

Diskriminacija ir priekabiavimas dėl amžiaus: kaip tai atpažinti darbo santykiuose?

Asmens amžius, nepaisant asmeninių kompetencijų ir gebėjimų, visuomenėje vis dar laikomas svarbiu kriterijumi ieškant darbo – tai parodė Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos užsakymu atlikta visuomenės nuomonės apklausa. Apklausos duomenimis, 21 proc. 50–59 metų amžiaus ir 19 proc. 60–69 metų amžiaus respondentų teigė patyrę diskriminaciją amžiaus pagrindu darbo santykių srityje.

Su diskriminacija galima susidurti skirtinguose darbo santykių etapuose: darbo skelbimuose, pareigybių aprašymuose, darbo pokalbiuose, atlyginimų skaičiavime, skiriant paaukštinimą ar suteikiant mokymosi galimybes, taip pat – nutraukiant darbo santykius. Vyresnio amžiaus žmonių diskriminacija dažnai būna paslėpta po įvairiomis replikomis, kurios gali pasirodyti kaip nuoširdus darbdavių rūpestis. Į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą besikreipiantys žmonės teigia, kad iš darbdavių sulaukia tokių frazių, kaip „tau jau laikas anūkus prižiūrėti“ ar „tau kelionė lėktuvu į komandiruotę bus per sunki“. Be to, jei vyresnis darbuotojas dažnai naudojasi nedarbingumo atostogomis, jam siūloma susirasti ramesnį darbą arba pereiti į kitas pareigas, kurios dažnai būna prastesnės ir mažiau apmokamos“.

Prie pensinio amžiaus artėjantys asmenys patiria sunkumų ieškant darbo, nes neretai darbo skelbimuose nurodomas kandidatų amžius: „Teisinamasi, jog darbuotojas, dirbantis paslaugų sektoriuje, turi atrodyti jaunai, reprezentatyviai, tikinama, kad vyresni žmonės nėra itin produktyvūs ar lėčiau įsisavina informaciją. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba yra sulaukusi skundo, jog viena Lietuvos įmonė, ieškanti naujo vairuotojo, anketoje prašė nurodyti asmens amžių. Jų manymu, vyresnio amžiaus žmonės turi šeimas, todėl jiems būtų pernelyg sudėtinga važinėti bei dirbti visoje Lietuvoje, tad jiems būtų pasiūlytas darbas tik Vilniaus mieste“.

Diskriminacija egzistuoja ir švietimo sektoriuje. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai teko konsultuoti ne vieną mokytoją, kurio etatai buvo sumažinti. Jų teigimu, viena iš to priežasčių – vyresnis amžius.

Nors tarnyboje dažniau nagrinėjami atvejai dėl vyresnio amžiaus žmonių diskriminacijos, su mažiau palankiu elgesiu dėl savo amžiaus gali susidurti ir jaunesni asmenys. Pavyzdžiui, kai darbo skelbimuose nurodomi didelės darbo patirties reikalavimai, kvalifikuoto jaunimo galimybės gali būti apribojamos. Darbdaviai dažnai nesusieja, kad nurodant itin didelės panašaus pobūdžio darbo ar praktikos patirties reikalavimą, taip netiesiogiai nurodomas ir ieškomo darbuotojo amžius.

Lygių galimybių
kontrolieriaus
tarnyba

Kaip gali atrodyti diskriminacija ir priekabiavimas dėl amžiaus darbo santykių srityje?

- Amžiaus reikalavimai darbo skelbimuose (išskyrus įstatymais numatytus atvejus, pavyzdžiui, darbinantis teisėju, valstybės tarnautoju);
- Klausimai apie kandidato amžių darbo pokalbio metu;
- Mažiau kvalifikacijos kėlimo galimybių, tai grindžiant vyresniu amžiumi, vyresniems žmonėms neva nepatogiomis kelionėmis ir pan.;
- Darbo krūvio sumažinimas tik todėl, kad darbuotojas pasiekė pensinį amžių;
- Darbuotojo atstūmimas nekviečiant į svarbius susitikimus, taip pat į socialinius renginius, preziumuojant, kad vyresnio amžiaus kolegai (-ei) jie bus neįdomūs ar netinkami;
- Komentarai ir juokeliai pabrėžiantys darbuotojo amžių. Pavyzdžiui „Turint omeny, kiek tau metų, šį projektą geriau priskirsime jaunesnei kolegei su daugiau energijos“.