Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba

Vyresnio amžiaus asmenų diskriminacija darbe

Lygių galimybių kontrolieriaus praktika bei įžvalgos

Vilnius
2023

Turinys

3 Įvadas

8 **1. Tarnybos atlikta apklausa apie gyventojų požiūrį į vyresnio amžiaus asmenis**

21 **2. Žmogaus teisių apsauga nuo diskriminacijos amžiaus pagrindu tarptautinėje ir Europos Sąjungos teisėje**

22 2.1. Jungtinių Tautų reglamentavimas

24 2.2. Europos Tarybos reglamentavimas

27 2.3. Europos Sąjungos reglamentavimas

29 **3. Žmogaus teisių apsauga nuo diskriminacijos amžiaus pagrindu nacionalinėje teisėje**

30 3.1. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas

36 3.2. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas

38 3.3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas

40 3.4. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas

41 3.5. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas

43 **4. Tarnybos praktika tiriant diskriminacijos dėl amžiaus darbo srityje atvejus**

44 4.1. Statistiniai kreipimųsi ir skundų dėl diskriminacijos amžiaus pagrindu darbo srityje duomenys

50 4.2. Tyrimų dėl diskriminacijos amžiaus pagrindu ypatumai

53 4.3. Diskriminacija dėl amžiaus darbo skelbimuose, įsidarbinimo proceso metu, nustatant darbo sąlygas, darbo užmokestį

53 4.3.1. Diskriminaciniai reikalavimai darbo skelbimuose

56 4.3.2. Galima diskriminacija dėl amžiaus priėmimo į darbą metu

59 4.3.3. Galima diskriminacija dėl amžiaus nustatant darbo sąlygas

65 4.4. Konsultacijos telefonu dėl diskriminacijos amžiaus pagrindu

68 **5. Išvados**

74 **6. Rekomendacijos**

Įvadas

Apžvalga apie diskriminaciją dėl amžiaus užimtumo srityje yra parengta remiantis Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 17 str. dalimi suteikta teise lygių galimybių kontrolieriui rengti nepriklausomas diskriminacijos padėties apžvalgas ir vykdant Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos strateginiame plane nustatytus įsipareigojimus. 2023 metais parengta apžvalga – apie diskriminaciją dėl amžiaus užimtumo srityje, 2024 metais planuojama parengti apžvalgą apie diskriminaciją dėl amžiaus vartotojų teisių apsaugos srityje.

Atsižvelgiant į tai, kad remiantis Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos (toliau – Tarnyba) ilgamete praktika paaiškėjo, jog diskriminaciją dėl amžiaus užimtumo srityje patiria daugiausia vyresnio amžiaus asmenys ir šios tendencijos pastebimos analizuojant skundų, paklausimų, konsultacijų telefonu turinį, šioje apžvalgoje pagrindinis dėmesys skiriamas būtent vyresnio amžiaus asmenų teisės į darbą apsaugai, šios teisės reglamentavimui teisės aktuose ir problemoms įgyvendinant šią teisę praktikoje.

Apžvalgoje vartojamas terminas „užimtumo“ sritis arba santykiai suvokiamas kaip visi santykiai, susiję su įsidarbinimo procesu, darbo skelbimų turiniu, darbo sąlygomis, darbo sutarties nutraukimu, taip pat valstybės tarnybos santykiai ir visi kiti santykiai, turintys darbo santykiams būdingus požymius.

Šioje apžvalgoje trumpai apžvelgiami Tarnybos užsakymu atliktos gyventojų apklausos apie požiūrį į vyresnio amžiaus asmenis duomenys (visi duomenys prieinami Tarnybos interneto svetainėje), apžvelgiami tarptautiniai ir nacionaliniai teisės aktai, susiję su draudimu diskriminuoti darbo santykių srityje, ir Tarnybos 2017–2023 metais atlikti tyrimai dėl galimo diskriminavimo amžiaus pagrindu darbo santykių srityje.

Apžvalgoje pateikiamos išvados bei rekomendacijos.

Apžvalga yra skirta plačiajai visuomenei, politikos formuotojams, valstybės, savivaldos institucijoms ir įstaigoms, privačios veiklos subjektams, nevyriausybinėms organizacijoms. Apžvalga publikuojama Tarnybos interneto svetainėje.

„Diskriminacija dėl amžiaus, eidžizmas (angl. *ageism*, iš angl. *age* – žmogaus amžius), kartais ageizmas – žmogaus išskyrimas ir išankstinis vertinimas pagal amžių, ignoruojant kitas asmens savybes. Eidžizmu paprastai yra vadinamas blogas diskriminacinis elgesys, nesvarbu kokia amžiaus grupė yra diskriminuojama. Terminą angl. *ageism* 1969 m. sugalvojo JAV gerontologas Robertas Neilas Butleris (angl. *Robert Neil Butler*), apibūdindamas senų žmonių diskriminaciją ir lygindamas ją su seksizmu bei rasizmu. Butleris apibrėžė eidžizmą kaip trijų susijusių elementų kombinaciją:

1. Išankstinis nusistatymas prieš senus žmones, seną amžių ir senėjimą.
2. Diskriminacinis elgesys prieš senus žmones.
3. Nustatytos taisyklės ir įstatymai, kurie įamžina stereotipus apie senus žmonės.

Terminas taip pat yra naudojamas nusakant diskriminaciją ir išankstinį nusistatymą prieš paauglius bei vaikus. Be kita ko, tai gali būti daroma ignoruojant idėjas dėl jų autorių jaunumo arba darant prielaidas, kad žmonės turėtų elgtis tam tikru būdu vien dėl savo amžiaus.“

Lietuvių kalbos naujažodžių duomenyne pateiktas žodis amžizmas ir jo apibrėžtis: „išskyrimas arba diskriminacija dėl amžiaus, ypač senyvų žmonių.“.

Diskriminacija dėl amžiaus yra viena iš labiausiai paplitusių diskriminacijos formų Lietuvoje ir Europos Sąjungoje. Praktiškai tai patvirtina ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos ataskaitos, kuriose atsispindi, kad skundų dėl diskriminavimo amžiaus pagrindu yra gaunama daugiau nei kitokio pobūdžio skundų.

„Diskriminavimas dėl amžiaus, lyginant su diskriminavimu dėl kitų požymių, yra ypatingas tuo, kad[1]:

- 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 besenstant, asmeniškai susipažįstant su kito amžiaus žmonėmis.“

Žmonės įpratę pasitelkti amžiaus kriterijų daugelyje socialinio gyvenimo sričių, nesusimąstydami apie šio kriterijaus taikymo prasmingumą ir sukeliamas pasekmes. Tačiau praktikoje žmonių skirstymas į tam tikras amžiaus grupes remiasi sunormintomis ir / arba stereotipizuotomis nuostatomis, kurių praktiniu realizavimu gali būti ribojamas atitinkamo amžiaus žmonių teisių įgyvendinimas. Tam tikrais atvejais apribojimų dėl amžiaus taikymas yra pagrįstas objektyviais visuomenei svarbiais tikslais, tad valstybė, taikydama teisėtus ir pagrįstus apribojimus, tam tikrais įstatymų nustatytais atvejais siekia apsaugoti pažeidžiamesnes asmenų grupes, užtikrinti atskirų asmenų grupių interesų apsaugą.

Šiuo atveju nagrinėjama būtent vyresnių asmenų diskriminacijos darbo santykiuose tema, nes Tarnyboje tiriamų diskriminacijos atvejų, gautų kreipimųsi turinio ir statistikos analizė rodo, kad didžioji dauguma besikreipusiųjų skundėsi dėl vyresnio amžiaus asmenų diskriminacijos.

[1] Mokslo darbai. Socialinė gerontologija. Diskriminacija dėl amžiaus: samprata, raiškos formos ir sritys. Dr. Sarmitė Mikulionienė, pateikta 2008 m. vasario 1 d., prieiga internete: https://etalpykla.lituanistika.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2008~1367178728579/J.04~2008~1367178728579.pdf , 14 p.

„Sodros“ 2022 metų duomenimis, Lietuvoje dirba daugiau nei 11 proc. pensininkų: beveik 14 proc. vyrų ir 10 proc. moterų. „Sodros“ turimais duomenimis, mūsų šalyje yra maždaug 606 tūkstančiai senatvės pensijos gavėjų, iš kurių 71 tūkstantis tęsia darbinę veiklą.

Remiantis Užimtumo tarnybos teikiamais statistiniais duomenimis, 2023 metais iš maždaug 150 tūkst. bedarbių šalyje apie 60 tūkst. sudarė per 50 metų amžiaus asmenys. Taigi asmenys, vyresni nei 50 metų, sudarė maždaug 40 procentų visų darbo ieškančių asmenų.

Kaip nurodoma Užimtumo tarnybos pateiktoje 2022 m. lapkričio mėn. apžvalgoje „50+ m. asmenys darbo rinkoje: užimtumas ir nedarbas“, Užimtumo tarnyboje bedarbio statusą turinčių registruotų 50+ m. asmenų skaičius grįžo į priešpandeminį lygį: 2022 m. lapkričio 1 d. bedarbių buvo įregistruota beveik tiek pat, kiek tuo pačiu 2018 ir 2019 metų laikotarpiu. Įregistruotas šios amžiaus grupės nedarbas išlieka didesnis nei šalies vidurkis visose šalies savivaldybėse, išskyrus Visagino. Didesnis 50+ m. asmenų nedarbas rodo lėtesnį šio amžiaus asmenų grįžimą į darbo rinką ir susidūrimą su papildomais sunkumais.

Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerijos interneto svetainėje skelbiama informacija, kad „Europoje išryškėjo sparčios gyventojų senėjimo tendencijos, kurias daugiausiai lemia mažas gimstamumas ir ilgėjanti gyvenimo trukmė. Manoma, kad iki 2060 metų dvigubai padidės 65 ir vyresnių žmonių skaičius darbingo amžiaus žmonių atžvilgiu, todėl sudaryti sąlygas oriam, sveikam ir aktyviam gyventojų senėjimui yra kiekvienos valstybės prioritetinis uždavinys. Europos Sąjungos statistikos tarnyba (Eurostat) ir Pasaulio sveikatos organizacija pagyvenusiais asmenimis siūlo laikyti 65 metų amžiaus sulaukusius gyventojus. Jungtinės Tautos pagyvenusį amžių apibrėžia kaip amžių per 60 metų. Lietuvoje vyresnių žmonių tikslinei grupei, kuriai nukreipta sveikos gyvensenos ir kitos profilaktinės sveikatos priežiūros paslaugų plėtra, yra laikomi 60 metų ir vyresni asmenys.

Pasaulio sveikatos organizacija sąvoką „sveikas senėjimas“ apibrėžia kaip funkcinio pajėgumo, užtikrinančio gerovę vyresniame amžiuje, ugdymo ir palaikymo procesą.“

Remiantis Oficialiosios statistikos portale pateikiama informacija, Lietuvoje demografinis senatvės koeficientas (pagyvenusių 65 metų ir vyresnio amžiaus žmonių skaičius, tenkantis šimtui vaikų ik 15 metų amžiaus metų pradžioje) didėja, tai yra 2012 metais šis indeksas buvo 122, 2022 metais – 134. Taigi akivaizdu, kad mūsų šalyje, kaip ir visoje Europoje, visuomenėja senėja.

1. Tarnybos atlikta apklausa apie gyventojų požiūrį į vyresnio amžiaus asmenis

2023 metais Tarnybos užsakymu buvo atlikta reprezentatyvi visuomenės nuomonės apklausa (toliau – „Vilmorus“ apklausa) apie gyventojų požiūrį į vyresnio amžiaus asmenis. Šią reprezentatyvią šalies gyventojų apklausą Tarnybos užsakymu atliko visuomenės nuomonės ir rinkos tyrimų centras „Vilmorus“. Tyrime dalyvavo per tūkstantį respondentų (-čių) iš 25 miestų ir daugiau nei 40 kaimų.

Atlikusios apklausos rezultatų analizę, Tarnybos ekspertės nustatė, kad 75 proc. apklaustųjų mano, jog vyresnio amžiaus žmonių diskriminacija Lietuvoje yra iš dalies arba labai paplitusi.

Dar daugiau respondentų (78 proc.), sutinkančių, kad vyresnio amžiaus žmonių diskriminacija yra paplitusi, priklauso 50 metų ir vyresnių žmonių amžiaus grupei.

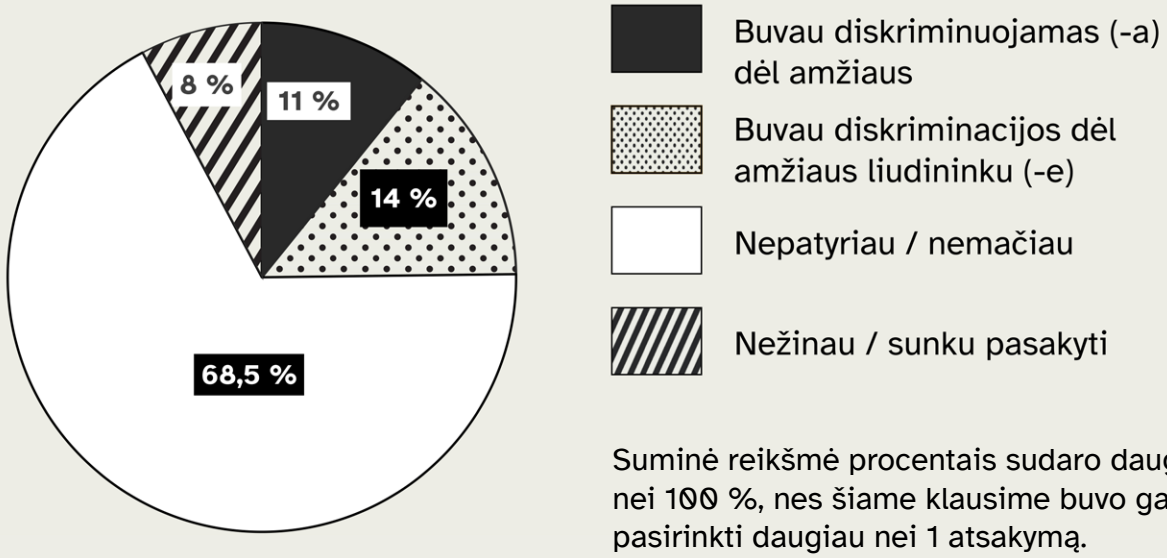
Tarnybos ekspertės priėjo prie išvados, kad diskriminacija dėl vyresnio amžiaus – atpažįstama, matoma problema visuomenėje, ypač žmonėms, kurie patys priklauso vyresnio amžiaus grupėms.

Paklausti, ar per paskutinius 2-ejus metus „jūs buvote diskriminuojamas (-a) dėl savo paties amžiaus, ar buvote diskriminavimo dėl amžiaus liudininku (-e) darbo santykių srityje“, 11 procentų dalyvavusių apklausoje teigė, kad patyrė diskriminaciją, 14 procentų atsakė, kad buvo diskriminacijos dėl amžiaus liudininku (-e) (1 pav.).

1 pav.

Ar per paskutinius 2 metus jūs buvote diskriminuojamas (-a) dėl savo paties amžiaus, ar buvote diskriminavimo dėl amžiaus liudininku (-e) kurioje nors šių sričių?

Darbo vietoje ar ieškant darbo



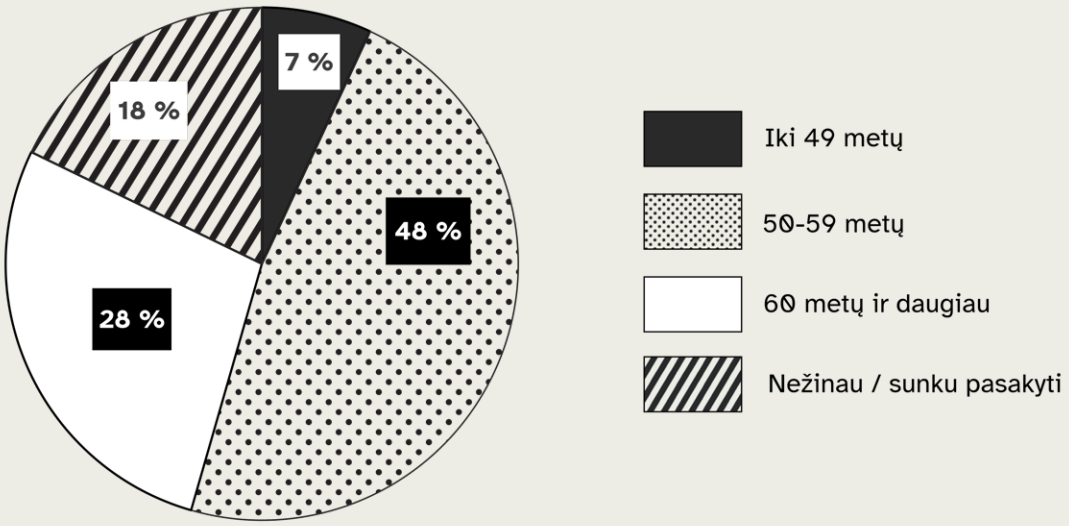
Suminė reikšmė procentais sudaro daugiau nei 100 %, nes šiame klausime buvo galima pasirinkti daugiau nei 1 atsakymą.

Pasak Tarnybos eksperčių, paklausti apie darbo santykių sritį, vyresnio amžiaus gyventojai į klausimą dažniau atsakydavo teigiamai: patyrę diskriminaciją šioje srityje tvirtina 21 proc. 50–59 metų amžiaus žmonių ir 19 proc. – 60–69 metų amžiaus žmonių.

Gyventojų paklausus, „kaip manote, nuo kokio amžiaus Lietuvoje vyrui apskritai pasidaro sunku įsidarbinti“, 48 procentai apklaustųjų atsakė, kad sunkumų įsidarbinant patiria 50–59 metų amžiaus vyrai; 28 procentai manė, kad sunkumų įsidarbinant vyrai patiria nuo 60 metų amžiaus, 7 procentai atsakė, kad sunkumų įsidarbinant patiria ir vyrai iki 49 metų amžiaus (2 pav.).

2 pav.

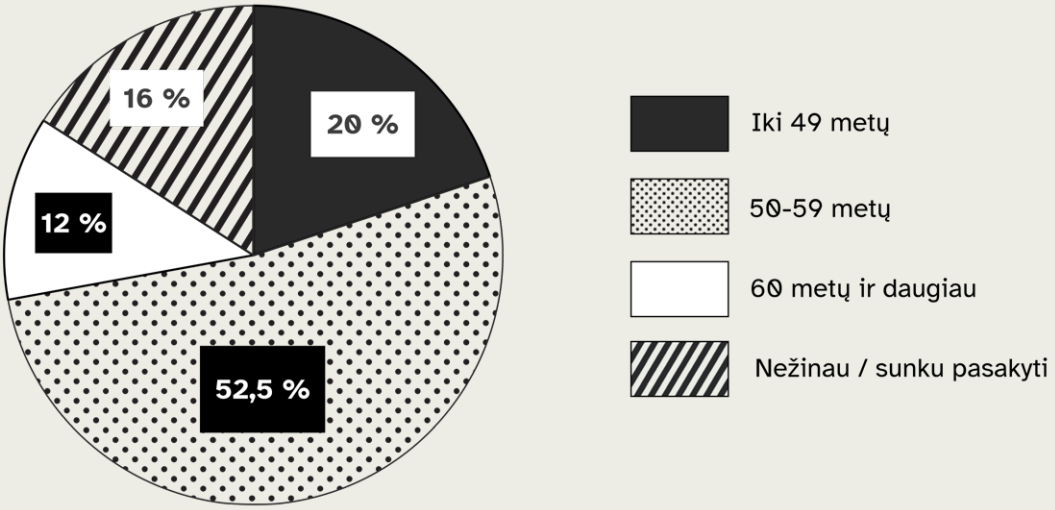
Kaip manote, nuo kokio amžiaus Lietuvoje vyrui apskritai pasidaro sunku įsidarbinti?



To paties paklausus apie moteris, 52,5 procento dalyvavusiųjų apklausoje teigė, kad sunkumų įsidarbinant moterys patiria nuo 50–59 metų amžiaus, 20 procentų apklaustųjų teigė, kad ir iki 49 metų amžiaus moterims sunkiau įsidarbinti; 12 procentų asmenų teigė, kad moterims sunkiau įsidarbinti nuo 60 metų amžiaus (3 pav.).

3 pav.

Kaip manote, nuo kokio amžiaus Lietuvoje moteriai apskritai pasidaro sunku įsidarbinti?



Taigi, remiantis apklausos duomenimis darytina išvada, kad jau 50-ies metų sulaukusiems asmenims, moterims ir vyrams, respondentų nuomone, Lietuvoje yra sunku įsidarbinti.

Atliekant apklausą, jos dalyvių buvo teirautasi apie priežastis, kurios galėtų būti svarbios 55 metų ir vyresniems asmenims nutariant nutraukti darbinę veiklą. Pagal priežasčių svarbumą jos galėtų būti grupuojamos eilės tvarka:

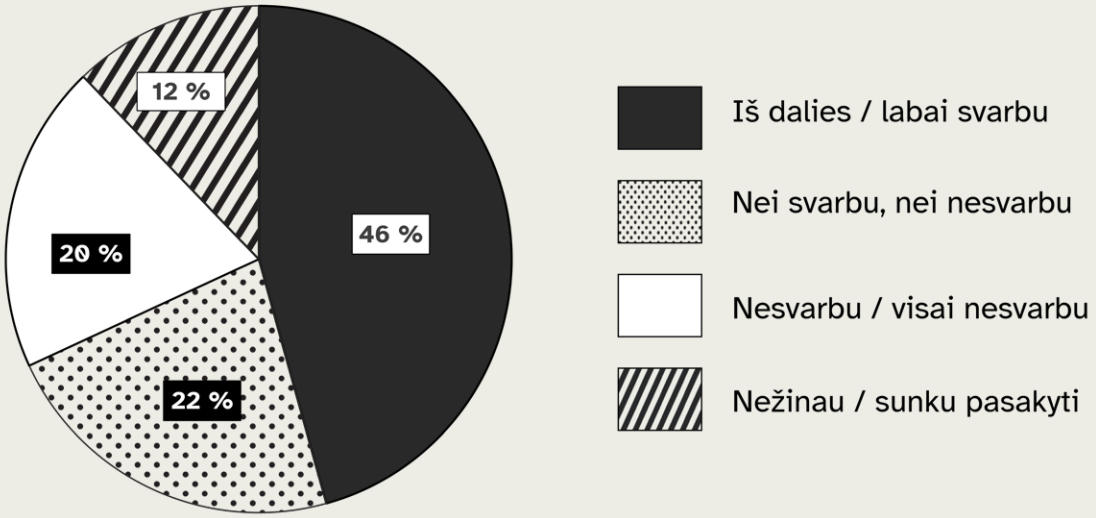
1. 67 proc. apklaustųjų nurodė, kad iš dalies / labai svarbi priežastis nustoti dirbti yra didėjanti tikimybė, kad darbdavys nenorės investuoti į vyresnių žmonių darbo įgūdžių ar kvalifikacijos kėlimo mokymus (5 pav.);
2. 63,5 proc. manė, kad 55 metų ir vyresniems žmonėms dažnai trūksta šiuolaikinei darbo rinkai reikalingų įgūdžių (7 pav.);
3. 56 proc. respondentų įsitikinę, kad iš dalies / labai svarbu gali būti tai, jog vyresnio amžiaus darbuotojai darbdavių akyse nėra teigiamai vertinami (6 pav.);
4. 54 proc. manė, kad nėra galimybių išeiti į pensiją palaipsniui mažinant darbo valandas (8 pav.);

46 proc. iš dalies / labai svarbia priežastimi laiko tai, kad darbo vietos nėra pritaikytos šiai darbuotojų grupei (4 pav.). Remiantis apklausos duomenimis galima teigti, kad didžiausios baimės ir iššūkiai, kylantys vyresnio nei 55-erių metų asmenims tęsti darbinę veiklą, respondentų nuomone, yra susiję su darbdavio nenoru investuoti į vyresnių darbuotojų kvalifikacijos kėlimą; baimės siejamos su galimu darbinių įgūdžių praradimu, poreikiu kelti kvalifikaciją ir turėti darbui reikalingus gebėjimus, kurie privalo atitikti šiuolaikines itin sparčiu tempu besikeičiančias technologijas.

4 pav.

Kiek, jūsų nuomone, šie dalykai gali būti svarbios priežastys 55 metų ir vyresniems žmonėms nustoti dirbti?

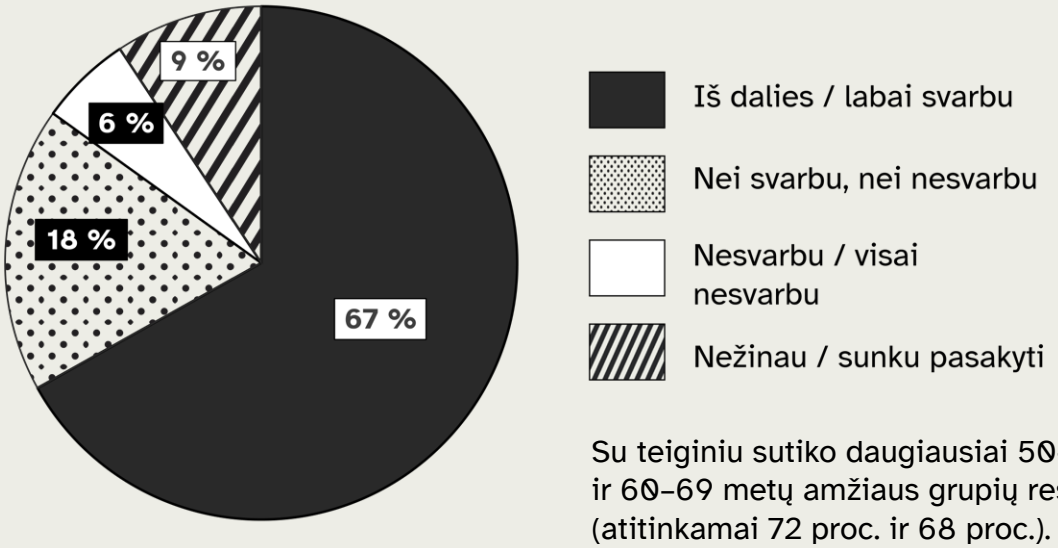
Nepritaikytos darbo vietos 55 metų ir vyresnių žmonių poreikiams



5 pav.

Kiek, jūsų nuomone, šie dalykai gali būti svarbios priežastys 55 metų ir vyresniems žmonėms nustoti dirbti?

Didėja tikimybė, kad darbdavys nenorės investuoti į vyresnių žmonių darbo įgūdžių arba kvalifikacijos kėlimo mokymus

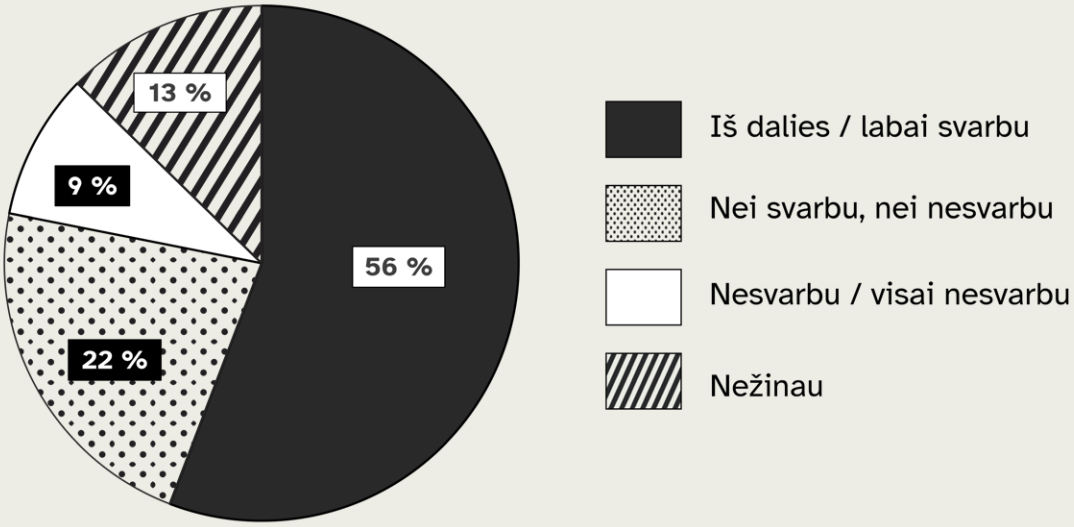


Su teiginiu sutiko daugiausiai 50–59 metų ir 60–69 metų amžiaus grupių respondentų (atitinkamai 72 proc. ir 68 proc.).

6 pav.

Kiek, jūsų nuomone, šie dalykai gali būti svarbios priežastys 55 metų ir vyresniems žmonėms nustoti dirbti?

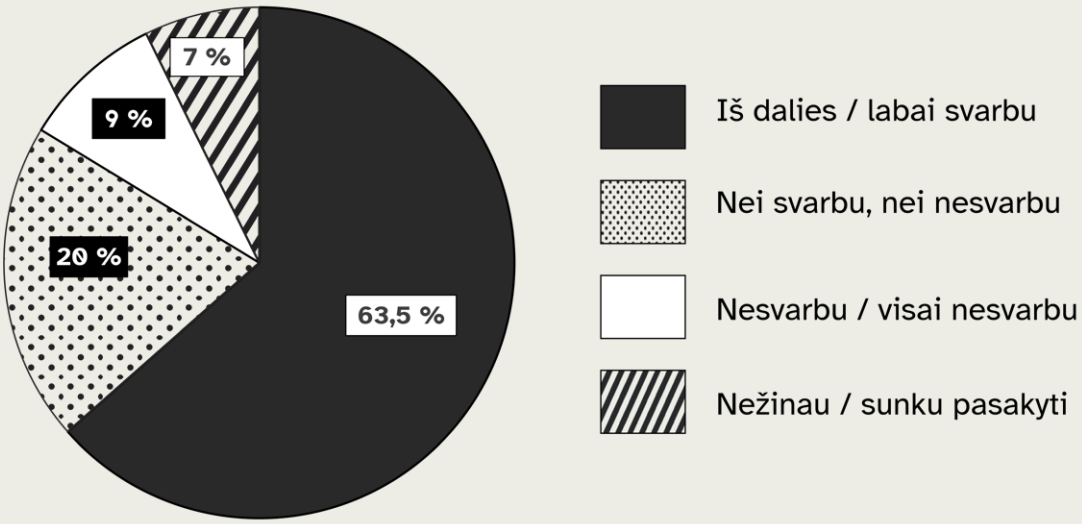
Vyresnio amžiaus darbuotojai darbdavių akyse nėra teigiamai vertinami



7 pav.

Kiek, jūsų nuomone, šie dalykai gali būti svarbios priežastys 55 metų ir vyresniems žmonėms nustoti dirbti?

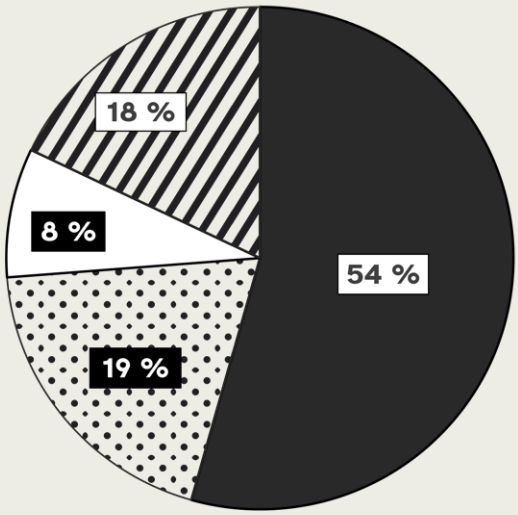
55 metų ir vyresniems žmonėms dažnai trūksta šiuolaikinei darbo rinkai reikalingų įgūdžių

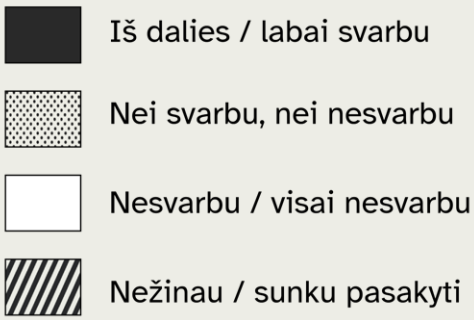


8 pav.

Kiek, jūsų nuomone, šie dalykai gali būti svarbios priežastys 55 metų ir vyresniems žmonėms nustoti dirbti?

Nėra galimybių išeiti į pensiją palaipsniui mažinant darbo valandas





Su teiginiu sutiko daugiausiai 50–59 metų ir 60–69 metų amžiaus grupių respondentų (atitinkamai 65 proc. ir 63 proc.)

Taigi, apklausos rezultatai rodo, kad, viena vertus, nemaža dalis gyventojų mano, jog vyresnio amžiaus asmenys gali neturėti visuomenei reikiamų įgūdžių darbui atlikti, kita vertus, apklaustiems gyventojams atrodo, kad darbdaviai gali būti neigiamai nusistatę prieš vyresnio amžiaus asmenis, nenorėti investuoti į jų kvalifikacijos kėlimą, tinkamai pritaikyti darbo vietą.

Visi šie veiksniai sudaro pagrindą teigti, kad egzistuoja neigiami stereotipai apie vyresnio amžiaus dirbančius asmenis, kurie atsispindi ir užimtumo statistikoje, ir Tarnybos atliktuose tyrimuose bei teikiamose konsultacijose.

Pasak Tarnybos eksperčių, pagal gyventojų atsakymus galima spręsti, kad vyresnio amžiaus žmonės darbo rinkoje gali jaustis labai nestabiliai, nesaugiai dėl vyraujančių nuostatų. Tai, kad itin didelė vyresnių respondentų dalis sutinka, jog darbdavys nenorės investuoti į vyresnių darbuotojų kvalifikacijos kėlimą, siejasi su prieš tai padaryta išvada – tikėtina, kad darbdaviai yra ta grandis, kurioje dažniausiai įvyksta diskriminacija, čia vyresnių darbuotojų karjeros kelias gali strigti dėl neigiamų nuostatų.

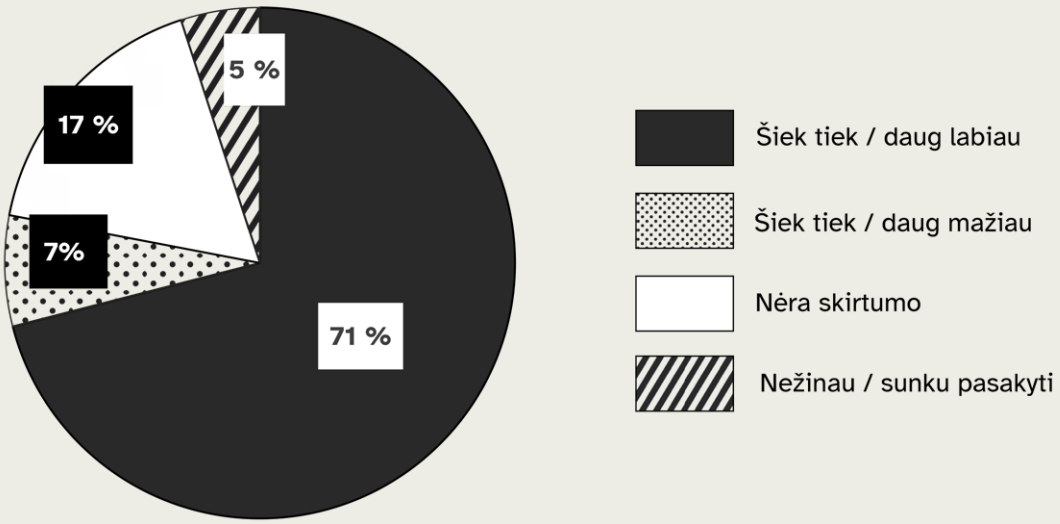
Galima spėlioti, kad, jei darbdavių nuostatos keistųsi, nei įgūdžių trūkumas, nei darbo vietos pritaikymas nebūtų tokia svari priežastis 55 metų ir vyresniems asmenims atsisakyti darbo. Tačiau nuostatų keitimas yra ilgalaikis procesas; šiai kaitai gali daryti įtaką tiek valstybės politikos priemonės, darbdavių iniciatyvos, tiek griežtesnis teisinis reglamentavimas, pvz., imperatyvaus pobūdžio teisinių nuostatų, įpareigojančių darbdavį specifiškai rūpintis vyresnio amžiaus 55+ darbuotojų darbo sąlygomis, jų žinių, kvalifikacijos kėlimu, galimas netgi atitinkamų specialiųjų priemonių taikymas tokiems darbuotojams.

Apklausos metu taip pat teirautasi, kokiomis savybėmis, apklaustųjų nuomone, labiau pasižymi vyresnio amžiaus darbuotojai. Pavyzdžiui, į klausimą, „kiek, jūsų nuomone, 55 metų ir vyresni darbuotojai, lyginant su jaunesnio amžiaus darbuotojais, pasižymi tuo, kad yra patikimi“, teigiamai atsakė net 71 procentas respondentų (9 pav.).

9 pav.

Kiek, jūsų nuomone, 55 metų ir vyresni darbuotojai, lyginant su jaunesnio amžiaus darbuotojais, pasižymi tuo, kad yra...

patikimi

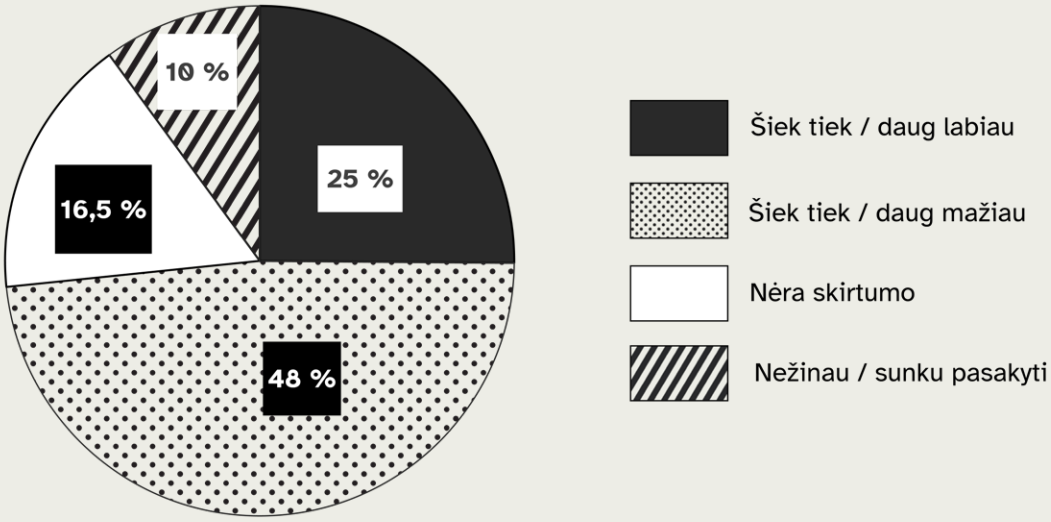


Tačiau į klausimą, „kiek, jūsų nuomone, 55 metų ir vyresni darbuotojai, lyginant su jaunesnio amžiaus darbuotojais, pasižymi tuo, kad yra produktyvūs“, 48 procentai respondentų atsakė, kad vyresnio amžiaus asmenys yra mažiau produktyvūs nei jaunesni darbuotojai (10 pav.).

10 pav.

Kiek, jūsų nuomone, 55 metų ir vyresni darbuotojai, lyginant su jaunesnio amžiaus darbuotojais, pasižymi tuo, kad yra...

produktyvūs

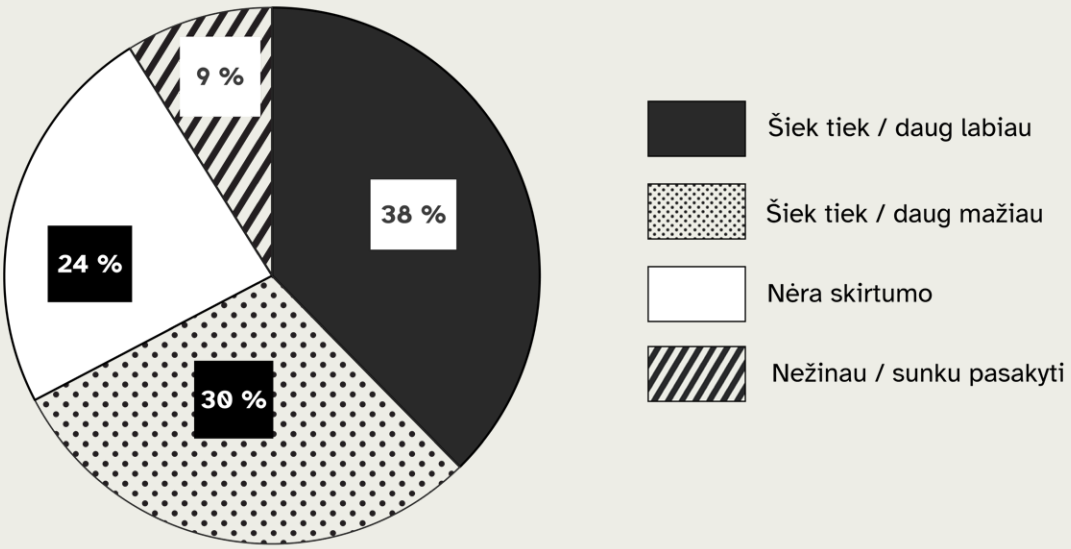


Dalis respondentų (38 procentai) teigė, kad, jų nuomone, vyresni nei 55 metų amžiaus darbuotojai yra „gebantys bendrauti su žmonėmis iš skirtingų kultūrų“, tačiau 30 procentų manė, kad vyresnio amžiaus darbuotojai ne taip gerai geba bendrauti su žmonėmis iš skirtingų kultūrų (11 pav.).

11 pav.

Kiek, jūsų nuomone, 55 metų ir vyresni darbuotojai, lyginant su jaunesnio amžiaus darbuotojais, pasižymi tuo, kad yra...

gebantys bendrauti su žmonėmis iš skirtingų kultūrų

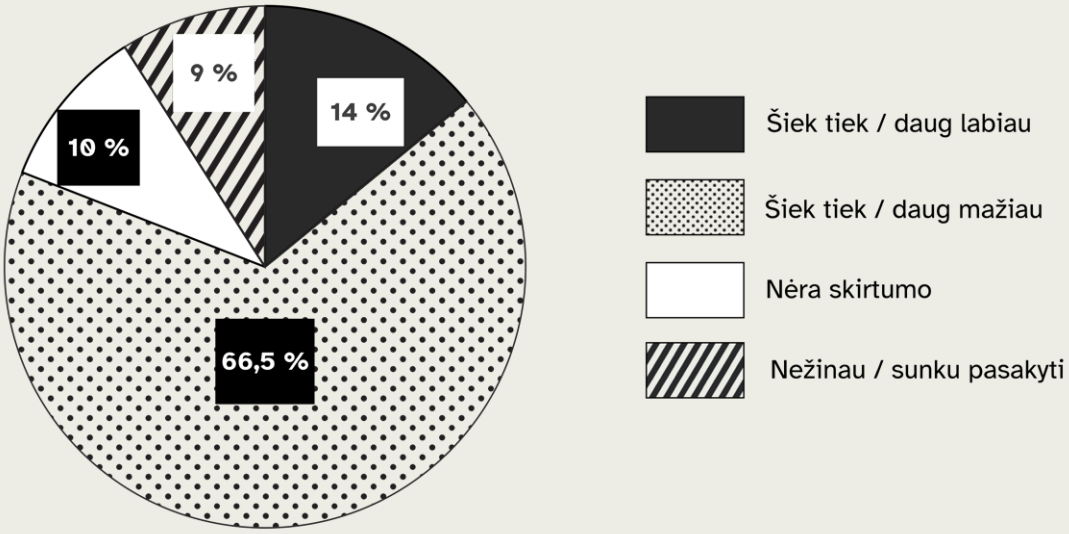


Paklausus, ar vyresnio amžiaus darbuotojai yra atviri naujoms idėjoms, net 66,5 procento respondentų manė, kad 55 metų ir vyresnio darbuotojai yra mažiau atviri naujoms idėjoms (12 pav.). Taip pat dauguma respondentų (net 70 procentų) manė, kad vyresnio amžiaus darbuotojai yra mažiau technologiškai išprusę (13 pav.).

12 pav.

Kiek, jūsų nuomone, 55 metų ir vyresni darbuotojai, lyginant su jaunesnio amžiaus darbuotojais, pasižymi tuo, kad yra...

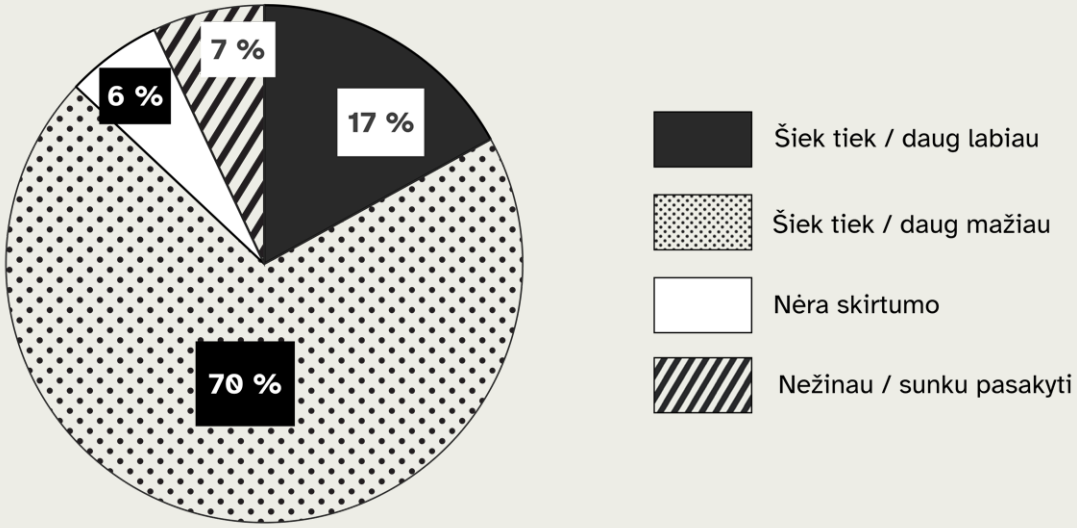
atviri naujoms idėjoms



13 pav.

Kiek, jūsų nuomone, 55 metų ir vyresni darbuotojai, lyginant su jaunesnio amžiaus darbuotojais, pasižymi tuo, kad yra...

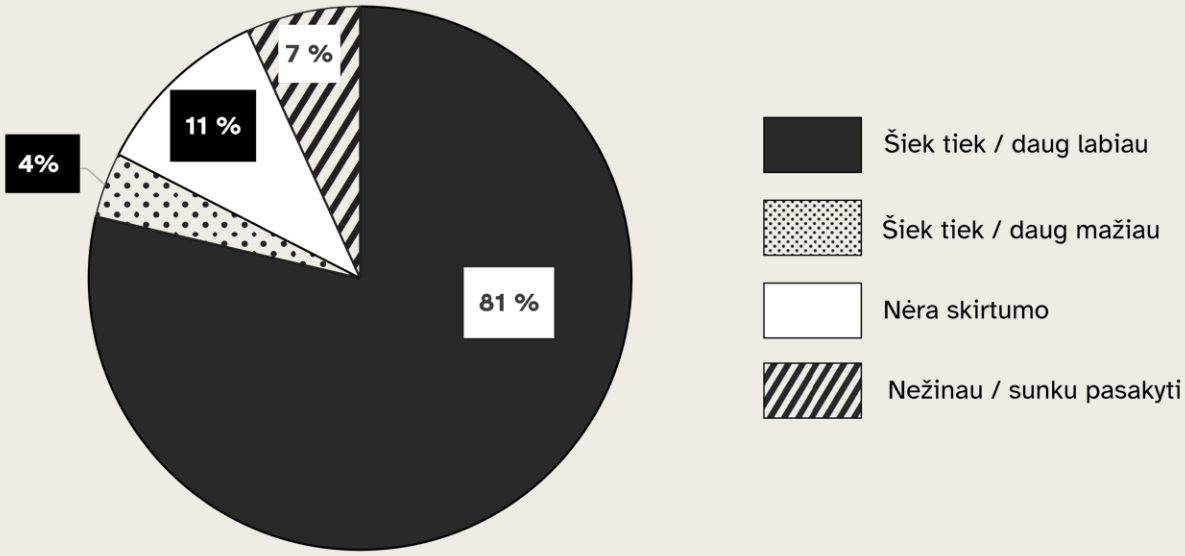
technologiškai išprusę



14 pav.

Kiek, jūsų nuomone, 55 metų ir vyresni darbuotojai, lyginant su jaunesnio amžiaus darbuotojais, pasižymi tuo, kad yra...

patyrę



Taigi atsižvelgiant į šiuos apklausos rezultatus, galima teigti, kad vyresni darbuotojai dažniausiai laikomi labiau patyrusiais ir patikimesniais už jaunesnius darbuotojus, tačiau mažiau technologiškai išprususiais ir mažiau atvirais naujoms idėjoms. Tarnybos eksperčių nuomone, tokios nuostatos gali būti susijusios su kultūroje ir žiniasklaidoje formuojamais vyresnės ir jaunesnės kartų skirtumais. Labiausiai tai juntama, kai palyginami jauniausių ir vyriausių apklausos respondentų atsakymai. Pavyzdžiui, moksleiviai ir studentai vyresnius žmones dažniausiai mano esant technologiškai neišprususius ir nepalaikančius naujų idėjų.

Šie apklausos rezultatai rodo, kad ir visuomenėje egzistuoja įvairaus amžiaus asmenų tam tikros stereotipinės nuostatos apie vyresnio amžiaus darbuotojus, kurios gali turėti įtakos tiek asmenims įsidarbinant, tiek pačiame darbo procese.

2. Žmogaus teisių apsauga nuo diskriminacijos amžiaus pagrindu tarptautinėje ir Europos Sąjungos teisėje

Šioje dalyje trumpai apžvelgiami tarptautiniai ir Europos Sąjungos teisės aktai, kuriuose yra skiriamas dėmesys vyresnio amžiaus asmenų teisėms užimtumo srityje, priemonėms ar strateginiams tikslams bei diskriminacijos draudimui.

2.1. Jungtinių Tautų reglamentavimas

Tarptautinėje teisėje vyresnio amžiaus asmenų teisėms, priešingai nei kitų asmenų grupių teisėms (pavyzdžiui, moterų, asmenų su negalia ir pan.), buvo taikoma mažesnė apsauga. Pagal Jungtinių Tautų konvencijas, vyresnio amžiaus asmenims, kaip ir visiems kitiems asmenims nepaisant įvairių asmens tapatybės požymių, yra taikomos tokios pačios teisės ir pripažįstama, kad šios teisės nesikeičia priklausomai nuo amžiaus. Vyresnio amžiaus asmenys nėra identifikuojami kaip specifiškai išskiriami asmenys, kurių teisėms apsaugoti reikalingas platesnis teisių apsaugos reglamentavimas. Tik vienoje Jungtinių Tautų konvencijoje (Jungtinių Tautų konvencija dėl visų migruojančių darbuotojų ir jų šeimų narių teisių apsaugos; Lietuva nėra šios konvencijos šalis) yra numatytas diskriminacijos amžiaus pagrindu draudimas.

Nesant specialaus reglamentavimo, Jungtinių Tautų konvencijų nuostatų vykdymo priežiūrą atliekantys komitetai neturi pagrindo specifiškai atkreipti dėmesį į vyresnio amžiaus asmenų teisių situaciją, valstybėms nebūna pateikiami specialūs klausimai dėl šios asmenų grupės, ir atitinkamai valstybės, kai vyksta peržiūros procedūros, nepateikia detalios informacijos apie vyresnio amžiaus asmenų situaciją[2]. Dėl šios priežasties įvairios valstybės jau tam tikrą laiką kelia klausimus dėl reikalingumo aiškiai reglamentuoti vyresnio amžiaus asmenų teises. Argentina tokį pasiūlymą teikė dar 1948 metais.

Jungtinių Tautų organizacijoje judėjimas siekiant užtikrinti vyresnio amžiaus asmenų teises prasidėjo dar 1982 metais, kai buvo paskelbtas Tarptautinis senėjimo planas, kuriame buvo atkreiptas dėmesys į tai, kad žmogaus teisės turi būti tinkamai užtikrinamos neatsižvelgiant į žmogaus senėjimą, politikos formuotojams buvo pateiktos rekomendacijos.

[2] https://social.un.org/ageing-working-group/documents/Coalition%20to%20Strengthen%20the%20Rights%20of%20Older%20People.pdf

Vėliau, 1991 metais, buvo priimti Jungtinių Tautų principai vyresniems asmenims[3], kurie išskiriami į nepriklausomumo, dalyvavimo, priežiūros (angl. *Care*), savirealizacijos ir orumo principus. Šiais principais yra atkreipiamas dėmesys į vyresniųjų teisę dirbti, mokytis, dalyvauti visuomenėje lygiai su visais asmenimis.

2002 metais buvo priimtas Madrido tarptautinis veiksmų planas dėl senėjimo[4], kuriame atkreiptas dėmesys į vyresnio amžiaus asmenų galimybes įsitraukti į visuomenės plėtrą, dirbti tol, kol nori ir gali, mokytis. Taip pat skiriamas dėmesys sveikatos užtikrinimui senėjimo metu, įtraukios ir palaikančios aplinkos kūrimui. Svarbu paminėti, kad šis dokumentas yra rekomendacinio pobūdžio, jame įvardijamos esminės problemos ir jų sprendimo būdai, politikos formavimo kryptys.

Šios ankstesnės Jungtinių Tautų iniciatyvos buvo svarbus žingsnis užtikrinant vyresnio amžiaus asmenų teises pasaulyje, bet pirmiau minėti priimti instrumentai buvo rekomendacinio pobūdžio. Po truputį išryškėjo poreikis reglamentuoti vyresnio amžiaus asmenų teises privalomojo pobūdžio dokumentu. Nuo 2010 metų Jungtinių Tautų Organizacijoje buvo įkurta neterminuoto veikimo darbo grupė vyresnio amžiaus asmenų žmogaus teisių apsaugai stiprinti[5]; ši grupė buvo sudaryta siekiant įvertinti esamą tarptautinį teisinį reglamentavimą, identifikuoti galimus trūkumus ir spragas bei numatyti spragų ir trūkumų sprendimo būdus. Šios darbo grupės darbo rezultatu gali būti laikoma Jungtinių Tautų konvencijos dėl vyresnio amžiaus asmenų teisių rengimo iniciatyva, bet kol kas vis dar trūksta politinės valstybių valios priimti tokią konvenciją. Taigi situacija dėl vyresnio amžiaus asmenų teisių apsaugos Jungtinėse Tautose iki šiol yra nepasikeitusi ir vis dar nėra priimtas privalomojo pobūdžio teisės aktas, įtvirtinantis specifinį išskirtinai vyresnio amžiaus asmenų teisių apsaugos reglamentavimą.

[3] ttps://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/united-nations-principles-older-persons
[4] https://www.un.org/esa/socdev/documents/ageing/MIPAA/political-declaration-en.pdf
[5] https://www.bagso.de/fileadmin/user_upload/bagso/06_Veroeffentlichungen/2022/OEWG-A_Briefing_Better_protecting_the_human_rights_in_older_age.pdf

2.2. Europos Tarybos reglamentavimas

1950 metais Europos Taryba priėmė Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvenciją (toliau – Konvencija), kurioje buvo nustatytas diskriminacijos draudimas (14 straipsnis), bet amžiaus pagrindas Konvencijoje nebuvo numatytas kaip pagrindas, kuriuo diskriminacija draudžiama. Žinoma, Konvencija nustato nebaigtinį draudžiamo diskriminavimo pagrindų sąrašą, taigi Europos Žmogaus Teisių Teismas (Teismas) galėtų priimti nagrinėti bylas dėl diskriminacijos amžiaus pagrindu. Pastebėtina, kad Teismas, analizuodamas Konvencijos 14 straipsnio nuostatas, tarsi teigia, kad 14 straipsniu nėra nustatomas bendrasis ar universalus diskriminacijos draudimas, bet numatytas diskriminacijos draudimas naudojantis Konvencijoje nustatytomis teisėmis ir laisvėmis, ir įprastai Teismas nagrinėja 14 straipsnio pažeidimus kontekste su kitais straipsniais[6]. Atsižvelgiant į tai, kad 14 straipsnis negali būti taikomas savarankiškai, Europos Žmogaus Teisių Teismo galimybės vertinti bylas dėl galimos diskriminacijos yra ganėtinai ribotos. Bendras diskriminacijos uždraudimas buvo įtvirtintas 2000 m. lapkričio 4 d. Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos protokolu Nr. 12, bet ir šiame protokole amžiaus pagrindas tiesiogiai neįvardijamas. Lietuva šio protokolo nėra pasirašiusi bei ratifikavusi.

Teismo praktikoje yra buvę bylų dėl diskriminacijos amžiaus pagrindu, t. y., amžius buvo pripažintas kaip vienas iš galimų kitų diskriminacijos pagrindų nebaigtiniame sąraše. Bet iki šiol nebuvo atvejų, kai Teismas pripažintų, kad amžiaus pagrindas turėtų būti prilygintas kitiems Konvencijoje įtvirtintiems pagrindams[7]. Teismas taip pat yra nagrinėjęs bylas dėl vyresnio amžiaus

[6] https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/Guide_Art_14_Art_1_Protocol_12_ENG
[7] https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/Guide_Art_14_Art_1_Protocol_12_ENG

asmenų teisių pažeidimo, kurie galėtų būti kildinami iš kitų šios Konvencijos straipsnių nuostatų galimo pažeidimo[8].

1961 metais Europos Taryba priėmė Europos socialinę chartiją, kurios dalyve Lietuva tapo 2001 metais. Šis dokumentas apima įvairias ekonomines-socialines teises, tarp kurių: darbuotojų teisės, teisė į socialinę apsaugą, diskriminacijos draudimas. Europos socialinės chartijos 23 straipsnis skirtas konkrečiai pagyvenusių žmonių teisei į socialinę apsaugą, nustatomos trys svarbios kryptys, kuriomis turėtų veikti valstybės, chartijos narės:

- sąlygų kuo ilgiau būti naudingais visuomenės nariais sudarymas pagyvenusiems žmonėms;
- sąlygų pagyvenusiems žmonėms sudarymas laisvai pasirinkti gyvenimo būdą ir gyventi nepriklausomiems jiems įprastoje aplinkoje tiek, kiek jie norės ir galės;
- garantuojama atitinkama globa specializuotose įstaigose gyvenantiems pagyvenusiems asmenims, kartu gerbiant jų asmeninį gyvenimą, ir dalyvavimas priimant sprendimus dėl jų gyvenimo sąlygų šiose įstaigose.

Įvairios Europos Tarybos institucijos taip pat yra priėmusios rezoliucijas / rekomendacijas dėl vyresnio amžiaus asmenų teisių. Pavyzdžiui, Europos Tarybos Ministrų Komitetas 1994 metais priėmė rekomendaciją Nr. R(94)9[9] dėl vyresnio amžiaus asmenų, kurioje pabrėžiama vyresnio amžiaus asmenų teisė į orumą, galimybė dalyvauti visuomenės gyvenime įvairiais būdais.

[8] https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/fs_elderly_eng
[9] https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016804c49ec

Taip pat Ministrų Komitetas 2014 metais priėmė rekomendaciją Nr. CM/Rec(2014)2[10], kuria, tarp kitų vyresnio amžiaus asmenų teisių, buvo atkreiptas dėmesys į diskriminacijos amžiaus pagrindu draudimą. Europos Tarybos Parlamentinė Asamblėja taip pat yra priėmusi rezoliucijų, kuriose aptariamos vyresnio amžiaus asmenų teisės, pavyzdžiui, 2011 metais buvo priimta rezoliucija Nr. 1793 (2011), kurioje buvo atkreiptas dėmesys į diskriminaciją amžiaus pagrindu darbo santykių srityje, o 2017 metais buvo priimta rezoliucija Nr. 2168 (2017)[11], kuria buvo pabrėžta vyresnio amžiaus asmenų galimybė dirbti tiek, kiek asmuo nori, taip pat suformuluotas siūlymas uždrausti diskriminaciją amžiaus pagrindu prekių ir paslaugų srityje.

[10] https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c649f
[11] https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=23768&lang=en

2.3. Europos Sąjungos reglamentavimas

Pirmą kartą apie diskriminacijos draudimą Europos Sąjungoje buvo užsiminta 1997 metais Amsterdamo sutartimi, kuri papildė Europos Bendrijos steigimo sutartį. Šiuo metu Europos Sąjungos teisėje diskriminacija amžiaus pagrindu yra įtvirtinta Sutartyje dėl Europos Sąjungos veikimo (toliau – SESV). SESV 10 straipsnyje numatyta: „Nustatydama ir įgyvendindama savo politikos kryptis ir veiksmus, Sąjunga siekia kovoti su bet kokia diskriminacija dėl lyties, rasinės arba etninės kilmės, religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos.“ SESV 19 str. 1 dalyje numatyta: „Nepažeisdama kitų Sutarčių nuostatų ir neviršydama Sąjungai jomis suteiktų įgaliojimų, Taryba spręsdama pagal specialią teisėkūros procedūrą ir Europos Parlamentui pritarus, gali vieningai imtis atitinkamų veiksmų, siekdama kovoti su diskriminacija dėl lyties, rasinės arba etninės kilmės, religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos.“ Toks teisinis reglamentavimas sudarė sąlygas Europos Sąjungai veikti siekiant įtvirtinti diskriminacijos draudimą (pavyzdžiui, priimant valstybėms narėms privalomus teisės aktus).

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (Chartija) 21 str. 1 dalyje numatytas diskriminacijos draudimas ir tiesiogiai įvardijamas amžiaus pagrindas. Chartijos 25 straipsnyje pabrėžiama: „Sąjunga pripažįsta ir gerbia pagyvenusių žmonių teisę gyventi oriai ir nepriklausomai bei dalyvauti visuomeniniame ir kultūriniame gyvenime.“

Diskriminacijos draudimas amžiaus pagrindu buvo įtvirtintas ir 2000 m. lapkričio 27 d. direktyvoje Nr. 2000/78/EB, nustatančioje vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus. Tai buvo pirmasis dokumentas Europos Sąjungoje, kuriuo valstybėms narėms buvo perkelta pareiga uždrausti diskriminaciją amžiaus pagrindu. Atsižvelgiant į tai, kad tai buvo padaryta direktyvos forma, Europos Sąjungos valstybės narės turėjo į savo nacionalinę teisę perkelti diskriminacijos draudimą amžiaus pagrindu užimtumo srityje. Lietuvoje tai buvo padaryta nustatant šį draudimą Lygių galimybių

įstatyme ir kituose teisės aktuose. Diskriminacijos draudimas Europos Sąjungos teritorijoje ir visose valstybėse narėse tapo ne tik deklaratyvus, bet privalomas.

Priešingai nei kiti pagrindai, kuriais diskriminacija draudžiama pagal šią direktyvą, dėl diskriminacijos amžiaus pagrindu yra numatoma daugiau galimų atvejų, kai skirtingas asmenų traktavimas dėl amžiaus galėtų būti pateisinamas. Direktyvos Nr. 2000/78/EB 6 straipsnyje nustatyta, kad valstybės narės gali numatyti, jog skirtingas požiūris dėl amžiaus nėra diskriminacija, jei pagal nacionalinę teisę jį objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas, įskaitant teisėtos užimtumo politikos, darbo rinkos ir profesinio mokymo tikslus, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

Direktyvoje Nr. 2000/78/EB yra numatyti tokių situacijų pavyzdžiai: specialių sąlygų nustatymas siekiant įsidarbinti ir profesinio mokymo, įdarbinimui ir darbui, įskaitant atleidimą iš darbo ir apmokėjimo sąlygas, jaunimui, pagyvenusio amžiaus asmenims ir už priežiūrą atsakingiems asmenims, siekiant skatinti jų profesinę integraciją ir užtikrinti jų apsaugą; minimalaus amžiaus, profesinės patirties ar darbo stažo nustatymas siekiant įsidarbinti arba gauti tam tikrų su darbu susijusių privilegijų; maksimalaus įdarbinimo amžiaus nustatymas, paremtas su konkrečiomis pareigomis susijusiam mokymui keliamais reikalavimais arba su poreikiu nustatyti atitinkamą išdirbtą laikotarpį iki išėjimo į pensiją. Žinoma, gali būti ir kiti variantai, kada skirtingas traktavimas amžiaus pagrindu būtų laikomas pagrįstu, bet toks traktavimas turi būti paremtas teisėtu tikslu, kurio siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

Manytina, kad dėl detalesnio išimčių sąrašo nustatymo buvo keliami klausimai, ar amžiaus pagrindas turėtų būti laikomas tokiu pačiu svarbiu pagrindu kaip lytis arba rasė, ar vertinant skirtingo traktavimo pagrįstumą turėtų būti taikomi tokie pat griežti vertinamieji kriterijai, bet Europos Sąjungos Teisingumo Teismas jau pirmose bylose (Mangold, Palacios de la Villa, Age Concern) patvirtino, kad skirtingo traktavimo amžiaus pagrindu pateisinimui turėtų būti taikomi tokie pat kriterijai kaip ir kitiems pagrindams, kuriais diskriminacija draudžiama, t. y., skirtingas asmenų traktavimas gali būti pateisinamas tik tokiu atveju, jei jį objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis[12].

[12] Colm O'Cinneide, „Age Discrimination and the European Court of Justice: EU Equality Law Comes of Age", 2009. Prieiga per: https://www.era-comm.eu/oldoku/Adiskri/08_Age/2010_09_OCinneide%20EN.pdf

3. Žmogaus teisių apsauga nuo diskriminacijos amžiaus pagrindu nacionalinėje teisėje

Atsižvelgiant į tai, kad šioje apžvalgoje dėmesys skiriamas vyresnio amžiaus asmenų diskriminacijai darbo santykių srityje, jos priežastims, atvejams aptarti, tikslinga išanalizuoti, kokie teisės aktai įtvirtina draudimą diskriminuoti, reglamentuoja specifinę vyresnio amžiaus darbuotojų apsaugą, pagalbos priemones įsidarbinant.

Apie Tarnybos praktiką, taikant diskriminaciją draudžiančius įstatymus, rašoma kituose šios apžvalgos skyriuose.

3.1. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas

Lygių galimybių įstatymas draudžia tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją, priekabiavimą dėl amžiaus darbo santykių srityje.

Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnyje įtvirtintos darbdavio pareigos, apsaugant asmenis nuo diskriminacijos. Darbdavys, nepaisant darbuotojo amžiaus, privalo:

1. priimdamas į darbą, į valstybės tarnybą, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, išskyrus šio įstatymo 2 straipsnio 9 dalies 4 ir 7 punktuose nustatytus atvejus;
2. sudaryti vienodas darbo, valstybės tarnybos sąlygas, galimybes kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas;
3. naudoti vienodus darbo ir valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijus;
4. naudoti vienodus atleidimo iš darbo ir iš valstybės tarnybos kriterijus;
5. už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį;
6. užtikrinti, kad siekiantys įsidarbinti asmenys, darbuotojai ar valstybės tarnautojai darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti;
7. imtis priemonių, kad darbuotojai, valstybės tarnautojai, pateikę skundą dėl diskriminacijos, dalyvaujantys byloje dėl diskriminacijos ar pranešę apie diskriminaciją, jų atstovai ar asmenys, liudijantys ir teikiantys paaiškinimus dėl diskriminacijos, nebūtų persekiojami ir būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų padarinių;

8. imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą darbo sąlygų sudarymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos;
9. imtis priemonių, kad darbuotojas ar valstybės tarnautojas darbo vietoje nebūtų diskriminuojamas dėl tėvystės atostogų, atostogų vaikui prižiūrėti, nemokamų atostogų, skirtų sergančiam šeimos nariui ar kartu su darbuotoju ar valstybės tarnautoju gyvenančiam asmeniui slaugyti (prižiūrėti), suteikimo ir lankstaus darbo grafiko nustatymo.

Lygių galimybių įstatymo 11 straipsniu nustatyta, kad skelbimuose priimti į darbą, valstybės tarnybą arba mokytis draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, išskyrus šio įstatymo 2 straipsnio 9 dalies 4 ir 7 punktuose nustatytus atvejus.

Lygių galimybių įstatymo 2 str. 9 d. 7 punkte įtvirtinta išimtis, pagal kurią, tiesiogine diskriminacija dėl amžiaus nelaikomi atvejai, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas, o šis tikslas yra teisėtas ir reikalavimas yra proporcingas.

Kita svarbi Lygių galimybių įstatymo 2 str. 9 d. 1 punkte nustatyta išimtis, kuria remiantis tiesiogine diskriminacija dėl amžiaus nelaikomi įstatymų nustatyti apribojimai dėl amžiaus, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

Daugybėje Lietuvos įstatymų yra įtvirtintas amžiaus limitas užimti tam tikras pareigas, o atsistatydinimas iš pareigų viešajame sektoriuje dažnai taip pat siejamas su žmogaus amžiumi. Formaliai visi šie apribojimai dėl amžiaus yra pateisinami, nes jie yra įtvirtinti įstatymuose. Tačiau visais atvejais įstatymuose įtvirtinti apribojimai dėl amžiaus turi būti motyvuoti, teisėti, pagrįsti ir būtini. Vis dėlto tam tikrų amžiaus ribų įtvirtinimas Lietuvos teisės aktuose diskutuotinas.

Akivaizdu, kad visuomenėje vyksta demografiniai pokyčiai, tiek moterų, tiek vyrų gyvenimo trukmė nežymiai ilgėja, stebimas procesas, kai visuomenėje didėja vyresnio amžiaus žmonių skaičius, kurie yra pajėgūs ir nori dirbti, nutolinta amžiaus riba, kurią pasiekusieji gali įgyti teisę gauti senatvės pensiją, keičiasi visuomenės nuostatos, didėja vyresnio amžiaus žmonių socialinis aktyvumas, vyresnio amžiaus asmenys naudojasi naujomis informacinėmis technologijomis, ir todėl manytina, kad jų teisė tęsti darbinę veiklą būtent viešajame sektoriuje neturėtų būti ribojama nustatant griežtas amžiaus ribas. Svarbu pažymėti, kad amžiaus ribojimai, draudžiantys tęsti darbinę veiklą, valstybės tarnybą, didžiąja dalimi susiję su viešojo sektoriaus darbuotojais, darbuotojais, teikiančiais viešąsias paslaugas. Todėl žmogaus teisių tęsti aktyvią darbinę veiklą sulaukus atitinkamo amžiaus, realizuoti sukauptą patirtį, žinias ribojimas turėtų būti tinkamai įvertintas, motyvuotas ir pagrįstas.

Taigi, kai kurie įstatymai numato veiklos apribojimus dėl amžiaus, tačiau, kaip buvo rašyta, dėl objektyvių ir pateisinamų priežasčių jie yra laikomi teisėtais ir pagrįstais.

Pastebėtina, kad Lietuvos teisėje vis dėlto daugiausia apribojimų dėl amžiaus nustatoma įstatymuose, reglamentuojančiuose įsidarbinimo ir atleidimo iš užimamų pareigų tvarką, nes būtent šiuose teisės aktuose numatomi minimalus (16 metų, su išimtimis – 14 metų) ir maksimalus (65 metų) įdarbinimo amžiaus cenzai. Asmenys iki 18 metų ne tik neturi darbinių įgūdžių ir praktikos, bet jie neturi pagrindinių (bendrojo lavinimo) žinių, yra fiziškai ir morališkai pažeidžiami, dėl ko nepajėgia atlikti tam tikrų darbų ir konkuruoti lygiais pagrindais su patyrusiais ir brandaus amžiaus darbuotojais. Todėl įstatymai jiems numato apsaugą, t. y. leidžia dirbti tik tam tikrą lengvą darbą, tik tam tikrą valandų skaičių ir kt. Skirtingo minimalaus amžiaus cenzo nustatymas pateisinamas kvalifikacijai įgyti būtinomis sąlygomis, tarp jų – diplomo ar kitokio kvalifikacijos pažymėjimo įgijimo, ištarnautų metų, profesinės patirties (pvz., atlikta gamybine ar kitokia praktika) ar darbo stažo, tam tikrų įgūdžių reikalavimais. Aukštesnė nei 18 metų amžiaus riba dažniausiai nustatoma ir vadovaujančioms pareigybėms.

Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas numato valstybės tarnautojų tarnybos pabaigos amžių, t. y. sukakus 65 metams. Karjeros valstybės tarnautojo tarnybos laikas pratęsiamas kasmet dar vieneriems metams ir

bendras pratęstas tarnybos laikas negali viršyti penkerių metų. Taigi maksimalus karjeros valstybės tarnautojo darbo laikas gali tęstis, iki asmeniui sukanka 70 metų. Pažymėtina, kad Tarnybos darbuotojų praktika konsultuojant asmenis telefonu atskleidžia, kad tokia tvarka, kuomet 65 metų sulaukęs asmuo kasmet turi kreiptis į įstaigos vadovą, prašydamas suteikti galimybę dar metus pratęsti karjerą, tam tikrais atvejais gali būti suvokiama kaip žeminanti, sukurianti vyresnio amžiaus asmenims teisinio neapibrėžtumo pojūtį, nevienodas galimybes planuoti darbinę karjerą ir jos pabaigą.

Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatyme šis amžius, priklausomai nuo pareigūnų grandies, yra 55, 60, 65 metai; šiame įstatyme numatyti amžiaus apribojimai asmenims, pretenduojantiems dirbti vidaus tarnyboje: asmenys turi būti sukakę 18 metų ir ne daugiau kaip 60 metų amžiaus.

Kaip rašyta pirmiau, vykstant visuomenės demografiniams pokyčiams, svarstytina apie nustatyto amžiaus dirbti viešajame sektoriuje ilginimą ar lankstesnių sąlygų tęsti karjerą sudarymą.

Minimali amžiaus riba nustatoma ir asmenims, užimantiems tam tikras renkamas pareigas, kurias užimantieji privalo vykdyti visuomenei, rinkėjams atskaitingas pareigas ir kurioms taip pat numatomas tam tikro išsilavinimo ir darbo patirties reikalavimas. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos Seimo nariu gali būti renkamas Lietuvos Respublikos pilietis, kuris rinkimų dieną yra ne jaunesnis kaip 25 metų; Respublikos Prezidentu gali būti renkamas Lietuvos Respublikos pilietis, jeigu jam iki rinkimų dienos yra suėję ne mažiau kaip 40 metų; Savivaldybės tarybos nariu gali būti renkamas nuolatinis šios savivaldybės gyventojas, kuriam rinkimų dieną yra sukakę 20 metų; Lietuvos Respublikoje Europos Parlamento nariu gali būti renkamas Lietuvos Respublikos pilietis ar kitas nuolat gyvenantis Lietuvoje Europos Sąjungos valstybės narės pilietis, kuris rinkimų dieną yra ne jaunesnis kaip 21 metų.

Panašūs amžiaus apribojimai yra numatyti ir kituose įstatymuose, tačiau, pagal Europos Sąjungos teisę, visi šie reikalavimai turi būti pagrįsti ir objektyviai pateisinami.

Pažymėtina, kad Lygių galimybių įstatymas įtvirtina asmenų apsaugą tik esant darbo santykiams, t. y. kai tarp šalių susiklosto darbuotojo ir darbdavio Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka ar jiems prilyginami santykiai. Kasacinio teismo praktikoje yra užfiksuota, kad esminiai darbo teisinių santykių požymiai, skiriantys šiuos santykius nuo kitų atlygintinų sutarčių, yra:

- tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo atlikimas arba ėjimas tam tikrų pareigų;
- darbuotojas dirba paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai.

Pirmasis iš išvardytų požymių reiškia, kad darbuotojas vykdo tam tikrą rūšiniais požymiais apibrėžtą darbo funkciją, o ne atlieka konkrečią užduotį. Antrasis iš požymių reiškia, kad darbuotojas, vykdydamas darbo funkciją, nėra savarankiškas, jis privalo paklusti teisėtiems darbdavio nurodymams, darbuotoją ir darbdavį sieja pavaldumo santykiai. Kasacinis teismas darbo teisiniams santykiams būdingais požymiais taip pat laiko darbuotojo vykdomų funkcijų tęstinį pobūdį, atlygintinumą bei darbdavio įsipareigojimą suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą ir užtikrinti deramas darbo sąlygas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-114/2011 ir joje cituojama kasacinio teismo praktika; 2009 m. kovo 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-135/2009).

Pavyzdžiui, Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas 2019 m. lapkričio 5 d. sprendime, priimtame administracinėje byloje Nr. eA-949-415/2019, konstatavo, kad „Lietuvos kultūros tarybos nario jo įgaliojimų laikotarpiu ir Vyriausybės (kuri savo įgaliojimus atrankos procese realizuoja per Kultūros ministeriją) susiklosto nuolatinio pobūdžio, tęstiniai, pavaldumu grįsti santykiai savo esme atitinkantys darbo santykių požymius, todėl jie laikytini darbu (užimtumu, profesine veikla) Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio prasme“.

Vis dėlto paminėtina, kad vystantis visuomeniniams santykiams kai kuri tarp subjektų susiklostanti ir kai kuriais požymiais panaši į darbo santykius veikla nėra jiems prilyginama, todėl asmenims nėra taikoma apsauga nuo diskriminacijos. Ypač tai pastebėtina kalbant apie savarankiškai dirbančius asmenis, pavyzdžiui,

vadinamuosius „platformų“ darbuotojus, tokius kaip Bolt pavežėjai. Šiuo aspektu svarbu paminėti Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (ESTT) 2023 m. sausio 12 d. sprendimą byloje Nr. C-356/21. Šioje byloje ESTT, aiškindamas Vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje direktyvą 2000/78/EB (Direktyva), pateikė išvadą: „Šiuo klausimu reikia konstatuoti, kad minėtoje direktyvoje nedaroma nuorodos į valstybių narių teisę, siekiant apibrėžti šioje nuostatoje „įsidarbinimo, savarankiško įsidarbinimo ar darbo įsidarbinant, imantis savarankiškos ar profesinės veiklos taikomų sąlygų“ sąvoką. Taigi, be to, kad minėtoje nuostatoje aiškiai nurodyta savarankiška veikla, iš terminų „įsidarbinant“ ir „imantis profesinės veiklos“, suprantamų įprasta prasme, taip pat matyti, kad Sąjungos teisės aktų leidėjas neketino apriboti Direktyvos 2000/78 taikymo srities tik „darbuotojo“ pareigomis, kaip tai suprantama pagal SESV 45 straipsnį. Taigi Direktyva 2000/78 nėra Sąjungos antrinės teisės aktas, kaip antai toks, kuris grindžiamas, be kita ko, SESV 153 straipsnio 2 dalimi ir kuriuo siekiama apsaugoti tik darbuotojus, kaip silpnesnę darbo santykių dalį; jos tikslas – atsižvelgiant į socialinius ir visuomenės interesus, pašalinti visas diskriminacijos pagrindais grindžiamas kliūtis naudotis pragyvenimo šaltiniais ir įgyti galimybę prisidėti prie visuomenės gyvenimo darbu, neatsižvelgiant į teisinę formą, pagal kurią jis atliekamas.“.

ESTT konstatavo: „Direktyva 2000/78 suteikiama apsauga negali priklausyti nuo formalaus darbo santykių kvalifikavimo pagal nacionalinę teisę arba nuo to, ar atitinkamas asmuo įdarbinamas pasirenkant vieną ar kitą sutarties rūšį, nes <...> šios direktyvos nuostatos turi būti suprantamos plačiai. Šiomis aplinkybėmis, išskyrus šio sprendimo 46 punkte nurodytą vertinimą, TP sprendimas neatnaujinti šios rangos sutarties su ieškovu dėl, jo teigimu, seksualinės orientacijos, taip nutraukiant tarp jų susiklosčiusius darbo santykius, patenka į Direktyvos 2000/78 3 straipsnio 1 dalies c punkto taikymo sritį. Pagal juos draudžiami nacionalinės teisės aktai, pagal kuriuos grindžiant laisve pasirinkti kontrahentą neužtikrinama pagal šią Direktyvą teiktina apsauga nuo diskriminacijos, kai atsisakoma dėl asmens seksualinės orientacijos su juo sudaryti arba atnaujinti sutartį dėl tam tikrų jo paslaugų teikimo vykdant individualią ekonominę veiklą.“.

Taigi, pagal šį platų Direktyvos nuostatų aiškinimą, būtina svartyti apie savarankiškai dirbančių asmenų apsaugos nuo diskriminacijos reglamentavimą, įskaitant tokios diskriminacijos draudimą dėl amžiaus ir kitų pagrindų.

3.2. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas

Nors šis įstatymas pirmiausia reglamentuoja diskriminacijos draudimą dėl lyties, juo įtvirtintas draudimas darbdaviams ir jų įgaliotiems darbuotojams reikalauti iš darbo ieškančių asmenų, be kita ko, informacijos apie jų amžių (8 str.): „Skelbimuose priimti į darbą, valstybės tarnybą arba mokytis draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę vienai iš lyčių, išskyrus <...>, reikalauti iš darbo ieškančių asmenų informacijos apie jų šeiminę padėtį, amžių (išskyrus įstatyme numatytus atvejus), privatų gyvenimą ar šeimos planus.“

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 straipsniu yra nustatyta, kad diskriminaciniai skelbimai yra draudžiami ir laikomi šio įstatymo pažeidimu: „Skelbimuose priimti į darbą, valstybės tarnybą arba mokytis draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę vienai iš lyčių, išskyrus šio įstatymo 10 str. 5 punkte nurodytą atvejį, reikalauti iš darbo ieškančių asmenų informacijos apie jų šeiminę padėtį, amžių (išskyrus šiame įstatyme numatytus atvejus), privatų gyvenimą ar šeimos planus.“.

Pastebėtina, kad, pagal Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 10 str. 3 punkto nuostatas, moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimu nėra laikomas skirtingas moterų ir vyrų pensinis amžius, išskyrus profesinių pensijų sistemas.

Būtina pastebėti, kad antidiskriminacinės Europos Tarybos direktyvos, reglamentuojančios moterų ir vyrų vienodą traktavimą užimtumo, profesinio mokymo, prekių ir paslaugų teikimo srityje, neįpareigoja valstybių narių priimti atitinkamas nuostatas dėl moterų ir vyrų pensinio amžiaus ribos nustatymo ar šio amžiaus ribos suvienodinimo ir suteikia valstybėms narėms teisę savarankiškai spręsti klausimą dėl moterų ir vyrų pensinio amžiaus.

Tačiau būtina atkreipti dėmesį, kad Europos Komisija atsakydama į Europos Parlamento nario paklausimą dėl „Vyrų ir moterų pensinio amžiaus suvienodinimo“ paaiškino, jog pensijų sistemos, kurioms taikomas Europos Bendrijos

steigimo sutarties 141 straipsnis, turi atitikti vienodų teisių principą. Tai reiškia, kad įvairios sąlygos, taikomos vyrų ir moterų, atliekančių tokį patį arba panašų darbą „užmokesčiui“ (įskaitant pensiją), pažeidžia vienodo užmokesčio principą. Todėl esą skirtingą pensinį amžių reikia laikyti diskriminacija lyties pagrindu, tad nuostatos dėl skirtingo pensinio amžiaus esą prieštarauja Europos Bendrijos steigimo sutarties 141 straipsniui.

Europos Komisija, atsakydama į Europos Parlamento nario paklausimą, ar moterų ir vyrų pensinio amžiaus skirtumai gali būti laikomi moterims naudinga „pozityviąja diskriminacija“, paaiškino, kad skirtingas pensinis amžius negali būti laikomas pozityviąja diskriminacija. Europos Bendrijos steigimo sutarties 141 straipsnio 4 dalyje numatyta: „Pozityvioji diskriminacija“ reiškia priemones „padedančias nepakankamai atstovaujamai lyčiai verstis profesine veikla arba šalinančias ar kompensuojančias nepalankias profesinės veiklos sąlygas.“ Dėl tokio paties aspekto byloje C-366/99 „Griesmar“ (65 punktas) ESTT nustatė, kad ši priemonė neatrodo esanti tokio pobūdžio, kad kompensuotų moterų nepalankią karjeros padėtį padėdama toms moterims jų darbiniame gyvenime. Priešingai, tokia priemonė esą tik suteikia moterims, kurios yra motinos, atpildą už darbą tik tą dieną, kai jos išeina į pensiją, o ne padeda spręsti problemų, su kuriomis moterys gali susidurti savo darbe.

ESTT taip pat pasisakė, kad valstybė narė gali pati spręsti, kaip pasiekti pensinio amžiaus suvienodinimo arba kitų reikalavimų atitikimo sąlygas pensijai gauti, tačiau siekiamybės tikslas yra visose srityse pasiekti vienodą vertinimą lyties pagrindu.

Nuo 2026 metų Lietuvoje moterų ir vyrų pensinis amžius bus suvienodintas – tai bus 65 metai.

3.3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas

Darbo kodekso 2 str. 1 dalyje įtvirtinta nuostata, jog darbo santykiai grindžiami darbo teisės subjektų dalyvių lygybės, nepaisant jų amžiaus, principu.

Darbo kodekso 26 str. 1 dalyje nustatyta, jog darbdavys privalo įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus. Tai reiškia, kad bet kokių darbdavio santykių su darbuotojais atvejais tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti *inter alia* amžiaus pagrindu, taip pat dėl to, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi šiame kodekse numatytomis teisėmis, bei dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais yra draudžiami.

Minėto straipsnio 2 dalyje įtvirtinta, kad, įgyvendindamas lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, darbdavys, neatsižvelgdamas į darbuotojo amžių, privalo:

1. priimdamas į darbą, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas;
2. sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas;
3. taikyti vienodus darbo vertinimo ir atleidimo iš darbo kriterijus;
4. už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį;
5. imtis priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, taip pat nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateikia skundą dėl diskriminacijos ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos;

6. imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą darbo sąlygų sudarymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.

Darbo kodekso 30 straipsnyje įtvirtinta darbdavio pareiga sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar darbuotojų grupė nepatirtų priešiškų, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsinamasi į darbuotojo ar darbuotojų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar darbuotojų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.

Darbo kodekso 57 straipsnyje, reglamentuojančiame darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės, įtvirtinta, kad, nustatant atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus, turi būti užtikrinama darbuotojų pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti, taikoma šiems darbuotojams visų kitų atitinkamo darbdavio tos pačios specialybės darbuotojų atžvilgiu toje pačioje darbo vietovėje, kuriems iki senatvės pensijos amžiaus liko ne daugiau kaip treji metai.

Darbo kodekso 59 str. 2 dalies nuostatomis yra įtvirtinama darbuotojų apsauga nuo darbo sutarties nutraukimo darbdavio valia, o vienas iš pagrindų, dėl kurio darbo sutartis negali būti nutraukta darbdavio valia, yra darbuotojo amžius. Taigi darbuotojas, sulaukęs pensinio amžiaus, negali būti atleistas iš darbo darbdavio valia; darbo sutartį tokiu atveju jis gali nutraukti tik savo paties valia, jeigu jis to pageidauja.

Pažymėtina, kad panašios darbdavio pareigos nediskriminuoti įvairiuose darbo santykių etapuose yra įtvirtintos tiek Darbo kodekso 26 str., tiek Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnyje. Iš esmės asmenys dėl diskriminacijos darbo santykių srityje gali savo pasirinkimu kreiptis tiek į lygių galimybių kontrolierių, tiek į darbo ginčų komisiją arba Valstybinę darbo inspekciją dėl galimai netinkamo Darbo kodekso nuostatų įgyvendinimo patikros. Atkreiptinas dėmesys, jog tuo atveju, jeigu asmuo siekia būti grąžintas į darbą, prisiteisti iš

darbo santykių mokėtinas sumas, žalos atlyginimą, jis privalo kreiptis į darbo ginčų komisiją, tai yra ikiteisminę darbo ginčų nagrinėjimo įstaigą.

Atkreiptinas dėmesys, kad Lygių galimybių įstatyme įtvirtintas baigtinis draudžiamo diskriminavimo pagrindų sąrašas, o Darbo kodekso 26 straipsnyje diskriminacija draudžiama ir dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais, taigi, iš esmės nustatomas nebaigtinis draudžiamo diskriminavimo pagrindų sąrašas. Todėl asmenys darbo ginčų komisijose savo teises gali ginti ir tais atvejais, kai patiria skirtingą nepagrįstą traktavimą dėl įvairių iš anksto Darbo kodekse neįvardintų aplinkybių.

3.4. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas

Šiame įstatyme taip pat įtvirtinamas nediskriminavimo amžiaus pagrindu principas, tai yra 3 str. 1 dalyje nustatyta, kad „kiekvienam darbuotojui privalo būti sudarytos saugios ir sveikos darbo sąlygos, neatsižvelgiant į įmonės veiklos rūšį, darbo sutarties rūšį, darbuotojų skaičių, įmonės rentabilumą, darbo vietą, darbo aplinką, darbo pobūdį, darbo dienos ar darbo pamainos trukmę, darbuotojo pilietybę, rasę, tautybę, lytį, seksualinę orientaciją, amžių, socialinę kilmę, politinius ar religinius įsitikinimus <...>“.

3.5. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas

Pagal Užimtumo įstatymo 25 straipsnio nuostatas, papildomai darbo rinkoje remiami asmenys, kuriems taikomos darbo rinkos priemonės ir užimtumo rėmimo priemonės, yra asmenys nuo 45 metų, tai yra pagal šio įstatymo nuostatas laikoma, kad jau nuo 45 metų darbo ieškantys asmenys susiduria su sunkumais įsidarbindami ir jiems gali būti taikoma papildoma parama įsidarbinant.

Darbo rinkos paslaugos yra šios:

1. laisvų darbo vietų ir darbo ieškančių asmenų registravimas;
2. informavimas;
3. konsultavimas;
4. įsidarbinimo galimybių vertinimas;
5. tarpininkavimas įdarbinant;
6. individualios užimtumo veiklos planavimas;
7. įdarbinimas su pagalba.

Užimtumo rėmimo priemonės vyresniems asmenims susideda iš aktyvių darbo rinkos politikos priemonių bei užimtumo didinimo programų.

Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, kuriomis siekiama padėti darbo ieškantiems asmenims padidinti jų užimtumo galimybes ir derinti darbo pasiūlą ir paklausą, yra šios:

1. parama mokymuisi;
2. parama judumui;
3. remiamasis įdarbinimas;
4. parama darbo vietoms steigti.

Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatyta tvarka gali būti taikomos kompleksiškai, derinant skirtingas priemones.

Kaip rašyta šioje apžvalgoje, pagal Lygių galimybių įstatymo nuostatas (2 str. 9 d. 1 p.), tiesiogine diskriminacija dėl amžiaus nelaikomi įstatymų nustatyti apribojimai dėl amžiaus, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis. Pažymėtina, kad tais atvejais, kai darbdaviai kartu su Užimtumo tarnyba taiko vieną iš užimtumo rėmimo priemonių, pavyzdžiui, steigiant darbo vietas vyresnio amžiaus asmenims, vyresnio amžiaus asmenų įdarbinimas negalėtų būti laikomas diskriminacija Lygių galimybių įstatymo prasme, jeigu, atsižvelgiant į konkrečią darbo rinkos situaciją, tam tikroje vietovėje, atsižvelgus į asmenų nedarbo situaciją, reikalinga šią priemonę taikyti.

4. Tarnybos praktika tiriant diskriminacijos dėl amžiaus darbo srityje atvejus

4.1. Statistiniai kreipimųsi ir skundų dėl diskriminacijos amžiaus pagrindu darbo srityje duomenys

Amžius, kaip draudžiamo diskriminavimo pagrindas, yra vienas iš dažniausiai minimų pagrindų, kuris yra nurodomas Tarnybai adresuotuose kreipimosi raštuose (skunduose, paklausimuose). Viena iš sričių, kurioje pareiškėjai jaučiasi galimai diskriminuojami amžiaus pagrindu, yra darbo santykių sritis. Remiantis skundų, pateiktų Tarnybai nuo 2017 m. sausio 1 d. iki 2023 m. rugsėjo 30 d., statistika, pareiškėjai dažniausiai jaučiasi diskriminuojami dėl darbo skelbimuose nurodytų reikalavimų, (ne)priėmimo į darbą, rečiau kreipiasi dėl tinkamų darbo sąlygų nesudarymo.

Kaip buvo rašyta pirmiau šioje apžvalgoje, Lygių galimybių įstatymo 7 straipsniu darbdaviui yra nustatytos pareigos įgyvendinti lygias galimybes darbe, valstybės tarnyboje, o šių pareigų nevykdymas arba netinkamas vykdymas laikomas lygių galimybių pažeidimu.

Draudimas diskriminuoti asmenis amžiaus pagrindu yra įtvirtintas ir specialiajame Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, kuriuo draudžiama diskriminacija išimtinai lyties pagrindu.

Per pastaruosius 7-erius metus, nuo 2017 m. sausio 1 d. iki 2023 m. rugsėjo 30 d. (toliau – apžvalgos laikotarpis), Tarnyboje gauti 99 skundai dėl diskriminacijos amžiaus pagrindu užimtumo santykių srityje:

- 34 skundai dėl galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu darbo skelbimuose;
- 32 skundai dėl priėmimo į darbą;
- 9 skundai dėl atleidimo iš darbo;

- 17 skundų dėl galimai diskriminuojančių darbo sąlygų amžiaus pagrindu;
- 4 skundai dėl skirtingo darbo užmokesčio amžiaus pagrindu;
- 3 skundai dėl priekabiavimo amžiaus pagrindu.

Taigi apibendrinant galima daryti išvadą, kad 67 procentai visų apžvalgos laikotarpiu gautų skundų darbo santykių srityje yra / buvo susiję su įdarbinimo procesu, darbo skelbimais, galimai mažiau palankiais įdarbinimo kriterijais dėl amžiaus, kuomet žmonėms buvo ribojamos ar galėtų būti ribojamos galimybės dirbti norimą darbą vien tik dėl nustatyto amžiaus reikalavimo. Kaip buvo rašyta pirmiau, Tarnybos praktika atskleidė, kad absoliučiai didžioji dauguma skundų, kitokio pobūdžio kreipimųsi yra susijusi būtent su vyresnio amžiaus asmenų patiriama diskriminacija.

Galima pastebėti, kad skundai dėl diskriminacijos amžiaus pagrindu per apžvalgos laikotarpį visais metais sudarė santykinai didelę dalį visų Tarnyboje gaunamų skundų ir jie savo skaičiumi atsiduria trečioje arba antroje vietoje po skundų dėl diskriminacijos lyties, negalios pagrindais.

Apžvalgos laikotarpiu gautų skundų dėl diskriminacijos amžiaus pagrindu pasiskirstymas pagal skundžiamų aplinkybių turinį

Darbo skelbimuose nustatyti ribojimai dėl amžiaus	34
Galimai diskriminuojančio pobūdžio priėmimo į darbą kriterijai	32
Galimai diskriminuojančių darbo sąlygų nustatymas	17
Galimai diskriminuojančio pobūdžio atleidimo iš darbo kriterijai	9
Galimai diskriminuojančio pobūdžio darbo užmokesčio nustatymo kriterijai	4
Priekabiavimas dėl amžiaus	3

Pastebėtina, kad per apžvelgiamą laikotarpį skundai ir kontrolieriaus iniciatyva atlikti tyrimai dėl galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu darbo santykių srityje sudaro maždaug 7 procentus visų Tarnyboje gaunamų skundų ir kontrolieriaus iniciatyva atliktų tyrimų.

Svarbu pažymėti, kad užimtumo sritis yra specifinė sritis, nes darbuotojai ar darbo ieškantys asmenys nėra labai aktyvūs savo galimai pažeistų teisių gynėjai; ir net tais atvejais, jeigu žmonės ir patiria mažiau palankų elgesį įsidarbinimo metu ar jau dirbdami, jie nėra linkę teikti oficialius skundus, bijodami nepalankios darbdavio ar kolegų reakcijos ir neigiamų pasekmių, arba prašo Tarnybos neatskleisti savo asmens duomenų, kas dažnai trukdo atlikti objektyvų ir pagrįstą tyrimą.

Remiantis moksline publikacija „Diskriminacijos suvokimas ir požiūris į lygių galimybių principo užtikrinimą Lietuvoje“[13], kuri buvo parengta pagal 2017 m. metais atliktos reprezentatyvios Lietuvos gyventojų apklausos duomenis: „Mažą gyventojų motyvaciją ginti savo pažeistas teises lemia įsitikinimas, kad lygybė prieš įstatymą nėra visiškai įgyvendinta (68 proc. apklaustųjų mano, kad „Lietuvoje visi žmonės yra lygūs, bet yra ir lygesnių už kitus“, 61 proc. nepritaria teiginiui, kad „Lietuvoje visi žmonės turi lygias teises ir galimybes“, o 63 proc. nesutinka, kad Lietuvoje visi žmonės gali apginti savo teises, jei jos buvo pažeistos“). 7 iš 10 respondentų lygių galimybių situaciją ir galimybes atkurti pažeistas teises Lietuvoje vertina pesimistiškai, o 3 iš 10 – optimistiškai. Šiek tiek labiau optimistiškai yra nusiteikę aukštesnes pajamas turintys, labiau išsilavinę ir jaunesni nei 29 metų arba vyresni nei 80 metų respondentai.“

Minėtoje publikacijoje aptariami motyvai, apskritai lemiantys žmonių pasyvumą ginti savo pažeistas teises, kurie yra aktualūs ir šiuo metu: „Svarbus motyvas, lemiantis žmonių pasyvumą, respondentų manymu, yra viešumo vengimas ir nenoras, kad kiti žmonės sužinotų apie diskriminacijos patirtį (tokios nuomonės laikosi 77 proc. apklaustųjų), ir galimų neigiamų viešumo pasekmių baimė: 78 proc. apklaustųjų yra įsitikinę, kad paviešinus diskriminacijos faktą

[13] https://www.lmaleidykla.lt/ojs/index.php/filosofija-sociologija/article/view/4016/2855

ir kreipusis pagalbos, tai anksčiau ar vėliau gali grėsti atleidimu iš darbo; 75 proc. – problemų geriau neviešinti norint apsaugoti šeimą nuo streso ir galimų persekiojimų; 69 proc. – žmonės bijo pakenkti santykiams su kolegomis; 66 proc. – niekas nenori įgyti „skundiko“ reputacijos; o 52 proc. mano, kad diskriminacijos paviešinimas gali pakenkti santykiams šeimoje.“.

Aptariant visus atliktus tyrimus dėl diskriminacijos amžiaus pagrindu, tyrimų dėl galimo žmogaus teisių suvaržymo amžiaus pagrindu darbo santykių (valstybės tarnybos) srityje skaičius kinta, todėl pastaraisiais metais tokie tyrimai sudaro santykinai nedidelę dalį kitų tyrimų, kurie buvo atliekami dėl diskriminacijos amžiaus pagrindu kitose socialinių santykių srityse.

Dalis tyrimų buvo atlikti lygių galimybių kontrolieriaus iniciatyva, aptikus amžiaus reikalavimus darbo skelbimuose arba gavus pareiškėjų skundus apie pastebėtus tokio pobūdžio darbo skelbimus (tokiais atvejais tyrimo metu neviešinami pareiškėjo (-os) asmens duomenys). Taigi 2017 metais tyrimai dėl diskriminacijos amžiaus pagrindu darbo santykių srityje sudarė 42 proc. visų atliktų tyrimų dėl galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu kitose nei užimtumas socialinių santykių srityse, 2018 metais – 57 proc., 2019 metais – 62 proc., 2020 metais ž – 36 proc., 2021 metais – 38 proc., 2022 metais – 27 proc. (2023 metų statistika nepateikiama, nes apžvalgos laikotarpis neapima visų kalendorinių metų).

Per apžvalgos laikotarpį, tai yra nuo 2017 m. sausio 1 d. iki 2023 m. rugsėjo 30 d., gauti 138 paklausimai, kuriais fiziniai ir juridiniai asmenys prašė pateikti išvadas, vertinimus bei konsultavosi dėl galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu darbo santykių, valstybės tarnybos srityje (minėtu laikotarpiu iš viso gauti 395 paklausimai dėl galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu); paklausimai, susiję su užimtumo sritimi, sudaro 35 proc. visų paklausimų diskriminacijos dėl amžiaus tema. Svarbu pažymėti, kad didžioji dauguma visų paklausimų, tai yra 102 paklausimai, susiję su įsidarbinimo procesu: 32 paklausimai susiję su priėmimo į darbą sąlygomis; 70 paklausimų šiuo laikotarpiu buvo susiję su darbo skelbimų turiniu, 10 paklausimų susiję su atleidimu iš darbo; likusieji 26 paklausimai siejami su galimai mažiau palankiomis dėl amžiaus darbo sąlygomis bei priekabiavimu dėl amžiaus.

Apžvalgos laikotarpiu gautų paklausimų dėl diskriminacijos amžiaus pagrindu pasiskirstymas pagal paklausimų turinį

Darbo skelbimuose nustatyti ribojimai dėl amžiaus	70
Galimai diskriminuojančio pobūdžio priėmimo į darbą kriterijai	32
Galimai diskriminuojančių darbo sąlygų nustatymas	17
Galimai diskriminuojančio pobūdžio atleidimo iš darbo kriterijai	10
Galimai diskriminuojančio pobūdžio darbo užmokesčio nustatymo kriterijai	5
Priekabiavimas dėl amžiaus	4

Nuo 2020 m. sausio 1 d. iki 2023 m. rugsėjo 30 d. sulaukta 68 kreipimųsi telefonu, kuomet paskambinę asmenys teiravosi dėl diskriminacijos amžiaus pagrindu užimtumo srityje (pateikiami statistiniai duomenys to laikotarpio, kuomet pasiteiravimai telefonu ir jų turinys buvo pradėti registruoti). Paskambinę darbuotojai ar pretendentai užimti tam tikras pareigas apibūdindavo įvairias situacijas ir teiraudavosi, ar galima tokius atvejus vertinti kaip diskriminaciją amžiaus pagrindu, klausė, kokių veiksmų imtis, kaip apginti galimai pažeistas teises neteikiant oficialių skundų.

Taigi, iš viso per apžvalgos laikotarpį dėl galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu darbo santykių srityje Tarnyboje gauti 99 skundai, pradėta 14 tyrimų lygių galimybių kontrolieriaus iniciatyva. Visi 14 tyrimų buvo inicijuoti dėl diskriminacinio pobūdžio darbo skelbimų, kuriuose buvo nurodyti pretendentų amžiaus reikalavimai; 8 tyrimai buvo pradėti išskirtinai dėl amžiaus reikalavimo nustatymo pretendentui, 6 tyrimai buvo inicijuoti dėl darbo skelbimų, kuriuose buvo nustatyti apribojimai įsidarbinti ne tik dėl amžiaus, bet ir dėl lyties bei socialinės padėties.

Darbo skelbimuose pareigybės pavadinimas dažniausiai nurodomas moterišką-ja gimine, kas suponuoja prioriteto teikimą išimtinai moterims, skelbimuose tam tikrais atvejais būdavo nurodomas reikalavimas pretendentui turėti savo automobilį, vairuotojo pažymėjimą, o šie kriterijai priskirtini socialinės padėties apibrėžčiai.

Per apžvalgos laikotarpį lygių galimybių kontrolieriaus sprendimais 31 atveju nustatyta diskriminacija, siūlant nutraukti lygias galimybes pažeidžiančius veiksmus arba įspėti darbdavį dėl padaryto lygių galimybių pažeidimo (Lygių galimybių įstatymo 29 str. 2 d. 2, 6 punktai), 27 atvejais skundai buvo pripažinti nepagrįstais, nepasitvirtinus lygių galimybių pažeidimui; 15 atvejų skundo tyrimas buvo nutrauktas trūkstant objektyvių duomenų apie padarytą pažeidimą (paprastai nesant galimybės surinkti objektyvius įrodymus apie galimai padarytą pažeidimą); 18 atvejų tyrimai buvo nutraukti, lygias galimybes pažeidžiančius veiksmus nutraukus jau tyrimo metu; 3-imis atvejais pareiškėjai savo skundus atsiėmė (tokiais atvejais diskriminaciniai veiksmai paprastai nutrūksta, aktualus klausimas palankiai išsprendžiamas pareiškėjo (-os) naudai), kitais atvejais buvo priimti kiti sprendimai.

4.2. Tyrimų dėl diskriminacijos amžiaus pagrindu ypatumai

Šioje apžvalgoje aptariami tyrimai dėl galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu, kuomet skundus pateikę pareiškėjai įžvelgė jiems aiškiai suvokiamus požymius, kriterijus, indikuojančius, kad jie dėl savo amžiaus atsidūrė ar galėjo atsidurti mažiau palankioje situacijoje nei kitas asmuo. Tiriant galimos diskriminacijos dėl amžiaus atvejus ne mažiau svarbu įvertinti apskųstojo asmens, darbdavio argumentus, motyvus, kuriais grindžiami diskriminaciniai amžiaus pagrindu reikalavimai, formuluojami atitinkami klausimai, dažniausiai lemiami stereotipų dėl amžiaus, ir liudytojų parodymus, kitas tyrimo metu nustatytas aplinkybes, surinktus įrodymus.

Svarbus ir specifinis ypatumas, kad amžius, kaip vienas iš Lygių galimybių įstatyme įtvirtintų draudžiamo diskriminavimo pagrindų, yra žmogaus savybė, tapatybės požymis, kuris yra reliatyvus žmogui senėjant ir dėl kurio įvairiais savo gyvenimo tarpsniais žmogus gali patirti mažiau palankų elgesį, tai yra, tiek jaunas žmogus, tiek vidutinio ar vyresnio amžiaus asmuo gali patirti mažiau palankų traktavimą dėl savo amžiaus, priklausomai nuo to, kokiomis aplinkybėmis, kokioje situacijoje ir su kokio palyginamojo amžiaus asmenimis jis sieja mažiau palankų savęs vertinimą. Tačiau Tarnybos praktika leidžia daryti išvadą, kad besikreipiantieji dėl diskriminacijos amžiaus pagrindu asmenys priklauso vyresnio amžiaus asmenų grupei, kurioje jau 40+ ir 45+ amžiaus asmenys gali patirti diskriminacinį elgesį dėl savo „vyresnio“ amžiaus.

Pažymėtina, kad Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnyje reglamentuota darbdavio pareiga įgyvendinti lygias galimybes darbe, valstybės tarnyboje, numatyta atsakomybė dėl jos nevykdymo arba netinkamo vykdymo. Visais atvejais tyrimai dėl galimos diskriminacijos atliekamai tik gavus diskriminaciją patyrusio asmens skundą. Vertinant aplinkybes dėl asmens nepriėmimo į darbą ar atleidimo iš darbo, nevienodų darbo sąlygų sudarymo, priekabiavimo, svarbu nustatyti, kokioms aplinkybėms esant asmuo pasijuto diskriminuojamas, koks

darbdavio elgesys, pasakyti žodžiai asmenį privertė jaustis nepalankiai, neoriai dėl savo amžiaus. Atliekant skundų tyrimus dėl galimo diskriminavimo amžiaus pagrindu yra atliekamas panašiose aplinkybėse esančių asmenų palyginimas ir vertinama, ar kito nei pareiškėjas amžiaus asmenys yra traktuojami palankiau, ar būtent pareiškėjo amžius lėmė mažiau palankesnį elgesį su juo. Dažnai tokių tyrimų metu atliekamos gilesnės, platesnės analizės, siekiant įvertinti, kokios apskritai yra tendencijos, kokią politiką darbdavys taiko vieno ar kito amžiaus darbuotojų atžvilgiu, pavyzdžiui, ar pastebima tendencija, kad priešpensinio amžiaus asmenys atleidžiami iš darbo neva „darbuotojų prašymu“ arba „šalių sutarimu“, ar jaunesnio amžiaus darbuotojams mokamas didesnis darbo užmokestis nei vyresnio amžiaus darbuotojams už tą patį ar vienodos vertės darbą; ar kvalifikacijos kėlimo politika taikoma tik jauniems darbuotojams ir kt. aplinkybės.

Tuo atveju, kai trūksta duomenų apie padarytą pažeidimą ir įrodymų, paneigiančių diskriminacijos fakto buvimą nėra, – tyrimas dėl galimos diskriminacijos nutraukiamas, trūkstant objektyvių duomenų apie galimai padarytą pažeidimą.

Paminėtina aplinkybė, kad buvo atvejų, kuomet kontrolierius pradeda tyrimus dėl galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu (priekabiavimo atvejais), kreipiasi į darbdavį dėl paaiškinimų pateikimo, o pareiškėjai atsiima skundus, motyvuodami, kad buvo pakviesti pokalbiui su darbdaviu, po kurio jis ėmėsi veiksmų saugiai darbo aplinkai užtikrinti.

Kiekvienu atveju, atliekant tyrimą dėl galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu, vertintinos aplinkybės, dėl kurių asmuo galėjo pasijusti esąs blogesnėje padėtyje dėl savo amžiaus: pretenduojant į tam tikras pareigas, priėmimo į darbą metu, esant darbo santykiuose ir atleidimo iš darbo metu. Pareiškėjui įvykdžius Lygių galimybių įstatymo 4 straipsnyje nustatytus reikalavimus, tai yra nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos buvimo, tyrimas dėl galimos diskriminacijos pradedamas ir įrodinėjimo pareiga tenka apskųstajam asmeniui. Atsižvelgiant į tai, kad įstatyminis reglamentavimas numato išlygą dėl amžiaus reikalavimo, svarbu įvertinti darbdavio argumentus, kuriais remiantis nustatytas reikalavimas dėl amžiaus arba didelės patirties. Tuo atveju, jei darbo skelbime nėra reikalavimo dėl amžiaus ir

darbo pokalbio metu nėra pateikiami klausimai dėl pretendento amžiaus, tačiau, pareiškėjo / pareiškėjos manymu, jis / ji nebuvo priimtas / priimta į darbą būtent dėl amžiaus, vertinamos tokios aplinkybės, kaip, pavyzdžiui: priimto į tą patį darbą darbuotojo amžius ir jo patirtis, kvalifikacija, kitos savybės, lėmusios šio pretendento, o ne besiskundžiančiojo asmens pasirinkimą; darbo kolektyvo amžius, tai yra atliekamas palyginimas ir vertinama, ar pareiškėjo / pareiškėjos amžius buvo esminis ir lemiantis kriterijus, dėl kurio jis / ji atsidūrė blogesnėje padėtyje nei palyginamojo amžiaus asmuo.

Priekabiavimas amžiaus pagrindu darbo santykiuose dažniausiai pasireiškia darbdavio arba kolegų pastabomis, pašiepimu, užuominomis apie laiką poilsiui, sąlygų kelti kvalifikaciją nesudarymu, blogesnių darbo sąlygų sudarymu ir pan. Per apžvalgos laikotarpį Tarnyboje buvo gauti tik 3 skundai dėl priekabiavimo amžiaus pagrindu darbo teisinių santykių srityje, vienu atveju priekabiavimas dėl amžiaus buvo nustatytas, kitais dviem atvejais priekabiavimas dėl amžiaus nebuvo identifikuotas, nenustačius, kad priekabiavimo požymių turintis elgesys buvo vykdomas būtent dėl pareiškėjo amžiaus. Skundų tyrimų metu paaiškėja, kad pareiškėjui pasakytos pretenzijos, dalykinio turinio reikalavimai, pastabos nėra nusiję su jo amžiumi, bet su netinkamu užduočių atlikimu, darbinių funkcijų netinkamu vykdymu.

Skunduose pareiškėjai (vyresnio amžiaus) teigia arba tyrimų metu paaiškėja, kad įsidarbinimo ar darbo metu jiems buvo pasakytos užuominos apie turimą patirtį (skaičiuojamą metais), atliekamo darbo tempą, sumažėjusius fizinius gebėjimus, (ne)operatyvų reagavimą į tam tikrus darbdavio nurodymus, (ne) gebėjimą atlikti užduotis, reikalaujančias kompiuterinio raštingumo, būtinybę pailsėti sulaukus tam tikro amžiaus, vyresnio amžiaus darbuotojo dažnesnį sergamumą ar negebėjimą adaptuotis jauname, energingame kolektyve. Visos tyrimo metu paaiškėjusios aplinkybės yra vertinamojo pobūdžio, nes svarbu įvertinti kontekstą ir nustatyti priežastis, kodėl ši pastaba / užuomina buvo pasakyta arba išreikšta vienokiu ar kitokiu būdu, kokias pasekmes ji sukėlė pareiškėjui / pareiškėjai. Tokios pastabas, užuominos turi ir priekabiavimo dėl amžiaus požymių.

Vertinant Tarnybai pateiktuose skunduose nurodytus argumentus, kuriais pareiškėjai grindžia diskriminaciją amžiaus pagrindu, o darbdaviai savo ruožtu teisina reikalavimų dėl amžiaus pagrįstumą, pažymėtina, kad amžius, kaip ir kiekvienas kitas asmeniui priskirtinas požymis, yra vertinamasis kriterijus. Vienais atvejais jis siejamas su žiniomis, patirtimi, asmenybės susiformavimu, atsakomybe, lankstumu, kitais atvejais – su gebėjimu greitai ir lanksčiai atlikti darbo funkcijas, pritapti prie kolektyvo.

4.3. Diskriminacija dėl amžiaus darbo skelbimuose, įsidarbinimo proceso metu, nustatant darbo sąlygas, darbo užmokestį

Atsižvelgiant į tai, kad per apžvalgos laikotarpį didžioji dauguma skundų (66 iš 99), lygių galimybių kontrolieriaus inicijuotų tyrimų (visi tyrimai), paklausimų (102 iš 138) sietini su galimai mažiau palankiu elgesiu įdarbinimo procese, diskriminuojančio pobūdžio darbo skelbimais, šioje apžvalgoje didžiausias dėmesys teikiamas analizuojant Tarnybos praktiką nagrinėjant būtent diskriminacijos atvejus, kai įdarbinimo metu nustatomi mažiau palankūs įdarbinimo dėl amžiaus kriterijai arba diskriminacijos apraiškos buvo fiksuotos darbo skelbimuose.

4.3.1. Diskriminaciniai reikalavimai darbo skelbimuose

Tikėtina, kad asmenys dažniau praneša apie diskriminuojančius skelbimus, nes tokiais atvejais paprasčiau užfiksuoti įrodymus. Vienais atvejais asmenys teikia skundus, kai konkretus asmuo bando įsidarbinti pagal darbo skelbimą, kuriame numatyti ribojimai dėl amžiaus, arba darbo pokalbio metu sužino, kad ieškoma tam tikro amžiaus asmenų, ar susiduria su kitu mažiau palankiu traktavimu dėl amžiaus ir kitų asmens tapatybės bruožų. Kitais atvejais – aktyvūs asmenys tiesiog informuoja Tarnybą apie skelbimus, kuriuose numatyti mažiau palankūs įsidarbinti kriterijai dėl amžiaus.

Jei individualūs atvejai tiriami Tarnyboje gavus skundą, tyrimai dėl galimos diskriminacijos darbo skelbimuose atliekami kontrolieriui pradėjus tyrimą savo iniciatyva arba tyrimai gali būti atliekami pagal pareiškėjų skundus, neatskleidžiant asmens tapatybės darbdaviui.

Dažniausiai informacijoje apie darbo pasiūlymus, kitaip tariant, darbo skelbimuose, dėl kurių atliekami tyrimai, būna pateikti aiškūs reikalavimai dėl ieškomo darbuotojo amžiaus, nurodant pageidaujamą pretendento minimalaus ir maksimalaus amžiaus ribą. Tačiau pasitaiko atvejų, kuomet ieškomas darbuotojas apibrėžiamas pagal išvaizdą – „jaunatviškos išvaizdos“ arba „kūrybiškas“, darbo skelbimuose akcentuojama, kokiame kolektyve jis yra laukiamas: „jauname“, „veržliame“, „kupiname iššūkių“, „energingame“, „jaunatviškame, kurio amžiaus vidurkis iki 30 metų“. Dalyje darbo skelbimų yra pateikiamos vaizdo iliustracijos, kuriuose vaizduojami jauni, šokinėjantys, sportuojantys, modernius drabužius dėvintys darbuotojai, ir būtent į tokį kolektyvą kviečiami dirbti darbo ieškantys asmenys. Tokia kalba ir vaizdu yra siunčiama žinutė pretendentui, kad kolektyvas yra jaunas, todėl vyresnio amžiaus asmenys gali tiesiog neišdrįsti teikti savo kandidatūrų užimti laisvas pareigas. Tokie darbo skelbimai gali būti vertinami kaip netiesioginė diskriminacija dėl amžiaus įsidarbinimo metu. Žinoma, kiekvienu atveju tai vertinama individualiai, tiriamos konkrečios aplinkybės.

Tarnybos atstovams susisiekus su diskriminacinį darbo skelbimą paskelbusiu darbdaviu, jo įgaliotais atstovais ir priminus, kad toks skelbimas prieštarauja nediskriminavimo įstatymų nuostatoms, sulaukiama atsakymo, kad skelbimo autorius nežinojo apie minėtų įstatymų reikalavimus arba tiesiog nepagalvojo, kad gali apriboti kitų žmonių teises kandidatuoti užimti skelbiamas pareigas. Pastebima tendencija, kad po bendravimo telefonu su darbdavio atstovais tokie nustatyti apribojimai dėl amžiaus iš darbo skelbimų turinio dažniausiai būna pašalinami.

Analizuojant darbo skelbimuose nurodytus amžiaus reikalavimus, pastebėtina, kad jie siejasi su darbo pobūdžiu ir funkcijomis. Išskiriamos šios funkcijų / profesijų kategorijos: „stilingų rūbų parduotuvės pardavėja (-as)“, „biuro administratorė (-ius) / vadybininkė (-as)“, „padavėja (-as)“, „modelis“, „vairuotojas“. Būtent tokioms pareigoms užimti nustatoma itin jauno amžiaus riba, kurią perkopusieji „vyresni“ pretendentai, pavyzdžiui, 40-ies, 45-erių metų, jau laikomi nesugebėsiančiais tinkamai vykdyti priskirtas funkcijas.

Amžiaus kriterijus darbo skelbimuose nurodomas ne tik dėl gebėjimo atlikti tam tikrą darbą / funkcijas ir darbo atlikimo tempo, bet ir dėl papildomų sąlygų, kurios tiesiogiai nesisieja su darbo funkcijų atlikimu, pvz.: apgyvendinimo sąlygomis, charakterio bruožais, išvaizda.

Pavyzdys. 2018 metais į Tarnybą kreipėsi pareiškėja dėl galimai diskriminuojančio darbo skelbimo, kuriame prie reikalavimų darbuotojui dėl atitikimo kvalifikacijai nurodyta amžiaus riba – nuo 18-os iki 35-erių metų. Darbo skelbimu buvo siūlomas pardavimo konsultanto darbas Londone, Amsterdame, Berlyne, Paryžiuje. Kontrolieriui atliekant tyrimą dėl galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu, buvo apklausta bendrovė, kuri pagal užsakovo kriterijus ieškojo darbuotojų Lietuvoje. Bendrovės teigimu, reikalavimas dėl darbuotojų amžiaus – nuo 18-os iki 35-erių metų – nurodytas ne tik dėl siūlomo darbo pobūdžio (darbas parduotuvėse), bet dėl būsimų darbuotojų gyvenimo sąlygų, tai yra būsimi darbuotojai bus apgyvendinti bendrabučio tipo 2–3 vietų kambariuose, kas, darbdavio manymu, labiau priimtina jaunesnio amžiaus žmonėms.

Aplinkybė, kuomet darbdavys rūpinasi ne tik darbuotojo darbo sąlygomis, bet ir apgyvendinimo sąlygomis, kuomet darbuotojas yra komandiruojamas, nėra vertinamos neigiamai. Tačiau tuomet, kai dėl tam tikrų darbdavio įsitikinimų / nuostatų, kurios nėra pateisinamos teisėtu tikslu, darbuotojui ribojamos galimybės pretenduoti į laisvas darbo pareigas, konstatuotina, jog darbdavys elgiasi nesąžiningai pretenduojančio į pareigas asmens, įvertinusio savo galimybes, atžvilgiu, ir tai gali būti laikoma diskriminacija dėl amžiaus, nustatant jaunesnio amžiaus asmenims palankesnius įsidarbinimo kriterijus. Atlikusi tyrimą dėl minėtų aplinkybių, kontrolierė nustatė diskriminaciją amžiaus pagrindu. Darbdavys nepateikė argumentų, dėl kokios priežasties ir kokiais objektyviais kriterijais remiantis nustatyta būtent tokia amžiaus riba – iki 35-erių metų.

Kaip buvo rašyta pirmiau, Lygių galimybių įstatymu nustatyti keli išimtiniai atvejai, kuomet darbo skelbime / priėmimo į darbą metu gali būti nustatytas amžiaus reikalavimas: apribojimai dėl amžiaus nustatyti įstatymu, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis; kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas, o šis tikslas yra teisėtas ir reikalavimas yra proporcingas.

4.3.2. Galima diskriminacija dėl amžiaus priėmimo į darbą metu

Apžvalgos teisės aktų skyriuje yra nurodyti įstatymai, kurie numato amžiaus cenzą tam tikrų profesijų pareigoms užimti. Esant įstatyminiam reglamentavimui reikalavimas dėl amžiaus nėra kvestionuojamas.

Formuojant Tarnybos atliekamų tyrimų dėl galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu praktiką ir vertinant tiek pareiškėjų, tiek darbdavių argumentus, dėl kriterijų, sąlygojančių reikalavimą dėl amžiaus buvimo būtinumo, teisės principai – teisingumas, protingumas ir proporcingumas – yra neatsiejami įrodymų vertinimo aspektai.

Reikalavimas dėl amžiaus gali būti ne tik tiesioginės diskriminacijos, bet ir netiesioginės diskriminacijos dėl amžiaus požymis. Kartais darbdaviai vadovaujančioms pareigoms nustato reikalavimą – turėti didelę atitinkamos darbinės veiklos patirtį, apibrėžiamą tiksliu metų skaičiumi. Akivaizdu, kad toks reikalavimas sąlygoja ir pretendento atitikimą tam tikram amžiui, nes ilgesnę darbo patirtį turintis pretendentas dažniausiai būna vyresnio amžiaus. Darbdaviai kartais be jokio pateisinamo pagrindo tarp reikalavimų užimti tam tikras pareigas nurodo darbo patirtį, apibrėžtą ne kompetencija, kvalifikacija, o konkrečiais skaičiais (pvz., 10 metų vadovaujamojo darbo patirties). Nustatant konkrečiu metų skaičiumi reikalavimą dėl pretendento darbo patirties, kai kuriais atvejais suponuojamas ir pretenduojančio asmens amžius. Savaime suprantama, kad 10-ies metų patirtį turi asmuo, ne jaunesnis nei 34-erių metų. Būtina atkreipti dėmesį, kad dėl tam tikrų priežasčių (vaiko priežiūros atostogų, studijų, kūrybos ir pan.) asmuo profesinę

patirtį gali įgyti kiek vyresniame amžiuje, ypač moterys, kurios tam tikrame (dažniau – jauname) amžiuje nedirba dėl gimdymo, vaiko priežiūros atostogų. Darbdaviams rekomenduojama apibrėžti reikalavimą dėl pretendento patirties kompetencija ir kvalifikacija, būtina funkcijoms tinkamai atlikti. Apibrėžiant tam tikros patirties reikalavimus metais, svarbu įvertinti, kad tokie reikalavimai nesudarytų situacijos, kurioje nepagrįstai būtų ribojamos asmens galimybės kandidatuoti dėl amžiaus. Svarbu pažymėti, kad kiekvienu atveju, vertinant reikalaujamos darbo patirties tam tikrai pareigybei užimti pagrįstumą ir teisėtumą, siekiama nustatyti, ar atitinkamos patirties turėjimas yra pagrįstas ir pateisinamas reikalavimas, kurios neturėdamas pretendentas objektyviai negalėtų tinkamai atlikti jam pavestų funkcijų.

Pavyzdys. 2022 metais pareiškėjas kreipėsi į Tarnybą nurodydamas, kad pretenduojant į vairuotojo-ekspeditoriaus pareigas jam reikėjo atsakyti į klausimus, kurie, be kita ko, buvo apie mikrorajoną, kuriame gyvena, šeiminę padėtį, sveikatos būklę, žalingus įpročius ir amžių. Kontrolierei kreipiantis į darbdavį dėl paaiškinimo pateikimo, gautas atsakymas: „jauniems asmenims – platesnės galimybės keliauti ir priešingai – vyresniems, sukūrusiems šeimas galimybės turėti maršrutus nenutolstant nuo darbo vietos, įvairius Bendrovės finansuojamus renginius šeimoms ir / ar asmeniui.“ Kitaip tariant, darbdavys vykdė darbuotojų atranką ne pagal jų kompetenciją, o pagal kriterijus, kurie negalėjo turėti įtakos darbo funkcijų tinkamam atlikimui. Kaip jau buvo rašyta, darbdavys vienašališkai preziumavo, kad vyresnio amžiaus asmenys yra įsipareigoję šeiminiais santykiais ir jiems neva geriau dirbti trumpais maršrutais. Kontrolierė konstatavo, kad: „Remiantis šiuo paaiškinimu, vairuotojų maršrutai sudaromi pagal amžių ir šeiminę padėtį. Nagrinėjamu atveju nėra galimybės nustatyti, kas galimai atsiduria geresnėje / blogesnėje padėtyje, ar „jaunesni“, gabendami prekes tolimesniais maršrutais, ar „vyresni“ ir, anot Bendrovės atstovų, „sukūrę šeimas“, – trumpesniais maršrutais. Tačiau akivaizdi aplinkybė, kad šie asmens požymiai įtakoja tam tikras darbo sąlygas, nepriklausomai nuo paties darbuotojo teisėtų lūkesčių.“ Kontrolierė įspėjo darbdavį dėl lygių galimybių pažeidimo.

Pavyzdys. 2023 metais Tarnyboje gauti pensinio amžiaus pareiškėjo 7 skundai dėl galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu pretenduojant į įvairias darbo skelbimuose skelbtas laisvas pareigas biudžetinėse įstaigose: aptarnavimo grupių specialisto (-ės), medicinos registratoriaus (-ės), vyriausiojo (-sios) specialisto (-ės), vyriausiojo (-sios) personalo specialisto (-ės), ir kt. Pareiškėjo išsilavinimas yra aukštasis medicininis, ilgametė valstybės tarnautojo patirtis vykdant viešojo administravimo funkcijas, todėl, jo įsitikinimu, jis ne tik galėjo, bet ir privalėjo būti atrinktas į minėtas pareigas, tačiau nebuvo atrinktas, nes, jo teigimu: „galimai, todėl, kad aš esu senjoras pensininkas ir vyriškos lyties asmuo, nelaimėjau minimo konkurso“ (citatos kalba netaisyta). Pareiškėjas buvo įsitikinęs, kad jo įgytos patirties, kvalifikacijos pakanka pareigoms, į kurias jis pretendavo. Tačiau Tarnybai pateikus paklausimą organizacijoms, paskelbusioms laisvas darbo vietas, gauti paaiškinimai, kad kiti pretendentai, kurie taip pat buvo vyresnio amžiaus, surinko daugiau balų darbo pokalbio metu; kiti pretendentai turėjo specifinių žinių ir darbo patirties, reikalingų funkcijų vykdymui, kurių neturėjo pareiškėjas. Atliktus visų septynių skundų tyrimus buvo nustatyta, kad ne amžius, bet specifinės patirties neturėjimas, pareiškėjo charakterio savybės, požiūris į pretenduojamą darbą lėmė jo nepriėmimą į darbą.

Pateiktuose skunduose asmenys dažnai teigia, kad reikalavimai dėl amžiaus darbo skelbimuose nebūna nurodyti, tačiau, paskambinus darbdavio atstovui, telefonu pasiteiraujama apie pretendento amžių. Darbdavio atstovas, sužinojęs pretendento amžių, tam tikrais atvejais tiesiogiai pasako, kad reikia jaunesnių darbuotojų, nepaaiškindamas tokio pasirinkimo priežasčių, kitais atvejais darbdavio atstovas, nors ir nieko nepasako pretendentui, tačiau savo veiksmais, pareiškėjų teigimu, leidžia suprasti, kad toks pareiškėjų amžius yra nepriimtinas. Šie klausimai pateikiami įsidarbinimo metu pretendentams, nepaisant to, kad nediskriminavimo įstatymų nuostatomis darbdaviui yra draudžiama teirautis apie darbo ieškančių asmenų amžių, išskyrus, jeigu besidarbinančiojo asmens amžiaus riba yra reglamentuota įstatymais arba amžius yra lemianti profesinė savybė, kuri galėtų būti pateisinama ir pagrįsta atliekamų funkcijų specifika.

4.3.3. Galima diskriminacija dėl amžiaus nustatant darbo sąlygas

Svarbu pastebėti, kad apžvalgos laikotarpiu žmonės santykinai retai skundėsi dėl galimai diskriminuojančių amžiaus pagrindu darbo sąlygų, taip pat ir dėl nevienodo darbo užmokesčio už vienodą ar vienodos vertės darbą, kuris, pareiškėjų manymu, galimai buvo mažesnis dėl amžiaus, nustatymo.

Analizuojant šio pobūdžio kreipimuose skundžiamas aplinkybes pastebėta, kad iš 17-os apžvalgos laikotarpiu gautų skundų dėl diskriminuojančių darbo sąlygų nustatymo 9-iuose skunduose buvo atskirai išskiriamas amžiaus pagrindas, 8-iuose skunduose pareiškėjai amžių nurodė greta kitų draudžiamo diskriminavimo pagrindų, tai yra pareiškėjai darbdavio, padalinių vadovų veiksmuose įžvelgė diskriminuojantį elgesį, kuomet jiems buvo sukurtos mažiau palankios darbo sąlygos ne tik dėl amžiaus, bet kartu dėl lyties, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų.

Aptariant galimą diskriminaciją dėl amžiaus nustatant darbo užmokestį, galima pastebėti, kad iš 4-urių apžvalgos laikotarpiu gautų skundų, kuriuose buvo nurodyta galima diskriminacija dėl amžiaus, 3-imis atvejais (3 skundai), pareiškėjų įsitikinimu, jiems buvo nustatytas mažesnis darbo užmokestis ne tik dėl amžiaus, bet ir dėl lyties, socialinės padėties, tai yra tik viename skunde buvo nurodyta, kad dėl amžiaus pareiškėjui buvo mokamas mažesnis darbo užmokestis.

Būtina pastebėti, kad, kuomet skunde yra nurodyti keli draudžiamo diskriminavimo pagrindai, skundo tyrimo metu yra vertinama, ar žmogus faktiškai patyrė mažiau palankų elgesį dėl kiekvieno iš nurodytų diskriminavimo pagrindų, tai yra amžiaus, lyties, socialinės padėties ir kitų požymių. Tačiau Tarnybos praktika tiriant tokio pobūdžio skundus nėra turtinga, nes pastebimos tendencijos, kad apskritai pareiškėjai labai retai kreipiasi dėl nevienodo darbo užmokesčio nustatymo tiek dėl amžiaus, tiek dėl kitų tapatybės požymių, pavyzdžiui, lyties, tautybės ir kt. Tokio pasyvaus reagavimo į galimai patirtą diskriminaciją darbe priežastys buvo aptartos pirmiau, tai yra baimė prarasti darbą, galimi psichologiniai išgyvenimai ir kitos priežastys.

Atliekant skundų tyrimą, kai pareiškėjai skundžiasi dėl mažiau palankaus darbo užmokesčio nustatymo sąlygų, papildomų užduočių delegavimo, už kurias dažniausiai mokamos papildomos priemokos ir kurias atlikdamas darbuotojas, be kita ko, tobulėja, įgyja papildomų profesinių žinių, labai svarbu, kad įmonėje, įstaigoje būtų priimti ir taikomi skaidrūs, aiškūs, detalūs tokių užduočių delegavimo ir apmokėjimo už darbą principai, įtvirtinti vidiniuose teisės aktuose.

Pavyzdys dėl darbo užmokesčio nustatymo. Tarnyboje 2017 metais gautas savivaldybės įmonės (toliau – Įmonė) darbuotojos skundas dėl galimos diskriminacijos dėl amžiaus, darbdaviui nustatant mažesnį darbo užmokestį ir sudarant mažiau palankias darbo sąlygas dėl amžiaus; skunde teigiama, kad pareiškėja nuo 2012 metų jaučia darbdavio neigiamą požiūrį į ją dėl amžiaus, jai daromas spaudimas, kad išeitų iš darbo, prie jos be pagrindo priekabiaujama, darbdavys jai kelia aukštesnius darbo reikalavimus nei jaunesniems darbuotojams, moka mažesnius priedus prie darbo užmokesčio, nemoka kolektyvinėje sutartyje nustatyto priedo už darbo stažą, nesuteikia papildomų atostogų, numatytų kolektyvinėje sutartyje, nepaaukština jos pareigose ir kt. Pareiškėjos nuomone, ji nepagrįstai yra vertinama neigiamai dėl savo amžiaus, nes dirba Įmonėje bei skyriuje, kuriame dominuoja jauni darbuotojai. Pareiškėjos amžius buvo 60 metų, vidutinis darbuotojų amžius – 39-eri metai.

Skundo tyrimo metu pareiškėja nepateikė jokių žodinių arba rašytinių įrodymų, patvirtinančių skundžiamas aplinkybes (jų nebuvo gauta ir tyrimo metu), tai yra, tyrimo metu nebuvo gauta įrodymų, patvirtinančių, kad itin svarbios vienkartinės užduotys jai neskiriamos bei už šių užduočių atlikimą priedai jai nemokami dėl jos amžiaus. Pareiškėja taip pat nepateikė jokių žodinių ar rašytinių įrodymų (jų nebuvo gauta ir tyrimo metu), patvirtinančių skundžiamas aplinkybes, kad ji nėra perkeliama į aukštesnes pareigas dėl amžiaus, kad esą dėl amžiaus jai trukdoma tinkamai vykdyti darbo funkcijas. Skundo tyrimo metu buvo padaryta išvada, kad galimai dėl pareiškėjos nesitaikstymo su Įmonėje esančia tvarka arba dėl to, kad ji, kaip pati teigia skunde, 2016 metais įsteigė profsąjungą, ginančią Įmonės darbuotojų teises, ir dėl jos aktyvaus dalyvavimo šios organizacijos veikloje arba kitų priežasčių, nesusijusių su jos dalykinėmis savybėmis bei jos

amžiumi, pareiškėja patiria priešišką darbdavio elgesį. Skundo tyrimo metu paaiškėjo, kad lokaliose taisyklėse numatyta galimybė mokėti darbuotojui ne didesnį kaip 30 procentų pagrindinio atlyginimo dydžio priedą už vienkartinių itin svarbių užduočių atlikimą, tačiau taisyklėse nereglamentuojama itin svarbių užduočių delegavimo tvarka ir sąlygos, darbuotojų parinkimo itin svarbioms užduotims atlikti kriterijai, tad dėl esamo reglamentavimo neskaidrumo gali būti sudaromos nelygios galimybės visiems Įmonės darbuotojams atlikti itin svarbias užduotis, kurias atliekant kyla darbuotojo kvalifikacija, gerėja profesiniai gebėjimai, kartu darbuotojui sudaroma galimybė gauti didesnį darbo užmokestį. Todėl nutraukus skundo tyrimą, nesant objektyvių duomenų apie padarytą pažeidimą, lygių galimybių kontrolierius pateikė darbdaviui rekomendaciją detaliai, skaidriai reglamentuoti papildomų užduočių delegavimo tvarką, kad visiems darbuotojams būtų sudarytos galimybės atlikti papildomas užduotis, tobulėti jas atliekant ir gauti už jas skiriamą papildomą užmokestį.

Pavyzdys dėl darbo sąlygų nustatymo. 2023 metais gautas pareiškėjo skundas, kuriame rašoma, kad jis nuo 2019 m. balandžio 1 d. dirba pardavėju UAB DEPO DIY LT priklausančioje „Depo“ parduotuvėje; pareiškėjas dirbo puikiai, tačiau 2023 m. kovo mėnesį jam buvo liepta rašyti prašymą išeiti iš darbo; motyvas – pensinis amžius. Pareiškėjui atsisakius nutraukti darbo sutartį, jam liepta rašyti prašymą ne atleisti iš darbo, o perkelti į kito pobūdžio pareigas, kurioms atlikti nereikia jokios kvalifikacijos, tačiau reikia daugiau fizinės darbo jėgos. Pareiškėjas parašė prašymą perkelti į Valymo skyrių ir kitas pareigas, tačiau, jo įsitikinimu, tokie veiksmai buvo atlikti tam, kad pareiškėjas išeitų iš darbo savo valia. Skundo tyrimo metu paaiškėjo, kad pareiškėjas sirgo, buvo nedarbingas, todėl, grįžus po nedarbingumo, darbdavys ėmė atidžiau vertinti jo sveikatos būklę, tačiau medicinos pažymoje buvo nurodyta, kad pareiškėjas „dirbti nurodytų veiksmų poveikyje gali“; taigi pareiškėjas galėjo vykdyti pardavėjo pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas.

Vertinant skundo tyrimo metu nustatytas aplinkybes buvo padaryta prielaida, kad amžius ir sveikatos pablogėjimas galėjo turėti įtakos tokiems „Depo“ administracijos inicijuotiems veiksmams – perkelti pareiškėją dirbti į kitą skyrių. Tačiau aplinkybė, kad pareiškėjas buvo priimtas į darbą jau būdamas pensinio amžiaus, tyrimo metu kėlė pagrįstų abejonių dėl diskriminacijos amžiaus pagrindu buvimo. Skundo tyrimo metu padaryta išvada, kad galimai „Depo“ administracijos veiksmai, kurie laikytini galimu pareiškėjo darbo sąlygų pabloginimu, buvo paskatinti jo sveikatos būklės, dėl kurios asmuo tam tikrą laiką buvo nedarbingas, o jo nedarbingumo metu darbdavys privalėjo organizuoti darbą ir užtikrinti pareiškėjo užimamoms pareigoms priskirtų darbo funkcijų atlikimą.

Skundo tyrimas nutrauktas trūkstant objektyvių duomenų apie padarytą pažeidimą. Parduotuvės administracijai rekomenduota įpareigoti pareiškėją atlikti privalomąjį sveikatos patikrinimą dėl galėjimo, atsižvelgiant į einamoms pareigoms nustatytus kenksmingus kriterijus, atlikti valytojo funkcijas; taip pat aptarti su pareiškėju darbo sąlygų pagerinimo galimybes, funkcijų alternatyvas; tuo atveju, jei į buvusias pareiškėjo pareigas nėra priimtas naujas darbuotojas, sudaryti jam galimybes grįžti į ankstesnes pareigas, aptariant vykdomų funkcijų alternatyvas.

Pavyzdys dėl darbo sąlygų nustatymo. Tarnyboje buvo gautas skundas dėl galimai amžiaus pagrindu diskriminuojančių darbo sąlygų miškų urėdijoje, kurioje pareiškėjas dirbo girininkijos girininko pavaduotoju (pareiškėjas tuo metu buvo 64-erių metų amžiaus). Pareiškėjas ir jo kolegos dirbo vilkėdami asmeninius drabužius, nors, pagal kolektyvinės sutarties nuostatas, darbuotojai aprūpinami asmeninėmis apsaugos priemonėmis ir darbo drabužiais. Patvirtinus naujas darbo drabužių išdavimo taisykles, visi darbuotojai, išskyrus pareiškėją, gavo darbo drabužius.

Skundo tyrimo metu paaiškėjo, kad 5 darbuotojai urėdijoje nesutiko dirbti pagal naujus pareiginius nuostatus, todėl buvo svarstoma, kad darbo sutartis su šiais darbuotojais (įskaitant pareiškėją) bus nutraukta pagal Darbo kodekso 57 straipsnio nuostatas; kadangi nebuvo priimtas sprendimas, ar nutraukti darbo sutartis su darbuotojais, nesutikusiais dirbti pagal naujus pareiginius nuostatus, administracija šiems darbuotojams nesuteikė darbo aprangos; nesutikusių dirbti pagal naujus pareiginius nuostatus darbuotojų amžius varijavo nuo 50 iki 64 metų. Tyrimo metu padaryta išvada, kad darbo drabužiai buvo neišduoti ir darbuotojams, kurie negalėtų būti laikomi priešpensinio amžiaus asmenimis.

Jau skundo tyrimo metu buvo priimtas sprendimas leisti darbuotojams, nesutikusiems su naujais pareiginiais nuostatais, tęsti darbą pagal pasirašytus senus pareigybių aprašymus; šiems darbuotojams buvo atnaujintos darbo aprangos išdavimo procedūros ir buvo išduota darbo apranga; pareiškėjas tai patvirtino.

Taigi skundo tyrimo metu padaryta išvada, kad pareiškėjui ir kitiems darbuotojams, kurie nesutiko dirbti pagal naujus pareigybių pareiginius nuostatus, tol, kol nebuvo priimtas sprendimas, ką daryti dėl tokio nesutikimo, darbo drabužiai nebuvo išduoti, nes darbdavys dar nežinojo, ar bus / nebus priimtas sprendimas nutraukti darbo sutartis; darbo sutarties nutraukimas buvo susietas ne su asmens išėjimu į pensiją, bet su sutikimu / nesutikimu dirbti pagal naujus pareiginius nuostatus. Tyrimo metu nustatyta, kad darbo apranga nebuvo išduota ir kitiems asmenims, kurie nebuvo priešpensinio amžiaus, dėl to nėra galimybės susieti atsisakymo suteikti darbo aprangą su darbuotojų amžiumi.

Atlikus skundo tyrimą konstatuota, kad nagrinėjamu atveju negalima teigti, jog urėdija diskriminavo pareiškėją dėl jo amžiaus, kadangi darbo drabužių suteikimas buvo susiję su sprendimu, ką daryti su darbuotojais, nesutikusiais dirbti pagal naujus pareiginius nuostatus; priėmus sprendimą leisti darbuotojams, nesutikusiems su naujais pareiginiais nuostatais, tęsti darbą pagal ankstesnį pareigybės aprašymą, skundžiami veiksmai buvo nutraukti – pareiškėjas darbo drabužius gavo. Skundas buvo pripažintas nepagrįstu, nenustačius diskriminacijos dėl amžiaus nustatant darbo sąlygas.

Svarbu pažymėti, kad galimą diskriminaciją amžiaus pagrindu nustatant darbo sąlygas, darbo užmokestį pareiškėjai skunduose nurodo pagal savo vidinį įsitikinimą, tačiau šie įsitikinimai ne visada yra pagrįsti įrodymais, dokumentais. Pastebima, kad pareiškėjai, teikdami skundą, dažnai tiesiog nurodo amžių ar kitus diskriminavimo pagrindus, nes jiems kelia abejonių darbdavio elgesys ir jie nori, kad pats lygių galimybių kontrolierius tyrimo metu išsiaiškintų, ar pareiškėjas / pareiškėja patyrė diskriminaciją dėl amžiaus ar ne, ar darbdavio veiksmai gali būti vertinami kaip diskriminacija dėl amžiaus ar ne, nes pareiškėjas / pareiškėja įrodymų ir detalesnių duomenų neturi.

Todėl skundo aplinkybės yra vertinamos tyrimo metu, net jei pareiškėjas / pareiškėja nepateikia *prima facie* aplinkybių (aplinkybių, leidžiančių daryti prielaidą apie galimos diskriminacijos fakto buvimą), lygių galimybių kontrolierius, siekdamas atlikti objektyvų ir teisėtą tyrimą, imasi aktyvių veiksmų, jis renka įrodymus, apklausia galimus liudytojus, darbdavio atstovą bei atlieka kitus būtinus veiksmus, reikalingus siekiant visapusiškai ištirti visas skundo aplinkybes.

Taip pat svarbu pažymėti, kad patys pareiškėjai dažnai net ir nežino, kokius duomenis, įrodymus būtina pateikti su skundu, kokie duomenys galėtų pagrįsti skundžiamų aplinkybių tikrumą. Tarnyboje gavus skundą ir susipažinus su jo turiniu labai dažnai pastebima, kad skunde nurodytų duomenų nepakanka tyrimui atlikti. Tokiais atvejais kreipiamasi į pareiškėją ir prašoma patikslinti skundžiamas aplinkybes, nurodyti skundžiamų veiksmų atlikimo laiką, vietą, paaiškinti, kokias pasekmes sukėlė diskriminuojantys amžiaus pagrindu veiksmai, prašoma apibūdinti šiuos veiksmus. Pareiškėjui / pareiškėjai pateikus papildomą informaciją, patikslinus skundo aplinkybes, pradedamas skundo objektyvus ir nešališkas tyrimas.

Aptariant galimą asmenų diskriminaciją dėl amžiaus darbo santykių srityje svarbu pažymėti, kad apskritai darbo santykių srityje pareiškėjas / pareiškėja yra silpnesnioji pusė, nes jam / jai paprastai yra sunku ir dažnai tiesiog neįmanoma gauti reikalingus įrodymus, informaciją apie kitiems asmenims išmokėto darbo užmokesčio dydį, taikomas garantijas ar lengvatas, nes tokia informacija neviešinama. Todėl pareiškėjas / pareiškėja dažniausiai disponuoja tik

žodine informacija arba savo stebėjimais, įžvalgomis apie tai, kad, pavyzdžiui, jaunesnio amžiaus asmenims buvo sudarytos palankesnės darbo sąlygos, nustatytas didesnis darbo užmokestis. Todėl siekiant nustatyti galimos diskriminacijos dėl amžiaus, kaip, beje, ir dėl kitų pagrindų, buvimo / nebuvimo faktą, aktyvus vaidmuo tenka ir pačiam lygių galimybių kontrolieriui, nepaisant to, kad diskriminacijos tyrimo atvejais įrodinėjimo pareiga tenka apskųstam asmeniui.

4.4. Konsultacijos telefonu dėl diskriminacijos amžiaus pagrindu

Be galo svarbu, kad asmuo, įtariantis, kad darbo santykiuose gali kilti nesklandumų / nesutarimų dėl asmens amžiaus arba jų jau kilo, bet darbuotojas dar nėra atleistas iš pareigų arba perkeltas į kitas pareigas, kurios neatitinka jo kvalifikacijos, gali konsultuotis su teisininkais.

Tarnybos Teisės grupė kiekvieną dieną teikia konsultacijas telefonu, el. paštu, tam tikromis dienomis tiesiogiai – Tarnybos patalpose. Taip pat nustatytas laikas, kuomet pareiškėjai gali užsiregistruoti konsultacijai pas kontrolierių. Konsultacijos metu pareiškėjui (-ai) yra patariama, kaip jis (ji) turi elgtis esant tam tikriems santykiams su darbdaviu, kur kreiptis ir kokios informacijos prašyti bei kokius įrodymus rinkti. Tai nėra vienašališkas silpnesniosios pusės atstovavimas. Į Tarnybą kreipiasi tiek darbuotojai, tiek darbdaviai, tiek profesinės sąjungos. Tarnybos tikslas – pateikti objektyvią teisinę informaciją, galėsiančią padėti / nukreipti tinkama linkme galimo / esamo ginčo šalis, trečiuosius asmenis.

Pareiškėjai teiraujasi ne tik dėl jų pačių darbo sąlygų, bet ir darbdavio organizuojamų laisvalaikio formos, pavyzdžui, susitikimų sąlygų, nes tokių susitikimų metu aptariami darbo klausimai, todėl jie traktuojami kaip viena iš darbo sąlygų. Konsultacijų metu teiraujamasi, ar negali būti įžvelgiama diskriminacija, kuomet į darbo vakarėlius kviečiami tam tikras pareigas užimantys asmenys ir nekviečiami vyresnio amžiaus asmenys. Tokiais atvejais siūloma pasidomėti,

ar darbdavys yra patvirtinęs lygių galimybių įgyvendinimo politiką ir kaip aprašyti klausimai yra reglamentuojami vidaus darbo tvarkos taisyklėse, kituose lokaliuose teisės aktuose. Apie pastebėtus pažeidimus siūlytina pranešti padalinio vadovui arba įmonės vadovui, informaciją galima pateikti ir anonimiškai tuo atveju, jeigu asmuo norėtų jaustis saugiai.

Kartais pareiškėjai teiraujasi, ar, darbdaviui nenurodant nepriėmimo į darbą priežasties, nepriėmimo į darbą faktą galima sieti su pretendento amžiumi tik todėl, kad jis yra vyresnio nei 50–60 metų amžiaus. Amžiaus riba tokiais atvejais būna labai įvairi, priklausomai nuo kolektyvo, administracijos ir tiesioginio vadovo amžiaus, ir kiekvienas atvejis turėtų būti vertinamas individualiai. Sulaukiama skambučių telefonu, kuomet pareiškėjai užsimena, kad jų amžius (daugiau nei 35-eri) yra netinkantis „jaunam“ kolektyvui. Esant minėtoms aplinkybėms labai sudėtinga įvertinti situaciją, nes besikreipiantis asmuo kone visais atvejais būna įsitikinęs, kad jo kompetencija atitinka pareigybės, į kurią pretenduoja, reikalavimus. Todėl konsultacijų metu patariama pasidomėti vidiniais teisės aktais, reglamentuojančiais darbkompetentingais asmenimis, kuriems yra pavesta užtikrinti saugių, nediskriminacinių darbo sąlygų įgyvendinimą, stebėti galimus pažeidimus ir siūlyti darbdaviui imtis atitinkamų veiksmų bei priemonių lygioms galimybėms, be kita ko, amžiaus pagrindu užtikrinti.

Tačiau pastebima vieninga tendencija, kad darbuotojai, susidūrę su diskriminacija dėl amžiaus darbe, kaip, beje, ir su diskriminacija dėl kitų pagrindų, dažniausiai bijo pateikti oficialų skundą Tarnybai, prognozuodami neigiamą darbdavio ir net kolegų reakciją į skundą pateikusį darbuotoją. Manytina, kad tai yra pagrindinė priežastis, dėl kurios dirbantieji tiesiog neteikia Tarnybai skundų dėl galimos diskriminacijos.

Kai kuriais atvejais asmenys teiraujasi, ar gali pateikti anoniminius skundus. Lygių galimybių įstatymo 24 str. 4 dalyje numatyta, kad anoniminiai skundai nenagrinėjami, jeigu lygių galimybių kontrolierius nenusprendžia kitaip. Tačiau svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad skundus, kai asmuo prašo neatskleisti darbdaviui jo asmens duomenų, tirti yra komplikuota, nes tyrimo metu turi būti vertinama konkretaus pareiškėjo situacija ir lyginama su kito amžiaus asme-

nimis, todėl darbdaviui neišvengiamai yra atskleidžiami konkretaus asmens duomenys, nes darbdavio prašoma pateikti paaiškinimą, kodėl jis su pareiškėju elgėsi mažiau palankiai, kartu prašoma pateikti išsamią informaciją tiek apie pareiškėją, tiek apie palyginamuosius asmenis.

Atkreiptinas dėmesys, kad, siekdami anoniminio teisių gynimo būdo, asmenys turi teisę pranešti apie pažeidimus Lietuvos Respublikos pranešėjų apsaugos įstatymo nustatyta tvarka. Asmuo turi teisę apie pažeidimą pranešti darbovietės atsakingam asmeniui arba pasikonsultuoti su Lietuvos Respublikos generalinės prokuratūros atstovu dėl tolesnių veiksmų.

5. Išvados

5.1

Remiantis „Vilmorus“ apklausos duomenimis, darytina išvada, kad jau 50-ies metų sulaukusiems asmenims, moterims ir vyrams, respondentų nuomone, Lietuvoje yra sunku įsidarbinti. Darytina išvada, kad ne tik priešpensinio amžiaus, pavyzdžiui 60+, bet ir 50+ amžiaus asmenys tampa viena iš labiausiai socialiai pažeidžiamų asmenų grupių. Tokie apklausos duomenys parodo visuomenės, kartu ir darbdavių, kurie yra visuomenės dalis, nuomonę, požiūrį į vyresnio amžiaus darbuotojus bei pretendentus, ieškančius darbo. Taigi, nepaisant fakto, kad Lietuvos visuomenė senėja ir kad stebimos tendencijos, jog daugėja vyresnio amžiaus asmenų, pajėgių ir norinčių dirbti, tokie žmonės dėl išankstinių nuostatų ir stereotipų gali patirti sunkumu įsidarbinant arba jau dirbant. Būtent dėl neigiamo, skeptiško, nuvertinančio požiūrio į vyresnio amžiaus pretendentus ir darbuotojus tokie žmonės gali atsirasti užribyje, patirti socialinę atskirtį, moralinius, fizinius išgyvenimus. Atsižvelgiant į tai, kad žiniasklaidoje skleidžiami stereotipai apie vyresnio amžiaus asmenis, jų įvaizdį, priskirtinas savybes, įpročius, interesus gali daryti tiesioginę įtaką neigiamų nuostatų vyresnių asmenų atžvilgiu formavimuisi, Tarnyba ketina nuolat bendrauti ir bendradarbiauti su visuomenės informavimo priemonėmis, teikiant rekomendacijas, siūlymus dėl tinkamo, pagarbaus vyresnio amžiaus žmogaus įvaizdžio kūrimo visuomenės informavimo priemonėse, jį apibūdinančių žodžių vartojimo.

5.2

Remiantis „Vilmorus“ apklausos duomenimis, spręstina, kad didžiausios baimės ir iššūkiai, kylantys vyresnio nei 55-erių metų amžiaus asmenims tęsti darbinę veiklą, respondentų nuomone, yra susiję su darbdavio nenoru investuoti į vyresnių darbuotojų kvalifikacijos kėlimą; baimės taip pat siejamos su galimu darbinių įgūdžių praradimu, poreikiu kelti kvalifikaciją bei turėti darbui reikalingų gebėjimų, kurie privalo atitikti šiuolaikines itin sparčiu tempu

besikeičiančias technologijas. Taigi tyrimo išvados patvirtinta Tarnybos bendraujant su pareiškėjais bei apskųstais asmenimis sukauptą pastarųjų metų patirtį, kuria remiantis darytina išvada, kad būtent vyresnis amžius asocijuojasi su įsivaizduojamais menkesniais gebėjimais, darbui reikalingais įgūdžiais, ir todėl vyresnio amžiaus asmenys dažniausiai susiduria su kliūtimis jau įsidarbinimo procese.

5.3

Tarnybos užsakymu žiniasklaidos stebėsenos ir analizės bendrovės „Mediaskopas“ atliktas tyrimas apie vyresnio amžiaus žmonių vaizdavimą žiniasklaidoje parodė, kad stereotipai formuojami ir žiniasklaidoje. „Mediaskopas“ atstovės Vilūnės Kairienės teigimu, „senatvės kaip nepageidaujamo, vengtino ir baimę keliančio reiškinio apibūdinimai dažniausiai kyla iš pačios žiniasklaidos. Žiniasklaidos pesimizmas amžėjimo atžvilgiu – sisteminė problema“[14]. Taigi žiniasklaidos poveikis visuomenės nuostatų formavimui yra neabejotinas, ir manytina, kad yra vienas iš faktorių, lemiančių neigiamą, atsargų, rezervuotą, kupiną nepasitikėjimo visuomenės požiūrį į potencialius vyresnio amžiaus darbuotojus.

5.4

Nuostatų keitimas yra ilgalaikis procesas ir šiai kaitai, manytina, gali daryti įtaką griežtesnis teisinis reglamentavimas, tiek imperatyvaus pobūdžio teisinių nuostatų, įpareigojančių darbdavį specifiškai rūpintis vyresnio amžiaus darbuotojų darbo sąlygomis, jų žinių, kvalifikacijos kėlimu, galimai net atitinkamų specialiųjų priemonių taikymu tokiems darbuotojams, priėmimas ir

[14] https://lygybe.lt/naujienos/isanalizavo-kaip-ziniasklaidoje-vaizduojami-vyresnio-amziaus-zmones-kalbama-mazai-ir-stereotipiskai/

taikymas; teigiamos praktikos, patirties viešinimas; lygių galimybių politikos efektyvus taikymas įmonėje, įstaigoje, organizacijoje bei aktyvus paties vadovo įsitraukimas į tokios politikos taikymą; teigiama asmeninė patirtis bendraujant su vyresnio amžiaus darbuotojais ir vertinant jų darbo rezultatus. Tarnybos praktika rodo, kad darbdaviai, personalo specialistai pakeičia savo įsitikinimus ir nuostatas vyresnio amžiaus darbuotojų atžvilgiu po teigiamos patirties bendraujant su vyresniais darbuotojais, suteikiant jiems galimybę įsilieti į jaunesnio amžiaus kolektyvą, kuriame jie gali naudoti ir / ar perduoti vertingą patirtį, sukauptas žinias.

5.5

Nepaisant to, kad Lietuvoje jau beveik 20 metų galioja Lygių galimybių įstatymas, kuriuo draudžiama diskriminacija amžiaus pagrindu, 25 metus galioja Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo nuostata, draudžianti iš darbo ieškančių asmenų reikalauti informacijos apie jų amžių, viešojoje erdvėje gausu darbo skelbimų, kuriuose aiškiai nustatomi amžiaus kriterijai darbo ieškantiems asmenims, dažniausiai nurodoma maksimali amžiaus riba, kuri, kaip paaiškėja tyrimų metu, nėra pagrįsta jokiais svarbiais motyvais bei tikslais ar teisės aktų nuostatomis. Tarnyboje atliekamų tyrimų metu paaiškėja, kad darbo skelbimuose amžiaus riba besidarbinantiems asmenims nurodoma vadovaujantis asmeninėmis vadovo ar už personalo valdymą atsakingų specialistų nuostatomis, kurios paremtos vidiniu įsitikinimu, jog tokias funkcijas gali atlikti tik atitinkamo amžiaus asmuo, arba remiantis ankstesne patirtimi, kai analogiškas funkcijas vykdė atitinkamo amžiaus darbuotojas. Šiuo atveju reikalingos įstatymo nuostatą įgyvendinančios priemonės – visuomenės, darbdavių švietimas, informavimas apie šią pareigą.

5.6

Pastebima, kad vis daugiau darbo skelbimų yra publikuojami ne tik internete, specializuotuose darbo skelbimų portaluose, bet ir socialiniuose tinkluose. Tačiau Tarnyba yra nepajėgi fiziškai dėl žmogiškųjų resursų stokos ir objektyviai

dėl darbo krūvių sekti visus darbo skelbimus, kontroliuoti jų turinį, susisiekti su skelbimų autoriais ir laiku užkirsti kelią galimai diskriminacijai dėl amžiaus įsidarbinimo metu. Tačiau Tarnyba, gavusi pranešimus apie galimai diskriminuojamojo pobūdžio darbo skelbimus, nedelsiant susisiekia su darbo skelbimų iniciatoriais, perspėja juos apie apribojimus dėl amžiaus ir siūlo juos panaikinti, kas dažniausiai ir padaroma.

5.7

Tarnybos praktikoje pastebima tendencija, kai darbo skelbimais kviečiami „jauni, energingi, žvalūs, imlūs naujovėms“ pretendentai dirbti panašiais žodžiais apibūdinamame darbo kolektyve. Dažnai skelbimų tekstas yra iliustruojamas piešiniais arba nuotraukomis, kuriuose vaizduojami jauni, energingi, sportiškai atrodantys jaunuoliai ir / arba merginos. Tokiuose darbo skelbimuose įžvelgtini netiesioginės diskriminacijos dėl amžiaus požymiai, nes vyresnio amžiaus darbuotojams tokiais skelbimais yra siunčiama netiesioginė žinutė, kad jie nėra pageidaujami, galimai nesugebės įsilieti į jaunatvišką kolektyvą, ir todėl vyresni darbuotojai, Tarnybos žiniomis, tiesiog nepretenduoja dirbti tokiuose kolektyvuose.

5.8

Pastebėtina, kad diskriminacija dėl amžiaus įsidarbinant itin neigiamai paveikia ir gali paveikti vyresnio amžiaus asmenis, kurie jaučiasi nereikalingais visuomenėje, atstumtais visuomenės nariais ne tik todėl, kad jie tampa nepageidaujami darbo rinkoje, bet ir todėl, kad jie suvokia, jog vyresniame amžiuje jie susiduria su panašiomis nuostatomis ir kitose srityje, pavyzdžiui, sveikatos paslaugų, gyvybės draudimo, kelionių draudimo paslaugų teikimo srityse, siekiant gauti paskolas bankuose ir, be kita ko, pačiai žiniasklaidai skleidžiant informaciją, kad senėjimas yra blogis. Šie vyresnio amžiaus asmenų nusiskundimai išsakomi skambinant telefonu į Tarnybą, siunčiant paklausimus, teikiant skundus. Stebėdama viešojoje erdvėje vis dar

publikuojamus diskriminacinio pobūdžio darbo skelbimus, kuriuose nurodomas reikalavimas pretendentui dėl amžiaus, Tarnyba ketina nuolat atnaujinti informaciją Tarnybos interneto svetainėje, Facebook paskyroje bei visais įmanomais komunikacijos kanalais priminti darbdaviams, visuomenei apie tokių darbo skelbimų prieštaravimą įstatymų nuostatoms.

5.9

Tam tikruose įstatymuose yra nustatyti apribojimai įsidarbinti ir amžiaus riba, kurią pasiekus asmenys privalo nutraukti savo darbinę veiklą, tarnybą atitinkamoje srityje. Įstatymais nustatytos amžiaus ribos dažniausiai siejamos su valstybės tarnyba ar statutine tarnyba, tai yra tomis užimtumo sritimis, kurios yra finansuojamos iš valstybės biudžeto ir kuriose dirbantys asmenys teikia viešojo administravimo ar kitas viešąsias, kitokias paslaugas visuomenei. Nors preziumuojama, kad šie apribojimai dėl amžiaus yra pagrįsti, teisėti, juos pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis, kelia abejonių, kodėl tam tikrų pareigų negali užimti vyresni nei 65-erių metų asmenys, kai kitas svarbias valstybėje pareigas užimantiems asmenims nėra taikomi jokie apribojimai dėl amžiaus, nėra suvokiama, kodėl tam tikrų kategorijų darbuotojams yra nustatyta tokia, o ne kitokia amžiaus riba, kokiais kriterijais ji yra grindžiama.

5.10

Lygių galimybių įstatymas įtvirtina asmenų apsaugą tik esant darbo santykiams, t. y., kai tarp šalių susiklosto darbuotojo ir darbdavio Darbo kodekso nustatyta tvarka ar jiems prilyginami santykiai. Vystantis visuomeniniams santykiams atsiranda naujų sričių, santykių, kurie tik iš dalies yra panašūs į darbinius, tačiau asmenims nėra taikoma apsauga nuo diskriminacijos. Pavyzdžiui, savarankiškai dirbantys asmenys, „platformų“ darbuotojai, todėl tikslinga svarstyti apie tokių asmenų apsaugos nuo diskriminacijos įtvirtinimą teisės aktuose.

6. Rekomendacijos

6.1

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijai rekomenduotina numatyti specifines priemones siekiant detaliau analizuoti diskriminacijos dėl amžiaus reiškinį, finansuoti ir skatinti mokslo institucijas analizuoti žiniasklaidoje publikuojamų stereotipų apie vyresnio amžiaus asmenų apibūdinimą paplitimą, šių stereotipų poveikį diskriminacijos dėl amžiaus apraiškų atsiradimui bei remiantis jomis pateikti konkrečias rekomendacijas žiniasklaidos priemonėms.

6.2

Visuomenei senėjant, taip pat nukėlus pensinio amžiaus ribą (suvienodinus moterų ir vyrų pensinį amžių), įsidarbindami žmonės susiduria su problemomis. Todėl siūlytina institucijoms, formuojančioms užimtumo politiką, ir institucijoms, atsakingoms už užimtumo politikos įgyvendinimą, nuolat vykdyti aktyvų konsultacinį procesą su darbdaviais, nevyriausybinių organizacijų, viešojo sektoriaus atstovais, ekspertais, politikais dėl priemonių, skatinančių vyresnio amžiaus žmonių įdarbinimą ir jų aktyvų dalyvavimą darbo rinkoje.

6.3

Pastebėtina, kad diskriminaciniai darbo skelbimai dažniausiai publikuojami interneto skelbimų portaluose, kuriuos administruoja šių portalų valdytojai, tačiau jie neatsako už darbo skelbimų turinį ir jų atitikimą Lygių galimybių įstatymo bei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo, Darbo kodekso nuostatoms. Todėl siūlytina svarstyti galimybę įtvirtinti tokį teisinį reguliavimą, kuris nustatytų darbo skelbimų portalų administratorių pareigą užtikrinti, kad publikujamuose darbo skelbimuose nebūtų reikalavimų, prieštaraujančių teisės aktų nuostatoms, ir darbo ieškantiems asmenims nebūtų nustatoma amžiaus

riba. Manytina, kad skelbimo portalų administratoriai, net ir socialinių tinklų turinį prižiūrintys administratoriai, galėtų ir turėtų neskelbti darbo skelbimų, kuriuose nustatytos amžiaus ribos pretendentams užimti siūlomas pareigas, nebent jos yra pateisinamos įstatyminiais reikalavimais.

6.4

Siūlytina Vyriausybės kompetentingoms institucijoms, formuojančioms užimtumo politiką valstybėje, pagal joms priskirtą kompetenciją peržiūrėti teisės aktus, kuriais įtvirtinta minimali bei maksimali amžiaus riba tam tikrų profesijų, srities darbuotojams, valstybės ar statutiniams tarnautojams, ir įvertinti tokių ribojimų pagrįstumą, atsižvelgiant į visuomenėje vykstančius su amžiumi siejamus pokyčius.

6.5

Siūlytina Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai Lygių galimybių įgyvendinimo veiksmų planuose nuolat numatyti priemones, kuriomis būtų keičiamos darbdavių ir visuomenės nuostatos vyresnio amžiaus asmenų darbuotojų atžvilgiu bei atitinkamai finansuoti mokslinius tyrimus, kuriais būtų vertinama, kaip tokios nuostatos kinta, įtraukiant į tokių priemonių įgyvendinimą pilietinę visuomenę.

6.6

Siūlytina Vyriausybei parengti ir patvirtinti programą, priemonių planą, kaip darbdavius skatinti įdarbinti vyresnio amžiaus, kokiais galėtų būti laikomi jau 50+ metų sukakę asmenys, žmones ir kartu išlaikyti kolektyvuose jau dirbančius tokio amžiaus asmenis.

6.7

Siūlytina Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai svarstyti ir parengti įstatymų pakeitimus, numatančius savarankiškai dirbančių asmenų apsaugą nuo diskriminacijos.