

## II. SOCIALINĖ GERONTOLOGIJA

### DISKRIMINACIJA DĖL AMŽIAUS: SAMPRATA, RAIŠKOS FORMOS IR SRITYS<sup>1</sup>

**Dr. Sarmitė Mikulionienė**

Mykolo Romerio universitetas, Socialinės politikos fakultetas, Socialinės politikos katedra  
Ateities 20, Vilnius LT-08303  
Telefonas (8 5) 271 4715  
Elektroninis paštas spk@mruni.eu

*Pateikta 2008 m. vasario 1 d.  
Parengta spausdinti 2008 m. balandžio 24 d.*

#### Santrauka

Straipsnyje, remiantis 2007 m. atlikto originalaus sociologinio tyrimo „Amžiaus diskriminacija viešajame sektoriuje“ duomenimis, nagrinėjama mokslinė diskriminacijos dėl amžiaus samprata. Straipsnis pradamas pagrindžiant lygių galimybių ir nediskriminavimo užtikrinimo aktualumą. Toliau atskleidžiamas diskriminavimo dėl amžiaus apibrėžimas, diskriminacijos dėl amžiaus prielaidos ir ypatingi bruožai bei diskriminavimo dėl amžiaus raiškos (formų ir sričių) įvairovė, ypatingą dėmesį kreipiant į diskriminacijos dėl amžiaus raišką esant darbo santykiams. Apibendrinus tyrimo rezultatus konstatuojama, jog diskriminacija dėl amžiaus yra sudėtingas socialinis reiškinys, turintis pagrindą amžiaus normose ir stereotipuose, besireiškiantis įvairiomis formomis (tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, persekiojimas ir represijos) įvairiose gyvenimo sferose (darbo rinkoje, finansų, vartojimo sferose, sveikatos apsaugos, švietimo sistemose, viešosiose ir privačiose erdvėse). Su šiuo reiškiniu būtina kovoti, o viena veiksmingos kovos prielaidų – reiškinio pažinimas.

**Pagrindinės sąvokos:** lygios galimybės, diskriminacija dėl amžiaus, darbo santykiai

#### Įžanga

Žmonių diskriminavimas dėl amžiaus yra visuotinė problema, besireiškianti įvairiomis formomis (tiesioginė diskriminacija, netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas / įžeidinėjimas, smurtas) ir praktiškai visose gyvenimo sferose. Diskriminavimą dėl amžiaus gali patirti bet kokio amžiaus žmonės – kiekvienas mūsų. Tačiau šiam reiškiniui Lietuvos mokslininkai vis dar skiria per mažai dėmesio.

Su diskriminavimu dėl amžiaus būtina kovoti, nes jo paplitimo mastas ir padarinių pobūdis kelia grėsmę žmonių gerovei ir visuomenės socialinei ekonominei raidai. Diskriminacija dėl amžiaus gali sumažinti tam tikrų kategorijų žmonių (jaunų ir pagyvenusių žmonių, tėvų grįžtančių iš vaiko priežiūros atostogų) užimtumo galimybes, riboti darbuotojų profesinių gebėjimų, darbo potencialo ir patirties visapusišką atsiskleidimą ir įvertinimą. Diskriminavimas dėl amžiaus gali turėti neigiamų pasekmių žmogaus savigarbai, motyvacijai veikti, pajamoms, sveikatai, socialiniam statusui, ir galiausiai prisidėti, kad žmogus būtų nustumtas į socialinę atskirtį.

Tyrimo aktualumas grindžiamas šiomis prielaidomis:

- reiškinio visuotinis paplitimas ir daugialypės jo raiškos formos;
- neigiamos diskriminavimo dėl amžiaus socialinės, ekonominės ir psichologinės pasekmės;
- menkas Lietuvos mokslininkų dėmesys, skiriamas diskriminavimui dėl amžiaus.

<sup>1</sup> Šis straipsnis parengtas remiantis „Lygių galimybių visiems metais“ (2007 m.) atlikto originalaus sociologinio tyrimo „Amžiaus diskriminacija viešajame sektoriuje“ duomenimis. Tyrimas buvo atliekamas finansiškai remiant Europos bendrijai. Už šio straipsnio turinį yra atsakinga vien tik tyrimo autorė. Jis jokiais aplinkybėmis neatspindi Europos Bendrijos pozicijos.

Tyrimo tikslas glaudžiai susijęs su Europos Komisijos „Lygios teisės praktikoje: Bendrijos kovos su diskriminacija veiksmų programa“ (Lygios..., 2006), kuria siekiama užtikrinti efektyvų Europos Sąjungos antidiskriminacinės politikos įgyvendinimą. Vienas pagrindinių tikslų – „pagerinti problemų, susijusių su diskriminavimu, suvokimą“. Šiuo tyrimu siekiama atskleisti teorines prielaidas, leidžiančias adekvačiai pažinti ir suprasti diskriminavimo dėl amžiaus reiškinį. Remiantis iškeltu tikslu, reiškinį nagrinėti pradama nuo lygių galimybių ir nediskriminavimo užtikrinimo aktualumo pagrindimo. Toliau atskleidžiamas diskriminavimo dėl amžiaus apibrėžimas, diskriminacijos dėl amžiaus prielaidos ir ypatingi bruožai bei šio diskriminavimo raiškos (formų ir sričių) įvairovė, ypatingą dėmesį kreipiant į diskriminacijos dėl amžiaus raišką esant darbo santykiams.

## 1. Lygių galimybių – nediskriminavimo užtikrinimo aktualumas

Lygių galimybių visiems visuomenės nariams užtikrinimo klausimas iškilo šiuolaikinėje visuomenėje dėl kelių priežasčių: viena vertus, lygių teisių įgyvendinimas yra būtina demokratiškos, humaniškos ir saugios visuomenės kūrimo prielaida, kita vertus, poreikis užtikrinti skirtingo amžiaus visuomenės narių lygias teises yra tiesioginė visuomenės demografinio senėjimo proceso išdava.

Šiuo metu lygybės principo taikymas bei apsauga nuo diskriminacijos yra pripažintos globalinio lygio problemomis, trukdančiomis kurti darnią ir visiems saugią visuomenę. Vienas iš pagrindinių Jungtinių Tautų tikslų yra ugdyti visuotinę pagarbą žmonių teisėms bei pagrindinėms laisvėms ir skatinti jų laikytis visus nepaisant jokių skirtybių.

„Bent vieną grupę ar pavienį žmogų lyties, tautybės, rasės, amžiaus ar kitokiu aspektu diskriminuojanti ir, dar blogiau, šito net nesuvokianti visuomenė nėra nei tolerantiška, nei demokratiška. Imituoti toleranciją ir demokratiją nėra sunku, gerokai sunkiau yra iš tikrųjų būti tolerantiškiems ir demokratiškiems. Tolerancija yra ne tuščias garsas ar burtažodis, o savo esme dvasinio aristokratizmo, kilnumo, nelengvo mokymosi ir nuolatinio sunkaus darbo reikalaujanti praktika, atpažįstanti pagarbos vertą žmogų kiekviename ir kiekvienoje.“

Prof. L. Donskis

Šaltinis: (Įvairovės, 2004)

Kitas veiksnys, aktualizavęs žmonių lygybės bei tolerancijos skirtybėms klausimą, yra demografinio pobūdžio. Vykstant Lietuvos gyventojų demografiniam senėjimui, keičiasi kartų santykis: jaunosios kartos atstovų mažėja, o vyresniosios – daugėja. Lietuvoje palyginti neseniai įvyko kokybinis demografinio senėjimo šuolis: pradedant XXI a. pradžia pagyvenusių žmonių skaičius pradėjo viršyti vaikų skaičių<sup>1</sup>. Demografinė prasme brandžios visuomenės, besivystančios kaip kelių koegzistuojančių kartų visuomenės, iškelia klausimą, kaip kurti jaunosios, vidurinėsios ir vyriausiosios kartos santykius. Beje šios nariai, mažiau paliesti ankstyvųjų mirčių, dažniau sulaukia vėlyvo brandos amžiaus ir, mažai to, yra sveikesni, labiau išsilavinę ir aktyvesni nei būdami analogiško amžiaus jų pirmtakai. Tad dabartinės kartos gali nepalyginti tikroviškiau numatyti ir planuoti savo gyvenimo antrąją pusę nei jų tėvai ar seneliai, tačiau vis dar nei patys žmonės, nei valstybė neturi aiškios vizijos, kaip kelių kartų visuomenėje užtikrinti kartų solidarumą ir vis gausėjančios vyresniosios kartos gyvenimo kokybę.

Ypatingas dėmesys būtinas diskriminavimui dėl amžiaus vienoje pamatinių gyvenimo sričių – darbo rinkoje. Pastaruoju metu pasaulio mokslinėje literatūroje (Sandell, 1987; Bass et al., 1993; Hemphill and Haines, 1997; Noon and Ogbonna, 2001; Gregory, 2003; Dipboye and Colella, 2005; Macnicol, 2006 ir kt.) nemažai atlikta tyrimų diskriminavimo darbo vietoje ir esant darbo santykiams tema, siekiant suprasti šio reiškinio kilmę, veiksnius, raišką, mechanizmus ir veiksmingas kovos su diskriminacija priemones. S. E. Rix (2005, p. 13) nuomone, „diskriminacija dėl amžiaus lieka grėsminga vyresnio amžiaus gyventojų užimtumo kliūtimi“. Daugelis pasaulio tyrėjų (Meenan, 2005; Rix, 2005; Shore and Goldberg, 2005) pastebi, kad, nepaisant priimtų antidiskriminacinių įstatymų, diskriminavimas dėl įvairiausių požymių išlieka realia ir grėsminga mūsų gyvenimo dalimi. Diskriminacija dėl amžiaus pasireiškia tiek šalyse, turinčiose antidiskriminacinius įstatymus (pvz., JAV<sup>2</sup>, Kanada<sup>3</sup>, Australija<sup>4</sup>, Naujoji Zelandija<sup>5</sup>, Didžioji Britanija<sup>6</sup> ir kt.), tiek jų neturinčiose. Tai opi problema (Rix, 2005), reikalaujanti ne vien ir ne tiek sukurti teisinę bazę, kiek pakeisti požiūrį (tiek darbdavių, tiek pačių dirbančiųjų).

<sup>1</sup> 1993 m. Lietuvoje 100-ai 60 metų ir vyresnių gyventojų teko 132 vaikai (iki 14 metų), o 2007 metų pradžioje šis santykis buvo: 100 60 metų ir vyresnių gyventojų – 78 vaikai iki 14 metų (Gyventojų..., 2007).

<sup>2</sup> JAV nuo 1967 m. galioja „The Age Discrimination in Employment Act – ADEA“.

<sup>3</sup> Kanadoje diskriminacijos dėl amžiaus įstatymas priimtas XX a. septintajame dešimtmetyje.

<sup>4</sup> 1996 m. Draudimas diskriminuoti dėl amžiaus, 1999 m. – draudimas priverstinai išleisti į senatvės pensiją.

<sup>5</sup> 1993 m. Žmogaus teisių aktas.

<sup>6</sup> Didžiojoje Britanijoje nuo 2006 m. galioja „The Employment Equality (Age) Regulations“.

Ar būtina kovoti su diskriminavimu dėl amžiaus ir atitinkamais amžiaus normų, stereotipų, išankstinių nuostatų bei netolerancijos požūriais, ideologiškai grindžiančiais diskriminavimo veiksmus? Diskriminavimo dėl amžiaus fenomeno pažinimas bei pastangos su juo kovoti yra dedamos laiku ir labai prasmingos, nes: pirma, pasaulyje pripažįstama visuotinai paplitus diskriminavimą dėl amžiaus, antra, darbo veikla (greita vartojimo), kuriame diskriminacija labiausiai paplitusi, apima didžiąją dalį suaugusio žmogaus gyvenimo, trečia, demografiškai brandžioje kelių kartų visuomenėje yra pakankamai daug įvairaus amžiaus ir gebėjimų žmonių, galinčių prisidėti kuriant socialinę ekonominę gerovę, tad būtina rasti naują kartų pusiausvyrą. Kai kurių amžiaus grupių netoleravimas, išankstinis nuvertinimas bei jų socialinės atskirties sisteminis konstravimas yra ne tik žalingas visuomenės ekonominei plėtrai, bet ir nesuderinamas su darnios, demokratinės visuomenės plėtra.

## 2. Diskriminacijos apibrėžimas

Prieš aptariant vienos diskriminavimo rūšių – diskriminavimo dėl amžiaus – ypatumus, turime apibrėžti tiriamos sąvokos turinį. Lietuvos mokslinėje literatūroje diskriminacijos temai esant menkai išplėtotai, esame įpratę vadovautis tiesiog Lietuvos Respublikos Lygių galimybių įstatyme pateiktais apibrėžimais. Jie yra teisiniai.

„**Tiesioginė diskriminacija** – elgesys su asmeniu, kai dėl jo **amžiaus**, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų taikomos prastesnės sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus šiuos įstatymų numatytus atvejus:

- apribojimus dėl amžiaus;
- reikalavimą mokėti valstybinę kalbą;
- draudimą dalyvauti politinėje veikloje;
- dėl pilietybės taikomas skirtingas teises;
- specialias priemones sveikatos apsaugos, darbo saugos, užimtumo, darbo rinkos srityje, siekiant negaliesiems sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes;
- specialias laikinas priemones, taikomas siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų;
- kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra įprastas ir lemiantis profesinis reikalavimas, o šis tikslas yra teisėtas ir reikalavimas yra tinkamas.

**Netiesioginė diskriminacija** – veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant gali atsirasti, atsiranda ar galėtų atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas tam tikro **amžiaus**, tam tikros lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų asmenims.

**Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys (diskriminacija), kai dėl **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.

**Nurodymas diskriminuoti** dėl asmens **amžiaus**, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų yra diskriminacija, apibrėžta šio straipsnio 3 dalyje [Tiesioginė diskriminacija].“

Šaltinis: Lietuvos Respublikos Lygių galimybių įstatymas, Valstybės žinios, 2003-12-05, Nr. 114–5115.

Juridinė – įstatymų kalba yra specifinė ir ne kiekvienam gyventojui suprantama tiek, kad jis galėtų aiškiai suvokti reiškinio esmę bei adekvačiai suprasti konkrečias kasdienio gyvenimo situacijas, kuriose gal būtų buvo, o gal ir nebuvo diskriminavimo apraiškų.

Todėl Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba reguliariai siekia skleisti teisinę informaciją, rengdama ir pateikdama būtina informaciją glaustai ir vaizdžiai, kad ji būtų prieinama įvairiausio išsilavinimo žmonėms. Pavyzdžiui, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos išleistame leidinyje „Trumpai apie lygias galimybes“ (2006, 3 p.) diskriminacija apibūdinama kaip „neteisingas elgesys, kuomet yra apribojamos ar atimamos žmogaus teisės“.

Nagrinęjant reiškinį sociologiniu požiūriu, esminiu tampa sociologinis reiškinio apibrėžimas. Nekeliant tikslo išnagrinėti visą apibrėžimų įvairovę, čia paminėsime tik tipiškiausius. Vienas užsienio sociologinėje literatūroje aptinkamų diskriminacijos apibrėžimų atkreipia dėmesį į diskriminavimo požymius ir šio reiškinio aksiologinį aspektą (nepateisinamas / pateisinamas elgesys): „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“ (Drislane, Parkinson, 2006). Kitas apibrėžimas netiesiogiai apibūdina tokio elgesio su žmonėmis kilmę: „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).

Vadinasi, remiantis apibrėžimu diskriminavimas dėl amžiaus yra ypatingas elgesys su žmogumi, labai glaudžiai susijęs su tam tikromis pažiūromis į žmogų – amžiaus normomis ir amžiaus stereotipais (Featherstone and Wernick, 1995; Nelson, 2002; Dipboye and Colella, 2005; Ageism, 2006). Anglosaksų literatūroje šis reiškinys – išankstinės nuostatos dėl žmogaus amžiaus – vadinamas *ageism* (remiantis analogija su *rasizmu*, *seksizmu*).

### 3. Diskriminacijos dėl amžiaus prielaidos ir ypatingi bruožai

**Prielaidos.** 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 nuostatos yra nukreiptos į socialiai pageidaujamą elgesį, t.y. socialiniai lūkesčiai (normatyvinės nuostatos apie tai, ką pridera, ko nepridera daryti) išreikšti tam tikro amžiaus žmogaus atžvilgiu. Antruoju atveju – tai apibendrintos paviršutiniškos nuostatos apie tai, kokie yra tam tikro amžiaus žmonių fiziniai, protiniai ir kūrybiniai gebėjimai, elgsena, mąstymas ir kitos charakteristikos. Neretai amžiaus stereotipai grindžiami klaidingais mitais apie žmogaus amžių, bet jie gali būti paremti ir objektyviais statistiniais vidurkiais, suvienodinančiais žmones (paslepiančiais jų skirtumus).

Neigiamos išankstinės nuostatos dėl žmogaus amžiaus yra socialiai konstruojamos ir tik iš dalies susijusios su tikruoju natūraliu fiziniu senėjimu. Tačiau tokios nuostatos mūsų gyvenimui turi didelės įtakos. Jos gali paskatinti ne tik tiesiogiai diskriminuoti kitus žmones kasdieniame gyvenime. Tos pačios neigiamos išankstinės nuostatos dėl žmogaus amžiaus, veikdamos įstatymų leidėjus, socialinės, užimtumo, švietimo, sveikatos apsaugos politikos rengėjus ir įgyvendintojus, gali tapti įtvirtintos ir įstatymuose. Kanados tyrinėtojai (Time, 2001, 15 p.) apibendrintai skiria du neigiamų išankstinių nuostatų dėl asmens amžiaus (*ageism*) kūrimo mechanizmus: 1) socialinis amžiaus konstravimas, besiremiantis klaidingomis prielaidomis ir stereotipais apie tam tikro amžiaus žmogaus gebėjimus; 2) visuomenės ir jos socialinių institutų struktūrinimas tokiu būdu, tarsi visi visuomenės nariai būtų jauni (vyresnio amžiaus žmonių specifinių poreikių ignoravimas).

Nekritiškai perimamos ilgas dešimtmečius besiformavusios prielaidos apie tai, ką geba jauni bei ką geba seni darbuotojai ir sukuria tas neišsenkamas gyvybingas nuostatas, kurios stebėtinai lengvai leidžia ignoruoti arba pateisinti diskriminavimą dėl amžiaus esant žmonių kasdieniui socialinei sąveikai.

Svarbu pažymėti, kad nors ir literatūroje paprastai neigiamos išankstinės nuostatos dėl žmogaus amžiaus, siejamos tik su pagyvenusiais ir senyvo amžiaus žmonėmis, dėl neigiamo požiūrio ir su juo susijusio diskriminavimo dėl amžiaus kenčia tiek asmenys, kurie, vadovaujantis amžiaus normomis ir amžiaus stereotipais, suvokiami kaip esantys „per jauni“, tiek tie, kurie suvokiami kaip esantys „per seni“ tam tikrai veiklai, vaidmeniui atlikti.

**Ypatingi bruožai.** Kaip buvo minėta anksčiau, asmuo gali būti diskriminuojamas dėl: jo amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų ir kt. Diskriminavimo dėl amžiaus tyrėjai atkreipia dėmesį į tai, kad šis diskriminavimas, lyginant su diskriminavimu dėl kitų požymių, skiriasi. Dėl to reikškinį sunkiau suvokti ir atpažinti jį kasdieniame gyvenime. Diskriminavimas dėl amžiaus yra ypatingas tuo (Age, 2005), kad:

- nėra vienos apibrėžtos amžiaus grupės, diskriminuojamos dėl amžiaus; savo teisių pažeidimus dėl amžiaus gali patirti įvairiausių amžiaus grupių asmenys;
- per gyvenimą žmonių amžius keičiasi, t. y. jie sensta, per savo gyvenimą jie gali patirti, ką reiškia būti jaunu, ką reiškia būti senu;
- žmonių nuostatos dėl kitų tam tikro amžiaus žmonių taip pat gali keistis jiems patiems besensant, asmeniškai susipažįstant su kito amžiaus žmonėmis.

Kita metodologinė diskriminavimo dėl amžiaus nagrinėjimo problema, kad žmonės, įpratę taikyti amžiaus kriterijų daugelyje gyvenimo sričių, nesusimąsto apie šio kriterijaus taikymo prasmingumą. O iš tiesų vienais atvejais amžiaus apribojimų taikymas žmonėms remiasi sunormintomis ir / ar stereotipuotomis nuostatomis, ribojančiomis galimybes įgyvendinti tam tikro amžiaus žmonių teises. Kitais atvejais amžiaus apribojimų taikymas yra pagrįstas objektyviais įrodymais, padeda įgyvendinti visuomenės socialinius ir ekonominius tikslus (užtikrina tam tikro amžiaus žmonių proporcingesnę atstovavimą arba apsaugo juos nuo išnaudojimo).

Problema ta, kad neturint aiškių nuostatų, kasdienybėje gana keblu atskirti, kokiomis aplinkybėmis amžiaus kriterijus taikomas pagrįstai, o kada – ne. Tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija dėl amžiaus gali būti pateisinama, jeigu tai galima pagrįsti objektyviais profesiniais reikalavimais.

#### 4. Diskriminavimo dėl amžiaus raiškos įvairovė

Diskriminacija dėl amžiaus yra viena diskriminacijos rūšių, kurios skiriamos atsižvelgiant į diskriminavimo pagrindą sudarantį požymį. Lietuvoje įstatymų draudžiama diskriminuoti žmogų atsižvelgiant į šešis požymius: amžių, seksualinę orientaciją; negalią; rasę ir tautybę; religiją; lytį. Tačiau pasaulinėje praktikoje ir mokslinėje literatūroje kartais priskaičiuojama daug daugiau diskriminavimo pagrindų sudarančių požymių. Šiame tyrime sutelksime dėmesį į diskriminaciją dėl amžiaus, o tai yra sudėtingas ir daugialypis reiškinys, todėl pirmiausia aptarsime šio reiškinio raiškos sritis ir formas, bei kitus raiškos ypatumus.

Diskriminavimas dėl amžiaus gali reikštis įvairiose gyvenimo sferose: **darbo** rinkoje (amžiaus apribojimai įsidarbinant, dirbant ir nutraukiant darbo santykius), **finansų** sferoje (amžiaus apribojimai teikiant tam tikras draudimo ir kredito paslaugas), prekių ir paslaugų **vartojimo** sferoje (prekių ir paslaugų tam tikro amžiaus žmonėms, pvz., rūbų ir batų, atitinkančių pagyvenusių žmonių poreikius, trūkumas), **sveikatos apsaugos** sistemoje (sprendimų dėl pacientų priėmimo, taikytinų gydymo metodų ir vaistų, reabilitacijos paslaugų, ligonio hospitalizavimo ir kt. pirmiausia atsižvelgiant į amžių; globos, slaugos ir gydymo įstaigų personalo smurtas prieš senyvo amžiaus pacientus), **švietimo** sistemoje (amžiaus apribojimai norintiems mokytis), taip pat **viešosiose erdvėse** (užgauliojančios replikos gatvėje, viešajame transporte, prekybos centruose ir prabangiose parduotuvėse, amžiaus stereotipų eksploatavimas reklamoje žiniasklaidos priemonėse ir kt.) ir **privacioje erdvėje** (emocinis, fizinis ir finansinis smurtas prieš vyresnio amžiaus šeimos narius).

Diskriminavimas gali reikštis įvairiomis formomis:

- **tiesioginė diskriminacija** dėl amžiaus – su žmogumi elgiamasi skirtingai negu su kitais vien dėl jo amžiaus, t. y. amžiaus kriterijus taikomas atvirai (pvz., amžiaus apribojimai įsidarbinant ir nutraukiant darbo santykius, dalyvaujant sveikatos stebėsenos programose ir kt.). Tiesioginė diskriminacija, savo esme būdama ta pati, – atitinkamo amžiaus žmonių tam tikrų teisių apribojimas – gali būti vertinama dvejopai: **neigiama diskriminacija** (nepagrįstai taikomas amžiaus kriterijus, o tai žalinga darnios visuomenės plėtrai) bei aukos diskriminacija ir **teigiama diskriminacija** (pagrįstai taikomas amžiaus kriterijus, tai padeda siekti socialiai priimtinių vertybių. Kitu atveju gali būti labiau skatinamos dalyvauti tam tikros socialinių mažumų grupės, tačiau pretendentų skaičiaus neribojant; šiuo atveju atrenkant pretendentes vis tiek svarbiausia jų gebėjimai ir nuopelnai, o ne priklausymas tam tikrai grupei / kategorijai);

- **netiesioginė diskriminacija** dėl amžiaus – labai subtili diskriminacijos dėl amžiaus forma; su žmogumi taip pat elgiamasi kitaip nei su kitais, tačiau amžiaus kriterijus netaikomas atvirai, išankstinės neigiamos nuostatos dėl žmogaus amžiaus slepiamos prisidengiant kitais, tarsi neutraliais kriterijais: „kviečiame dirbti jaunatviškame, veržliame, dinamiškame kolektyve“; pretendentė(-as) į tokią darbo vietą „per graži“ arba „nepakankamai patyrusi(-ęs)“; arba pretendentė(-as) į tokią darbo vietą „yra per daug patyrusi(-ęs)“, „per aukštos kvalifikacijos“; taip pat netiesioginės diskriminacijos forma yra atlyginimo priedai, mokami už darbo stažą (įvardijamas ne žmogaus amžiaus kriterijus, bet jo „amžius“ tam tikroje įstaigoje ar pareigybėse, kuris, nėra abejonių, susijęs su žmogaus kalendoriniu amžiumi);

- **priekabiavimas** dėl amžiaus – nepageidaujamas elgesys su žmogumi, kai siekiama užgauti žmogaus garbę ir orumą, jis įžeidinėjamas, žeminamas, bauginamas, netgi pakeliama ranka prieš jį. Priekabiavimo instrumentų arsenalas labai didelis – nuo subtilaus verbalinio „įgélimo“, kuris gali likti ir nepastebėtas, nuo anekdotų, pašėpiančių juokelių pasakojimo, „juokingo“ mėgdžiojimo, iki nepakenčiamų (gyvenimo, darbo) sąlygų sudarymo ir netgi emocinio, finansinio ir fizinio **smurto** prieš žmogų. Taigi priekabiavimas gali būti tyčinis, akivaizdus ir grubus, taip pat ir netyčinis, rafinuotas bei užmaskuotas / paslėptas.

- **persekiojimas, represijos** – kenkimas žmogui, kai jis padavė skundą dėl patirto diskriminavimo dėl amžiaus arba ketino jį paduoti; kai jis davė arba ketino duoti parodymus diskriminavimo dėl amžiaus byloje. Pavyzdžiui, skundų rašytojams arba liudytojams gali būti priklijuota „triukšmadario“, „skandalisto“ etiketė, jiems gali būti nubraukiami atlyginimo priedai, neišmokėtos premijos, neleidžiama kelti kvalifikacijos, sudaromos stresinės darbo sąlygos ir kt.

Diskriminavimo dėl amžiaus atvejus išgryninti metodologiškai sunku kartais todėl, kad žmogui tenka patirti keliagubą diskriminaciją, t. y., kai diskriminuojančio elgesio pagrindu tampa keli tuo pat metu tarpusavyje persipynę požymiai. Pavyzdžiui, amžiaus ir lyties, amžiaus ir tautybės, amžiaus ir tikėjimo, amžiaus ir neįgalumo sankirtos. Diskriminacijos reiškinio tyrėjų manymu, kelių rūšių (mišriai)

diskriminacijai vertėtų skirti daugiau dėmesio, nei tai buvo iki šiol. Neabejojama, kad mišri diskriminacija labai paveikia žmogų. Mišri diskriminacija gali sukelti vadinamąjį „domino efektą“; jo pasekmė – žmogus atsiduria visiškoje atskirtyje esant visoms su ja susijusioms pasekmėms. Tokiam reiškiniui apibūdinti Lietuvoje vartojama **daugialypės diskriminacijos** sąvoka.

## 5. Diskriminavimo dėl amžiaus raiška esant darbo santykiams

Tikriausiai vienas populiariausių pavyzdžių, kaip pasireiškia diskriminacija dėl amžiaus esant darbo santykiams, yra paslėptai ir atvirai taikomi amžiaus kriterijai atrenkant ir priimant asmenį į darbą. Tačiau pačių įvairiausių diskriminavimo dėl amžiaus atvejų yra praktiškai kiekviename darbo santykių reguliavimo bare, o kalbant apie individą – kiekviename jo profesinės veiklos etape. Nors pripažįstama, kad dažniau dėl „netinkamo“ amžiaus nukenčia kraštutinės amžiaus grupės – jauno ir vyresnio amžiaus žmonės (pradedantys ir baigiantys profesinę karjerą), faktiškai kiekviename amžiaus tarpsnyje yra tam tikros rizikos patirti diskriminuojantį elgesį, susijusį su žmogaus amžiumi.

Apibendrinus daugelio autorių įdirbį tiriant diskriminaciją dėl amžiaus esant darbo santykiams, galima konstatuoti, kad su šiuo reiškiniu žmonės gali susidurti iš esmės kiekviename profesinės karjeros etape (1 lent.).

1 lentelė. Diskriminacijos dėl amžiaus raiška esant darbo santykiams

Darbo santykių sritis	Klausimai, padedantys nustatyti diskriminavimo dėl amžiaus epizodus
<b>Darbuotojų paieška ir atranka (įdarbinimas)</b>	Ar amžiaus kriterijus taikomas priimant verslo sprendimus, ar procesų stebėsenai? Darbdavio klausimai apie planuojamą šeimą / vaikus – netiesioginės diskriminacijos dėl amžiaus atvejai
<b>Fizinės / psichinės darbuotojo sveikatos įvertinimas</b>	Ar informacija apie darbuotojo amžių naudojama kaip kriterijus sprendžiant apie jo gebėjimus bei fizinės sveikatos būklę? Ar tikrinama kiekvieno konkretaus darbuotojo sveikatos būklė?
<b>Darbo užmokestis</b>	Ar skiriamas darbo užmokestis ir darbo sąlygos siejamos su darbuotojo amžiumi? Ar skiriamas darbo užmokestis ir darbo sąlygos siejamos su jo darbo rezultatų (atlikto darbo) kiekybe ir kokybe?
<b>Paaugštinimas pareigose</b>	Ar paaugštinimas pareigose grindžiamas darbuotojo gebėjimais ir potencialu atlikti naujas pareigas? Ar karjeros etapai ((ne)paaugštinimas) siejami su darbuotojo amžiumi?
<b>Mokymai / kvalifikacijos kėlimas</b>	Ar yra kokių nors amžiaus apribojimų norintiems dalyvauti mokymuose, kelti kvalifikaciją?
<b>Išsaugojimas darbo vietoje / atleidimas iš darbo</b>	Ar prieš atleidžiant iš darbo aptariamos alternatyvos: dirbti dalį darbo dienos, dirbti pagal terminuotą sutartį, komandiruočių grafikų pakeitimai, darbo sąlygų keitimai ir kt.?
<b>Išleidimas į senatvės pensiją</b>	Ar prieš išleidžiant į senatvės pensiją aptariami darbuotojo ketinimai ir sąlygos tęsti profesinę veiklą: palaipsniui mažinti darbo krūvį, taikyti lanksčias užimtumo formas, užsiimti verslu, dirbti savanorių sektoriuje ir kt.? Ar žmogus verčiamas nutraukti darbo santykius, nes jam sukako įstatyme numatytas senatvės pensijos amžius?

Šaltiniai: Being, 2002; Age, 2006a, Age, 2006b.

Tikriausiai viena labiausiai paplitusių, o gal tik labiausiai atpažįstamų diskriminacijos dėl amžiaus situacijų, susijusi su darbo paieška. Darbo paieškos situacija skaidoma į du etapus. Pirmasis – skelbimai apie laisvą darbo vietą (Lietuvoje draudžiama nurodyti pretendento į darbo vietą amžių, jeigu tam nėra objektyvių priežasčių, tačiau vis dar galima aptikti darbo skelbimus, kurių tekstai gali tapti klasikiniiais diskriminacijos (tiesioginės, netiesioginės) dėl amžiaus pavyzdžiais. Antrasis įsidarbinimo etapas – kai darbdavys, turėdamas pretendentų dokumentus, atrenka būsimus darbuotojus. Čia vėl iškyla reali grėsmė, kad sprendimą priimti pirmiausia įtakos turės informacija apie pretendento amžių, net nesvarstant ar jo asmeniniai gebėjimai ir nuopelnai atitinka darbo pobūdį.

Kiti keturi potencialūs momentai diskriminavimui dėl amžiaus atsirasti susiję su jau dirbančio darbuotojo pareigybių, darbo sąlygų ir apmokėjimo keitimu. Išankstinės nuostatos dėl darbuotojų amžiaus gali paskatinti sprendimus, galinčius kelti abejonių dėl darbuotojų lygių galimybių dirbti ir uždirbti, siekti karjeros, mokytis bei tobulėti.

Dar kiti kritiniai momentai, kai rizika patirti diskriminaciją dėl amžiaus yra padidinta, susiję su darbinės veiklos konkrečioje įstaigoje / įmonėje nutraukimu ir su darbinės veiklos užbaigimu – išėjimu į senatvės pensiją (1 lent.).

Apibendrinant galima teigti, jog pažeidžiamiausias diskriminacijos dėl amžiaus požūriū yra bepradedantis arba bebaigiantis profesinę karjerą žmogus, tačiau diskriminacija dėl amžiaus įmanoma ir daugybėje kitų darbo santykių epizodų: siekiant paaukštino pareigose, nustatant darbo sąlygas (pvz., darbo ir atostogų grafikų sudarymas), siekiant kelti kvalifikaciją, dalyvauti profesiniuose mokyimuose, siekiant geresnio atlygio už darbą (darbo užmokesčio nustatymas, premijų bei darbo motyvaciū priemonių skirstymas ir kt.).

## Išvados

Apibendrinant naujausios literatūros, atskleidžiančios diskriminavimo dėl amžiaus fenomeną, analizę, galima daryti šias išvadas:

1. Nepaisant daugelyje šalių galiojančių antidiskriminacinių įstatymų, žmonių diskriminavimas dėl įvairiausių požymių mūsų gyvenime išlieka realus ir kelia grėsmę. Lygių galimybių užtikrinimo ir nediskriminavimo klausimai iškilo šiuolaikinėje visuomenėje dėl kelių priežasčių. Pripažinus, jog kai kurių amžiaus grupių netoleravimas, išankstinis nuvertinimas bei jų socialinės atskirties sisteminis konstavimas yra žalingas visuomenės socialinei ekonominei plėtrai, būtina pažinti šį reiškinį ir ieškoti adekvačių kovos su juo priemonių. Kita vertus, visuomenės demografinis senėjimas, pasireiškiantis kaip kelių kartų bendrabūvio ilgėjimas, verčia atkreipti dėmesį į būtinybę užtikrinti darnų kartų (*intergenerational*) koegzistavimą, ieškoti naujos kartų pusiausvyros.

2. Diskriminacija, apibūdinama kaip asmenį iš visumos išskiriantis elgesys, grindžiamas socialiai konstruojamais grupės, klasės arba kategorijos, kuriai asmuo priklauso, bruožais, o ne jo paties asmeniniais gebėjimais ir nuopelnais. Ji giliai įsišaknijusi visuomenėje. Prielaidas jai egzistuoti sudaro apibendrintos socialiai konstruojamos amžiaus normos (normatyvinės nuostatos apie tai, ką (ne)dera daryti tam tikro amžiaus žmonėms) ir amžiaus stereotipai (paviršutiniškos apibendrintos nuostatos apie tam tikro amžiaus žmonių (ne)gebėjimus).

3. Diskriminavimas dėl amžiaus, lyginant su diskriminavimu dėl kitų požymių, išsiskiria požymio neapibrėžtumu ir kaita. Nėra vieno apibrėžto amžiaus, dėl kurio žmonės rizikuotų patirti diskriminaciją – savo teisių pažeidimus dėl amžiaus gali patirti įvairiausių amžiaus grupių asmenys. Kita vertus, kiekvienas žmogus, jei gyvena pakankamai ilgai, patiria visus amžiaus tarpsnius, taigi ir įvairius diskriminacijos požymius. Ir galiausiai, diskriminaciją dėl amžiaus skatinančios nuostatos taip pat nėra statiškos – jos gali keistis žmonėms besenstant, asmeniškai susipažįstant su kito amžiaus žmonėmis.

4. Diskriminavimo dėl amžiaus raiška yra daugialypė. Diskriminacijos dėl amžiaus apraiškų aptinkama **darbo** rinkoje (amžiaus apribojimai įsidarbinant, dirbant ir nutraukiant darbo santykius), **finansų** sferoje (amžiaus apribojimai teikiant tam tikras draudimo ir kredito paslaugas), prekių ir paslaugų **vartojimo** sferoje (pagyvenusių ir senyvo amžiaus žmonių poreikius specifinėms paslaugoms ir prekėms ignoruojančios aplinkos kūrimas, tarsi visų vartotojų poreikiai sutaptų su jauno amžiaus vartotojo poreikiais), **sveikatos apsaugos** sistemoje (pacientų priėmimo, taikytinų gydymo metodų ir vaistų, reabilitacijos paslaugų, ligonio hospitalizavimo atranka atsižvelgiant į jo amžių; globos, slaugos ir gydymo įstaigų personalo smurtas prieš senyvo amžiaus pacientus), **švietimo** sistemoje (amžiaus apribojimai norintiems mokytis), taip pat **viešosiose** (užgauliojančios replikos gatvėje, viešajame transporte, prekybos centruose ir prabangiose parduotuvėse, amžiaus stereotipų eksploatavimas reklamoje, žiniasklaidos priemonėse ir kt.) bei **privačiose erdvėse** (emocinis, fizinis ir finansinis smurtas prieš vyresnio amžiaus šeimos narius). Be to, diskriminavimas dėl amžiaus gali pasireikšti įvairiomis formomis: **tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija; neigiama ir teigiama diskriminacija; priekabiavimas ir smurtas; persekiojimas ir represijos; daugialypė diskriminacija.**

5. Apibendrinus tyrimų, atskleidžiančių diskriminavimo dėl amžiaus darbo rinkoje rezultatus, galima konstatuoti, jog įvairiausių formų diskriminavimo dėl amžiaus epizodų galima aptikti kiekviename darbo santykių reguliavimo bare: darbuotojų paieška ir atranka (įdarbinimas); fizinės / psichinės darbuotojo sveikatos būklės įvertinimas; darbo užmokesčio ir darbo sąlygų nustatymas; paaukštino pareigose; profesiniai mokymai / kvalifikacijos kėlimas; išsaugojimas darbo vietoje / atleidimas iš darbo; išleidimas į senatvės pensiją. Tai reiškia, kad su diskriminavimu dėl amžiaus individui gali tekti susidurti kiekviename profesinės veiklos etape.

## Literatūra

1. Age and the Workplace: A Guide for the Individuals on the Age Discrimination Regulations. ACAS. London, 2006(a).
2. Age and the Workplace: Putting the Employment Equality (Age) Regulations 2006 into Practice. A Guide for Employers. ACAS. London, 2006(b).
3. Age Discrimination and European Law. European Commission, Employment and Social Affairs. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2005.

4. *Ageism in America*. International Longevity Center, 2006.
5. Bass, S. A.; Caro, F. G.; Yung-Ping, Ch. (Eds.) *Achieving a Productive Aging Society*. Auburn House. Westport, CT, 1993.
6. *Being Positive about Age Diversity at Work: a Practical Guide for Business*. Department for Work and Pensions. Age Positive. London, 2002.
7. Dipboye, R. L.; Colella, A. (Eds.) *Discrimination at Work: The Psychological and Organizational Bases*. Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, NJ, 2005.
8. Drislane, R.; Parkinson, G. *Online Dictionary of the Social Sciences*. Athabasca University, International Consortium for the Advancement of Academic Publication, 2006. <<http://bitbucket.icaap.org/>> [žiūrėta 2008-02-12].
9. Featherstone, M.; Wernick, A. (Eds.) *Images of Aging: Cultural Representations of Later Life*. Routledge. New York, 1995.
10. Gyventojų skaičius pagal lytį ir amžių metų pradžioje. Statistikos departamento tinklalapis. <<http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=1292>> [žiūrėta 2007-07-14].
11. Gregory, R. F. *Women and Workplace Discrimination: Overcoming Barriers to Gender Equality*. Rutgers University Press. New Brunswick, NJ, 2003.
12. Hemphill, H.; Haines, R., *Discrimination, Harassment, and the Failure of Diversity Training: What to Do Now*. Quorum Books. Westport, CT, 1997.
13. Įvairovės ambasadoriais išrinkti L. Donskis ir M. Jankauskaitė. Krikščioniškos pakraipos naujienų portalas „bernardinai.lt“. <[http://www.bernardinai.lt/index.php?exp=1&s\\_id=128&n\\_id=20306&lang=lt](http://www.bernardinai.lt/index.php?exp=1&s_id=128&n_id=20306&lang=lt)> [žiūrėta 2004-12-07].
14. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*. 2003, Nr. 114-5115.
15. Lygios teisės praktikoje. Bendrijos kovos su diskriminacija veiksmų programa. Europos Komisija. Užimtumo, socialinių reikalų ir lygių galimybių generalinis direktoratas, G.4 padalinys, 2006.
16. Macnicol, J. *Age Discrimination: An Historical and Contemporary Analysis*. Cambridge UK: Cambridge University Press, 2006.
17. Meenan, H. The Future of Ageing and the Role of Age Discrimination in the Global Debate. *The Journal of International Aging, Law & Policy* Vol 1(1), 2005.
18. Nelson, T. D. (ed.) *Ageism: Stereotyping and Prejudice Against Older Persons*. A Bradford Book. The MIT Press: Cambridge, Massachusetts, London, 2002.
19. Noon, M.; Ogbonna, E. (Eds.) *Equality, Diversity and Disadvantage in Employment*. Palgrave. Basingstoke. England, 2001.
20. Random House Unabridged Dictionary. 1997, by Random House, Inc., on Infoplease <<http://www.infoplease.com/ipd/A0409796.html>> [žiūrėta 2008-02-28].
21. Rix, S. E. *Rethinking the Role of Older Workers: Promoting Older Worker Employment in Europe and Japan*. Issue Brief. AARP Public Policy Institute, 2005. <<http://www.aarp.org/ppi>> [žiūrėta 2007-12-07].
22. Sandell, S. H. (Ed.) *The Problem Isn't Age: Work and Older Americans*. Praeger Publishers. New York, 1987.
23. Shore, L. M.; Goldberg, C. B. *Age Discrimination in the Workplace*. Dipboye R.L., Colella A. (Eds.), *Discrimination at Work: The Psychological and Organizational Bases*. Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, NJ, 2005.
24. *Time for Action: Advancing Human Rights for Older Ontarians*. Ontario Human Rights Commission. Toronto, Ontario, June 2001. Ontario Human Rights Commission web site. <[www.ohrc.on.ca](http://www.ohrc.on.ca)> [žiūrėta 2007-12-15].
25. Trumpai apie lygias galimybes. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Vilnius, 2006.

## AGE DISCRIMINATION: CONCEPT, FORMS AND SPHERES OF EXPRESSION

**Dr. Sarmite Mikulioniene**

Mykolas Romeris University

### Summary

Based on the original sociological research "Age discrimination in the public sector", this article discusses the conception of age discrimination. The article is devoted to the theoretical analysis of this phenomenon. The analysis of the phenomenon is opened by a discussion of topicality of equal opportunities and issues of nondiscrimination. Then the definition of age discrimination, its preconditions, peculiarities, forms and spheres of expression are disclosed. Special attention is devoted to the age discrimination in the workplace. Summarizing the results of the survey, it is concluded that the discrimination of age is a complex social phenomenon, which is based on age norms and age stereotypes, manifesting in different forms and in different life spheres. One of the important preconditions in fighting against age discrimination is increasing awareness of this phenomenon.

**Keywords:** equal opportunities, age discrimination, work relations