi jokios reikšmės; kvalifikuotam fiziniam ir mažai kvalifikuotam nefiziniam darbui priskirtas darbas, kuriam atlikti pageidautinas aukštesnysis išsilavinimas; o labai kvalifikuotam nefiziniam darbui toks darbas, kuriam reikalingas aukštasis išsilavinimas.

6 lentelė. Vyresnio amžiaus asmenų skundų dėl diskriminacijos darbo santykių srityje pasiskirstymas pagal darbo kvalifikaciją

Darbo pobūdis	Skundų skaičius (%)
Nekvalifikuotas darbas (valytojai, laiškinkai)	9,5 %
Kvalifikuotas fizinis darbas (statybininkai, ugniagesiai, saugos tarnybos darbuotojai)	23,8 %
Mažai kvalifikuotas nefizinis darbas (pardavėjai, tech. inžinieriai, elektromechanikai, orlaivių palydovai, prekių tiekėjai, locmanai)	52,38 %
Labai kvalifikuotas nefizinis darbas (pedagogai, aktoriai)	14,29 %

Taigi, iš 6 lentelėje pateiktų duomenų matome, kad daugiausiai skundų sulaukta iš asmenų, dirbančių mažesnės kvalifikacijos reikalaujantį darbą. Labai kvalifikuotą darbą dirbančių asmenų skundų skaičius sudarė tik 14 % tokio pobūdžio skundų. Todėl, nors nežinome tikrojo skundus pateikusių asmenų išsilavinimo, galima teigti, kad yra tikėtina, jog skundų pasiskirstymas pagal pareiškėjų atliekamo darbo kvalifikaciją iš dalies atitinka aukščiau išsakytą teiginį, jog vyresni žmonės, turintys aukštąjį išsilavinimą (t. y. dirbantys labiau kvalifikuotą darbą) diskriminaciją darbo rinkoje patiria rečiau. Teiginiu apie vyresnio amžiaus žmonių išsilavinimo įtaką padėčiai darbo rinkoje taip pat galima pagrįsti ir nekvalifikuotą darbą dirbančių asmenų skundų skaičių – jie tesudaro apie 9 % visų skundų. Tačiau šiuo atveju tikėtina, jog nedidelis nekvalifikuotą darbą dirbančių žmonių skundų skaičius paaiškinamas ne jų diskriminacijos nebuvimu, o greičiau šių asmenų išsilavinimo stoka, įtakojančia tokį nedidelį jų aktyvumą.

2.3.2. Vyresnio amžiaus asmenų diskriminacija vartotojų teisių srityje

4 lentelės duomenys rodo, kad Lietuvoje sąlyginai mažėjant skundų dėl su amžiumi sietinos diskriminacijos profesinėje veikloje, drauge auga skundų dėl diskriminacijos vartotojų

teisių apsaugos srityje, t.y. žmonės jaučiasi diskriminuojami dėl savo amžiaus, norėdami įsigyti prekių ar paslaugų. Dalį tokio pobūdžio skundų sudaro skundai dėl sveikatos apsaugos paslaugų teikimo, kur buvo nustatytas amžiaus limitas tam tikroms nemokamoms sveikatos paslaugoms gauti.

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba gavo ne vieną pensinio amžiaus asmens skundą dėl to, kad jiems suteikiama neišsami informacija dėl galimybės išperkamosios nuomos būdu įsigyti vieną ar kitą prekę. Skunduose teigiama, jog pensinio amžiaus asmenims tokios paslaugos nėra teikiamos dėl jų amžiaus, o parduotuvėje jiems nebuvo paaiškinta, kuo remiantis jie negali įsigyti prekių išsimokėtinais. Tačiau tyrimo metu paaiškėjo, kad išperkamosios nuomos sutartys gali būti sudaromos automatizuotai arba individualiai. Pirmu atveju įvedus pirkėjo duomenis pagal nustatytus kriterijus (jų tarpe yra ir amžius) įvertinamas pirkėjo mokumas. Tačiau yra ir kitas taikomas finansinių pajėgumų įvertinimo būdas – individualusis, kai yra įvertinamos gaunamos pajamos, prekės vertė, laikotarpis, per kurį pageidaujama prekė išsipirkti. Tiesa, įvertinant iš tokių finansinių sandorių kylančią galimą riziką, programos paskaičiuojamas pradinis įnašas atskirais atvejais gali skirtis. Taigi, šių skundų atvejais diskriminacija dėl amžiaus nepasitvirtino, o minėtas paslaugas teikiančių įmonių atstovams buvo pasiūlyta visapusiškai informuoti savo potencialius pirkėjus apie galimus šių prekių ir paslaugų įsigijimo būdus lengvatinėmis sąlygomis ir tuo pačiu užkirsti kelią galimiems skundams dėl vartotojų teisių pažeidimų

Bene didžiausio atgarsio visuomenėje sulaukė skundai dėl sveikatos priežiūros srityje aptinkamų lygių galimybių pažeidimų dėl amžiaus. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba gavo nemažai 75 metų ir vyresnų vyrų skundų dėl nemokamai atliekamų prostatos specifinio antigeno tyrimo, taikant amžiaus apribojimus. Pagal nuostatas, įtvirtintas LR sveikatos apsaugos ministro įsakyme „Dėl priešinės liaukos vėžio ankstyvosios diagnostikos finansavimo programos patvirtinimo“, 50-75 metų vyrai ir vyrai nuo 45 metų, kurių tėvai ar broliai sirgo prostatos vėžiu, yra tikrinami nemokamai. Skundų autorių teigimu, toks amžiaus ribų nustatymas gali reikšti tai, kad nesuteikiant vyresnio amžiaus vyrams šių medicininių paslaugų, pastarieji yra tiesiog „nurašomi“, o Sveikatos apsaugos ministerija, laikydamosi tokios pažiūros, neoficialiai vykdo senų žmonių ignoravimo bei diskriminacijos politiką.

Tokių amžiaus ribų nustatymas Sveikatos apsaugos ministro ir kompetetingų sveikatos priežiūros įstaigų specialistų buvo motyvuojamas tuo, jog minėtų profilaktinių tyrimų atlikimas jaunesnio amžiaus vyrams yra netikslingas dėl šiame amžiuje itin retų ligos atvejų, o vyresniems nei 75 metų vyrams dažniausiai liga neprogresuoja arba progresuoja labai lėtai, todėl mirties priežastys dažniausiai būna kitos (pavyzdžiui, miokardo infarktas). Grindžiant tokių amžiaus

ribų pasirinkimą buvo paminėta ir vidutinė Lietuvos vyrų gyvenimo trukmė – 66,3 metai. Visgi 2005 metų Lietuvos statistikos metraštyje nurodoma, kad vyresnių nei 75 metų amžiaus vyrų Lietuvoje gyvena virš 59 tūkstančių. Taigi iš 59 tūkstančių yra atimama galimybė šią sveikatos priežiūros paslaugą gauti nemokamai. Kadangi Lygių galimybių įstatyme yra įtvirtinta nuostata, jog valstybės, savivaldybės institucijos ir įstaigos privalo užtikrinti, kad visuose jų rengiamuose ir priimamuose teisės aktuose būtų užtikrintos lygios teisės ir galimybės neatsižvelgiant į amžių ir kitus žinomus kriterijus, buvo pasiūlyta Sveikatos apsaugos ministerijai spręsti klausimą dėl amžiaus ribų išplėtimo, vykdant priešinės liaukos vėžio ankstyvosios diagnostikos atranką patikrai.

Pasitaiko ir tokių atvejų, kai pensinio amžiaus žmogus jaučiasi diskriminuojamas dėl amžiaus, negaudamas tam tikrų paslaugų, tačiau skundo tyrimo eigoje paaiškėja, kad jo atveju jokių diskriminacijos dėl amžiaus apraiškų nėra, ir tikėtina, kad pats žmogus, analizuodamas situaciją ir darydamas skubotas išvadas, yra įtakojamas stereotipų apie visuomenėje diskriminuojamus pensinio amžiaus žmones. Pavyzdžiui, pensinio amžiaus žmogus skundžiasi, jog negali lengvatinėmis sąlygomis įsigyti kompiuterinės įrangos, pasinaudojant gyventojų pajamų mokesčio įstatymu, kuris leidžia iš apmokestinamų Lietuvos gyventojų pajamų minusuoti išlaidas už vieną per trejus metus įsigytą kompiuterį su programine įranga ir /arba interneto prieigos įrengimą kartu su šiai prieigai reikalingos įrangos įsigijimo išlaidomis, neviršijančiomis 4000 lt. Šiuo atveju asmens amžius neturi jokios įtakos, o reali priežastis yra ta, kad gyventojų pajamų mokesčio įstatyme nustatyta, jog pensijos ir rentos, gaunamos iš VSD biudžeto, o taip pat iš užsienio valstybių valstybinių Fondų, nėra apmokestinamos pajamos.

Paminėtas kitas vyresnio amžiaus žmonių skundų priežastis sudaro įvairaus pobūdžio nusiskundimai, kaip pavyzdžiui: nusiskundimas dėl internetinio portalo registracijos formos trūkumo, kurio dėka portale negalėjo užsiregistruoti vyresni nei 68 metų asmenys; amžiaus apribojimo nustatymai, renkant vadovaujantį asmenį; o taip pat visa eilė skundų, susijusių su našlių, mokslininkų, karių ir ir pareigūnų pensijų skaičiavimu ir skyrimu.

Pateikiamas vienas tokių skundų pavyzdys – skundas dėl Žemės ūkio rūmų suvažiavimo statute priimtose nuostatos, kurioje teigiama, kad Žemės ūkio rūmų pirmininkas ir vicepirmininkas yra renkami atviru balsavimu 3 metų laikotarpiui iš ne vyresnių kaip 65 metų amžiaus suvažiavimo delegatų. Nors ši institucija nėra priskirtina prie valstybinių ar savivaldybių institucijų, kurioms privalu užtikrinti Lygių galimybių įstatymo reikalavimų vykdymą, buvo rekomenduota apsvarstyti galimybę pakeisti numatytą amžiaus cenzą arba apskritai jo atsisakyti.

2.4. Amžiaus ir lyties sąsajos diskriminacijoje dėl amžiaus

Analizuojant skundus dėl diskriminacijos dėl amžiaus, buvo bandoma atskleisti, ar lytis turi įtakos diskriminacijai dėl amžiaus.

Užsienio mokslinėje literatūroje (Fredman, 2003, Schuller, 2003) ir Lietuvos populiarioje literatūroje yra išsakytos nuomonės, kad vyresnių žmonių patiriama diskriminacija dažniausiai pasireiškia kaip daugialypė diskriminacijos forma, tuo norint pabrėžti, kad ją dažniausiai patiria vyresnio amžiaus moterys, kai tuo tarpu vyrai dėl amžiaus patiria mažiau suvaržymų. Todėl diskriminacija dėl amžiaus neretai siejasi su diskriminacija dėl lyties. Siekiant pagrįsti šią nuomonę buvo analizuota, ar skundų, gaunamų Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje kiekis ir pobūdis atitinka šią nuomonę.

7 lentelėje pateikti duomenys, kurie rodo, kaip skundų autoriai pasiskirstę pagal lytį.

7 lentelė. Skundų dėl diskriminacijos pasiskirstymas pagal pareiškėjų lytį

Metai	Dėl amžiaus diskriminuojamų vyrų skundų skaičius	Dėl amžiaus diskriminuojamų moterų skaičius
2005	55,17%	44,83%
2006	52,17%	47,83%
2007	58,82%	41,18%

Kaip matome 7 lentelėje, diskriminuojamų moterų ir vyrų skaičius skiriasi labai nežymiai. Todėl įvertinant lentelėje pateiktus duomenis, darytina išvada, kad lytis neturi įtakos diskriminacijai dėl amžiaus.

Tačiau siekiant detaliau panagrinėti lyties ir diskriminacijos dėl amžiaus sąsajas buvo bandyta išsiaiškinti, ar yra ryšys tarp lyties ir srities, kurioje dažniausiai patiriama diskriminacija dėl amžiaus.

Tuo tikslu buvo sudaryta 8 lentelė.

8 lentelė. Vyresnio amžiaus žmonių skundų pasiskirstymas pagal lytį ir diskriminavimo sritį

Lytis	Darbas	Vartotojų teisės	Kita
Moterys	62 %	22 %	52 %
Vyrai	38 %	78 %	48 %

Išanalizavus diskriminuojamų vyresnio amžiaus asmenų pasiskirstymą pagal lytį ir sritį, kurioje jie jaučiasi diskriminuojami, paaiškėjo, kad nors 7 lentelės duomenys rodė, jog moterų ir vyrų gaunamų skundų skaičiai dėl diskriminacijos dėl amžiaus yra labai panašūs, 8 lentelėje pateikti duomenys labai aiškiai apibrėžia diskriminacijos srities ir lyties sąsajas.

Pagal skundų pasiskirstymą galima daryti išvadą, jog vyrai yra aktyvesni ginant savo teises vartotojų teisių srityje: jų skundai dėl lygių galimybių pažeidimų, susijusių su amžiumi, sudaro net 4/5 visų šio pobūdžio skundų.

Tuo tarpu moterys labiausiai jaučiasi diskriminuojamos darbo santykių srityje: vyresnio amžiaus moterys dėl diskriminacijos, susijusios su jų amžiumi, darbo santykių srityje skundžiasi 1,5 karto dažniau nei vyrai. Taigi, atlikto tyrimo duomenys iš dalies patvirtina nuostatą, kad diskriminacija dėl amžiaus neretai siejasi su diskriminacija dėl lyties.

2.5. Diskriminacinės nuostatos teisė aktuose

Anot S. Mikulionienės, išankstinės nuostatos dėl žmogaus amžiaus veikia ne tik žmonių tarpusavio santykius, skatintindamos diskriminuoti kitus žmones kasdieniniame gyvenime, bet ir veikdamos įstatymų leidėjus, užimtumo, švietimo, sveikatos apsaugos politikos rengėjus, gali tapti įtvirtintos ir įstatymuose (Mikulionienė, 2008). Todėl atskirai būtina paminėti skundus dėl įstatymuose suformuluotų nuostatų, įtakančių diskriminaciją dėl amžiaus įvairiose srityse ir, pareiškėjų nuomone, apribojančių vyresnio amžiaus žmonių teises ar teikiančių tam tikrus prioritetus jaunesniems žmonėms.

Dėl šių įstatymuose įtvirtintų nuostatų nukenčia tam tikrų grupių žmonių teisės ar interesai, arba sukuriama privilegijuota padėtis tam tikriems asmenims. Skundai dėl įstatymuose

įtvirtų nuostatų, kurios yra nepalankios vyresnio amžiaus žmonėms, sudaro ženklia dalį visų 2005 – 2007 metais gautų skundų. Šie duomenys pateikiami 9 lentelėje.

9 lentelė. Nusiskundimai dėl įstatymuose aptinkamų diskriminacinių nuostatų

Skundai dėl diskriminacijos dėl amžiaus	2005 m.	2006 m.	2007 m.
Skundai dėl įstatyminių nuostatų, diskriminuojančių asmenis dėl jų amžiaus	29 %	22 %	17 %

Išskiriant sritis, kuriose diskriminacija dėl amžiaus remiantis įstatyminėmis nuostatomis sutinkama dažniau, reikėtų paminėti statutinių darbuotojų skundus ir taip pat visą eilę skundų, susijusių su našlių, mokslininkų, karių ir ir pareigūnų pensijų skaičiavimu ir skyrimu.

Vyresnio amžiaus statutinių darbuotojų patiriamus lygių galimybių pažeidimus dėl amžiaus galėtų iliustruoti priešgaisrinėje dalyje dirbančio 55 metų ugniagesio skundas, kuriame teigiama, jog ilgą laiką dirbęs priešgaisrinėje dalyje, ir ją perorganizavus į sukarintą priešgaisrinę dalį, jis neatitiko vieno iš priėmimo į vidaus tarnybą reikalavimų – jo amžius viršijo 45 m. ribą. Po reorganizavimo jis liko dirbti tose pačiose pareigose tą patį darbą, tačiau ne kaip statutinis darbuotojas, o pagal sutartį pareigūno pareigybėje. Paradoksalu, tačiau pakitus ne darbo pobūdžiui, o tik jo įvardijimui, minėtasis asmuo gauna žymiai mažesnę nei bendradarbių atlyginimą ir kitas socialines garantijas, nedidinamas jo darbo koeficientas, o darbo stažas neįskaitomas į statutinio darbo stažą.

Panaši situacija, kai darbuotojų atlyginimai priklauso ne nuo atliekamo darbo specifikos ir konkrečių funkcijų, būdinga taip pat ir Vidaus reikalų, Specialiųjų tyrimų tarnybos, Valstybės saugumo, Krašto apsaugos, prokuratūros, kalėjimų departamento ir joms pavaldžioms institucijoms. Taigi, atitinkamai pakoregavus teisės aktus, būtų atstatytas socialinis teisingumas, ir asmenys, už tą patį darbą gaudami vienodą atlyginimą ir socialinės garantijas, nebūtų diskriminuojami dėl amžiaus.

Reikėtų patebėti, kad kartais pasitaiko itin sudėtingų atvejų, kuomet nagrinėjant skundą persipina įvairūs teisiniai aspektai. Vienas tokių skundų pavyzdys yra bausmę įkalinimo vietoje atliekančios moters skundas, kuriame ji atkreipia dėmesį į vieną iš bausmių vykdymo kodekso nuostatų, reglamentuojančių, jog lygtinai paleisti iš pataisos įstaigų gali būti asmenys, nuteisti laisvės atėmimu iki šešerių metų (...), o taip pat asmenys, turintys vaikų iki setynerių metų arba

du ar daugiau nepinamečių vaikų (...), kai jie faktiškai yra atlikę ne mažiau kaip trečdalį paskirtos bausmės (Lietuvos Respublikos bausmių vykdymo kodekso patvirtinimo įstatymas). Moteris teigia, kad ši nuostata diskriminuoja jos 16 metų dukterį.

Esant tokiam teisiniam reguliavimui, galima manyti, kad ribojamos asmens, neturinčio nepilnamečių vaikų arba turinčių tik vieną nepilnametį, tačiau jau sukakusį 7 metų amžiaus vaiką, galimybės būti lygtinai paleistam iš pataisos įstaigos. Būtų ribojamos ir asmens, padariusio mažesnes neigiamas pasekmes sukėlusį nusikaltimą, sunkesnes pasekmes nusikaltimu sukėlusio asmens, tačiau turinčio nepilnametį vaiką iki 7 metų, ar turinčio kelis nepilnamečius vaikus, atžvilgiu. Be kita ko, išvelgiami ir vaikai, kurių amžius viršija 7 metų ribą, lygių galimybių pažeidimai.

Taigi, šiuo atveju bausmių vykdymo teisėje išterpia vaiko teisių apsaugos aspektai. Ir jeigu asmenų, neturinčių nepilnamečių vaikų, prastesnes lygtinio paleidimo iš įkalinimo vietos sąlygas galima būtų įvardinti kaip pozityviają diskriminaciją, tai siekis numatyti palankesnes lygtinio paleidimo sąlygas asmenims, turintiems vaikų, siejamas su vaiko teisių apsaugos tikslais. Todėl būtų logiška numatyti palankesnes lygtinio paleidimo sąlygas visiems asmenims, turintiems bent vieną nepilnametį vaiką.

Negalima nepaminėti didelės dalies skundų, kuriuose amenys jaučiasi diskriminuojami dėl amžiaus remiantis įstatyminėmis nuostatomis, susijusiomis su įvairių rūšių pensijų skyrimu. Prie jų priskirtini skundai dėl valstybinio socialinio draudimo senatvės pensijos, išankstinės senatvės pensijos, našlių, mokslininkų bei karių ir pareigūnų pensijos.

Antai, mokslininkų valstybinių pensijų įstatyme numatyta, jog mokslininko darbo stažas skaičiuojamas ne ilgiau nei asmeniui sukanka 65 metai (Lietuvos Respublikos mokslininkų valstybinių pensijų laikinasis įstatymas). Kitap tariant, eiliniam dirbančiam pensininkui jo darbo stažas skaičiuojamas nepriklausomai nuo jo amžiaus, ir kas dveji metai perskaičiuojama gaunama pensija, kai tuo tarpu aktyviai dirbančiam mokslinį darbą ir rašančiam straipsnius, bet esančiam virš 65 metų mokslininkui nebeskaičiuojamas jo stažas mokslininko pensijai gauti.

Dar viena įstatyminė nuostata, kurioje galima išvelgti diskriminaciją tiek dėl amžiaus, tiek dėl lyties, reglamentuojama Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatyme. Jame teigiama, jog nustatomas senatvės pensijos amžius moterims – 60 metų, vyrams – 62 metai ir 6 mėnesiai, o motinos, pagimdžiusioms ir išauginusioms iki 8 metų 5 ir daugiau vaikų, turi teisę į išankstinę valstybinę socialinio draudimo pensiją (Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymas). Tokia nuostata svarstyтина pagal jos santykį su Konstitucijoje įtvirtintais asmens lygybės įstatymui ir draudimo varžyti žmogaus teises ar teikti jam privilegijų dėl jo lyties ar socialinės padėties principais. Pagal teikiamas nuostatas, tėvas, užauginęs 5 ar daugiau vaikų, ar asmenys, įvaikinę ar globoję 5 ar daugiau vaikų iki 8 metų, analogiškos teisės neįgytų.

Užbaigiant tiriamų skundų analizę, derėtų apžvelgti gyventojų aktyvumą pasipriešinant diskriminacijai dėl amžiaus.

2.6. Lietuvos gyventojų aktyvumas identifikuojant diskriminaciją dėl amžiaus

Kaip teigia S. Mikulionienė, vyrauja požiūris, kuriuo diskriminacija dėl amžiaus traktuojama kaip mažiau reikšminga nei kitos diskriminacijos rūšys, nors ji ir sukelia tokias pat ekonomines, psichologines ir socialines pasekmes. Vertinant tokios diskriminacijos atvejus, kartais stokojama adekvataus diskriminacijos dėl amžiaus situacijų suvokimo ar pačių asmenų pilietinės reakcijos į patirtą ar pastebėtą diskriminacijos dėl amžiaus atvejį (Mikulionienė, 2008).

Siekiant sužinoti, ar visų Lietuvos regionų gyventojai vienodai aktyviai reaguoja į diskriminacijos dėl amžiaus apraiškas, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje gauti 2005-2007 metų skundai buvo sugrupuoti pagal Lietuvos apskritis. Skundų pasiskirstymas pagal pareiškėjų gyvenamąją vietą pateikiamas 10 lentelėje.

10 lentelė. Apskritys, iš kurių gauti skundai dėl diskriminacijos dėl amžiaus

Apskritis	2005 - 2007
Vilniaus apskritis	41,43 %
Kauno apskritis	14,29 %
Klaipėdos apskritis	8,57 %
Panevėžio apskritis	4,29 %
Tauragės apskritis	4,29 %
Šiaulių apskritis	2,86 %
Alytaus apskritis	1,43 %
Utenos apskritis	1,43 %
Nenustatyta	21,43 %

Aptariant regionus, kurių gyventojai pateikė skundus, pažymėtina, kad dažniausiai į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą kreipėsi Vilniaus apskrities, o tiksliau, Vilniaus miesto gyventojai. Kaip ir tikėtasi, rajonų, miestų ar kaimų gyventojai savo teises bando apginti rečiau, o Vilniaus ir Kauno gyventojai dažniau aiškinasi diskriminacijos atvejus. Toks pastebimas didmiesčių ir kitų Lietuvos gyventojų aktyvumo skirtumas gali būti paaiškinamas didžiuosiuose miestuose vykstančiu aktyvesniu visuomeniniu gyvenimu, renginių įvairove. Galimybė sužinoti ir pamatyti vykstančius įvykius labiau pasiekama didžiųjų miestų gyventojams.

Tikėtina, kad centrinė žiniasklaida lyginant su regionine taip pat daugiau dėmesio skiria diskriminacijos problemoms nagrinėti.

Taigi, darytina išvada, kad galimybė gauti viešąją informaciją, labiau pasiekiamą didmiesčių gyventojams, įtakoja jų aktyvumą, ir todėl, gaudami daugiau žinių ir naudingos informacijos didžiųjų miestų gyventojai dažniau identifikuoja įvairius diskriminacijos atvejus bei ryžtasi su jais nesitaikstyti.

2.7. Lygių galimybių kontrolieriaus sprendimai tiriant diskriminacijos dėl amžiaus skundus

Skundo tyrimo procese Lygių galimybių kontrolieriui tenka labai aktyvus vaidmuo, nes jis privalo ištirti pateiktus teiginius, surinkti visus kitus įrodymus ir paaiškinimus bei ištirti aplinkybes, kurios gali būti reikšmingos objektyviam skundo ištyrimui ir visapusiškam ištirtų faktų įvertinimui.

Reikėtų pabrėžti, kad įstatymas nenumato sprendimo kiekvienu konkrečiu lygių galimybių pažeidimo atveju. Tai reiškia, kad Lygių galimybių kontrolieriui yra suteikta teisė nuspręsti, kokį sprendimą priimti kiekvienu konkrečiu diskriminavimo atveju.

Lygių galimybių kontrolierius, atsižvelgdamas į konkrečias skundo tyrimo aplinkybes, pažeidimo mastą, sunkumą, poveikį nukentėjusiam ir panašius aspektus, sprendžia, kokį sprendimą priimti ir kokią sankciją pritaikyti.

Jeigu Lygių galimybių kontrolierius mano, kad dėl lygių galimybių pažeidimo yra pagrindas taikyti baudžiamąją atsakomybę, jis turi teisę perduoti tyrimo medžiagą prokurorui ar ikiteisminio tyrimo įstaigai.

11 lentelėje pateikti 2005 – 2007 metais priimti Lygių galimybių kontrolieriaus sprendimai, išnagrinėjus skundus dėl lygių galimybių pažeidimų, siejamų su amžiumi.

11 lentelė. Lygių galimybių kontrolieriaus sprendimai

Lygių galimybių kontrolieriaus sprendimai	2005- 2007 m.
Nutraukti tyrimai, trūkstant objektyvių duomenų apie padarytą pažeidimą	26 %
Įspėti dėl padaryto pažeidimo	6 %
Skirti administracinę baudą	3 %
Siūlyti nutraukti lygias teises pažeidžiančius veiksmus ar panaikinti su tuo susijusį aktą	6 %
Atmesti skundą nepasitvirtinus pažeidimams	15 %
Kiti įstatyme numatyti sprendimai	15 %
Nutraukti tyrimą, kai pareiškėjas ir pažeidėjas susitaiko	3 %
Atliktos ar siūlomos pataisos įstatymuose	20 %
Skundas nenagrinėtinas Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje	6 %

Taigi, iš lentelėje pateiktų duomenų matome, kad griežčiausias kontrolieriaus sprendimas – skirti administracinę baudą – iš tiesų yra gana retas ir tesudaro tik apie 3 procentus visų priimtų sprendimų, taip pat kaip ir atvejai, kai skundas nutraukiamas konfliktuojančioms pusėms susitaikius. Administracinė nuobauda skiriama už tarnybos pareigūnų reikalavimų nevykdymą bei už diskriminacinį darbo skelbimą, paskelbtą pakartotinai, taigi, tokių veiksmų imamasi kraštutiniais atvejais už tyčinius piktybiškus įstatymo pažeidimus. Kaip teigiama 2006 metų Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos ataskaitoje, tarnybos praktika rodo, jog administracinės baudos skyrimas ne visuomet yra veiksmingiausia poveikio priemonė, siekiant užkirsti kelią diskriminacijai. Dažnai administracinės baudos skyrimas neužtikrina tinkamo konflikto išsprendimo, todėl tiriant gaunamus skundus tarnyba teikia pirmenybę taikiam konflikto sureguliuavimui, o administracinės baudos skiriamos tik už tyčinius piktybiškus įstatymo pažeidimus.

Pavydžiu, iliustruojančiu tokią situaciją gali būti vyresnio amžiaus vyriškio skundas dėl to, kad kopijavimo paslaugų įmonė nepriėmė jo į skelbiamą laisvą darbo vietą, tokį savo sprendimą grįsdama tuo, kad jų įmonėje dirba tik jaunos merginos. Minėta įmonė ignoravo Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos prašymą pasiaškinti dėl tokio diskriminacinio elgesio, laiku nėsakė į tarnybos paklausimą, todėl šio skundo nagrinėjimas baigėsi administracinės baudos skyrimu.

Apie 6 procentus sprendimų sudaro įspėjimai dėl padaryto pažeidimo, siūlymas nutraukti lygias teises pažeidžiančius veiksmus, o taip pat atvejai pagal savo turinį nenagrinėtini Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje.

Tiriant Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje gautus skundus neretai pasitaikydavo atvejų, kai trūkstant duomenų apie padarytą pažeidimą – liudytojų trūkumo ar nenoro liudyti, dokumentų ar kitų įrodymų nebuvimo – tekdavo tyrimą nutraukti. 2005 - 2007 metais tokių skundų buvo net 26 procentai.

Derėtų paminėti, kad iš tiesų esama nemažai atvejų, kai ištyrus skundo dėl diskriminacijos dėl amžiaus medžiagą lygių galimybių pažeidimai, regis, yra akivaizdūs. Tačiau, kaip paaiškėja vėliau, šį lyg ir akivaizdų faktą įrodyti, nėra paprasta, o dažnai tai net viršija Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos ar Valstybinės darbo inspekcijos kompetenciją. Taigi, tokiais itin komplikuotais atvejais nukentėjusiajai nuo diskriminacijos dėl amžiaus pusei siūloma kreiptis į ikiteisminio tyrimo organus.

Tokią situaciją puikiai atspindi vienos aviakompanijų orlaivio palydovių skundas. Jų teigimu, privatizavus aviakompaniją ir pradėjus ją restruktūrizuoti, buvo atliekama darbuotojų atestacija. Kadangi atestacijos rezultatai pasirodė besą labai geri, ir naujasis darbdavys negalėjo jais remdamasis atleisti nė vieno darbuotojo, vyresnio amžiaus orlaivio palydovės buvo kviečiamos pokalbiui pas kadru skyriaus vadovę, ir jo metu raginamos išeiti iš darbo šalių susitarimu. Vėliau pereita prie drastiškesnių priemonių, ir įmonėje prasidėjo provokacijų lavina, „sprogmenų“ aptikimas lėktuve ir pan. Nesutinkantieji išeiti savo noru nebuvo išleidžiami suplanuotų kasmetinių atostogų. Tokio vadovybės atliekamo spaudimo darbuotojų atžvilgiu pasekoje per 3 mėnesius kompanijoje buvo atleistos 11 vyresnio amžiaus ir priimta 10 jaunų orlaivio palydovių, taigi, pagal teorinėje šio darbo dalyje minėtą žmogiškojo kapitalo teoriją „nusidėvėjęs“ fizinis kapitalas buvo pakeistas nauju. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad prašymus dėl darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu rašė patys darbuotojai, nors iš patikrinimo metu nustatytų darbo sutarčių nutraukimo aplinkybių galima daryti išvadą, kad iniciatyva (siūlymas) nutraukti darbo sutartį buvo iš aviakompanijos administracijos pusės. Išaiškinti šio skundo aplinkybes buvo pavesta Valstybinei darbo inspekcijai. Deja, psichologinio spaudimo ir

prievartos darbuotojams taikymo faktų nagrinėjimas teisės aktų nėra priskirtas jos kompetencijai. Patikrinimo metu buvo domėtasi tokiomis aplinkybėmis, tačiau administracijos atstovai neigė bet kokią psichologinio spaudimo ar kitos prievartos darbuotojų atžvilgiu faktą. Vis tik remiantis protingumo kriterijumi, galima buvo daryti prielaidą, kad tokio pobūdžio spaudimas darbuotojų atžvilgiu buvo daromas, todėl šio fakto įrodinėjimui pasiūlyta kreiptis į ikiteisminio tyrimo institucijas.

Ženklią dalį, t.y. apie 20 procentų, visų Lygių galimybių kontrolieriaus diskriminacijos dėl amžiaus bylose priimtų sprendimų sudarė siūlymai panaikinti ar pakeisti teisės aktų nuostatas, kuriose nustatyta diskriminacija dėl amžiaus Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme ir Lygių galimybių įstatyme nurodytais pagrindais, o taip pat papildyti teisės aktus atitinkamomis nuostatomis arba priimti naujus teisės aktus, skirtus panaikinti diskriminaciją dėl amžiaus tam tikroje srityje. Minėtos diskriminacinės nuostatos buvo aptartos ankstesniame šio darbo skyriuje.

Taip pat reikia pastebėti, kad dalį skundų sudaro problemos, kurių sprendimai nėra priskiriami Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai pagal jos kompetenciją. Prie tokio pobūdžio skundų priskiriami skundai dėl teismų sprendimo, nepalankiai skaičiuojamų pensijų ir kt. Tokiais atvejais asmenys būdavo informuojami, į kokią instituciją jie turėtų kreiptis dėl skunde išdėstytų dalykų.

2.8. Tyrimo duomenų analizė

Išnagrinėjus visus 2005 – 2007 metais gautus skundus nustatyta, kad per šiuos trejus metus Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje gaunamų skundų skaičius kasmet palaipsniui didėjo. Tikėtina, kad tai įtakojo 2005 m. įsigaliojęs Lygių galimybių įstatymas, o kartu su juo atsiradusi galimybė apginti savo teises ir nesitaikstyti su diskriminacijos apraiškomis įvairiose gyvenimo srityse. Džiugina tai, kad bendro skundų skaičiaus didėjimo tendencija neatsispindi skundų dėl diskriminacijos dėl amžiaus skaičiuje - skundų dėl šios diskriminacijos rūšies kasmet gaunama vis mažiau: jei 2005 metais jie sudarė 24 % visų gaunamų skundų, 2006 metais – 17 %, tai 2007 metais dėl diskriminacijos dėl amžiaus skundėsi tik 10 % pareiškėjų. Tai vėl gi galėtų būti siejama su Lygių galimybių įstatymo įsigaliojimu ir teisinės atsakomybės už diskriminacinius veiksmus atsiradimu, kas drausmina potencialius šio įstatymo pažeidėjus ir verčia apmąstyti galimas pasekmes už diskriminacinius veiksmus.

Tikėtina, kad nemenką poveikį tokiam visuomenės sąmoningumo augimui padarė ir per žiniasklaidos priemones viešinama antidiskriminacinė politika.

Diskriminacija dėl amžiaus mūsų visuomenėje dažniau tapatinama su pagyvenusių žmonių diskriminacija. Analizuojant skundus pirmiausiai ir buvo pastebėta tai, kad dėl diskriminacijos dėl amžiaus besiskundžiančių jaunų ir pagyvenusių žmonių skaičius labai skiriasi – jaunų žmonių skundai kasmet tesudarydavo tik iki ketvirtadalio visų šio pobūdžio skundų. Tikėtina, kad šio reiškinių priežastis yra neigiamas visuomenės požiūris į pagyvenusius žmones, stereotipinės nuostatos apie tokių žmonių nenaudingumą visuomenei, bei nepakankamas visuomenės dėmesys jų problemoms žiniasklaidoje ir kitose visuomeninio gyvenimo srityse.

Aptariant jaunų žmonių diskriminaciją užsienio (Harris, Holmstrom, 1982; Cornes, Sandler, 1996) ir lietuvių (Lazutka, 2007) mokslinėje literatūroje labiau akcentuojamas jaunų žmonių diskriminavimas darbo rinkoje. Išskiriami sunkumai, su kuriais jauni žmonės susiduria bandydami įsidarbinti, reikalavimai darbo patirties, kurios, kaip žinia, jauni, pradedantys dirbti žmonės dar nebūna įgiję. Tokiu būdu jaunimas atsiduria mažiau palankiose sąlygose nei vyresni pretendentai į laisvą darbo vietą. Neturintiems darbinės patirties jauniems žmonėms neretai mokamas ir mažesnis nei kitiems darbuotojams darbo užmokestis.

Tačiau peržiūrėjus analizuojamus jaunų žmonių skundus reikia pastebėti, jog jaunimo nusiskundimų dėl diskriminacijos darbo santykių srityje aptikta vos keletas.

Žymiai daugiau jaunų žmonių skundų yra dėl lygių galimybių pažeidimų, siejamų su amžiumi vartotojų teisių srityje, o jų tarpe labiausiai išsiskyrė pasikartojantys skundai dėl skirtingų civilinės vairuotojų atsakomybės draudimo įmokų, atsižvelgiant į besidraudžiančiųjų amžių. Beje, šie skundai Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos buvo pripažinti pagrįstais, o tokie draudimo įmokų dydžio nustatymo principai nevisiškai atitinkančiais Lygių galimybių įstatymo reikalavimus.

Didesnė diskriminacija dėl amžiaus darbo rinkoje išryškėjo nagrinėjant vyresnio amžiaus žmonių skundus: per 2005 – 2007 metų laikotarpį jie sudarė apie 45 % visų vyresnio amžiaus pareiškėjų skundų.

Reikia pastebėti, kad vyresnis amžius yra ypač didelė kliūtis bandant įsidarbinti. Be to, būtų klaidinga manyti, kad šioje vietoje kalbama apie pensinį ar priešpensinį amžių - iš nagrinėjamų skundų išryškėjo, kad net ir 40 metų asmenys yra „nepaklausūs“ darbo rinkoje. Su dar didesnėmis problemomis įsidarbinant susiduria priešpensinio amžiaus ir vyresni žmonės. Vyraujant stereotipinėms nuostatomis apie vyresnių žmonių lėtumą, nesugebėjimą priimti naujovių, nelankstumą, ne tik vengiama juos įdarbinti, bet ir artėjant pensiniam amžiui stengiamasi jais atsikratyti, nepagrįstai atleidžiant juos iš darbo ar siekiant jų pasitraukimo iš darbo savo noru. Neretai tai daroma panaudojant psichologinį spaudimą ir sukuriant kuo nepalankesnes darbo sąlygas. Sutinkama atveju, kai toks spaudimas daromas organizuotai visiems įmonėje dirbantiems vyresnio ar priešpensinio amžiaus darbuotojams.

Vyresnio amžiaus žmonių diskriminacija darbo rinkoje pasireiškia ir bandymais mažinti jiems mokamą darbo užmokestį, prisidengiant neva mažinamu darbo krūviu. Kaip jau minėta, vyresnio amžiaus žmonės atlyginimo mažėjimą traktuoja ne tik kaip materialinį nuostolį, bet ir kaip moralinę žalą, nes būtent vyresnio amžiaus žmonės skausmingiau reaguoja į darbo užmokesčio mažėjimą, tapatindami jį su mažėjančia saviverte.

Analizuojant diskriminuojamų darbo rinkoje vyresnių žmonių skundus buvo bandyta susieti diskriminaciją dėl amžiaus su skundų pareiškėjų išsilavinimu darant prielaidą, kad vyresnio amžiaus žmonės, turintys aukštąjį išsilavinimą, yra labiau palaikomi darbo rinkoje nei žemesnio išsilavinimo jų bendraamžiai. Deja, tyrimo medžiaga apribojo galimybes tai patikrinti, nes skundo pareiškėjas dažniausiai nenurodo savo išsilavinimo. Vis dėlto šios prielaidos nebuvo atsisakyta, ir tikint, kad egzistuoja ryšys tarp asmens išsilavinimo ir jo dirbamo mažiau ar daugiau kvalifikuoto darbo, buvo bandoma išvelgti ryšį tarp vyresnių žmonių diskriminacijos dėl amžiaus ir jų darbo kvalifikacijos.

Išanalizavus tyrimo medžiagą buvo pastebėta, kad didesnę dalį skundų sudaro skundai vyresnio amžiaus asmenų, dirbančių mažesnės kvalifikacijos reikalaujantį darbą, kuriam atlikti paprastai pageidaujamas aukštesnysis išsilavinimas. Tokiai kategorijai priskiriamas pardavėjų, prekių tiekėjų, elektromechanikų, techninių inžinierių, ugniagesių, locmanų ir panašus darbas. Vyresnio amžiaus asmenų, dirbančių kvalifikuotą darbą, reikalaujantį aukštojo išsilavinimo, kaip pavyzdžiui pedagogų ar teatro aktorių, skundai sudarė žymiai mažesnę dalį tokio pobūdžio skundų. Labai mažą dalį skundų sudarė ir nekvalifikuotą darbą, kuriam išsilavinimas neturi jokios reikšmės, dirbančių žmonių – laiškinių, valytojų skundai. Tikėtina, kad to priežastis yra ne diskriminacijos nebuvimas, o greičiau šių asmenų išsilavinimo stoka, įtakoianti jų aktyvumą pasipriešinant diskriminaciniams veiksams.

Kita sritis, kurioje vyresni žmonės jaučiasi diskriminuojami dėl savo amžiaus yra vartotojų teisių sritis. Čia diskriminacija pasireiškė, kai vyresnio amžiaus žmonės norėdavo gauti kreditus, pirkti prekes išsimokėtinai, o ypatingo atgarsio visuomenėje sulaukė lygių galimybių pažeidimai dėl amžiaus sveikatos priežiūros srityje, taikant amžiaus apribojimus nemokamų prostatos vėžio anktyvosios diagnostikos tyrimų atlikimui.

Analizuojant skundus dėl lygių galimybių pažeidimų, siejamų su amžiumi, buvo bandyta atskleisti, ar lytis turi įtakos diskriminacijai dėl amžiaus.

Suskirsčius skundus pagal pareiškėjų lytį pasirodė, kad vyrų ir moterų skundų skaičiai yra labai panašūs, bet panagrinėjus detaliau, paaiškėjo, kad daugumą (62 %) skundų dėl diskriminacijos darbo santykių srityje sudaro vyresnio amžiaus moterų skundai, todėl galima teigti, kad darbo santykių srityje diskriminacija dėl amžiaus neretai siejama su diskriminacija dėl lyties.

Tuo tarpu vyresni vyrai yra žymiai aktyvesni gindami savo teises vartotojų teisių srityje – čia jų skundai sudarė net 78 % visų tokio pobūdžio skundų.

Atlikti tyrimai (Mikulionienė, 2008) rodo, kad nors diskriminacija dėl amžiaus sukelia rimtas psichologines, ekonomines ir socialines pasekmes, mūsų visuomenėje vyrauja tendencija šią diskriminacijos rūšį traktuoti kaip mažiau reikšmingą, o visuomenės narių požiūris į šį reiškinį neretai būna nepakankamai brandus ir pilietiškas.

Nagrinėjant skundus dėl lygių galimybių pažeidimų, susijusių su amžiumi buvo patikrinta prielaida, kad žmonės, gyvenantys didesniuose miestuose yra aktyvesni kovodami su diskriminacijos apraiškomis. Tuo tikslu skundai buvo suskirstyti pagal apskritis, iš kurių jie buvo gauti. Kaip ir tikėtasi, didžiausią dalį (per 40 procentų) sudarė skundai, gauti iš Vilniuje gyvenančių asmenų, 14 procentų skundų gauta iš Kauno ir jo apskrities, virš 8 procentų skundų – iš Klaipėdos apskrities. Taigi, didžiųjų miestų gyventojai aktyviau bando apginti savo teises, o mažesnių miestų ir kaimų gyventojai yra mažiau aktyvūs identifikuodami diskriminacinius atvejus. Tikėtina, kad įtakos tam turi didžiuosiuose miestuose vykstantis aktyvesnis visuomeninis gyvenimas, didesnė galimybė gauti viešąją informaciją, centrinėje žiniasklaidoje daugiau nei regioninėje skiriamas dėmesys diskriminacinėms problemoms nagrinėti.

Analizuojant skundus dėl diskriminacijos dėl amžiaus pastebėta, kad nemaža jų dalis susieta su įstatymuose suformuluotomis diskriminacinėmis nuostatomis. Tokios nuostatos įtakoja diskriminacijos dėl amžiaus pasireiškimą įvairiose gyvenimo srityse, apribodamos vienu amžiaus grupių žmonių teises ir sukurdamas tam tikras privilegijas kitoms amžiaus grupėms.

Skundai dėl įstatyminių nuostatų, nepalankių vyresnio amžiaus žmonėms, sudaro nemažą dalį visų dėl amžiaus diskriminacijos gautų skundų: 2005 metais jų gauta 29 procentai, 2006 metais – 22 procentai, 2007 metais – 17 procentų. Išskiriant sritis, kuriose minėtos nuostatos sutinkamos dažniau, reikia paminėti statutinių darbuotojų, pavyzdžiui ugniagesių, skundus. Juose teigiama, jog reorganizuojant darbovietę, darbuotojai, kurių amžius viršija įstatyme numatyta riba, negali tapti statutiniais darbuotojais ir dirbdami tą patį darbą praranda galimybę gauti tokį patį darbo užmokestį ir socialines garantijas, kokias gauna jaunesni jų kolegos. Taigi, susidaro situacija, palanki lygių galimybių pažeidimams dėl amžiaus, kai įtakojant amžiaus limitui darbuotojų atlyginimai neapima nuo atliekamo darbo specifikos.

Tarp skundų, susietų su diskriminacija dėl amžiaus įtakojančiomis įstatyminėmis nuostatomis, sutinkama ir itin komplikuočių atvejų, kuomet nagrinėjamoje situacijoje persipina įvairių sričių, kaip pavyzdžiui, bausmių vykdymo teisės ir vaiko teisių apsaugos aspektai.

Būtina paminėti ir didelę dalį skundų, kuriuose vyresnio amžiaus asmenys teigia esą diskriminuojami dėl amžiaus, remiantis įstatyminėmis nuostatomis, susijusiomis su įvairių rūšių

pensijų skyrimu. Prie jų priskirtini skundai dėl valstybinio socialinio draudimo senatvės pensijos, išankstinės senatvės pensijos, našlių, mokslininkų bei karių ir pareigūnų pensijos.

Taigi, akivaizdu, kad stereotipinės nuostatos ne tik skatina žmones diskriminuoti kitus asmenis kasdieniniame gyvenime, bet ir randa kelią įvairiomis formomis įsitvirtinti kai kuriuose teisės aktuose.

Atsižvelgiant į panašaus pobūdžio skundų pagrįstumą, daugelį Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos sprendimų sudarė siūlymai panaikinti ar pakeisti teisės aktų nuostatas, kuriose nustatyta diskriminacija dėl amžiaus Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme ar Lygių galimybių įstatyme nurodytais pagrindais, o taip pat papildyti teisės aktus atitinkamomis nuostatomis arba priimti naujus teisės aktus, skirtus panaikinti diskriminaciją tam tikroje srityje.

Tais atvejais, kai į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą asmenys kreipdavosi dėl problemų, kurios pagal įstatymą nepriklauso tarnybos kompetencijai, jiems būdavo suteikiama informacija, į kurią instituciją jie turėtų kreiptis dėl skunde išdėstytų problemų.

Nors tiriant gaunamus skundus tarnyba teikia pirmenybę taikiam konflikto sureguliuvimui, visgi nedidelę dalį ištirtų skundų sprendimų sudaro administracinės baudos skyrimas. Manant, kad baudos skyrimas nėra itin veiksminga poveikio priemonė, tokių veiksmų imamasi kraštutiniais atvejais už tyčinius piktybiškus įstatymo pažeidimus. Kiek dažnesni kontrolieriaus sprendimai lygių galimybių pažeidimų dėl amžiaus atvejais yra išpėjimai ar siūlymas nutraukti lygias teises pažeidžiančius veiksmus.

Dera paminėti, kad dažnai yra susiduriama su sunkumais norint įrodyti, atrodytų, akivaizdų diskriminacijos faktą. Tą įtakoti gali dokumentų nebuvimas, liudytojų trūkumas ar nenoras liudyti ir panašūs veiksniai. Todėl kitą ženklią dalį Lygių galimybių kontrolieriaus sprendimų sudaro sprendimai nutraukti tyrimą trūktant objektyvių duomenų apie padarytą pažeidimą.

Išvados

Kalbant apie diskriminaciją dėl amžiaus, vertėtų pažymėti, kad daugiausiai skundų sulaukiama dėl pažeidimų darbo santykių srityje bei vartotojų teisių apsaugos srityje. Darbo rinkoje diskriminacija dėl amžiaus pasireiškia nepriimant asmens į darbą, mokant jam menkesnį darbo užmokestį, nepagrįstai atleidžiant jį iš darbo ar siekiant jo pasitraukimo iš darbo savo noru, panaudojant psichologinį spaudimą. Vartotojų teisių apsaugos srityje žmonės jaučiasi diskriminuojami dėl nepalankių kredito gavimo sąlygų, didesnių draudimo įmokų, nemokamų sveikatos priežiūros paslaugų nesuteikimo atsižvelgiant į asmens amžių;

Nemaža dalis skundų yra ir dėl sveikatos apsaugos paslaugų teikimo, kur buvo nustatytas amžiaus limitas tam tikroms nemokamoms sveikatos paslaugoms gauti.

Svarbi sritis analizuojant diskriminaciją dėl amžiaus – teisės aktų nuostatos, kurios, pareiškėjų nuomone, apriboja vyresnio amžiaus žmonių teises ir teikia tam tikrus prioritetus jaunesniems žmonėms.

Apibendrinant atliktų skundų dėl diskriminacijos dėl amžiaus tyrimų rezultatus, dera pažymėti, kad, nors šio tyrimo rezultatai nėra statistiniai duomenys, išsamiai atspindintys diskriminacijos dėl amžiaus situaciją Lietuvoje, tačiau jie pakankamai išryškina pagrindines tendencijas šioje sferoje ir nurodo galimas tolesnių tyrimų kryptis.

Hipotezė H1 pasitvirtino. Labiausiai diskriminacija dėl amžiaus pasireiškia darbo rinkoje nepriimant asmens į darbą, mokant jam menkesnį darbo užmokestį, nepagrįstai atleidžiant jį iš darbo ar siekiant jo pasitraukimo iš darbo savo noru, panaudojant psichologinį spaudimą.

Hipotezė H2 pasitvirtino. Vartotojų teisių apsaugos srityje dažniausi skundai dėl nepalankių kredito gavimo sąlygų, didesnių draudimo įmokų, nemokamų sveikatos priežiūros paslaugų nesuteikimo atsižvelgiant į asmens amžių.

Hipotezė H3 dėl augančio diskriminacijos dėl amžiaus skaičiaus nepasitvirtino. Augant Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje kasmet gaunamų skundų skaičiui, skundų dėl diskriminacijos dėl amžiaus skaičius pastebimai mažėja.

Hipotezė H4 pasitvirtino iš dalies. Bendras diskriminuojamų dėl amžiaus moterų ir vyrų skaičius skiriasi labai nežymiai, tačiau vyresnio amžiaus moterys labiau nei vyrai yra

diskriminuojamos darbo rinkoje, o vyresnio amžiaus vyrai labiau gina savo teises vartotojų teisių srityje, išigydami norimą prekę ar bandydami gauti tam tikras paslaugas.

Hipotezė H5 patvirtino. Vyresnio amžiaus žmonės dažniau skundžiasi diskriminavimu dėl amžiaus nei jaunesni. Tikėtina, kad toks skundų pasiskirstymas atspindi realius su amžiumi susijusios diskriminacijos ypatumus, o šio reiškinio priežastis yra negatyvus visuomenės požiūris į pagyvenusius žmones, nuostatos apie tokių žmonių bejėgiškumą, silpnumą, nenaudingumą visuomenei, bei jiems ir jų problemoms skiriamas nepakankamas dėmesys ne tik žiniasklaidoje, bet ir kitose visuomeninio gyvenimo srityse.

Hipotezė H6 patvirtino. Stereotipinės nuostatos ne tik skatina žmones diskriminuoti kitus asmenis kasdieniniame gyvenime, bet ir įvairiomis formomis pasireiškia kai kuriuose teisės aktuose.

Hipotezė H7 patvirtino. Didžiųjų miestų, o ypač Vilniaus gyventojai yra žymiai aktyvesni identifikuodami diskriminacijos dėl amžiaus atvejus. Tai sietina su didžiuosiuose miestuose vykstančiu aktyvesniu visuomeniniu gyvenimu ir informacijos srautu.

Rekomendacijos

Rekomendacijos valstybinėms institucijoms:

1. Lietuvoje diskriminacijos dėl amžiaus problematika yra menkai iširta, todėl dažnai padėčiai įvertinti trūksta objektyvių duomenų. Atlikti išsamūs šios srities tyrimai leistų giliau pažinti šią aktualią problemą
2. Mažėjant gimstamumui, didėjant pagyvenusių žmonių skaičiui ir įvertinant nerimą keliančias demografines tendencijas, būtina pradėti dažniau svarstyti diskriminacijos dėl amžiaus klausimus ekonominių klausimų kontekste.
3. Švietimas ir informavimas – tai veiksminga priemonė, ugdanti visuomenės teisinį ir pilietinį sąmoningumą, padedanti išvengti galimų konfliktų. Lygių galimybių pažeidimų dėl amžiaus viešinimas yra puiki prevencinė priemonė, padedanti atskleisti negatyvias mūsų gyvenimo puses, atkreipti dėmesį į diskriminacijos apraiškas, ugdanti nepakantumą žmogaus teisių pažeidėjams.
4. Priimant įstatymus ar jų pataisas derėtų atidžiau vertinti visas nuostatas, susietas su žmonių amžiumi, taip išvengiant galimų diskriminacijos dėl amžiaus apraiškų.
5. Derėtų didinti finansavimą nevyriausybinų organizacijų, dirbančių specializuotose (pvz., moterų, pagyvenusių žmonių) srityse, teikiančių konsultacijas ar psichologinę pagalbą, rengiančių žmonių mokymą ir švietimą specializuotose srityse, tačiau dėl nepakankamo finansavimo, žinių ar įgūdžių stokos ne visada pajėgiančių įgyvendinti savo tikslus ir uždavinius.

Rekomendacijos žiniasklaidai:

1. Viešoji informacija ir reklama – itin svarbūs veiksniai, formuojantys žmonių požiūrį, nuostatas, o taip pat ir stereotipinius tam tikrų amžiaus grupių įvaizdžius. Mūsų visuomenėje informacinės priemonės labiau orientuotos į jauną, karjeros siekiantį žmogų. Vis dėlto dažniau reikėtų prisiminti, kad tarp mūsų gyvena per 30 procentų pagyvenusių žmonių, kuriems ir visuomeniniame gyvenime, ir žiniasklaidoje skiriama per mažai dėmesio.
2. Būtina labiau informuoti visuomenę apie šiuo metu aktualią diskriminacijos dėl amžiaus problemą, nes esant šios informacijos trūkumui nemaža dalis žmonių nesugeba

identifikuoti diskriminacijos dėl amžiaus atvejų ar nesiryžta kreiptis dėl to į reikiamą instituciją.

3. Būtina ieškoti adekvačių kovos priemonių su kai kurių amžiaus grupių išankstiniu nuvertinimu ir jų socialinės atskirties formavimu.

Rekomendacijos darbdaviams:

1. Supažindinti darbuotojus su antidiskriminaciniais teisės aktais, garantuojančiais lygias galimybes darbe nepaisant jų amžiaus ir kitų įstatymuose numatytų požymių.
2. Darbus ir pareigybes vertinti pagal neutralius kriterijus, visiškai atsiribojant nuo darbuotojo, dirbančio konkretų darbą ir tokiu būdu užkertant kelią nevienodam darbo užmokesčio mokėjimui, kurį nepagrįstai gali nulemti darbuotojo amžius.
3. Sukurti efektyvią vyresnio amžiaus asmenų perkvalifikavimo sistemą, kuri leistų jiems adaptuotis, ilgesnį laiką išlikti darbo rinkoje ir išlaikyti ekonominį aktyvumą bei sumažintų jų priklausomybę nuo socialinės paramos.

DARBO APROBACIJA

1. Remiantis šiuo darbu buvo perskaitytas pranešimas 2008 m. gegužės 9 d. Mykolo Romerio universitete vykusioje konferencijoje „Multikultūrinė paradigma socialiniame darbe“ (bendraautorius doc. dr. G. Navaitis).
2. Šio darbo pagrindu parengtas straipsnis „Lygių galimybių pažeidimai (amžiaus aspektas)“, įtektas žurnalui „Socialinis darbas“.

Literatūros sąrašas

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos bausmių vykdymo kodekso patvirtinimo įstatymas // Valstybės žinios, 2002-07-19, Nr. 73-3084.
3. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr.114-5115.
4. Lietuvos Respublikos mokslininkų valstybinių pensijų laikinasis įstatymas. Prieiga per internetą:
http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=279419&p_query=&p_tr2=
[žiūrėta 2008 07 29].
5. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios. 1998, Nr.112-3100.
6. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas, Valstybės žinios, 2003-12-05, Nr. 114-5115.
7. Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymas // Valstybės žinios, 1994-08-03, Nr. 59-1153.
8. Nacionalinė antidiskriminacinė 2006-2008 metų programa // Valstybės žinios. 2006, Nr. 100-3872.
9. Age and the Workplace: A Guide for the Individuals on the Age Discrimination Regulations. ACAS. London, 2006.
10. Age Matters: a report on age diskrimination. Commonwealth of Australia. Human Rights and Equal Opportunity Commision. 2000. Prieiga per internetą:
http://www.hreoc.gov.au/pdf/human_rights/age_report_2000.pdf. [žiūrėta 2008 07 07].
11. Aiken L.R. Aging: An Introduction to Gerontology. – Thousand Oaks, London: Sage Publications, International Educational and Professional Publisher, 1995.
12. Allport G.W. The Nature of Prejudice. Reading,MA:Addison-Wesley, 1954.
13. Bagdonas A., Lazutka R., Vareikytė A., Žalimienė L. Skirtingi, bet lygūs visuomenėje ir darbuotėje. Vilnius: VU Specialiosios psichologijos laboratorija, Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba, 2007.
14. Becker G. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. 3rd ed. Chicago: University of Chicago Press, 1993.
15. Blaikie A. Ageing and Popular Culture. – Cambridge University Press,1999.
Burn Sh. M. The Social Psychology of Gender. N.Y. McGraw-Hill, Inc. 2000.
16. Brems E. Human Rights: Universality and Diversity. The Hague/Boston/London: Martinus Nijhoff Publishers, 2001.
17. Categorical Perception. Cambridge et al.:Cambridge University Press, 2005.X.
18. Cornes R., Sandler T. The Theory of Externalities, Public Goods and Club Goods, 2nd ed. Canberra: Australian National University, 1996.
19. Council Directive, 2000/78. Prieiga per internetą:
http://ec.europa.eu/employment_social/news/2001/jul/dir200078_en.html [žiūrėta 2008-10-14].
20. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. – Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidykla, 1993.
21. Dirslane, R.; Parkinson, G. Online Dictionary of the Social Sciences. Athabasca University, International Consortium of the Advancement of Academic Publication, 2006.
22. Eide A. Economic, Social and Cultural Rights as Human Rights. Economic, Social and Cultural Rights / Eds A. Eide, C. Krause, A. Rosas. Dordrecht/Boston/London: Martinus Nijhoff Publishers, 1995.

23. Eurobarometer N 263 // Discrimination in the EU European Commission. Report, 2007. Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_263_en.pdf [žiūrėta 2008-08-08].
24. Europe in Figures – Eurostat yearbook, 2006-2007. Eurostat Press Office Louise CORSELLI-NORDBLAND, 2007.
25. Europos Bendrijų oficialusis leidinys. Tarybos direktyva 92/85/EEB. Prieiga per internetą: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:02:31992L0085:LT:PDF> [žiūrėta 2008 06 30].
26. Fredman S. The Age of Equality//Age as Equality Issue: Legal and Policy Perspectives. Oxford:Hart, 2003.
27. Grimley-Evans J. Age Discrimination: Implications of the Ageing Process// Age as Equality Issue: Legal and Policy Perspectives. Oxford:Hart, 2003.
28. Harris M., Holmstrom B. A theory of Wage Dynamics // Review of Economic Studies, 1982, Vol. 49.
29. Hutchens R. Seniority, Wages and Productivity:A Turbulent Decade // Journal of Economic Perspectives, 1989, Vol. 3, No. 4.
30. Lemme B.H. Suaugusiojo raida.- Kaunas: Poligrafija ir informatika, 2003.
31. Lietuvos gyventojai: struktūra ir demografinė raida. Vilnius: Lietuvos statistikos departamentas ir Socialinių tyrimų institutas, 2006
32. Lietuvos Statistikos Departamentas. Prieiga per internetą: <http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=2420> [žiūrėta 2008 06 27].
33. Lietuvos šeima šiandieną. Prieiga per internetą: <http://www.sat.gov.lt/lt/news/view/?id23006> [žiūrėta 2007 05 30].
34. Lygios galimybės visiems, 2007.
35. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2006 metų ataskaita. Vilnius, 2007.
36. Lygybė ir įvairovė darbo vietoje, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos leidinys.
37. Loewenstein G., Sicherman N. Do Worker Prefer Increasing Wage Profiles?// Journal of Labour Economics, 1991, Vol. 9, No.1.
38. Mikulionienė S., Petkevičienė D. Senatvės įvaizdžiai Lietuvos periodinėje spaudoje: tarp pagarbos ir baimės. Socialinis darbas 2006, Nr.5(1).
39. O’Cinneide C. Age Discrimination and European Law European Commision. Directorate-General of Employment, Social affairs and Equal Opprtunities, Unit D.3., 2005.
40. Random House Unabridged Dictionary. 1997, by Random House, Inc., on Infoplease. Prieiga per internetą: <http://www.infoplease.com/ipd/A0409796.html> [žiūrėta 2008-10-02].
41. Schuller T. Age Equality in access to Education// Age as Equality Issue: Legal and Policy Perspectives. Oxford:Hart, 2003.
42. Skirrbekk V. Age and Individual Productivity:A Literature Survey, MPIDR Working paper WP 2003-028.
43. Snyder C.R., Lopez S.J., Positive Psychology. Thousand Oaks et al.:Sage Publications, 2007.XXV.
44. Stop diskriminavimui. Prieiga per internetą: <http://www.stop-discrimination.info/2063.0html> [žiūrėta 2008.04.27].
45. Tarptautinių žodžių žodynas.- Vilnius: Mokslo enciklopedijų leidykla, 1993.
46. Towards a Europe for All Ages – Promoting Prosperity and Intergenerational, Solidarity. Commision Communication, 1999. Prieiga per internetą: <http://europa.eu/scadplus/leg/en/cha/c11308.htm> [žiūrėta 2008-08-18].
47. Vidrinskaitė S. Asmenų lygybės principas: lygiateisiškumas ir lygios galimybės. Jurisprudencija, T 56(48), Vilnius , 2004.
48. Žemaitaitytė I. Neformalus suaugusiųjų švietimas kaip besimokančios visuomenės reiškiny. daktaro disertacija:socialiniai mokslai, edukologija. – Kaunas:VDU,2001.

LYGIŲ GALIMYBIŲ PAŽEIDIMAI (AMŽIAUS ASPEKTU)

Santrauka

Pasirinkta tema - „Lygių galimybių pažeidimai (amžiaus aspektu)“ yra aktuali visuotinė problema, nes vykstant visuomenės senėjimo procesui, poreikis užtikrinti skirtingo amžiaus visuomenės narių teises tampa ypač svarbus. Darbe aptariama diskriminacijos sąvoka ir rūšys, nagrinėjamas diskriminacijos dėl amžiaus aktualumas ir raiškos sritys. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje gautų skundų pagrindu nagrinėjamas skundų dėl lygių galimybių pažeidimų, susijusių su amžiumi, pasiskirstymas pagal lytį ir amžių, tai įtakojantys veiksniai, visuomenėje paplitę stereotipai, išskiriamos sritys, kuriose asmenys dažniausiai jaučiasi diskriminuojami.

Pagrindinės sąvokos: lygios galimybės, asmens amžius, diskriminacija dėl amžiaus, skundai.

Lygių galimybių pažeidimas, t. y. diskriminavimas yra suprantamas kaip žmogaus teisių atėmimas ar turimų teisių apribojimas, kai tomis pačiomis ar panašiomis aplinkybėmis kitas savo savybėmis ar požymiais panašus žmogus ar žmonių grupė naudojami tokiais teisėmis ar privilegijomis.

Dažniausiai žmonės būna diskriminuojami dėl tam tikrų įgimtų ar vėliau įgytų savybių ar požymių, pavyzdžiui, lyties, rasės, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus ar pan.

Viena dažnesnių, neretai net nelaikomų diskriminacija, jos rūšių – diskriminacija dėl amžiaus. Tai praktinis neigiamas individo ar institucijos elgesys su kitu individu dėl jo amžiaus. Diskriminacija pagal amžių gali būti kliūtimi tiek jauniems, tiek pagyvenusiems žmonėms įsidarbinant, gaunant paslaugas ar skiriant išteklius bei dalyvaujant visuomeniniame gyvenime.

Magistriniame darbe aptariama diskriminacijos sąvoka, nagrinėjamas diskriminacijos dėl amžiaus aktualumas. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje gautų skundų pagrindu nagrinėjamas skundų pasiskirstymas pagal lytį ir amžių, tai įtakojantys veiksniai, visuomenėje paplitę stereotipai, išskiriamos sritys, kuriose asmenys dažniausiai jaučiasi diskriminuojami.

Tyrimo duomenys atskleidė kai kurias tendencijas Lietuvai būdingo diskriminavimo dėl amžiaus. Iš jų svarbiausios:

- skundų dėl diskriminacijos dėl amžiaus skaičius mažėja;
- vyresni žmonės jaučiasi diskriminuojami labiau nei jaunesni;
- labiausiai diskriminacija dėl amžiaus pasireiškia darbo rinkoje nepriimant asmens į darbą, mokant jam menkesnį darbo užmokestį, nepagrįstai atleidžiant jį iš darbo ar siekiant jo pasitraukimo iš darbo savo noru, panaudojant psichologinį spaudimą, o taip pat vartotojų teisių apsaugos srityje dėl nepalankių kredito gavimo sąlygų, didesnių draudimo įmokų, nemokamų sveikatos priežiūros paslaugų nesuteikimo atsižvelgiant į asmens amžių;
- bendras diskriminuojamų dėl amžiaus moterų ir vyrų skaičius skiriasi labai nežymiai, tačiau vyresnio amžiaus moterys labiau nei vyrai yra diskriminuojamos darbo rinkoje, o vyresnio amžiaus vyrai labiau gina savo teises vartotojų teisių srityje, įsigydami norimą prekę ar bandydami gauti tam tikras paslaugas;
- stereotipinės nuostatos ne tik skatina žmones diskriminuoti kitus asmenis kasdieniniame gyvenime, bet ir įvairiomis formomis pasireiškia kai kuriuose teisės aktuose;
- didžiųjų miestų, o ypač Vilniaus gyventojai yra žymiai aktyvesni identifikuodami diskriminacijos dėl amžiaus atvejus.

VIOLATION OF EQUAL OPPORTUNITY (IN THE ASPECT OF AGE)

Summary

The subject – „Violation of equal opportunity (in the aspect of age)“ is an important prevailing problem, because in the process of population ageing, the necessity to ensure the rights of society members of different age becomes very important. This work discusses the concept of discrimination and the types of it, the relevance of the age discrimination and life spheres where it is manifesting. Based on complaints of age discrimination, received by the equal opportunity ombudsmen office, distribution by gender, age and other influential factors, stereotypes that are common in society are analysed. Areas where people most often feel discriminated are determined.

Keywords: equal opportunity, age, age discrimination, complaints.

Violation of equal opportunity (discrimination), is understood as deprivation or limitation of human rights while other individual (or group) similar in characteristics and attributes under the same or similar circumstances has these rights and privileges.

Usually people are discriminated because of certain attributes that they are born with or gain during their lifetime, for example gender, race, sexual orientation, disabilities, age etc.

One of the most common types of discrimination which is often not even considered as discrimination is age discrimination . It is a practical negative treatment of individuals or institutions towards a person because of his/her age. Age discrimination might be a problem to both young and older people when they are trying to get a job, services, when resources are allocated or they are in public life.

This work discusses the concept of discrimination and the topicality of the age discrimination. Based on complaints of age discrimination, received by the equal opportunity ombudsmen office, this work analyses distribution of complaints by gender, age and other influential factors, stereotypes that are common in society. Areas where people feel discriminated most often are determined.

The results of the research determined some of the common tendencies of age discrimination in Lithuania. The most important of them are:

- the quantity of complaints of age discrimination is descending;
- older people feel more discriminated than young people;

- age discrimination is manifesting in most aspects of employment, such as applying for a job, being considered for training or promotion, being made redundant and being dismissed even by using psychological pressure; also the age discrimination is detecting in free health service, financial and insurance sphere by getting different conditions and payments because of age;

- the quantity of men's and women's complaints is practically the same, however older women more than men feel being discriminated in labour market and older men are more active protecting their rights getting financial and health services;

- stereotypes not only encourage people to discriminate other persons, but also they find a way to find a place in the law in various forms;

- the citizens of bigger cities, especially the citizens of Vilnius, are much more active identifying cases of age discrimination.

