

# Diskriminacijos dėl amžiaus raiška Lietuvos darbo rinkoje

RŪTA BRAZIENĖ

Kauno technologijos universitetas, K. Donelaičio g. 73, LT-44029 Kaunas  
El. paštas ruta.braziene@ktu.lt

INGA MIKUTAVIČIENĖ

Kauno kolegija, Pramonės pr. 20, LT-50468 Kaunas  
El. paštas inga.mikutaviciene@go.kauko.lt

---

Straipsnyje nagrinėjama vyresnio amžiaus asmenų diskriminacijos raiška Lietuvos darbo rinkoje. Aptariami diskriminacijos dėl amžiaus teoriniai aspektai, vyresnio amžiaus asmenų užimtumas kaip socialinės politikos problema ir pristatomi 2014 m. Lietuvoje atlikto diskriminacijos dėl amžiaus darbo rinkoje sociologinio tyrimo rezultatai. Mokslinės literatūros ir kiekybinio tyrimo duomenų analizės pagrindu galime teigti, kad vyresnio amžiaus asmenys dėl jų amžiaus, lyties, įsitikinimų ir kt. darbe susiduria su įvairaus pobūdžio diskriminacijos apraiškomis. Atliktas tyrimas atskleidė, kad diskriminacija darbinėje aplinkoje išauga su respondentų amžiumi, t. y. vyresnėse grupėse diskriminacijos raiška intensyviausia. 40–50 m. amžiaus grupėje patiriama diskriminacija darbe yra žemesnė nei imties vidurkis. Su amžiumi susijusi diskriminacija išryškėja 56–60 m. amžiaus grupėje, o labiausiai reiškiasi tarp vyresnių nei 60 metų asmenų.

**Raktažodžiai:** diskriminacija dėl amžiaus, darbo rinka, vyresnio amžiaus asmenys

---

## ĮVADAS

Senėjant Lietuvos visuomenei, vyresnio amžiaus asmenys sudaro vis didesnę gyventojų populiacijos dalį, todėl aktyvus jų dalyvavimas darbo rinkoje yra labai svarbus veiksnys darniai visuomenės raidai užtikrinti. Tačiau pažymėtina, kad daugelyje Europos Sąjungos šalių, deja, individų dalyvavimo darbo rinkoje galimybės su amžiumi mažėja. Lietuva šiuo požiūriu nėra išimtis. Remdamiesi ES statistikos agentūros (Eurostat)<sup>1</sup> statistinių duomenų analize, galime teigti, kad kuo asmuo vyresnis, tuo didesnė tikimybė, kad darbo rinkoje jis patirs diskriminaciją. Galimybes pilnavertiškai dalyvauti darbo rinkoje mažina ne tik amžius, bet ir kiti veiksniai, t. y. lytis, neįgalumas, išsilavinimo stoka, menka / nepakankama profesinė kvalifikacija ir t. t. Tarptautinių ir nacionalinių tyrimų rezultatai atskleidžia, kad 50–55 m. amžiaus asmenys susiduria su pirmaisiais sunkumais darbo rinkoje (Eurobarometer 2012; TDO 2012). Sulaukę šio amžiaus ir vyresni asmenys ne tik patenka į socialinę atskirtį ieškodami darbo, bet dažniau nei jaunesni asmenys patiria diskriminaciją darbo vietoje (Eurobarometer 2012a; Larja et al. 2012).

Vyresnis amžius tampa problema (dėl amžiaus diskriminacijos, vyresnio amžiaus asmenų sveikatos problemų ar tinkamų bei modernių gebėjimų trūkumo) norint sėkmingai dalyvauti darbo rinkoje. Amžiaus diskriminacija darbo rinkoje įgyja įvairias formas, t. y. diskriminuojantys darbo skelbimai, galimybių persikvalifikuoti vyresniems asmenims nebuvimas, atleidimas

<sup>1</sup> [http://ep.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment\\_unemployment\\_ifs/data/database](http://ep.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_ifs/data/database)

iš darbo nesulaukus senatvės pensijos. Eurobarometro<sup>2</sup> atliktas tyrimas atskleidžia, kad 50–55 m. ir vyresni asmenys darbo rinkoje yra priversti kovoti su neigiamais stereotipais, kai vyresni asmenys įvardijami kaip neproduktyvūs, nelankstūs, negebantys prisitaikyti prie naujovių ir atsilikę nuo technologinės pažangos. 2009 m. atliktas Eurobarometro tyrimas atskleidė Lietuvos gyventojų nuomonę apie diskriminacijos paplitimą. Labiausiai paplitusia diskriminacijos forma respondentai nurodė diskriminaciją dėl amžiaus (net 59 %) (Eurobarometro apklausa 2009).

Vakarų šalių moksliniame diskurse diskriminacijos dėl amžiaus tematikos analizei skiriamas didžiulis dėmesys. Atliekamų tyrimų gausa lemia didžiulę tiriamosios tematikos įvairovę: analizuojami *senėjančios darbo jėgos pasiūlos pokyčiai* (Eurostat 2012; Eurobarometer 2012a), *vyresnių darbuotojų darbo kokybė ir produktyvumas* (McMullin et al. 2004; Hardy 2011; UKCES 2011), *diskriminacija* (Riach, Rich 2007; Sargeant 2011; Eurobarometer 2012b), *(ne)dalyvavimo darbo rinkoje poveikis socialinės apsaugos sistemoms* (Gruber, Wise 2004) ir t. t. (Burns 2001; Gray, McGregor 2003; Alpass, Mortimer 2007; Davey 2007 ir kt.). Pažymėtina, kad Lietuvoje kol kas pasigendama išsamesnių ir kompleksiškesnių šios tematikos tyrimų. Šalyje atliekami vyresnių asmenų išitraukimo į darbo rinką tyrimai daugiausia orientuoti į *vyresnio amžiaus asmenų dalyvavimo darbo rinkoje galimybes* (Lazutka, Skučienė 2005; Gruževskis ir kt. 2006a; Okunevičiūtė-Neverauskienė, Moskvina 2008), *profesinio mokymo ir konsultavimo poreikius* (Gruževskis ir kt. 2006b; Okunevičiūtė-Neverauskienė, Moskvina 2007), *vyresnio amžiaus asmenų diskriminaciją darbo rinkoje* (Okunevičiūtė-Neverauskienė 2011) bei *socialines darbo jėgos senėjimo pasekmes* (Raškinis, 2008) ir kt.

Šio straipsnio tikslas – atskleisti vyresnio amžiaus asmenų diskriminacijos apraiškas Lietuvos darbo rinkoje. Tyrimu siekiama atsakyti į šiuos mokslinės problemos klausimus: kaip pasireiškia vyresnio amžiaus asmenų diskriminacija Lietuvos darbo rinkoje; kokioje vyresnio amžiaus asmenų grupėje diskriminacija darbo rinkoje pasireiškia stipriausiai?

Tyrimo metodai – mokslinės literatūros, teisinių dokumentų analizė, faktorinė analizė ir kt.

## VYRESNIO AMŽIAUS ASMENŲ DISKRIMINACIJOS DARBO RINKOJE TEORINĖS PRIELAIDOS

Diskriminacija dėl amžiaus dažniausiai traktuojama kaip kliūtis vyresnio amžiaus asmenims dalyvauti darbo rinkoje. Diskriminacijos dėl amžiaus terminas pirmiausiai tapatinamas su R. N. Butlerin (1969), kuri aprašė stereotipus ir diskriminacines patirtis vyresnio amžiaus asmenų atžvilgiu. Taip pat diskriminacija dėl amžiaus gali būti suprantama kaip *atitinkami sprendimai darbuotojo atžvilgiu, pagrįsti ne pastarojo kompetencija ar sugebėjimais, bet biologiniu amžiumi* (Arrowsmith, 2003). Sąlyginai galime teigti, kad amžiaus diskriminacija labiau paveikia jaunesnius, o ne vyresnius darbuotojus (nors pastarieji šiuo požiūriu taip pat nėra išimtis) ir labai dažnai remiasi stereotipinėmis nuostatomis apie vyresnio amžiaus asmenis (Alpass, Mortimer 2007; Davey 2007).

Kalbėdami apie amžių, galime nagrinėti įvairius amžiaus aspektus, t. y. *biologinis amžius*, (Sterns, Miklos 1995), *psichologinis amžius*, t. y. „individo gebėjimas pritaikyti savo elgesį prie aplinkos poreikių“, ir *socialinis amžius*, kuris nurodo „socialines normas ir vaidmenis, taikomus individui, priklausomai nuo kultūros ar visuomenės“. Pažymėtina ir tai, kad priklausomai nuo individualių veiksnių (lyties, sveikatos būklės ir t. t.), senėjimo procesų specifikos, užimtumo turinio ir kt., senėjantys darbuotojai darbo rinkoje sudaro labai heterogenišką grupę.

Diskriminacija dėl amžiaus taip pat yra reiškinys, kuris giliai įsišaknijęs darbo vietose ir darbo rinkoje (Laczko, Phillipson, 1991). Mokslininkai teigia, kad stereotipai, kurie yra plačiai

<sup>2</sup> Ten pat.

paplītę visuomenėje, menkina vyresnio amžiaus asmenų galimybes darbo organizacijose ir darbo rinkoje (Arrowsmith 2003).

## VYRESNIO AMŽIAUS ASMENŲ DALYVAVIMAS DARBO RINKOJE KAIP SOCIALINĖS POLITIKOS OBJEKTAS

Vyresnio amžiaus asmenų socialinės įtraukties į darbo rinką galimybių didinimas – vienas iš Lietuvos ir ES socialinės politikos prioritetų. Europos socialinėje chartijoje, kurią Lietuva ratifikavo 2001 m., II dalies 1 straipsnyje skelbiama, kad vienas pagrindinių tikslų ir įsipareigojimų – šalys narės turi išlaikyti kiek įmanoma didesnę ir pastovesnę gyventojų užimtumą, atstovauti darbuotojo teisėms laisvai pasirinkti darbą ir užtikrinti reikiamą pragyvenimo lygį. Europos socialinėje chartijoje taip pat kalbama apie amžių: 23 straipsnyje numatomi šalių narių įsipareigojimai, priemonės ir siekiai veiksmingai įgyvendinti pagyvenusių asmenų teisę į socialinę apsaugą, todėl valstybės įsipareigoja tiek tiesiogiai, tiek bendradarbiaudamos su viešosiomis ar privačiomis organizacijomis imtis atitinkamų priemonių, kurios leistų pagyvenusiems asmenims sudaryti sąlygas kuo ilgiau būti naudingais visuomenės nariais, pagyvenusiems asmenims laisvai pasirinkti gyvenimo būdą ir „gyventi nepriklausomiems jiems įprastoje aplinkoje tiek, kiek jie norės ir galės“. Galima teigti, kad Europos socialinėje chartijoje numatyti šalių įsipareigojimai apima darbingo amžiaus asmenis kaip homogenišką grupę, išskiriant neįgaliųjų (15 straipsnis) ir pareigų šeimai turinčių darbuotojų (27 straipsnis) teisę į lygias galimybes užimtumo srityje. Paminėtina, kad šioje chartijoje taip pat numatytos lygios galybės darbo rinkoje nepaisant lyties. Kaip skelbiama 20 straipsnyje, tiek vyrai, tiek moterys turi turėti lygias galimybes ir sąlygas įsidarbinti, kelti kvalifikaciją, dalyvauti mokymuose, gauti vienodą darbo užmokestį ir siekti profesinės karjeros.

Daugelis Europos Sąjungos šalių, formuodamos ES struktūrinių fondų lėšų panaudojimą 2007–2013 m., prioritetus teikė užimtumui didinti, visoms darbingo amžiaus grupėms įtraukti į darbo rinką, pensinio amžiaus asmenų užimtumui didinti, t. y. aktyviam senėjimui (angl. *active ageing*). Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos pirmasis prioritetas – *Kokybiškas užimtumas ir socialinė aprėptis* ir antrasis – *Mokymasis visą gyvenimą* akcentuoja ir vyresnio amžiaus asmenų užimtumo didinimo svarbą (2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programa 2007). Visos šios prioritetinės sritys ir priemonės ne tik pagerina tiek visos darbingo amžiaus asmenų grupės, tiek vyresnio amžiaus asmenų grupės gyvenimo kokybę, tačiau ir mažina socialinę atskirtį (Gruževskis ir kt. 2006).

Pagrindiniai Lietuvos Respublikos teisės aktai, reglamentuojantys vyresnio amžiaus asmenų (vyrų ir moterų) į(si)traukimo į darbo rinką galimybes, yra Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2002) ir Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas (2006) (nauja redakcija 2009 m.). Lietuvos Respublikos darbo kodekso (2002) 92 straipsnyje nurodoma, kad papildomai darbo rinkoje yra remiami asmenys (bedarbiai), „turintys ar galintys turėti sunkumų susirasti darbą dėl nepakankamos kvalifikacijos ar darbo patirties, ilgalaikio nedarbo ar darbingumo praradimo“, taip pat „asmenys, kuriems iki senatvės pensijos amžiaus likę ne daugiau kaip penkeri metai“.

Remiantis Užimtumo rėmimo įstatymo (2009) 4 straipsniu, darbo rinkoje papildomai remiamiems asmenims priklauso ir vyresni nei 50 m. darbingo amžiaus Lietuvos Respublikos gyventojai, kuriems įstatymo numatyta tvarka suteikiama galimybė gauti lėšų darbo įgūdžiams atnaujinti, profesijai pakeisti. Pažymėtina, kad darbdaviams, įdarbinusiems vyresnę kaip 50 m. asmenį, gali būti skiriamos subsidijos darbo užmokesčiui iki 12 mėnesių, išskyrus atvejus, kai asmenų įdarbinimas apibrėžiamas terminuota darbo sutartimi, subsidijos mokėjimo trukmė negali būti ilgesnė kaip 3 mėnesiai (Užimtumo rėmimo įstatymas 2009, 26 straipsnis). Be įdarbinimo

subsidijuojant, Įstatyme numatytos ir kitos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, pavyzdžiui, bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų profesinis mokymas ir neformalusis švietimas, parama darbo vietoms steigti, darbo rotacija, kurių įgyvendinimu rūpinasi Lietuvos darbo birža (22 straipsnis). Svarbu pažymėti, kad Bedarbių rėmimo įstatyme (1996) numatyta tvarka, papildoma parama buvo skiriama bedarbiams, kuriems iki pensijos likę ne daugiau kaip 5-eri metai, o 2006 m. šalyje įsigaliojusiam Užimtumo rėmimo įstatyme naujai įtraukta vyresnių nei 50 m. darbingų asmenų grupė, t. y. paankstintas amžius vyresnio amžiaus asmenų, galinčių gauti papildomą valstybės teikiamą paramą (įskaitant aktyvias darbo rinkos politikos priemones). Be pagrindinių įstatymų ir kitų teisės aktų, paminėtinos ir lygių galimybių programos, kurios Lietuvoje jau yra rengiamos apie dešimtmetį: Valstybinė moterų ir vyrų 2003–2004 metų lygių galimybių programa, Valstybinė moterų ir vyrų 2005–2009 metų lygių galimybių programa, Valstybinė moterų ir vyrų 2010–2014 metų lygių galimybių programa.

## VYRESNIO AMŽIAUS ASMENŲ DISKRIMINACIJOS DARBO RINKOJE TYRIMAS: METODOLOGIJA IR REZULTATAI

### Tyrimo instrumentų parinkimas

Straipsnyje pristatomi mokslinio tyrimo, atlikto lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos užsakymu, daliniai rezultatai. Išsamiau mokslinio tyrimo duomenys publikuojami tyrimo ataskaitoje<sup>3</sup>. Šiame straipsnyje pateikiami kiekybinės apklausos raštu rezultatai. Atliekant apklausą, diskriminacijos darbe raiška buvo vertinama pagal 14 požymių (žr. 1 lentelę). Skalės patikimumui vertinti taikyto *Spearman Brown* skiriamosios gebos koeficiento reikšmės 0,926 ir 0,907, o tai rodo labai aukštą sukonstruotos skalės kokybę. Faktoriinės analizės būdu minėti pavieniai požymiai buvo sutankinti, t. y. buvo sudarytas sudėtinis diskriminacijos darbe indeksas (skalė), apimantis visus 14 pirminių rodiklių. Sudaryti indeksai atitinka intervalų skalės reikalavimus ir normalumo sąlygą – be didesnių apribojimų galima taikyti visus statistinius metodus (įskaitant parametrinius metodus).

1 lentelė. Diskriminacijos raiškos darbo aplinkoje sudėtinis indeksas, N = 747

Pirminiai rodikliai	Paašikinta sklaida %	L/itt (svoris)
<b>Diskriminacijos raiška darbo aplinkoje (skalė)</b>		
Apribotos su darbu susijusios privilegijos	62,7	,841
Užkirstos paaukštintimo pareigose galimybės		,835
Daromas (juntamas) spaudimas išeiti iš darbo		,834
Nesudaromos lygios galimybės dalyvauti organizacijos veikloje		,833
Nepagrįstai pažemintas pareigose		,823
Ribojamos kvalifikacijos tobulinimosi / mokymosi galimybės		,814
Vykdyta / paskirta neeilinė atestacija		,800
Duodama mažiau užduočių / ribojamos funkcijos, atsakomybė		,796
Mokamas mažesnis atlyginimas atliekant tas pačias užduotis, palyginti su kitais		,760
Nepagrįstai atleistas iš darbo		,758
Skirstant užduotis, pamainas ir pan. neatsižvelgiama į darbuotojo poreikius		,756
Darbuotojo atžvilgiu laidomi juokeliai ar komentarai		,751
Nesulaukė pripažinimo, įvertinimo, pagyrimo už gerai atliktą darbą		,747
Nepriėmė į darbą		,726

<sup>3</sup> file:///C:/Users/inga/Downloads/vyresnio%20am%C5%BEliaus%20%C5%BEmoni%C5%B3%20tyrimas\_ataskaita.pdf

## TYRIMO IMTIS IR SOCIODEMOGRAFINĖS CHARAKTERISTIKOS

Formuojant respondentų imtį taikyti šie pagrindiniai tiriamųjų grupės atrankos kriterijai: amžius (40–74 m. asmenys), individo statusas darbo rinkos atžvilgiu ir yra / nėra pensijoje. Vykdam apklausa buvo tiriama 40–74 m. amžiaus asmenų generalinė visuma. Iš šios visu- mos buvo suformuota atrankinė imtis taikant atsitiktinės klasterinės atrankos būdą. Kie- kybinė reprezentatyvi vyresnio amžiaus asmenų apklausa buvo atlikta neviršijant 5 proc. paklaidos dydžio esant 95 proc. patikimumui.

Reprezentatyvioje anketinėje apklausoje dalyvavo 974 vyresnio amžiaus – nuo 40 iki 75 metų – asmenys (žr. 2 lentelę). Kas trečias respondentas patenka į 40–49 m., kas ant- ras – į 50–59 m. ir maždaug kas šeštas – į 60 m. ir vyresnių asmenų amžiaus kategorijas. Lyties aspektu ši imtis nėra simetriška – ją sudaro 77,1 proc. moterų ir 22,9 proc. vyrų. Minėta asimetrija sąlyginai atspindi neginčijamas pastarųjų metų Lietuvos tendencijas: nuolatinį moterų dalies didėjimą 40 m. ir vyresnio amžiaus asmenų kohortoje. Didžioji dauguma tyrimo dalyvių – lietuvių tautybės asmenys (95,5 proc.). Tyrime dalyvavę asme- nys pagal savo gyvenamąją vietą atstovauja visai Lietuvos teritorijai. Sostinėje gyvenantys respondentai bendrojoje imtyje sudaro 5,4 proc., kaime arba vienkienyje gyvena 22 proc., miestelyje – 12,3 proc. apklaustųjų. Urbanistiniams vienetams, turintiems apskrities arba rajono centro statusą, tenka apie trečdalį (36,7 proc.), didmiesčiams – apie ketvirtadalį visų respondentų. Aptarti rodikliai atskleidžia, kad imties pasiskirstymas pagal apskritis, kai- mo ir miesto vietoves yra artimas faktiniam Lietuvos urbanizacijos lygiui. Pagal išsilavi- nimą – daugiausia apklausta asmenų, turinčių bakalauro kvalifikacinį laipsnį (48,7 proc.), aukštesnįjį išsilavinimą sudaro 16,1 proc. Pagal statusą darbo rinkoje – imtyje dominuoja samdomi darbuotojai (71 proc.). Kalbant apie vidutines mėnesio pajamas, tenkančias vien- nam šeimos nariui, iki 2 001 Lt gauna net 85 proc. respondentų namų ūkių. Be to, vienam šeimos nariui iki 1 001 Lt tenka net 46 proc. Vertinant šeimos pajamas paaiškėjo, kad santy- kinai nedidelėmis (3 000 Lt neviršijančiomis pajamomis) disponuoja kas antro respondento šeima (56 proc.). Tarp jų iki 1 000 Lt įplaukas nurodė 7,4 proc., iki 2 000 Lt – 23,7 proc. ir iki 3 000 Lt – 24,9 proc. tyrimo dalyvių. Reikia pabrėžti, kad didesnes nei 6 000 Lt šei- mos pajamas gauna vos penki iš šimto apklaustų vyresnio amžiaus asmenų. Be to, atlikus *Kruskal-Wallis* testą paaiškėjo, kad vyriausių, t. y. 60 m. ir vyresnių, respondentų šeimos pajamos yra statistiškai reikšmingai mažesnės nei patenkančių į 40–49 m. amžiaus grupę ( $p = 0,002$ ;  $\chi^2 = 12,225$ ;  $df = 2$ ). Tyrime dalyvaujantys asmenys galėjo priskirti save ir savo namų ūkį atitinkamai socialinei grupei. Didžiosios daugumos respondentų teigimu, jie gy- vena normaliai, vidutiniškai (73,7 proc.). Vargingai, skurdžiai gyvena beveik kas penktas (19,4 proc.) respondentas ar jo šeima. Mažesnė, tačiau taip pat sviri respondentų dalis tei- gė, kad vos gali išgyventi (6,1 proc. apklaustųjų). Gyvenantys labai gerai ar pasiturinčiai nurodė mažiau nei 1 proc. respondentų (žr. 2 lentelę).

## TYRIMO REZULTATAI

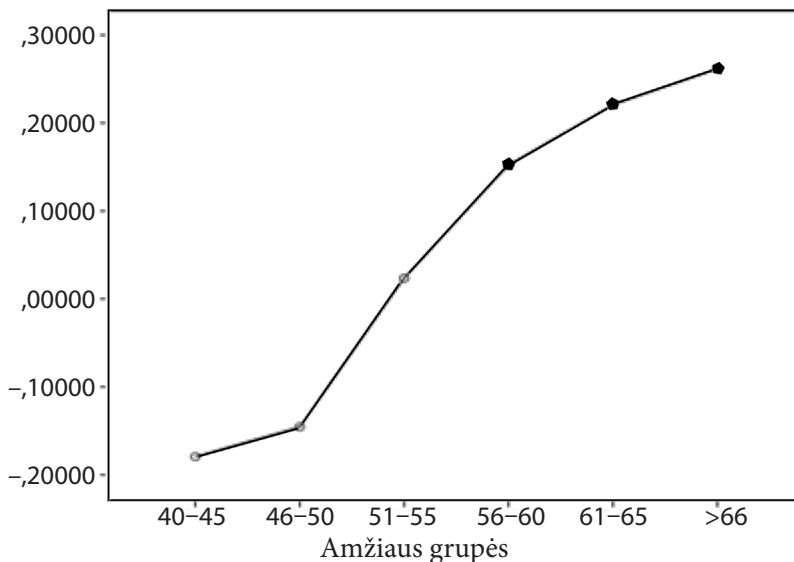
Tyrimu buvo siekiama įvertinti darbe patiriamos diskriminacijos ir amžiaus sąsajas. Duome- nų analizei pasirinktas ANOVOS testas, leidžiantis nustatyti statistiškai patikimus skirtumus daugiau nei dviejose grupėse. Šiuo atveju diskriminacijos raiška buvo lyginama 6 skirtingose amžiaus kategorijose: 40–45, 46–50, 51–55, 56–60, 61–65 m. ir vyresnių nei 65 m. asmenų.

Duomenų analizė atkleidė, kad diskriminacija darbinėje aplinkoje didėja kartu su res- pondentų amžiumi, t. y. vyresnėse grupėse diskriminacijos raiška intensyviausia ( $p = 0,007$ )

2 lentelė. Tyrimo imties charakteristikos (N = 974)

Lytis	Amžius		Išsilavinimas						
	40–49 m.	50–59 m.	≥60 m.	Vidurinis ir žemesnis	Aukštesnysis / profesinis	Aukštasis bakalauras	Magistras		
Vyras	22,9	77,1	35,9	49	15,4	3,3	16,1	48,7	31,9
<b>Apskritis</b>	<b>Gyvenamoji vieta</b>								
Kauno	25	Sostinė	Didmiestis	Apskritis centras	Rajono centras	Miestelis	Kaimas	Vienkiemis	
		5,4	23,5	11,9	24,8	12,3	19,7	2,3	
Vilniaus	12,1	<b>Subjektyvus savęs priskyrimas socialinei grupei</b>							
		Pasiturintis	Vidutiniškai gyvenantis	Skurdžiai gyvenantis	Vos išgyvena	Lietuvis	Lenkas	Rusas	Kita
Šiaulių	11,2	0,8	73,7	19,4	6,1	95,5	2	2	0,5
Panevėžio	10,7	<b>Statusas darbo rinkoje</b>		<b>Šeimos mėnesinės pajamos*</b>		<b>Mėnesinės pajamos vienam šeimos nariui*</b>			
Marijampolės	9,4	Samd. darbuotojas	71	≤1 000 Lt	7,4	≤1 000 Lt			46
Klaipėdos	8,2	Darbdavys	8,5	1 001–2 000 Lt	23,7	1 001–1 500 Lt			23,6
Alytaus	7,4	Pensininkas	5,4	2 001–3 000 Lt	24,9	1 501–2 000 Lt			15,4
Tauragės	6	Bedarbis	3	3 001–4 000 Lt	19,4	2 001–2 500 Lt			5,8
Utenos	5,9	Ūkininkas	1,8	4 001–5 000 Lt	12,8	2 501–3 000 Lt			5,2
Telšių	4,1	Kita	15,2	≥5 001 Lt	11,8	≥3 001 Lt			4

(žr. 1 pav.). Tai patvirtina ir jungtinio diskriminacijos darbo aplinkoje indekso Z įverčio vidurkių palyginimas skirtingose amžiaus grupėse (žr. 2 pav.).



1 pav. Skirtingų amžiaus grupių asmenų diskriminacijos darbe raiška (apibendrinta diskriminacijos skalė, ANOVA,  $p = 0,007$ ,  $N = 747$ )



2 pav. Jungtinio diskriminacijos darbo aplinkoje indekso Z įverčio vidurkių palyginimas skirtingose amžiaus grupėse,  $N = 747$

Siekiant išryškinti diskriminacijos skirtumus minėtose amžiaus grupėse, buvo atlikta diskriminacijos darbo aplinkoje skalės transformacija į z-skalę, t. y. sudaryta skalė, kurios vidurkis lygus 0, o standartinis nuokrypis – 1, matavimo vienetas – vienas standartinis nuokrypis. Tokiu būdu skirtumai tarp grupių matuojami įvertinus juos standartinio nuokrypio

dalimis. Pažymėtina, kad neigiamos z-skalės reikšmės rodo mažesnę diskriminacijos lygį nei imties vidurkis, o teigiamos – atvirkščiai, didesnę. Vidurkių skirtumas z-skalėje yra vienas iš efektyvios vertės (*effect size*) matavimo būdų ir gali būti interpretuojamas remiantis J. Coheno (1988) pasiūlyta plačiai taikomuosiuose statistiniuose tyriuose naudojama skale: iki 0,2 – *skirtumai neinterpretuoti*, 0,2–0,3 – *skirtumas mažas*, 0,3–0,8 – *skirtumas vidutinis* ir daugiau nei 0,8 – *skirtumas didelis*. Duomenų analizė atskleidė, kad 40–50 m. amžiaus grupėje patiriama diskriminacija darbe yra santykinai nedidelė, t. y. yra žemesnė nei imties vidurkis. Labiau išreikšta diskriminacija pastebima 56–60 m. ir stiprėja vyresnėse amžiaus grupėse (žr. 2 pav.). Lyginant diskriminacijos raišką vyrų ir moterų grupėse statistiškai reikšmingų skirtumų neišryškėjo.

Lyginant skirtingų amžiaus grupių diskriminacijos darbe raišką pagal atskirus požymius buvo taikytas *Kruskal-Wallis* kriterijus, leidžiantis tarpusavyje lyginti daugiau nei 2 pagal atitinkamą požymį nepriklausomų imčių vidurkių skirtumus. Diskriminacijos raiška pagal atskirus požymius buvo lyginama 6 amžiaus kategorijose. Palyginus diskriminacijos darbe raišką pagal atskirus požymius (žr. 3 lentelę) išryškėjo, kad 9 iš 14 diskriminacijos požymių raiška statistiškai reikšmingai susijusi su respondentų amžiumi, t. y. vyresnio amžiaus respondentai darbe dažniau susiduria su įvairiomis diskriminacijos apraiškomis. Paaiškėjo, kad vyresniems darbuotojams sudaromos darbo sąlygos pasižymi menkesnėmis karjeros ir perspektyvos prielaidomis, t. y. jiems pradedamos labiau *riboti kvalifikacijos tobulinimosi / mokymosi galimybės darbe* ( $p = 0,000$ ), *užkertamos paaukštinimo pareigose galimybės* ( $p = 0,000$ ), taip pat *ribojamos saviraiškos galimybės* – vyresni respondentai dažniau susiduria su *atliekamų funkcijų, atsakomybės ribojimu* ( $p = 0,009$ ). Taip pat pažymėtina, kad vyresnio amžiaus darbuotojai dažniau susiduria su diskriminuojančiais, socialinio teisingumo ir pagarbos stokojančiais darbo santykiais: *skirstant užduotis, pamainas ir pan. dažniau neatsižvelgiama į jų poreikius* ( $p = 0,040$ ), jiems *mokamas mažesnis atlyginimas atliekant tas pačias užduotis, palyginti su kitais* ( $p = 0,004$ ), taip pat jiems tenka dažniau *išgirsti jų atžvilgiu laidomus juokelius ar komentarus* ( $p = 0,001$ ), jie *rečiau sulaukia pripažinimo, įvertinimo, pagyrimo už gerai atliktą darbą* ( $p = 0,001$ ). Tyrimas atskleidė ir kraštutinių, diskriminuojančių vyresnės kartos darbuotojus, elgesio požymių. Vyresnio amžiaus respondentų grupėse dažniau patiriamas *spaudimas išeiti iš darbo* ( $p = 0,000$ ), taip pat dažniau susiduriama su *nepagrįstu atleidimu iš darbo* ( $p = 0,009$ ).

Lyginant diskriminacijos darbe raišką pagal atskirus požymius, vyrų ir moterų grupėje statistiškai reikšmingų skirtumų neišryškėjo. Tačiau gautas rezultatas tyrėjų neįtikino. Darytina išvada, kad statistiškai reikšmingi skirtumai galėjo neišryškėti ir dėl sąlyginai mažos vyrų dalies imtyje, kurią papildomai išskaidžius į mažesnius amžiaus poaibius nesusidarė minimalus statistinis lizdas, leidžiantis atlikti patikimus palyginimus. Ateityje, siekiant atskleisti vyrų ir moterų patirčių darbo rinkoje skirtumus, reikėtų formuoti lygiavertes (pagal lyties požymį) tiriamųjų imtis, papildomai kontroliuojant imčių kvotas pagal tyrimui svarbius kintamuosius. *Tiesioginio diskriminavimo dėl amžiaus raiška skirtingose amžiaus grupėse* buvo vertinama taikant kryžminės klasifikacijos lenteles. Viena iš duomenų tinkamumo šiam metodui sąlygų yra ta, kad vienoje lentelės celėje būtų ne mažiau 5 atvejų. Ši sąlyga tyrime tenkinama. Tiesioginė diskriminacija buvo vertinama klausiant respondentų, ar jiems per pastaruosius 5 metus yra kas sakęs, kad *esate per seni dirbti šį darbą?* Taip pat buvo nurodyti 7 diskriminavimo šaltiniai (asmenys ar jų grupės).

Paaiškėjo, kad tiesioginė diskriminacija susijusi su amžiumi keliose grupėse: labiau linkę vyresnio amžiaus asmenims tiesiogiai pasakyti, kad jie jau *per seni dirbti, darbdaviai* ( $p = 0,000$ ), *bendradarbiai* ( $p = 0,000$ ), *viešojo sektoriaus darbuotojai* ( $p = 0,001$ ) ir *šeimoms*



3 lentelė. Skirtingų amžiaus grupių asmenų diskriminacijos darbe raiška pagal atskirus požymius (Kruskal-Wallis kriterijus)

Amžiaus grupė	Ribojamos kvalifikacijos tobulinimosi / mokymosi galimybės* (p = 0,000)		Užkirstos paaugstinimo pareigose galimybės* (p = 0,000)		Duodama mažiau užduočių / ribojamos funkcijos, atsakomybė* (p = 0,009)		Mokamas mažesnis atlyginimas atliekant tas pačias užduotis, palyginti su kitais* (p = 0,004)		Vykdyta / paskirta neeilinė atestacija		Nepagrįstai pažemintas pareigose		Apribotos su darbu susijusios privilegijos	
	N	Vidurkių rangas	N	Vidurkių rangas	N	Vidurkių rangas	N	Vidurkių rangas	N	Vidurkių rangas	N	Vidurkių rangas	N	Vidurkių rangas
40-45	160	367,20	158	340,60	157	363,82	157	361,14	157	374,24	155	369,79	156	366,71
46-50	199	367,86	197	375,06	195	384,37	198	403,76	193	401,09	196	394,31	196	393,52
51-55	216	436,19	213	428,19	212	411,74	214	412,13	212	402,61	209	413,73	212	414,16
56-60	176	456,91	173	448,29	171	443,09	171	425,40	170	417,95	171	420,40	172	426,70
61-65	56	474,14	53	495,36	53	448,80	53	460,44	52	447,95	53	438,15	53	448,33
>66	24	523,15	25	523,04	22	433,66	25	519,36	21	407,31	25	458,52	21	436,36
Iš viso	831		819		810		818		805		809		810	

Amžiaus grupė	Daromas spaudimas išėiti iš darbo* (p = 0,000)		Darbuotojo atžvilgiu laidomi juokeliai ar komentarai* (p = 0,001)		Nesudaromos lygios galimybės dalyvauti organizacijos veikloje		Nesulaukė pripažinimo, įvertinimo, pagyrimo už gerai atliktą darbą* (p = 0,001)		Neprinėmė į darbą		Nepagrįstai atleido iš darbo* (p = 0,009)		Skirstant užduotis, paminas ir pan. neatsižvelgiama į darbuotojo poreikius* (p = 0,040)	
	N	Vidurkių rangas	N	Vidurkių rangas	N	Vidurkių rangas	N	Vidurkių rangas	N	Vidurkių rangas	N	Vidurkių rangas	N	Vidurkių rangas
40-45	155	358,06	156	353,94	156	375,84	156	369,39	155	377,75	156	365,14	156	369,24
46-50	195	392,13	197	390,22	198	392,21	197	372,03	193	384,91	191	374,90	191	379,25
51-55	212	406,80	211	409,43	215	420,89	211	425,97	206	396,83	206	402,49	207	401,62
56-60	170	424,49	170	445,76	167	415,87	173	447,26	168	424,10	169	429,64	171	431,13
61-65	54	479,11	54	457,57	52	445,75	54	473,06	48	386,58	46	397,30	50	443,22
>66	27	542,59	25	477,02	24	444,52	25	384,76	21	421,21	24	486,00	25	453,74
Iš viso	813		813		812		816		791		792		800	

\* Konkretaus diskriminacijos požymio raiška statistiškai reikšmingai skiriasi skirtingose amžiaus grupėse;

N = absoliutus skaičius, atspindintis imties konkrečioje amžiaus grupėje dydį;

Vidurkių rangas – kuo aukštesnis rangas, tuo labiau matuojamas požymis yra išreikštas atitinkamoje amžiaus grupėje.

nariai ( $p = 0,004$ ). Net kas trečias vyresnis nei 65 m. asmuo, paminėjęs, kad patyrė tiesioginę diskriminaciją darbe, tai išgirdo iš savo darbdavio, daugiau nei kas penktas nesulaukė palaiškymo iš šeimos narių, girdėjo iš viešojo sektoriaus darbuotojų, o iš bendradarbių teko išgirsti beveik kas trečiam 61–65 m. amžiaus respondentui (4 lentelė).

4 lentelė. Tiesioginio diskriminavimo dėl amžiaus raiška skirtingose amžiaus grupėse (kryžminės klasifikacijos lentelių rezultatų apibendrinimas,  $\chi^2$ )

Amžiaus grupė	Diskriminavimo šaltiniai						
	Darbdavys* ( $p = 0,000$ )	Potencialus darbdavys	Bendradarbiai* ( $p = 0,000$ )	Įdarbinimo agentūros darbuotojai	Viešojo sektoriaus (sveikatos, švietimo, socialinių paslaugų ir kt.) darbuotojai* ( $p = 0,001$ )	Šeimos nariai* ( $p = 0,004$ )	Draugai, pažįstami
40–45 m.	0,0 %	6,3 %	1,9 %	5,2 %	1,3 %	2,5 %	3,9 %
46–50 m.	2,5 %	10,6 %	3,5 %	6,3 %	8,5 %	6,6 %	8,1 %
51–55 m.	5,0 %	6,2 %	4,2 %	6,2 %	4,8 %	6,0 %	7,4 %
56–60 m.	7,7 %	11,0 %	14,5 %	9,8 %	7,5 %	8,5 %	9,7 %
61–65 m.	14,3 %	2,4 %	28,3 %	7,5 %	15,2 %	14,0 %	11,8 %
>66 m.	33,3 %	17,6 %	17,4 %	0,0 %	20,0 %	21,7 %	8,7 %

\* Statistiškai reikšmingai diskriminacijos raiška susijusi su amžiaus kategorija.

## IŠVADOS

- Remdamiesi mokslinės literatūros ir kiekybinio tyrimo duomenų analize, galime teigti, kad vyresnio amžiaus asmenys dėl jų amžiaus, lyties, įsitikinimų ir kt. darbe susiduria su įvairaus pobūdžio diskriminacijos apraiškomis. Tai riboja sėkmingas jų įtraukties į darbo rinką galimybes. Remiantis atlikto tyrimo duomenimis, konstatuota, kad kas ketvirtas vyresnio amžiaus asmuo susiduria su diskriminacija profesinėje veikloje.

- Atliktas tyrimas atskleidė, kad diskriminacija darbinėje aplinkoje didėja su respondentų amžiumi, t. y. vyresnėse grupėse diskriminacijos raiška intensyviausia. 40–50 m. amžiaus grupėje patiriama diskriminacija darbe yra žemesnė nei imties vidurkis. Su amžiumi susijusi diskriminacija akivaizdesnė amžiaus kategorijoje nuo 56–60 m. ir ypač išryškėja vyresnėse amžiaus grupėse. Pažymėtina, kad vyresnis amžius yra ne vienintelis veiksnys, ribojantis asmenų įsidarbinimo galimybes, pavyzdžiui, kas trečias vyresnio amžiaus asmuo neturėjo / neturi reikiamos kvalifikacijos arba praktinės patirties, susijusios su konkrečia darbo vieta ir pareigomis.

- Vyresniems darbuotojams darbe sudaromos kliūtys karjerai ir perspektyvai, t. y. jiems pradedamos labiau riboti kvalifikacijos tobulinimosi / mokymosi, paaukštinimo pareigose galimybės, atliekamos funkcijos ir atsakomybės. Taip pat vyresnio amžiaus darbuotojai dažniau susiduria su diskriminuojančiais, socialinio teisingumo ir pagarbos stokojančiais darbo santykiais, dažniau patiria spaudimą išeiti iš darbo ar yra tiesiog nepagrįstai atleidžiami. Tiesiogiai diskriminuoti vyresnius asmenis dėl amžiaus pasakant, kad jie yra *per seni*, labiau linkę darbdaviai ir bendradarbiai, o ne viešojo sektoriaus darbuotojai ar šeimos nariai.

## Literatūra

1. Alpass, F.; Mortimer, R. 2007. *Ageing Workforces and Ageing Occupations*. A Discussion Paper. Wellington: Department of Labour.
2. Arrowsmith, A. J. 2003. "Theories and Practice of Age Discrimination: Evidence from Personnel Managers", *Review of Employment Topics* 6(1): 1–54.
3. Burns, J. 2001. *Literature Review on Mature Workers Programme*. Wellington: Top Drawer Consultants for Department of Work and Income.
4. Cohen, J. 1988. *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. 2nd ed. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
5. Davey, J. 2007. *Maximizing the Potential of Older Workers*. Wellington: New Zealand Institute for Research and Ageing.
6. Eurobarometer. 2012a. *Active Ageing. Special Eurobarometer 378 / Wave EB76.2 – TNS Opinion & Social*.
7. Eurobarometer. 2012b. *Discrimination in the EU in 2012. Special Eurobarometer 393 / Wave EB77.4 – TNS Opinion & Social*.
8. „Europos socialinė chartija“, *Valstybės žinios* 2001-06-08, Nr. 49-1704. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/oldsearch.preps2?Condition1=42260&Condition2=>
9. Eurostat. 2012. *Active Ageing and Solidarity Between Generations. A Statistical Portrait of the European Union 2012*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
10. Gray, L.; McGregor, J. 2003. "Human Resource Development and Older Workers: Stereotypes in New Zealand", *Asia Pacific Journal of Human Resources* 41(3): 338–353.
11. Gruber, J.; Wise, D. A. 2004. *Social Security Programs and Retirement around the World: Micro-Estimation*. Chicago and London: The University of Chicago Press.
12. Gruževskis, B.; Okunevičiūtė-Neveauskienė, L.; Biveinytė, S. 2006. *Sunkiai integruojamų asmenų padėties darbo rinkoje analizė ir priemonės jų užimtumui didinti*: mokslinio tyrimo ataskaita. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas.
13. Hardy, M. A. 2011. "Rethinking Retirement", in *Handbook of Sociology of Aging*, eds. R. A. Settersten, J. L. Angel. New York: Springer, 213–328.
14. Laczko, F.; Phillipson, C. 1991. *Changing Work and Retirement: Social Policy and the Older Worker*. Buckinghamshire: Open University Press.
15. Lazutka, R.; Skučienė, D. 2005. „Pagyvenusių asmenų užimtumas“, iš *Lietuva Europos Sąjungoje: pirmieji metai*, sud. R. Lazutka, A. V. Matulionis, V. Stankūnienė. Vilnius: Socialinių tyrimų institutas. 117–128.
16. „Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas“, *Valstybės žinios* 1996. Nr. 18-457.
17. „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas“, *Valstybės žinios* 2002. Nr. 64-2569.
18. „Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas“, *Valstybės žinios* 2006. Nr. X-694.
19. McMullin, J. A.; Cooke, M.; Downie, R. 2004. *Labour Force Ageing and Skill Shortages in Canada and Ontario*. Research Report. Available from: [http://cprn.org/documents/31517\\_fr.pdf](http://cprn.org/documents/31517_fr.pdf)
20. Mikulionienė, S. 2008. „Diskriminacijos dėl amžiaus samprata viešajame diskurse: asmenų, dirbančių viešajame sektoriuje, atvejis“, *Socialinis darbas* 7(1): 19–25.
21. Okunevičiūtė-Neveauskienė, L.; Moskvina, J. 2007. „Vyresnio amžiaus Lietuvos gyventojų profesinio mokymo ir konsultavimo poreikiai“, *Gerontologija* 4(8): 236–245.
22. Okunevičiūtė-Neveauskienė, L.; Moskvina, J. 2008. „Vyresnio amžiaus asmenų dalyvavimo darbo rinkoje galimybių vertinimas“, *Socialinis darbas* 7(1): 26–35.
23. Okunevičiūtė-Neveauskienė, L. 2011. „Diskriminacijos apraiškos: aktuali būklė bei tendencijos antidiskriminacijos srityje“, *Filosofija. Sociologija* 22(2): 115–128.
24. Raškinis, D. 2008. „Lietuvos darbo rinka: problemos ir galimi sprendimo būdai“, *Taikomoji ekonomika* 2(1): 55–71.
25. Riach, P. A.; Rich, J. 2007. *An Experimental Investigation of Age Discrimination in the English Labor Market*. Discussion Paper No. 3029. IZA DP No. 3029. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit. Available from: <http://ftp.iza.org/dp3029.pdf>
26. Sargeant, M. 2011. *Age Discrimination: Ageism in Employment and Service*. Farnham: Gower Publishing Limited.
27. Sterns, H.; Miklos, S. 1995. "The Aging Worker in a Changing Environment: Organizational and Individual Issues", *Journal of Vocational Behaviour* 47: 248–268.

28. UK Commission for Employment and Skills (UKCES). 2011. *Older People and Skills in a Changing Economy*. Briefing Paper Series. Available from: [http://www.oph.fi/download/140969\\_equality-older-people.pdf](http://www.oph.fi/download/140969_equality-older-people.pdf)
29. *Valstybinė moterų ir vyrų 2003–2004 metų lygių galimybių programa*. 2003. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/oldsearch.preps2?Condition1=212270&Condition2=>
30. *Valstybinė moterų ir vyrų 2005–2009 metų lygių galimybių programa*. 2005. Prieiga per internetą: [http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=262423&p\\_query=&p\\_tr2=](http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=262423&p_query=&p_tr2=)
31. *Valstybinė moterų ir vyrų 2010–2014 metų lygių galimybių programa*. 2010. Prieiga per internetą: [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=372298&p\\_query=&p\\_tr2=](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=372298&p_query=&p_tr2=)
32. *2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programa*. Vilnius, 2007 m. liepos 30 d. Prieiga per internetą: [http://www.esparama.lt/ES\\_Paramam/strukturines\\_paramos\\_2007\\_1013m.\\_medis/titulinis/files/1VP\\_ZIP\\_2007-07-30.pdf](http://www.esparama.lt/ES_Paramam/strukturines_paramos_2007_1013m._medis/titulinis/files/1VP_ZIP_2007-07-30.pdf)

RŪTA BRAZIENĖ, INGA MIKUTAVIČIENĖ

## The expression of the age discrimination in the Lithuanian labour market

### *Summary*

In ageing societies, the elderly persons constitute larger and larger part of the population. The active participation of the elderly people in the labour market is a very important factor to sustainable development of the societies. However, in many EU countries labour market participation opportunities decline with the age. Lithuania is not an exception in this context. The results of national and international surveys disclosed that 50–55 years old persons face the first difficulties on the labour market. 50–55 years old persons not only face particular social exclusion in job search, but more often than younger people experience discrimination on the workplace (Eurobarometer, 2012a; Larja et al., 2012). This paper is aimed at analysing an expression of discrimination of elderly people on the Lithuanian labour market. In this paper theoretical aspects of age discrimination, elderly people employment as a social policy problem are discussed. The empirical part of the paper presents the results of age discrimination on the labour market survey research carried out in Lithuania in 2014. 974 persons aged 40–74 participated in the survey. The research results revealed that every fourth respondent is facing discrimination in professional activity and the expression of discrimination tends to increase with the age of the respondent. Discrimination in the age group of 40–50 years is lower than the total sample average and starts to increase in the age group of 56–60 years, and especially increases in the older age groups. The research results disclosed that for elderly employees there are obstacles for career and future perspectives; elderly people more often face discriminative, lacking social justice and personal respect labour relations, more often experiencing pressure to leave the job or facing unreasonable dismissal.

**Key words:** discrimination, labour market, elderly people