

DISKRIMINACIJOS DĖL AMŽIAUS SAMPRATA VIEŠAJAME DISKURSE: ASMENŲ, DIRBANČIŲ VIEŠAJAME SEKTORIUJE, ATVEJIS¹

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. balandžio 18 d.
Parengta spausdinti 2008 m. balandžio 30 d.*

Santrauka

Straipsnyje, remiantis 2007 m. atlikto originalaus sociologinio tyrimo „Amžiaus diskriminacija viešajame sektoriuje“ duomenimis, nagrinėjama diskriminacijos dėl amžiaus samprata viešajame diskurse. Pirmoji straipsnio dalis skirta tyrimą metodologiškai pagrįsti. Antroje dalyje pristatomi empirinio tyrimo rezultatai, atskleidžiantys, kaip šį reiškinį supranta darbo rinkos dalyviai, dirbantys viešajame sektoriuje. Apibendrinant tyrimo rezultatus galima teigti, jog tyrimo dalyvių pažintinės ir vertybinės nuostatos į diskriminaciją dėl amžiaus yra daugialypės, ir šio reiškinio raiškos formas kasdienio darbo santykiuose nevienodai galima atpažinti. Be to, susirūpinimą kelia asmenų, patyrusių diskriminaciją dėl amžiaus, nusiteikimas neviešinti įvykio. Tai rodo, jog asmenų, padavusių ar ketinančių paduoti skundus dėl diskriminacijos, apsaugos mechanizmai yra nepakankamai veiksmingi.

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

Ižanga

Diskriminacija dėl amžiaus, pasireiškdamas tiek šalyse, turinčiose antidiskriminacinius įstatymus, tiek jų neturinčiose, yra opi problema, reikalaujanti ne vien sukurti adekvačią teisinę bazę, bet ir keisti požiūrį (tiek darbdavių, tiek pačių dirbančiųjų).

Tyrimo aktualumas grindžiamas šiomis prielaidomis:

- menkas gyventojų teisinis išprusimas, susiduriant su diskriminavimu dėl amžiaus;
- Lietuvos mokslas per mažai dėmesio skiria diskriminavimo dėl amžiaus problemai.

Tyrimo tikslas yra atskleisti su darbo santykiais susijusių diskriminavimo dėl amžiaus patirtį šalies viešajame sektoriuje, siekiant formuluoti rekomendacijas įgyvendinti lygias galimybes visų kartų atstovams Lietuvoje. Iškeltas tyrimo tikslas glaudžiai susijęs su Europos Komisijos „Lygios teisės praktikoje: Bendrijos kovos su diskriminacija veiksų programa“ (Lygios..., 2006), kuria siekiama užtikrinti efektyvų Europos Sąjungos antidiskriminacinės politikos įgyvendinimą, vienu pagrindinių tikslų – „pagerinti problemų, susijusių su diskriminavimu, suvokimą“. Tyrimo užduotis yra atskleisti požiūrių į diskriminavimą dėl amžiaus įvairovę.

Atsižvelgiant į programos „Europos lygių galimybių visiems metai“ prioritetus (Europos Parlamento ir Tarybos sprendimas Nr. 771/2006/EB) ir į tyrimo tikslą bei uždavinius, empiriniams duomenims rinkti taikomi šie kokybiniai metodai:

- 1) pusiaustruktūruoto giluminio interviu metodas (laisvas respondento pasakojimas apie diskriminavimo dėl amžiaus viešajame sektoriuje patirtį, papildytas keliais konkrečiais klausimais, suteikiantis galimybę surinkti duomenis apie konkrečius diskriminavimo dėl amžiaus atvejus ir pavyzdžius valstybės tarnyboje);

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

- 2) dokumentų kontentanalizės metodas (darbo skelbimų turinio analizė, atskleidžianti diskriminacijos dėl amžiaus pavyzdžius);
- 3) fokusuotos grupės diskusijos metodas (pusiaustruktūruoto interviu bei dokumentų kontentanalizės metodais surinktų diskriminavimo dėl amžiaus darbo rinkoje pavyzdžių interpretavimas fokusuotoje grupės diskusijoje).

1. Tyrimo metodologinis pagrindimas¹

Tyrimo instrumentų pasirinkimas. Siekiant surinkti empirinius pavyzdžius, atskleidžiančius diskriminacijos dėl amžiaus sampratą viešajame sektoriuje, buvo numatytas taikyti naratyvinio interviu (laisvo pasakojimo) metodas.

Šio tyrimo metodo pasirinkimą lėmė noras atskleisti autentišką diskriminavimo dėl amžiaus situacijų suvokimą, jokių būdu neprimetant jokių teorinių koncepcijų. Taip formuluoti problemą yra svarbu, nes žmonių diskriminavimas dėl amžiaus dažniausiai yra nematoma mūsų kasdienio gyvenimo dalis, kurią suvokiame subjektyviai ir į kurią reaguojame skirtingai: vieni net nepastebime, kad įvyko kažkas, kas draudžiama įstatymo, kiti suprantame, tačiau nutylime nuoskaudas, dar kiti nusiteikę gana karingai – visur ir visada įžvelgti „persekiojimo“ ir „diskriminavimo“ atvejus.

Tačiau pilotažinio tyrimo metu paaiškėjo, kad diskriminavimo dėl amžiaus, kaip ir apskritai žmogaus teisių, tema nėra informantų labai subrandinta ir išsamiai apmąstyta. Surinktoje medžiagoje buvo pernelyg daug balastinės ir per mažai tyrimui naudingos informacijos. Vadinasi, tyrėjų ir informantų patirtos laiko sąnaudos nepasiteisino, tyrimo medžiagos kokybė netenkino. Naratyvinio interviu metodui nepasiteisinus, po pilotažo jis buvo pakeistas pusiaustruktūruotu giluminiu interviu. Tai reiškia, kad išsamūs autentiški pasipasakojimai pateikta tema buvo pakeisti atvirais klausimais apie diskriminavimo problemos sampratą, savo pozicijos reiškimą, kurie buvo papildyti konkretesniais klausimais apie atskiras diskriminavimo dėl amžiaus apraiškas esant įvairioms darbo santykių situacijoms. Tyrimo metu surinkta medžiaga fiksuojama kaip rašytinis tekstas, aprašai saugomi elektroninėse bylose. Apdorojant diskriminavimo istorijas laikomasi sociologų etikos kodekso – jei informantas pageidauja, iš pavyzdžio aprašo pašalinami / pakeičiami bet kokie duomenys, kurie leistų identifikuoti konkretų asmenį ar konkrečią darbo vietą. Apdoroti ir išspausdinti diskriminavimo dėl amžiaus pavyzdžiai naudojami kitame tyrimo etape.

Siekiant papildyti gaunamą informaciją apie diskriminavimo dėl amžiaus atvejus atliekant darbuotojų paiešką ir atranką, buvo nutarta pasitelkti dokumentų kontentanalizės metodą, t. y. panagrinėti darbo skelbimus, nors tyrimo pradžioje tai nebuvo numatyta. Buvo manyta, kad Lietuvoje nuo 2005 m. sausio 1 d. galiojant antidiskriminacijos įstatymui darbo skelbimų tyrimas negalės suteikti reikiamos informacijos apie diskriminavimą dėl amžiaus. Tačiau atlikus dokumentų kontentanalizės tyrimą atskleista nemažai diskriminavimo dėl amžiaus pavyzdžių spaudoje.

Galiausia, siekiant, kad diskriminavimo atvejus atskleistų ir bendrus sprendimus formuluotų patys kasdienės sąveikos viešajame sektoriuje dalyviai (potencialūs / esami dirbantieji ir darbdaviai / jų atstovai), pasirinktas kokybinis sociologinis tyrimo metodas – fokusuota grupės diskusija. Taikydamas fokus grupės metodą tyrėjas dirbtinai sukūrtoje grupėje, pasinaudodamas grupinės diskusijos sukuriamą dinamiką, galėjo išsiaiškinti diskriminavimo dėl amžiaus sampratos specifiką bei generuoti pasiūlymus, kaip su šiuo reiškiniu kovoti. Fokusuotą grupės diskusiją vedė moderatorius, pasisakymus konspektavo asistentas.

Vadinasi, diskriminavimo dėl amžiaus sampratai švietimo, sveikatos apsaugos ir valstybės pareigūnų darbo santykiuose atskleisti buvo pasitelktas trianguliacijos principas, aprėpiant trijų kokybinių sociologinių tyrimų metodų derinį:

- Pusiau struktūruotas giluminis interviu;
- dokumentų kontentanalizė;
- fokusuota grupinė diskusija.

Tyrimo apribojimai. Tyrimo metu keliami tikslai ir uždaviniai lėmė pirminės sociologinės informacijos rinkimo metodų parinkimą ir atitinkamai surinktos informacijos pobūdį. Atsižvelgiant į jos paskirtį šio tyrimo metu surinktai informacijai nekeliamas reprezentatyvumo reikalavimas. Tai yra kokybinė informacija, leidžianti praplėsti žinias apie diskriminacijos reiškinio sampratą įvairovę ir apie subjektyvius diskriminavimo dėl amžiaus potyrius.

¹ Atliktas empirinis tyrimas grindžiamas atsižvelgiant ir į teorinę analizuojamo fenomeno esmę. Tyrimo teorinis pagrindimas išdėstytas S. Mikulionienės straipsnyje „Diskriminacija dėl amžiaus: samprata, raiškos formos ir sritys“, publikuotame žurnalo „Socialinis darbas“ 2008 Nr. 7(1) numeryje.

Kitas tyrimo apribojimas – siekiant užtikrinti giluminį problemos tyrimą, esant tyrimo užduoties formulavimo stadijai, padedant Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos ekspertams, tyrimo sfera buvo tikslingai susiaurinta, t. y. parinktos tos viešojo sektoriaus sferos, kuriose, manoma, diskriminavimas dėl amžiaus yra opiausias: švietimas, sveikatos apsauga ir valstybės tarnyba.

Tyrimo eiga. Pusiaus struktūruoto interviu lauko darbai buvo atlikti 2007 m. liepos – rugsėjo mėnesiais, dokumentų kontentanalizė – spalio mėnesį, o fokusuota grupinė diskusija – rugsėjo pabaigoje.

Buvo atlikti 68 pusiau struktūruoti giluminiai interviu. Informantų pagrindinės demografinės charakteristikos pateiktos 1 lentelėje. Darbus atliko 3 specialiai parengti interviuotojai Vilniuje ir kituose Lietuvos miestuose.

Norint surinkti duomenis apie diskriminacijos dėl amžiaus atvejus, kurie būtų reprezentatyvūs (atspindėtų generalinę aibę, t. y. visus Lietuvos gyventojus, patyrusius diskriminaciją dėl amžiaus esant darbo santykiams), reikėtų turėti asmenų, patyrusių šią diskriminaciją, sąrašą. Tokio sąrašo neturint tyrimo dalyvių **atrankos metodu** buvo pasirinktas netikimybinis metodas – **kvota**, atsižvelgiant į lytį, amžių, gyvenamąją vietą, užimtumo sritį. Kvotos metodas panašus į stratifikuotą atranką, tačiau respondentų atranka apibrėžtoje stratoje nėra atsitiktinė. Apie potencialaus respondento tinkamumą tirti sprendžia interviuotojas, remdamasis kontrolinių požymių suvestine. Statistikai kritikuoja šį atrankos metodą, nes, taikant jį, neįmanoma skaičiuoti standartinį nuokrypį, patikrinti, koku mastu kvotos metodu atrinkti informantai reprezentuoja visumą. Tačiau šio atrankos metodo privalumai – mažesnės laiko ir lėšų sąnaudos, nesudėtingas administravimas, greiti atsakymai, nebūtinos atrankos schemas. Taigi užsibrėžtas tyrimo tikslas – rinkti diskriminavimo dėl amžiaus empirinius pavyzdžius (tai kokybinės informacijos rinkimas, o ne diskriminavimo dėl amžiaus paplitimo tyrimas) – nulėmė šio atrankos metodo pasirinkimą.

1 lentelė. Informantų pagrindinės charakteristikos

	Skaičius	Procentai
Iš viso:	68	100
Moterys (M)*	55	81
Vyrai (V)*	13	19
Švietimo sferos darbuotojai (A)*	26	38
Sveikatos apsaugos sferos darbuotojai (B)*	21	31
Valstybės tarnautojai (C)*	21	31
Gyvena Vilniuje	43	63
Gyvena ne Vilniuje	25	37
Amžius	Nuo 22 iki 67 metų	Vidurkis 39,2

* Skliaustuose pateiktos santrumpos naudojamos tekste siekiant charakterizuoti informantą, kurio išsakyti žodžiai ir sakiniai panaudoti analizei. Pavyzdžiui, „MA38“ reikėtų šifruoti taip: M – moteris; A – švietimo sferos darbuotoja; 38 – amžius interviu metu.

Asmenys, pakviesti dalyvauti tyrime ir paprašyti pasisakyti apie diskriminacijos dėl amžiaus apraiškas, į klausimus reaguodavo labai skirtingai. Akivaizdu, kad vieniems tai buvo negirdėta/neaktuali tema (beveik trečdaliui tyrimo dalyvių), kiti dar iki tyrimo buvo gerai permąstę diskriminavimo dėl amžiaus esmę, dar kiti įvairių „skriaudų“ patyrę tiek, kad visiškai nerūšiuodami informacijos dėstė tyrinėtoji visų rūšių „neteisybes“, patirtas pačių arba pažįstamų.

Dokumentų kontentanalizei buvo surinkti tyrimo metu Vilniaus prekybos centruose nemokamai platinami laikraščiai, kuriuose spausdinami darbo skelbimai. Susipažįstant su darbo skelbimų turiniu, buvo kreipiamas dėmesys į tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos dėl amžiaus pavyzdžius tekstuose¹.

Fokusuotai grupinei diskusijai buvo pakviesti šeši atsitiktinai parinkti asmenys, po du iš kiekvienos viešojo sektoriaus dalies: švietimo, sveikatos apsaugos ir valstybės tarnautojų. Jie visi dirbantys, kai kurie užimantys vadovaujančias pareigas, amžiaus sklaida – 24–56 metai, keturios jų moterys ir du vyrai. Grupinė diskusija truko 90 min. Jos metu buvo išryškintos ir priešpastatytos skirtingos nuomonės apie diskriminavimo dėl amžiaus reiškinį, buvo apriboti pusiau struktūruoto interviu metu surinkti diskriminavimo pavyzdžiai ir generuojamos idėjos dėl efektyvių priemonių, galinčių darbo erdvėje sumažinti diskriminavimą dėl amžiaus.

¹ Šie diskriminacijos dėl amžiaus pavyzdžiai bus nagrinėjami kituose autorės straipsniuose.

2. Diskriminavimas dėl amžiaus: problemos įvardijimas

Vienas tyrimo tikslų buvo atskleisti, kaip žmonės samprotauja apie diskriminacijos problemas, kaip jie autentiškai suvokia diskriminavimo dėl amžiaus situacijas esant darbo santykiams, kada, jų manymu, diskriminacija yra pateisinama, o kada ne?

Diskriminacija – tikra ar „išpūsta“ problema? Paskatinti laisvai papasakoti, ką apskritai manantys apie diskriminaciją dėl amžiaus, tyrimo dalyviai reiškė platų nuomonių spektrą. Buvo visiškai užtikrintų atsakymų – „tai realiai egzistuojanti problema Lietuvoje“ (MA38¹) ir neužtikrintų: „teko girdėti, kad Lietuvoje tokia problema egzistuoja“ (MA27). Buvo ir abejonių: „turbūt problema yra <...>“ (MA30); „vienareikšmiškai atsakyti negalėčiau“ (MB63). „Atsižvelgiant į tai, kad, pavyzdžiui, per 2006 m. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba gavo 26 skundus dėl amžiaus diskriminacijos, ko gero, galima teigti, kad tai yra šokia tokia problema“ (MC32). Kai kurie informantai itin taikliai pademonstravo tai, kad diskriminavimas dėl amžiaus Lietuvoje yra gana neaiški problema. Diskriminavimo dėl amžiaus problemos kaip savotiškos „problemos prieblandoje“ statusą patvirtino šie respondentės žodžiai: „Ar Lietuvoje egzistuoja [diskriminacija dėl amžiaus – aut.], nežinau. Ji gal ne taip juntama. Daugiau jaučiama dėl rasės: pamatai negra, sakai: „O, snieguolė!“ O dėl amžiaus tokio aiškumo nėra. Arba, va, Mantui dėl orientacijos pasakyk žodį – jis užsives, rėks, ir ilgai.“ (MB36). Vadinas, kitos diskriminacijos rūšys (pvz., dėl rasės ar seksualinės orientacijos) suvokiamos aiškiau, konkrečiau, tačiau kartais abejojama, kad yra diskriminacija dėl amžiaus.

Dar kiti informantai ne tik buvo įsitikinę, kad tai reali mūsų kasdienio gyvenimo problema, bet dar ir pakomentavo detaliau pridurdami, kad „ypatingai [jaučiama – aut.] vyresnio amžiaus žmonių tarpe ir privačiame sektoriuje“ (MA33), „<...> ir ypač moterų atžvilgiu: jei vyrą tokio amžiaus priimtų į darbą, tai moters – jau ne“ (MA43). Matome, kad ši respondentė įvardijo kompleksinės, daugialypės diskriminacijos atvejį – dėl amžiaus ir dėl lyties tuo pat metu.

Tačiau tarp apklaustųjų pasitaikė ir tarsi priešingos nuomonės pavyzdžių: „Aš manau, kad nėra diskriminacijos dėl amžiaus, tik mes esame tarybiniai žmonės. Jaunesnis žmogus priimtinesnis, be „uodegos“, mes buvome kitokie, suformuoti aplinkybių“ (MB51). Respondentė, reikšdama nuomonę, kad diskriminacijos dėl amžiaus Lietuvoje nėra, perkėlė nepalankaus požiūrio į vyresnius amžiumi ištakas į kitą – sovietinę epochą, t.y. parodė kelių kartų skirtingos socializacijos sampratos įtaką kartų tarpusavio santykiams. Nors tyrimo dalyvė teigė, kad šio reiškinio Lietuvoje nėra, iš jos pasisakymo matyti neigiamos nuostatos vyresniosios kartos atžvilgiu, o tai jau terpė, kurioje vienas žingsnis iki diskriminacijos dėl amžiaus.

Arba: „Ką aš žinau? Turbūt yra tokia problema Lietuvoje. Be abejo, kiek paskaitau ir žinau. Man susidurti neteko iš tikrųjų, tik žinau, kad toks dalykas yra“ (MB46). Minėta pasisakymą atrodytų galima būtų priskirti prie pripažįstančių esant tokia problema, tačiau įsigilinus į visą interviu turinį reikėtų apibendrinti, jog šiai informantei diskriminavimo dėl amžiaus problema atrodo primesta, „išpūsta“, galbūt tik kažkokia nutolusi „laikraštinė problema“. Užduodant konkrečius klausimus apie galbūt pastebėtus diskriminavimo dėl amžiaus atvejus kasdieniame gyvenime, savo darbo vietoje, informantė neidentifikavo nei vieno atvejo, pati asmeniškai irgi sakėsi nepatyrusi jokios diskriminacijos.

Pasitaikė ir akivaizdžiai prieštarų pasakojimų. Tyrimo dalyvis interviu pradžioje patikino: „Kad aš nepajutau diskriminacijos dėl amžiaus“, o kiek toliau tęsė: „diskriminaciją nustatė įstatymai: 65 sulaukus, buvau priverstas išeiti į pensiją, palikti darbą kurį mėgau. Tai nenormalus reiškinys visuomenėje“ (VA67).

Tyrimas aprėpė ir tų gyventojų nuomonę, kurie teigia: „Nesu tikras, kad tai problema. Manau, kad Lietuvoje yra, bet ne daugiau nei kitose normaliose šalyse“ (VB43). Respondento požiūrį grindžiančius argumentus galima apibendrinti maždaug taip: šalyje egzistuoja antidiskriminaciniai įstatymai, todėl jo nuomone, padėtis joje yra kontroliuojama ir jokių diskriminavimo dėl amžiaus atvejų nei savo, nei artimųjų ar kolegų kasdieniame gyvenime interviu dalyvis negalėjo prisiminti.

Diskriminacijos esmė. Kokiais neknyginiais žodžiais diskriminaciją apibūdina tyrimo dalyviai? Reikia pažymėti, kad nei vienas jų net nebandė pateikti kokį nors teorinį – abstrahuotą apibrėžimą ir paprastai, siekiant įvardyti, kas tai yra, buvo pasitelkiami konkretūs pavyzdžiai. Vienas tipiškiausių suptatimų, kas yra diskriminacija dėl amžiaus, tai siejimas su nepriėmimu į darbą dėl „per jauno“ arba dėl „per seno“ amžiaus: diskriminacija dėl amžiaus yra tada, kai „darbdaviai nenori imti jaunų, nepatyrusių darbuotojų, taipogi nenori imti priešpensinio amžiaus žmonių“ (MA27); „jie mieliau renkasi jauną žmogų“ (MA56); „kai darbdaviui nepatinka išvaizda, žmogus yra senas, o jis nori jauno, nors senas tvarkingas, puikiai susitvarko su popieriais“ (VB32); „diskriminacija yra tai, kaip žiūrima į pagyvenusį ar negalų žmogų. Tai, kad piktnasi, nekenčia tų, kurie negali transporte greitai pajudėti“ (MB40).

¹ Žr. išnašą po 1 lentelės.

Norėjęsi apibūdinti diskriminavimą dėl amžiaus, kuris, nors aprėpia tik priėmimo į darbą epizodą, atskleidamas dalyko esmę, priartėja prie klasikinių mokslinių abstrahuotų apibrėžimų: „Diskriminacija yra tada, kai nepriima į darbą ir sprendimą priima vien sužinojus pretendento amžių. Visa kita neaktualu, net nešneka.“ (MB56). Šią papildė kita respondentė: „Darbdavys negali žinoti konkretaus žmogaus galimybių iš anksto“ (MC32). Vadinasi, diskriminacija dėl amžiaus yra tada, kai amžiaus kriterijus iškeliamas virš to, ką žmogus jau yra pasiekęs ir ką dar galėtų pasiekti, amžiaus vaidmuo suabsoliutinamas.

Tyrėjai išgirdo ir vieną kitą netradicinį diskriminacijos dėl amžiaus apibūdinimą. Labai svarbi yra respondentės įžvalga, kad diskriminacijos dėl amžiaus „kita medalio pusė“ yra ir neigiama visuomenės nuomonė apie vyresnius: „senas, nukriošęs, nereikalingas“ (MC36). Dar viena tyrimo dalyvė diskriminacijai iliustruoti pateikė kitą darbo santykių epizodą: „Diskriminacija – galbūt paaukštinimas pareigose: tik jaunus iš šalies priima, jeigu atsilaisvina aukštesnės pareigos“ (MC60). Tyrimo duomenys leido užfiksuoti ir labai aiškų tiesioginės bei netiesioginės diskriminacijos dėl amžiaus apibūdinimą: „kai skelbiant konkursą [į laisvą darbo vietą – aut.] nurodomas amžiaus cenzas arba tiesiog suformuojamas skelbimas taip, kad akivaizdu, jog vyresnio amžiaus žmogus neatitiks reikalavimų (tarkim, formuluotės kaip „veržlus“, „mobilus“ ir pan.)“ (MC32). Tyrimo dalyviai kartais pateikė ir diskriminavimo dėl amžiaus pavyzdžių, nesusietų su darbo santykiais, tačiau tai subtilūs netiesioginės diskriminacijos formos pavyzdžiai: „Vis dar neįprasta klubuose matyti perkopusius per 30 metų žmones“ (MC24) ir „Vyresniems žmonėms skiriamas ne toks efektyvus gydymas, koks būtų skiriamas jaunesniems“ (MC32). Apibendrinus tyrimo rezultatus galima daryti išvadą, jog informantų pažintinės vertybinės nuostatos į diskriminaciją dėl amžiaus yra pačios įvairiausios: nuo aiškaus žinojimo iki nežinojimo, kas tai yra, ir nuo problemos pripažinimo opia iki jos nuvertinimo.

Potencialių diskriminavimo dėl amžiaus aukų amžius. Ar diskriminaciją dėl amžiaus gali patirti bet kokio amžiaus žmogus, ar tik darbingo amžiaus žmogus? Kai kurie tyrimo dalyviai diskriminaciją darbo rinkoje supranta kaip pasitaikančią tik darbingo amžiaus žmonėms. Juk, jeigu pensinio amžiaus žmogus negauna darbo, tai taip ir turi būti, nes „asmuo, sulaukęs senatvės pensijos, gauna už tai pajamas“ (MA30), vadinasi gaunamos senatvės pensijos išmokos turėtų būti paskata pensinio amžiaus žmonėms nebesiveržti į darbo rinką. Pensinio amžiaus respondentas, teigdamas, kad diskriminacija dėl amžiaus „Lietuvoje gal ir egzistuoja, bet man neaktualu“ (VC67), taip pat pademonstravo, jog tai, galbūt, tik darbingo amžiaus žmonių problema. Tuo tarpu kiti reišė nuomonę, kad diskriminaciją dėl amžiaus darbo rinkoje gali patirti ir pensinio amžiaus žmonės: „Pensininkus atmeta iš karto: senas, nespėja, neprisitaiko“ (MC36).

Tyrimo dalyviai beveik užtikrintai pareiškė, kad jų manymu, diskriminacija dėl amžiaus Lietuvoje draudžiama įstatymu, nors kartais informantai pasisakymuose atsiprašydavo, kad jie nežino įstatymų, nėra įsigilinę.

Požiūris į patirtos diskriminacijos paviešinimą. Labai iškalbūs ir informatyvūs yra respondentų požiūriai į patirtos diskriminacijos dėl amžiaus atvejo paviešinimą. Tik vienas kitas teigė, kad sutiktų pranešti (tačiau kai kurie jų dar nebuvo patyrę to, apie ką sako, kad galėtų pranešti, o kiti tai patyrę taip seniai, kad nebėra iš ko reikalauti atsakomybės). Kai kurie tyrimo dalyviai teigė sutiktų paviešinti patirtus diskriminavimo atvejus, tačiau kėlė sąlygas: „žiūrint, kokio lygio tas paviešinimas – tik jau ne „Lietuvos Ryte““ (MC36) arba negalėjo aiškiai įsivaizduoti, kaip tai galėtų vykti ir kuo tai galėtų baigtis: „nežinau, koks ten gali būti tas viešumas“ (MC36). O dalis jų lakoniškai, nieko neaiškindami tepasakė: „Ne“. Dar kiti buvo atviresni ir pabandė argumentuoti atsisakymą paviešinti patirtą diskriminaciją dėl amžiaus. Motyvu išgyventi savyje patirtą diskriminaciją dėl amžiaus ir niekam nesiskųsti gali tapti baimė, tiek dėl savo ateities – „<...> rajonas mažas, o dirbti reikia“ (MA38), „paviešinti galima tada, kai yra praėjęs tam tikras laikas ir užimi atitinkamas pareigas“ (MA38), tiek dėl vaikų ateities – „dėl vaikų“ (MB63), tiek įsitikinimas: „kam tai rūpi, niekas neatsimins“ (MB32). Kita vertus, žmogus, jausdamas, kad buvo diskriminuojamas dėl jauno amžiaus „apkraunant“ didesniu kiekiu darbų“, pripažįsta, jog tuomet dėl menkos gyvenimo patirties „natūraliai priėmė žaidimo taisykles“ (MC32), ir kam dabar, ir apie ką konkrečiai pasiskųsi. Kitas motyvas neviešinti yra tai, kad patirta skriaudos situacija informanto buvo suvokta ne kaip socialinė problema, o kaip asmeninė: „Net nepagalvojau apie tą viešinimą. Tokią nuoskaudą nurijau ir viskas.“ (MB49). Tikriausiai dar vienas motyvas neviešinti patirtos diskriminacijos ir susitaikyti su tuo yra noras negadinti santykių, vengti konfliktų. Tad kai kurie informantai pripažino, jog, nors ir buvo nemalonu, jie pasistengė „nuleisti tai juokais“. Apie tokią taktiką pranešė tie informantai, kurie kalbėjo apie patirtus priekabiavimo dėl amžiaus atvejus (užgauliojančios replikos dėl jų amžiaus ar dėl kitų žmonių, su kuriais tapatinasi informantai, amžiaus) (MA33), (MA53), (MC52).

Apibendrinus šiuos atsakymus galima teigti, jog žmonės Lietuvoje nesijaučia saugūs patyrę diskriminaciją dėl amžiaus, ir, kad grėsmė būti persekiojamam bei sankcijos dėl patirtos diskriminacijos paviešinimo tikriausiai yra labai realios. Kita vertus, galbūt stinga ir aiškaus diskriminuojančių

veiksmų turinio suvokimo, kuris padėtų laiku atpažinti pasitaikantį diskriminavimą dėl amžiaus ir suteiktų ryžto jam pasipriešinti.

Užbaigiant originalaus empirinio tyrimo duomenų analizę galima formuluoti šiuos apibendrinimus.

Tyrimo dalyvių požiūris į diskriminacijos dėl amžiaus reiškinį yra įvairus ir remiasi šiomis pažintinėmis ir vertybinėmis nuostatomis: a) reiškinio neigimas („tai išgalvota problema“), reiškinio pripažinimas ir pateisinimas („jauni ir seni darbo rinkoje diskriminuojami dėl amžiaus, ir taip turi būti, tai natūralu“); c) reiškinio pripažinimas ir nepateisinimas („darbo rinkoje pasitaiko diskriminavimo dėl amžiaus atvejų, jie netoleruoti“); d) nesusiformavęs / neapibrėžtas požiūris („nežinau“, „nesu tikras“, „turbūt“, „teko girdėti“, „ką aš žinau?“ ir kt.).

Tipinis diskriminavimo dėl amžiaus įsivaizdavimas – jauno ir vyresnio amžiaus žmonių nepriėmimas į darbą ir blogesnis požiūris į šio amžiaus pretendentes į darbą. Apibūdindami diskriminavimo dėl amžiaus esmę, informantai dažniausiai tai susiejo su įsidarbinimo epizodu, nekreipdami dėmesio į kitus darbinės karjeros epizodus, tačiau klausinėjant konkrečiai dėl darbo sąlygų, dalyvavimo mokymuose, paaukštinimo pareigose bei darbo santykių nutraukimo (išėjimo iš darbo, išėjimo į pensiją), paaiškėjo, jog informantai geba identifikuoti įvairiausių formų diskriminaciją dėl amžiaus (tiesioginę, netiesioginę, priekabiavimą ir persekiojimą) ir kituose darbo santykių epizoduose. Galima daryti prielaidą, jog diskriminacija dėl amžiaus darbo santykiuose geriausiai atpažįstama bandymo įsidarbinti epizode. Diskriminacijos raiškos įvairovė kituose darbo santykių epizoduose nėra aiškiai suvokta ir atskleidžia tik uždavus paskatinamuosius klausimus.

Persekiojimo (kenkimo žmogui, kai jis padavė skundą dėl patirto diskriminavimo, susijusio su amžiumi, arba ketino jį paduoti) kaip vieno iš diskriminacijos dėl amžiaus formų neidentifikavo nei vienas tyrimo dalyvis. Tačiau dauguma informantų pripažįsta, kad jie nenorėtų paviešinti patirtos diskriminacijos dėl amžiaus. Kai kurie atsisakymo viešinti diskriminavimo atvejus argumentai (baimė dėl savo ir vaikų ateities, baimė dėl savo gerų santykių su kitais) netiesiogiai liudija, kad ši diskriminavimo dėl amžiaus forma – persekiojimas dėl skundo padavimo – egzistuoja Lietuvoje.

Išvados

1. Tyrimo rezultatai leidžia teigti, jog švietimo, sveikatos apsaugos sistemose ir valstybės tarnyboje dirbančiųjų (dirbusiųjų) asmenų požiūris į nagrinėjamą reiškinį – diskriminaciją dėl amžiaus – yra nepakankamai brandus ir pilietiškas, nes:

- 1.1. kartais stokojama diskriminacijos dėl amžiaus atvejų adekvataus suvokimo, o kartais ir pilietinės reakcijos į pačių patirtą ar stebėtą diskriminacijos dėl amžiaus atvejį (skiriami šie požiūriai: reiškinio nepripažįstantis požiūris, pripažįstantis ir pateisiantis; pripažįstantis ir nepateisiantis; nesusiformavęs / neapibrėžtas požiūris);
- 1.2. diskriminacija dėl amžiaus traktuojama kaip mažiau reikšminga nei kitos diskriminacijos rūšys, nors ji sukelia tokias pat ekonomines, socialines bei psichologines pasekmes, kaip ir kitos diskriminacijos rūšys;
- 1.3. nekritiškai pritariama taikyti amžiaus kriterijų formuluojant užimtumo ir senatvės pensijos politikos priemones.

2. Susirūpinimą kelia daugelio asmenų, patyrusių diskriminaciją dėl amžiaus, nusiteikimas neviešinti įvykio. Tai skatina daryti prielaidą, jog diskriminacijos dėl amžiaus aukos jaučiasi itin nesaugiai, o mechanizmai, turintys apsaugoti asmenis, padavusius ar ketinančius paduoti skundus dėl diskriminacijos, nuo persekiojimo ir represijų, nėra pakankamai veiksmingi.

3. Atsižvelgiant į tyrimo tikslą bei keliamus uždavinius, pasiteisino šie diskriminavimo dėl amžiaus esant darbo santykiams taikyti tyrimo metodai: pusiaustruktūruotas interviu, dokumentų kontentanalizė ir fokusuota grupės diskusija. Naratyvinis interviu nepasiteisino.

Literatūra

1. Elliot, J. *Using Narrative in Social Research: Qualitative and Quantitative Approaches*. London Thousand Oaks (Calif.) New Delhi: SAGE Publications, 2005.
2. Maxwell, J.A. *Qualitative Research Design: an Interactive Approach*. 2nd ed. Thousand Oaks (Calif.). London New Delhi: SAGE Publications, 2005.
3. Silverman, D. *Doing Qualitative Research: a Practical Handbook*. 2nd ed. Thousand Oaks (Calif.). London New Delhi: SAGE Publications, 2005.
4. Silverman, D. *Interpreting Qualitative Data: Methods for Analysing Talk, Text and Interaction*. 2nd ed. London Thousand Oaks (Calif.) New Delhi: SAGE Publications, 2001.

-
5. Punch, K. F. *Introduction to the Social Research: Quantitative and Qualitative Approaches*. 2nd ed. London Thousand Oaks (Calif.) New Delhi: SAGE Publications, 2005.

PERCEPTION OF AGE DISCRIMINATION: THE CASE OF PUBLIC SERVANTS

Dr. Sarmite Mikulionienė
Mykolas Romeris University

Summary

Based on the original sociological research "Age discrimination in the public sector", in this article the conception of age discrimination in the public service is discussed. The first part of the article highlights the methodological questions of empirical survey. The second part is based on the empirical data and addresses how public servants understand age discrimination. The results of the survey show that the cognitive axiological attitude of social servants towards age discrimination varies, just as the level of identification of different expressions of age discrimination in day-to-day work relations. Moreover, a matter of concern is the unwillingness of persons who have experienced age discrimination to make it public. It shows that persons who have complained intend to complain about discrimination do not feel sufficiently safe.

Key words: equal opportunities, age discrimination, work relations