

NVO

gidas

2013 m. spalio

Nr. 7

Šiame numeryje:

Pagyvenę asmenys darbo rinkoje: galimybės ir kliūtys
2 p.

Diskriminacija dėl religijos darbo rinkoje
3 p.

Naujienlaiškyje nagrinėjamos dvi temos – darbo rinkoje patiriama diskriminacija dėl amžiaus ir dėl religijos. Visuomenės nuomonės tyrimuose diskriminacija dėl amžiaus identifikuojama kaip dažniausiai pasitaikanti diskriminacija, tuo tarpu religinis nepakantumas, bent jau Lietuvoje, laikomas gana retu reiškiniu. Nepaisant to, abi diskriminacijos formos sukelia ženklų problemų darbo rinkoje jas patiriantiems asmenims.



Pagyvenę asmenys darbo rinkoje: galimybės ir kliūtys

Diskriminacija dėl amžiaus ypatinga tuo, jog kiekvienas visuomenės narys gali ją patirti bet kuriame savo gyvenimo tarpsnyje. Paprastai pažymima, kad darbo santykiuose labiausiai paplitusi yra jauniausio ir vyriausio amžiaus žmonių patiriama diskriminacija. Šie žmonės sulaukia daugiausia priemonių ir pagalbos, siekiant užtikrinti jų įsidarbinimą arba išsilaikymą darbo rinkoje. Šiame straipsnyje bus plačiau analizuojama pagyvenusio amžiaus žmonių darbo rinkoje patiriama diskriminacija.

Europos saugos ir sveikatos darbe agentūros teigimu, didėjantis užimtumas ir ilgėjantis darbinis amžius buvo svarbūs atskirų šalių ir visos Europos politikos tikslai nuo paskutiniojo XX a. dešimtmečio. Nuo 2000 iki 2009 m. 55–64 m. amžiaus darbuotojų užimtumas ES-27 šalyse pakilo nuo 36,9 iki 46 proc. Tačiau jis vis tiek išlieka gerokai mažesnis nei bendrasis užimtumas 20–64 m. amžiaus grupėje, kuris 2009 m. siekė 69 proc. ES-27 vidutinis pasitraukimo iš darbo rinkos amžius stabiliai didėjo – nuo 59,9 metų (2001 m.) iki 61,2 metų (2007 m.). Strategijoje „Europa 2020“ siekiama 20-64 m. amžiaus grupės užimtumą padidinti iki 75 proc. Tam Europos piliečiai turės dirbti ilgiau¹.

Darbinio amžiaus ilgėjimui turi ruoštis ne tik vyresnio amžiaus

Vyresnio amžiaus darbuotojai labiau atsidavę savo darbui ir sugeba labiau į jį įsigilinti, jie lojalesni savo darbdaviui ir paprastai rečiau nei kitų amžiaus grupių darbuotojai neateina į darbą

darbuotojai ir jų darbdaviai, bet ir plačioji visuomenė, kurioje vis dar gajūs neigiami nusistatymai dėl vyresnio amžiaus darbuotojų. Tyrimo „Gyventojų politikos vertinimas“ duomenimis, penktadalis Lietuvos gyventojų kategoriškai teigia, jog sulaukęs tam tikro amžiaus žmogus privalo visai nustoti dirbti (Mikulionienė, 2003). Pusė tos pačios apklausos dalyvių pasisakė už pagyvenusių asmenų teisės dirbti apribojimą, tokiu būdu mažinant šios asmenų grupės konkurencingumą darbo rinkoje. 52 proc. apklaustųjų pritartų tokiems apribojimams: 28 proc. mano, kad turėtų būti ribojamas dirbančių pensininkų darbo laikas, o ketvirtadalis (24 proc.) – kad būtų ribojamos jų įsidarbinimo galimybės².

Europos saugos ir sveikatos darbe agentūros užsakymu parengtoje ataskaitoje Ilmarinen (2012) analizuoja vyresnio amžiaus darbuotojų darbo vietoje patiriamus sunkumus ir vyresnio amžiaus teikiamus privalumus. Jo teigimu, didėjant darbuotojų amžiui, daugėja ilgalaikių sveikatos sutrikimų ir lėtinių ligų, todėl reikia skubiai keisti maždaug 30 proc. 50–64 metų vyrų ir moterų darbo sąlygas tam, kad dėl sveikatos sutrikimų jie neišeitų į pensiją pirmiau laiko arba neprarastų gebos dirbti. Daugiausia problemų kelia raumenų ir skeleto bei psichikos sutrikimai. Depresija šiuo metu yra viena iš labiausiai paplitusių negalėjimo dirbti ir ankstyvo išėjimo į pensiją priežasčių. Vyresnio kaip 30 metų žmogaus širdies ir kvėpavimo sistemos pajėgumas ir raumenų stiprumas kasmet sumažėja maždaug 1–2 proc. Fizinio pajėgumo sumažėjimas daugiausia bėdų sukelia tiems darbuotojams, kurių organizmui darbo metu tenka didelis fizinis krūvis, o šiuo metu maždaug 30 proc. visų darbo vietų Europoje darbuotojai dirba kūnui nepatogioje padėtyje, kilnoja sunkius daiktus arba turi atlikti kartotinius judesius³. Įvairaus amžiaus darbuotojai labai skiriasi vienas nuo kito savo funkcinio pajėgumu ir sveikatos būkle. Daugumos vyresnio amžiaus darbuotojų sveikata gera, o jų fizinis pajėgumas pakankamas.

² Mikulionienė S. Pagarba, diskriminacija, neišprusimas? Požiūrio į pagyvenusius žmones analizė. Filosofija. Sociologija, 2003, Nr. 2.

³ Ilmarinen J. žmonių aktyvumo skatinimas darbo vietoje. JIC Ltd, Jiuveskiulės universiteto gerontologijos mokslinių tyrimų centras, Suomijos profesinės sveikatos institutas. 2012.

¹ Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra. <https://osha.europa.eu/lt/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace/view>

Diskriminacija dėl religijos darbo rinkoje

Ilmarinen (2012) išskiria ir stiprėjančias senstančio organizmo funkcijas. Stiprėjantys intelektualiniai gebėjimai yra senstančio žmogaus pranašumas. Pavyzdžiui, su amžiumi gerėja strateginis mąstymas, išvalgumas, atidumas, įgyjama daugiau profesinės patirties, gerėja gebėjimas įsigilinti, racionalizuoti, gebėjimas kontroliuoti gyvenimo pokyčius, holistinio suvokimo ir užsienio kalbų įgūdžiai. Vyresnio amžiaus darbuotojai labiau atsidavę savo darbui ir sugeba labiau į jį įsigilinti, jie lojalesni savo darbavimui ir paprastai rečiau nei kitų amžiaus grupių darbuotojai neateina į darbą. Tyrimai rodo, kad vertinant darbuotojo darbo rezultatus, darbo patirtis kompensuoja kai kuriuos silpnėjančius pagrindinius kognityvinius gebėjimus, pavyzdžiui, atmintį ir psichomotorinius įgūdžius. Didėjant darbo patirčiai, auga ir vertingas vyresnio amžiaus darbuotojų socialinis kapitalas: didėja profesinė kompetencija, sukaupiama vis daugiau neišreikštų žinių, gerėja bendradarbiavimo įgūdžiai, gilėja struktūrinės žinios apie organizaciją ir jos funkcijas bei plečiasi ryšiai su klientais ir bendravimo tinklas.

Gera savijauta darbe yra svarbus vyresnio amžiaus žmonių aktyvumo skatinimo pagrindas, todėl darbuotojų sveikata ir sauga yra reikšmingi veiksniai, siekiant užtikrinti vyresnių žmonių aktyvumą ir jiems suteikiant galimybę gyventi kokybiškesnį ir ilgesnį profesinį gyvenimą.

**1950 m. priimtos
Žmogaus teisių
ir pagrindinių
laisvių apsaugos
konvencijos 9 str.
taip pat numato, jog
kiekvienas turi teisę
į minties, sąžinės ir
religijos laisvę**

Nors Lietuvos gyventojai pasižymi nepakantumu seksualinėms mažumoms, psichosocialinę negalią turintiems asmenims ir kai kurioms kitoms grupėms, Lietuvoje diskriminacija religijos pagrindu retai pasirodo viešajame diskurse. Tuo tarpu kitose, dažniausiai senosiose Europos Sąjungos šalyse (Belgijoje, Prancūzijoje, Didžiojoje Britanijoje ir kt.) nuolat nerimsta aistros dėl religinių simbolių nešiojimo viešumoje. Šiame straipsnyje bus apžvelgiama darbe patiriama diskriminacija religijos, tikėjimo ir įsitikinimų pagrindu; bandoma analizuoti, ar tikrai Lietuvos visuomenė tokia homogeniška religijos atžvilgiu (kaip rodo paskutinis gyventojų surašymas) ir tolerantiška religinei įvairovei (kaip rodo Eurobarometro tyrimas), taip pat, ar pakanka teisės aktuose nurodomų draudimų diskriminuoti dėl tikėjimo darbo santykiuose.

2011 m. Lietuvos gyventojų surašymo duomenimis, mūsų šalies piliečiai save priskyrė 59 religinėms bendruomenėms: Romos katalikams – 2 mln. 350 tūkst. (77,2 proc.) gyventojų, stačiatikiams (ortodoksams) – 125,2 tūkst. (4,1 proc.), sentikiams – 23,3 tūkst. (0,8 proc.), evangelikams liuteronams – 18,4 tūkst. (0,6 proc.), evangelikams reformatams – 6,7 tūkst. (0,2 proc.), kitiems tikėjimams – 24,9 tūkst. (0,8 proc.) gyventojų. 186,7 tūkst. (6,1 proc.) gyventojų savęs nepriskyrė nė vienai religinei bendruomenei⁴.

4 2011 m. gyventojų surašymo rezultatai (2012 m. katalogas). http://web.stat.gov.lt/lt/catalog/list/?cat_y=1&cat_id=3&id=2131&PHPSESSID=twmjcujxideyz

Lietuvos Respublikos Konstitucijoje pažymima, kad minties, tikėjimo ir sąžinės laisvė yra nevaržoma, o kiekvienas žmogus turi teisę laisvai pasirinkti bet kurią religiją arba tikėjimą ir vienas ar su kitais, privačiai ar viešai ją išpažinti, atlikinėti religines apeigas, praktikuoti tikėjimą ir mokyti jo. Niekas negali kito asmens versti nei būti verčiamas pasirinkti ar išpažinti kurią nors religiją arba tikėjimą (26 str.). 1950 m. priimtos Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 9 str. taip pat numato, jog kiekvienas turi teisę į minties, sąžinės ir religijos laisvę. Lygių galimybių įstatymas (2008) draudžia tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją, priekabiavimą, nurodymą diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu.

2012 m. Eurobarometro duomenimis, tik 7 proc. lietuvių mano, jog darbdaviui renkantis kandidatą mažesnes galimybes įsidarbinti turės tas, kuris koku nors būdu išreikš priklausomybę tam tikram tikėjimui. Tai yra tris kartus už Europos Sąjungos vidurkį (23 proc.) mažesnis rodiklis⁵. 2008 m. Darbo ir socialinių tyrimų instituto bei Socialinių tyrimų instituto Etninių tyrimų centro duomenimis⁶, 62,6 proc. Lietuvos gyventojų griežtai nėra linkę pateisinti situacijos, kai darbdavys asmens į darbą nepriima dėl kito tikėjimo (palyginimui: dėl įkalinimo patirties – tik 23 proc., valstybinės kalbos nežinojimo – 29,3 proc., negalės – 39,3 proc., lytinės orientacijos – 40,1 proc. gyventojų). 2011 m. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba daugiausiai (42) skundų gavo dėl diskriminacijos dėl lyties. Dėl diskriminacijos dėl amžiaus gauti 36, socialinės padėties – 29, tautybės – 16, negalios – 11, kalbos – 7, seksualinės orientacijos – 4, religijos ir įsitikinimų – 2 skundai.

5 http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_393_fact_lt_en.pdf Eurobarometras 2012

6 Okunevičiūtė L. ir kt. Galimų diskriminacijos apraiškų, naujai numatytų LR lygių galimybių įstatyme, bei visuomenės tolerancijos įvairioms socialinėms grupėms įvertinimas ir lyginamoji analizė. Darbo ir socialinių tyrimų institutas bei Socialinių tyrimų instituto Etninių tyrimų centras. 2008.

42 proc. religinių mažumų bendruomenių narių teigė patyrę diskriminaciją darbe dėl savo praktikuojamos religijos ar įsitikinimų

2012 m. Naujųjų religijų tyrimų ir informacijos centro atlikto tyrimo duomenimis⁷, 42 proc. religinių mažumų bendruomenių narių teigė patyrę diskriminaciją darbe dėl savo praktikuojamos religijos ar įsitikinimų. Daugiausia ši diskriminacija pasireiškė žodine forma – kaip patyčios, įžeidžiančios replikos ir pan. Daugiau nei 4 proc. apklaustųjų įvardijo patyrę ir praktinę diskriminaciją dėl religijos ar įsitikinimų darbe: atsisakymą priimti į darbą, paaukštinimo galimybių ribojimą, skundus ir pan.

2007 m. atliekant Diskriminacijos dėl religijos ir įsitikinimų Lietuvoje tyrimą⁸, buvo vykdoma reprezentatyvi šalies gyventojų apklausa. Respondentų buvo klausama, ar įvairių religinių bendruomenių nariams turėtų būti garantuojama teisė dirbti mokytojais, dirbti nekvalifikuotą darbą, dirbti valstybės tarnyboje ar būti renkamiems Seimo nariais bei užimti vadovaujančias pareigas privačiame versle. Minėto tyrimo duomenys atskleidė, jog Lietuvos gyventojai nebūtų linkę leisti dirbti mokytojais rytų kilmės religinių grupių nariams (52 proc.), musulmonams (57 proc.), krikščioniškos kilmės grupių nariams (57 proc.) ir satanistams (79 proc.). Tuo pačiu, labiausiai Lietuvos gyventojai būtų linkę leisti dirbti mokytojais tradicinių krikščioniškų bendruomenių atstovams (88 proc.).

Taigi, nors Lietuvoje galiojantys teisės aktai numato diskriminacijos religiniu pagrindu draudimą, o visuomenės apklausos rodo deklaruojamą religinį pakantumą, mūsų visuomenėje pasitaiko diskriminacijos apraiškų dėl individo išpažįstamos religijos. Negausiai šioje srityje atliekamų tyrimų duomenys rodo, jog tikėjimas, kuris skiriasi nuo visuomenėje vyraujančios religijos, gali tapti diskriminacijos darbo rinkoje pagrindu.

7 Kraulėdaitė R.. Diskriminacija dėl religijos darbovietėse ir švietimo sistemoje. Naujienlaiškis „Religijos aplink mus“, 2013 m. Liepa.

8 Ališauskienė M. Diskriminacija dėl religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų Lietuvos darbo rinkoje. Naujųjų religijų tyrimų ir informacijos centras. <http://www.religija.lt>.